



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias laborales de las enfermeras del servicio
de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre
niño San Bartolomé - Lima – 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Mary Mercedes Ortiz Socualaya

ASESORA:

Dra. Carolina Valenzuela Moncada

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Dra. Celia Mercado Marrufo
Presidente

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Secretario

Dra. Carolina Valenzuela Moncada
Vocal

Dedicatoria

Con mucho cariño a mi hija Sandy Sofía, por su apoyo y comprensión durante el tiempo que le dediqué al estudio de la maestría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por hacer de mí una persona perseverante; a mi familia, amigos y compañeros de trabajo por su apoyo incondicional; a las autoridades de la Universidad Cesar Vallejo por la decisión de poner la maestría al alcance de muchos profesionales.

Declaración Jurada

Yo, Mary Mercedes Ortiz Socualaya, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 20006798, con la tesis titulada “Competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – Lima - 2015”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de marzo del 2016

Mary Mercedes Ortiz Socualaya
DNI 20006798

Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento el presente trabajo de investigación: “Competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015”. El mismo que ha sido realizado para obtener el Grado de Magister en Ciencias Empresariales con Mención en Gestión Pública.

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015. En el trabajo mencionado se describen ocho capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, variables, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

La autora

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes nacionales.	14
1.1.2 Antecedentes internacionales.	16
1.2 Fundamentación científica	18
1.2.1 Concepto de la variable competencias laborales.	18
1.2.3 Perspectiva Teórica	22
1.2.4 Marco Contextual.	28
1.3 Justificación	32
1.3.1 Justificación Teórica.	32
1.3.2 Justificación Práctica.	33
1.4 Problema	34
1.5 Objetivos	38
1.5.1 Objetivo General.	38
II. Marco Metodológico	40
2.1. Variables	41
2.1.1 Definición de la variable competencias laborales.	41
2.2. Operacionalización de variables	41
2.2.1 Definición de las dimensiones de la variable competencias laborales.	41
2.3. Metodología	43
2.3.1 Tipo de estudio.	43

2.3.2 Diseño.	43
2.4 Población, muestra y muestreo	43
2.4.2 Muestra.	44
2.4.3 Muestreo.	44
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.5.1 Técnica.	45
2.5.2 Instrumento.	45
2.5.3 Validez y confiabilidad del instrumento.	47
2.6. Métodos de análisis de datos	48
III. Resultados	49
3.1 Presentación de resultados	50
3.1.1 Descripción de datos generales.	50
3.1.2 Descripción de la variable competencias laborales.	54
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias Bibliográficas	65
VIII. Apéndice	69
APENDICE A: Matriz de consistencia.	67
APENDICE B: Matriz de operacionalización.	69
APENDICE C: Autorización para desarrollo de tesis.	73
APENDICE D: Matriz de datos.	74
APENDICE E: Baremos.	76
APENDICE F: Instrumento.	79
APENDICE G: Formato de validación del instrumento	82
APENDICE H: Artículo científico.	92

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable competencias laborales	39
Tabla 2. Baremos para medición de la variable competencias laborales	43
Tabla 3. Baremos para medir las dimensiones de la variable competencias laborales	43
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos	45
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario	45
Tabla 6. Distribución de la muestra por grupo etario	47
Tabla 7. Distribución de la muestra por sexo	48
Tabla 8. Distribución de la muestra por condición laboral	49
Tabla 9. Distribución de la muestra por tiempo de servicios	50
Tabla 10. Nivel de competencias laborales	51
Tabla 11. Nivel de competencias laborales genéricas	52
Tabla 12. Nivel de competencias laborales específicas	53

Lista de figuras

Figura 1. Imagen de la fachada del Hospital Nacional San Bartolomé.	26
Figura 2. Distribución de la muestra por grupo etario.	48
Figura 3. Distribución de la muestra por sexo.	49
Figura 4. Distribución de la muestra por condición laboral.	50
Figura 5. Distribución de la muestra por tiempo de servicios.	51
Figura 6. Nivel de competencias laborales.	52
Figura 7. Nivel de competencias laborales genéricas	53
Figura 8. Nivel de competencias laborales específicas.	54

Resumen

En el presente trabajo de investigación cuyo título es: Competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015, se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015?

Teniendo como objetivo general: Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015. Esta investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental - transeccional en una población y muestra de 30 colaboradores del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima.

Se aplicó un instrumento a la muestra seleccionada. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 40 preguntas para la variable competencias laborales,.

Obteniéndose entre sus conclusiones: el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras, se encontró en un nivel regular en un 50.0%. Así mismo se encontró que a mayor tiempo de servicios hay buen nivel de competencias laborales y a menor tiempo de servicios hay deficiente o regular nivel de competencias laborales.

Palabras Claves: Competencias laborales, competencias laborales genéricas, competencias laborales específicas

Abstract

In the present work of investigation whose title is: Labor competencies of the nurses of the service of Surgical Center of the National Teaching Mother Child San Bartolomé - Lima - 2015, was raised like problem of investigation: What is the diagnosis of the labor competences of The nurses of the Surgical Center service of the National Teaching Mother Child Hospital San Bartolomé - Lima - 2015?

With the general objective: To determine the diagnosis of the labor competencies of the nurses of the Surgical Center service of the National Teaching Mother Child San Bartolomé - Lima - 2015. This research was descriptive and non-experimental - transectional design in a population and sample Of 30 collaborators of the Service of Surgical Center of the National Teaching Mother Child San Bartolomé - Lima.

An instrument was applied to the selected sample. The technique was the survey and the instrument a questionnaire of 40 questions for the variable labor competencies.

Among its conclusions: the diagnosis of nurses' work skills was found at a regular level of 50.0%. Likewise, it was found that for a longer period of services there is a good level of labor competencies and less service time there is a deficient or regular level of labor competencies.

Keywords: Labor competencies, generic labor competencies, specific labor

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes nacionales.

Bravo (2014) desarrolló una tesis para obtener el grado de magíster en gestión pública cuyo título fue: “Las competencias laborales y su relación con la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora –Lima - 2014”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo filial Lima, investigación de tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental transeccional, el objetivo fue establecer la relación existente entre las competencias laborales y la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora - Lima – 2014; la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento utilizo el cuestionario; las conclusiones fueron: existe una correlación (0.947) estadísticamente significativa entre las variables competencias laborales y calidad de atención.

Tal como lo demostró el autor, las competencias laborales tienen una gran importancia en el personal de salud ya que de ello dependerá la calidad de atención que recibirán los usuarios de las instituciones públicas en nuestro país. Sin embargo dichas competencias laborales tienen que encontrarse alineadas con los objetivos de las instituciones prestadoras de salud así como del sector y del país. En ese sentido el autor ha establecido un antecedente importante que aportará positivamente para tomar decisiones en el sector salud.

Mandujano y Pérez (2014) desarrollaron una tesis para obtener el grado de magíster en gestión pública, titulado: “Percepción de la gestión administrativa y la competencia laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local cinco distrito de San Juan de Lurigancho – Lima – 2014” sustentado en la Universidad Cesar Vallejo filial Lima, investigación de tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental transeccional, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la percepción de la gestión administrativa y las competencias laborales de los colaboradores; para medir la variable gestión administrativa, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento utilizó un cuestionario y para la medición de la variable competencias laborales utilizó como instrumento una ficha de observación. Las conclusiones fueron: la relación entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de la competencia laboral de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local cinco distrito de San Juan de Lurigancho – Lima – 2014, fue significativa, con valor de correlación de Spearman $r = 0.747$, del mismo modo encontró una relación significativa con los niveles de competencias básicas y transversales de los trabajadores. Además concluyó que el 61% de los trabajadores alcanzaron una inadecuada competencia laboral, el 49% un nivel regular, el 12% un nivel malo y solamente un 33% un nivel bueno y el 6% un nivel muy bueno de competencias laborales.

Según los autores mencionados, la percepción de la gestión administrativa influye en las competencias laborales de los trabajadores, de ello se desprende que en las instituciones públicas se debe implementar una gestión de acuerdo a las actuales tendencias mundiales y nacionales que consiste en la gestión del talento humano basado en el desarrollo de las competencias laborales tal como establecen las normativas vigentes.

1.1.2 Antecedentes internacionales.

Urbina (2007) desarrolló una investigación titulada “Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales en enfermería que laboran en el servicio de neonatología”, tesis para obtener el grado de doctor, sustentado en la escuela nacional de salud pública de La Habana; tuvo como objetivos: identificar conceptos y tendencias relacionadas a las competencias laborales de las enfermeras así como diseñar y explicar una metodología para evaluar dichas competencias en los servicios de neonatología y en el sector salud. Las conclusiones fueron: Las actuales tendencias orientan hacia la importancia que tienen las competencias laborales y la evaluación de los recursos humanos para el logro de acciones conducentes al cuidado de la salud de los usuarios; de acuerdo a las teorías y modelos utilizados, las competencias laborales de las enfermeras deben ser específicas para cada especialidad así como su preparación y calificación deben ser metódicos; así mismo concluyó que son herramientas valiosas la identificación de competencias y el diseño de instrumentos de evaluación de las mismas, para detectar oportunamente las necesidades de aprendizaje, capacitación y calificación necesarios para ofrecer servicios de salud de calidad.

La autora, demuestra en su investigación que las competencias laborales en el sector salud deben estar enfocadas desde nuevos y modernos puntos de vista, los mismos que se pueden implementar de una manera sistemática contribuyendo a la gestión de los recursos humanos basado en desarrollar las competencias laborales específicas de los profesionales enfermeros y la evaluación de dichas competencias las que pueden ser aplicadas a las diferentes especialidades. Constituyéndose el capital humano en el más importante recurso con que cuenta toda empresa u organización, para el logro de sus metas y objetivos, dado

sus conocimientos, capacidades intelectuales, habilidades y destrezas que posee y emplea en su desempeño laboral.

Ortiz (2013) realizó una investigación titulada: “Competencias clínicas y nivel de conocimientos de los recién graduados de enfermería al ingresar a la fuerza laboral en Hospitales en Puerto Rico”, tesis para obtener el grado académico de maestría en enfermería en la Universidad Metropolitana de Puerto Rico, tuvo como objetivos: determinar si los profesionales enfermeros recientemente graduados tienen los conocimientos y competencias clínicas para trabajar y si dichas competencias influyen en su desempeño laboral. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. El instrumento fue creado por la investigadora y validado por panel de expertos. La muestra fue de 30 sujetos. Las conclusiones del estudio fueron: los profesionales enfermeros recién graduados poseen deficiente nivel de conocimientos y competencias clínicas; además demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las competencias laborales exhibidas en relación al nivel de conocimientos ($r= 0.71 * p < 0$).

El autor, encontró un nivel deficiente en el grado de conocimientos y competencias de los recién graduados en enfermería, lo que explica la brecha entre los conocimientos adquiridos en las instituciones de educación superior y las competencias laborales exhibidas en el campo laboral, ello debido a que no han implementado la educación enfocada en el desarrollo de competencias, metodología que contribuirá a los profesionales para cuando ingresen al mercado laboral se encuentren preparados para asumir sus roles profesionales específicos.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Concepto de la variable competencias laborales.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR (2011) definió las competencias laborales como: “Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes” (p.2).

Las Competencias, son en ese sentido ciertas características que poseen los colaboradores para el desempeño laboral, las mismas que se pueden observar y medir, y que finalmente influirán en la productividad laboral y el logro de metas y objetivos institucionales. Cabe resaltar la diferencia entre las cualificaciones logradas durante la formación profesional u ocupacional y las competencias adquiridas durante el desempeño laboral, en ese contexto, algunos autores establecen una clara diferencia; se entiende por cualificación al cúmulo de conocimientos, capacidades, comportamientos y habilidades, que las personas adquieren en los centros de formación o educación superior universitaria o técnica. La competencia en cambio, se relaciona a algunos aspectos específicos de este conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes, es decir los que resultan indispensables para el logro de ciertos objetivos establecidos en determinada circunstancia. Varios autores definieron las competencias desde diferentes puntos de vista.

Mertens (2008) definió la competencia laboral de la siguiente manera “es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado (p.61). Entendiéndose como capacidad real a algunos aspectos del conjunto de conocimientos y habilidades que el

trabajador adquirió durante la formación profesional, técnica u ocupacional, en ese sentido la competencia se refiere a esos aspectos necesarios que serán exigidos para el logro de determinados objetivos y metas organizacionales, resultados que serán mensurados en determinados contextos.

Ducci (1997) conceptualizó las competencias como:

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.(p.106)

Tal como lo definieron coincidentemente varios autores, las competencias laborales son adquiridas básicamente durante la experiencia laboral, sin embargo el colaborador debe poseer todo un conglomerado de conocimientos y habilidades producto del proceso de enseñanza aprendizaje adquiridos durante la formación en las instituciones de educación superior universitaria, técnica u ocupacional.

1.2.2 Dimensiones de la variable.

En la presente investigación, las dimensiones de la variable Competencias Laborales, fueron las siguientes:

Dimensión 1: Competencias Laborales Genéricas.

El Ministerio de Salud del Perú (2011) definió las Competencias Laborales Genéricas en salud de la siguiente manera: “Comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados independientemente donde se encuentre ubicado” (p.42).

Dimensión 2: Competencias Laborales Específicas.

El Ministerio de Salud del Perú (2011) definió las Competencias Laborales Específicas en Salud, así: “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto. Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención en salud” (p.58).

Existen diversidad de autores que describen las dimensiones de las competencias laborales entre ellos tenemos:

Mertens (2008) propone una clasificación de las competencias en tres. Competencias básicas: se refiere a aquellas competencias adquiridas durante la formación básica como son las habilidades para leer, escribir, dominio de otro idioma, etc.; competencias genéricas: las que según la autora se relacionarían con comportamientos y actitudes de los trabajadores en su desempeño en cualquier ámbito laboral como la capacidad para trabajar en equipo, habilidades de liderazgo, negociación, etc. y competencias específicas: relacionadas directamente con cualidades técnicas propias de determinadas ocupaciones,

profesiones, especialidades, etc. competencias que no son fácilmente transferibles a otros entornos laborales como el manejo de maquinarias o equipos especializados.

Le Boterf (1998) formula otra clasificación de las competencias. Competencias técnicas: en las que considera las competencias relacionadas a tareas o recursos definidos para el puesto laboral; y competencias sociales: provienen del entorno social de la empresa u organización, tales como características personales y comunicativas de los colaboradores.

En ese sentido, para el desarrollo del presente estudio se consideró lo establecido por el Ministerio de Salud del Perú, en la que se establece que las competencias genéricas son importantes transversalmente a todos los trabajadores pero a su vez guardan relación con los valores corporativos y se hace necesario alinearlos a los objetivos y metas institucionales, de tal manera que toda persona que se incorpore a trabajar debe poseer estas competencias: trabajo en equipo, capacidad para innovar, creatividad, capacidad para adaptarse a los cambios, sentido de pertenencia, etc. Así mismo las competencias específicas se relacionan al contenido técnico del empleo, es decir que están ligadas y se basan en el desarrollo de funciones inherentes al puesto laboral, ocupación, profesión o especialidad, dentro de una institución. Es decir que dichas competencias específicas no es necesario que sean del dominio de todos los colaboradores, sino que la empresa debe tener definido y cada quien debe conocer las competencias propias que requiere su trabajo.

Tal como lo conceptualizan los diferentes autores, las competencias abarcan tanto el conjunto de conocimientos adquiridos a lo largo de la formación profesional u ocupacional, así como a las habilidades y actitudes adquiridas y demostradas por los colaboradores durante el desempeño laboral; cabe mencionar que tanto las competencias

genéricas y específicas de los trabajadores son importantes para el logro de los objetivos del sector salud, por lo que se hace imperativo que la gestión del capital humano sea enfocado en el desarrollo de sus competencias a fin de alinearlos a objetivos nacionales.

1.2.3 Perspectiva Teórica

Competencias laborales.

Más allá de conceptualizar las competencias laborales, en el sector público existe el reto de gestionar el talento humano basado en competencias, en ese sentido el Estado Peruano, admitió la necesidad de modernizar la administración de los recursos humanos acorde a las tendencias mundiales, es así que se establecieron una serie de normativas a fin de incentivar el desarrollo personal y profesional de los recursos humanos al servicio del estado mediante la implementación de planes de capacitación basado en el desarrollo de competencias, los mismos que deben estar articulados con el logro de objetivos de la institución, sectoriales, de la administración pública y del país, además de priorizar la meritocracia con el fin de mejorar la calidad de los servicios públicos.

En ese contexto, la introducción de la gestión por competencias en el sector salud abarca una serie de procesos que incluye la identificación, estandarización, evaluación y certificación de competencias a fin de que dichas competencias queden establecidas y sean implementadas en las diferentes áreas o especialidades de trabajo u ocupación en que se desenvuelven los colaboradores.

Identificación de competencias laborales.

Dado el contexto en que el Estado Peruano pretende implementar la gestión por competencias laborales en las instituciones públicas, se tendría que comenzar por identificar las competencias, en ese sentido existen diversos enfoques: conductual, constructivista y funcional. El enfoque conductual determina para las competencias, estándares mínimos a partir de las características internas de las personas (comportamientos, atributos y conductas) las que pueden llegar a generalizarse y permanecer en el tiempo indistintamente del entorno en que se desenvuelven. El enfoque constructivista afirma que las competencias se construyen a partir de la incorporación de recursos y del entorno. El enfoque funcional deduce la competencia de la relación entre el desempeño individual y el desempeño organizacional, es decir de la calidad del desempeño en relación al resultado proyectado. La Organización Internacional de Trabajo (2009) afirma que el enfoque funcional:

Se basa en el supuesto de que existen ciertos resultados mínimos a lograr en términos de desempeño observable que debe obtener una persona en un puesto determinado, y que dichos resultados son los que deben garantizarse para que se cumpla con los estándares de productividad, calidad y seguridad requeridos por las organizaciones de salud. (p.19)

Cabe resaltar que el Ministerio de Salud optó por el enfoque funcional como proceso metodológico para identificar las competencias genéricas y específicas de los trabajadores del sector salud.

Competencias laborales genéricas para el sector salud.

El Ministerio de Salud identificó y definió las competencias laborales genéricas que debe tener todo trabajador independientemente en dónde se desenvuelva y que cargo ocupe, estableciendo que estas competencias genéricas serán complementadas con las competencias específicas, ambas deberán ser tomados en cuenta durante el proceso de gestión de los recursos humanos que abarca desde la selección, diseño de cargos, evaluación y compensación. Dichas competencias genéricas quedaron definidas en un documento normativo, de la siguiente manera: compromiso ético; respeto por la vida, las personas y el ambiente; comunicación en base a interculturalidad; trabajo en equipo; capacidad de organización y planificación; y solución de problemas.

Cabe mencionar que además quedaron definidos los criterios de evaluación del desempeño en base a las competencias genéricas, los mismos que se tomaron en cuenta en la elaboración del instrumento para la medición de las competencias laborales.

Competencias laborales específicas para los profesionales enfermeros.

Las competencias laborales específicas para el sector salud, se encuentran en proceso de formulación e identificación, debido a la existencia de diferentes grupos profesionales (médicos, enfermeras, odontólogos, etc.) y especialidades que se ejercen en el sector salud (medicina, cirugía, neonatología, etc.) implica un proceso complejo ya que las competencias son diferentes de acuerdo a cada especialidad, área de trabajo, niveles o funciones de los colaboradores. Sin embargo se tiene establecido el proceso metodológico con enfoque funcional así como la normativa para la evaluación y certificación de las

competencias laborales y profesionales que en el caso de los profesionales de la salud dependerá de los colegios profesionales, de acuerdo a las coordinaciones entre el Ministerio de Salud del Perú y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), a través del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) entidad que autorizara a las instancias certificadoras. En el caso del Colegio de Enfermeros del Perú, ente encargado de certificar periódicamente las competencias laborales de las enfermeras, lo está realizando a través de las sociedades científicas de las diferentes especialidades, es el caso la Sociedad Peruana de Enfermeras Especialistas en Centro Quirúrgico quienes serán finalmente los que formularan e identificarán las competencias específicas de las enfermeras especialistas en centro quirúrgico.

En el Hospital San Bartolomé, se tienen identificadas de forma general las competencias laborales específicas en el Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería (2006), la misma que consiste en “Ejecutar la atención integral de enfermería de los pacientes quirúrgicos, según normas y protocolos vigentes” (p.128). El mencionado documento de gestión establece los perfiles del puesto de las diferentes especialidades en enfermería, las mismas que fueron tomadas como base para el desarrollo de la presente tesis. Las competencias laborales específicas de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico descritas en dicho manual, fueron definidas en torno a la función básica de la enfermera.

Considerando el enfoque funcional, las competencias específicas de la enfermera especialista en centro quirúrgico, deben considerar como unidad de competencia los tres principales aspectos de la atención del paciente quirúrgico como son: brindar cuidado

especializado al paciente quirúrgico en el periodo preoperatorio inmediato, brindar cuidado especializado al paciente quirúrgico en el periodo intraoperatorio y brindar cuidado especializado al paciente quirúrgico en el periodo postoperatorio inmediato; en cada uno de esos periodos la enfermera será competente si brinda cuidado especializado al paciente quirúrgico según normatividad vigente.

Importancia de las Competencias Laborales.

La importancia de las competencias laborales según la organización internacional del trabajo, radica en cuanto el trabajador de una empresa conoce sus competencias, sabe lo que se espera de su persona y de su trabajo, se siente más motivado y es más eficiente que aquel colaborador al que se le designa un cargo y no se le comunica su importancia ni la de sus funciones dentro de la organización. Además el objetivo de la capacitación en la que deberá participar el colaborador será para mejorar su desempeño laboral así como las evaluaciones estarán relacionadas a su aporte al logro de los objetivos organizacionales.

En ese sentido se desprende que el enfoque de las competencias laborales es muy importante tanto para el colaborador como para la empresa, quienes verán reflejados sus esfuerzos en la consecución de objetivos y metas institucionales, además en las empresas de servicios como el sector salud será el usuario quien finalmente recibirá un servicio de calidad. Así mismo el enfoque por competencias indica el camino de cómo debe ser la gestión de los recursos humanos en la actualidad, considerando la importancia del capital humano en la empresa, de esa manera introduciendo el nuevo enfoque en la gestión de los recursos humanos basado en competencias.

Gestión de Recursos Humanos por Competencias.

En la actualidad este enfoque viene cobrando fuerza a nivel mundial y nacional, debido al fracaso de la forma tradicional de gestión de los recursos humanos. Cabe mencionar que las empresas privadas han asumido este reto desde la década de los 90 debido al impacto que tiene el desarrollo de las competencias de sus colaboradores en la productividad laboral, en ese sentido el estado peruano ha implementado una serie de normativas con la finalidad de implementar la gestión por competencias en todas las instituciones públicas del país con la finalidad de mejorar el servicio que reciben los ciudadanos usuarios de los servicios públicos. En el Sector Salud, actualmente es de carácter obligatorio implementar este modelo de gestión. El Ministerio de Salud del Perú (2011) definió la gestión de recursos humanos por competencias como:

Un modelo de gestión con un abordaje integral y sistémico que se enfoca hacia el aprendizaje y la mejora del desempeño organizacional e individual, considera a la competencia como una unidad de referencia para la gestión de los sub sistemas de recursos humanos (Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y sus distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación). Parte del principio de que son las competencias el factor clave que permite a las personas desempeñarse con éxito en sus funciones. (p.59)

En ese sentido, con el fin de implantar la gestión por competencias en la administración pública se debe seguir una serie de pasos: Identificación, normalización,

evaluación y certificación de competencias; de lo que se puede afirmar que como en todos los ámbitos empresariales, el Ministerio de Salud existe la normativa para implementar la gestión por competencias con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los recursos humanos, facilitar la gestión de los mismos, además algunas empresas que han implementado la gestión por competencias han comprobado la importancia de dicho modelo en la productividad laboral y su relación directa con el logro de sus objetivos y metas organizacionales, cabe mencionar que la gestión por competencias abarca los procesos de selección de personal, diseño de cargos, además permite determinar las necesidades de capacitación con el objetivo de desarrollar las competencias de sus recursos humanos, la evaluación, inclusive las compensaciones económicas y promoción de los trabajadores; en ese contexto en el sector salud el modelo de gestión basado en competencias permitirá mejorar el sistema de salud pública del país en beneficio de los ciudadanos.

1.2.4 Marco Contextual.

El desarrollo de la presente investigación fue realizado en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé “HONADOMANI”, sito en la Av. Alfonso Ugarte 825 Cercado de Lima.



Figura 1. Imagen de la fachada del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Tomado de elcomercio.pe, publicado el 02/02/16, obtenido el 05/02/16

Según el Plan Estratégico Institucional PEI (2012) el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé:

Es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud V Lima Ciudad del Ministerio de Salud. Es un Hospital especializado en la atención de la salud sexual y reproductiva de la mujer y la atención integral del Feto, Neonato, Lactante, Niño y del Adolescente. Es un establecimiento de atención recuperativa y de rehabilitación altamente especializada y de enfoque integral a sus poblaciones objetivo que procedan de cualquier lugar del ámbito nacional. (p.8)

Reseña Histórica del Hospital San Bartolomé.

El hospital San Bartolomé, fue fundado en enero del año 1646, hace más de 370 años por Fray Bartolomé de Vadillo, quien compadeciéndose de la situación de los negros libertos enfermos, que se encontraban en total abandono, decidió fundar un hospital con el nombre de “Hospital San Bartolomé de los Morenos Libres” en una humilde casa en la calle La Barranca cerca al Río Rímac. En el año 1651 se construyó el hospital en la calle San Bartolome, altura de la cuadra nueve del Jr. Antonio Miró Quezada; luego de la fundación de la República del Perú, el gobierno de turno lo convirtió en Hospital Militar, hasta que en el año 1849 paso a depender de la Sociedad de Beneficencia Pública; nuevamente en el año 1855 lo convierten en Hospital Militar dependiendo del Ministerio de Guerra; una década después paso nuevamente a la Beneficencia Pública de Lima hasta el año 1880, año en que nuevamente paso a depender del Ministerio de Guerra.

Sin embargo es a partir del año 1961 en que el hospital San Bartolomé orienta su atención especializada a la mujer y al recién nacido, bajo la dependencia del Ministerio de Salud del Perú. El hospital San Bartolome funcionó en Barrios Altos hasta 1998, año en que fue trasladado a la Av. Alfonso Ugarte N° 825, local en el que funciona hasta la actualidad.

Visión del Hospital San Bartolomé.

Según el PEI (2012) el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, tiene como visión:

Ser un hospital reconocido a nivel nacional por la atención que brinda a la salud sexual y reproductiva de la mujer y a la salud del feto, neonato, lactante, niño y adolescente; que ha alcanzado los estándares de sus servicios altamente especializados y garantiza la calidad de sus procesos de atención, con eficiencia y sensibilidad social, en virtud del compromiso e identificación de sus recursos humanos altamente calificados que le permiten continuar siendo el líder de los hospitales de alta complejidad del sector salud. (p.10)

Misión del Hospital San Bartolomé.

Según el PEI (2012) el Hospital Nacional Docente Madre Niño san Bartolomé, tiene como misión:

Somos un Hospital de Referencia Nacional, que brinda atención altamente especializada a la salud sexual y reproductiva de la mujer y atención integral al feto, neonato, lactante, niño y adolescente, con calidad, eficiencia, e inclusión social. Nuestro aporte a la sociedad, se consolida con la Docencia y la Investigación que desarrollamos en forma permanente y nuestra participación activa en los planes y programas nacionales, así como en las acciones de proyección social a la comunidad. (p.10)

Objetivos Estratégicos Generales del Hospital San Bartolomé.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, tiene siete objetivos estratégicos generales, los mismos que se articulan con los lineamientos de política y objetivos estratégicos del sector salud; en lo que se refiere a competencias laborales, la institución considera la certificación de competencias de los recursos humanos, como un proceso relevante para el logro de los objetivos institucionales y del sector salud, ello se puede observar en el quinto objetivo estratégico general, según el PEI (2012):

Obtener la Acreditación como Hospital III-1 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la atención altamente especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación.(p.19)

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica.

Las competencias laborales en las empresas a nivel mundial, regional y local se perciben como un factor de mayor importancia en las últimas décadas, lo que se puede evidenciar en la incorporación de la gestión del personal basada en competencias, como un medio no solo para la mejora de la productividad sino también fomentar un entorno positivo en las relaciones laborales entre los empleados y las autoridades de una empresa, ya que los

esfuerzos de mejorar la productividad se basan en movilizar conocimientos y la capacidad de aprender, haciéndose evidente la moderna tendencia de revalorar la contribución del potencial humano en la consecución de los objetivos de la organización.

Así mismo las competencias laborales son en la actualidad una propuesta renovadora y estratégica que sirven para guiar las políticas de la gestión del potencial humano, hacia el desarrollo de competencias articulados a los objetivos organizacionales.

Cuando no existe una gestión del capital humano con enfoque de competencias tal como se puede desprender de la realidad problemática, existe un desfase entre el desempeño laboral y la consecución de los objetivos institucionales. Así mismo no existen políticas de desarrollo del talento humano sincronizadas con los objetivos de la institución. En ese contexto se desarrolló el presente estudio que pueda servir como antecedente para tomar decisiones respecto de la gestión del talento humano basado en competencias, tal como es la tendencia actual a nivel nacional y mundial.

1.3.2 Justificación Práctica.

La presente investigación pretende ampliar la visión de una administración de personal tradicional hacia una organización de gestión de personas, donde cada uno cumpla un papel protagónico dentro de la organización, gestión que debe basarse en el desarrollo de las competencias laborales en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

1.3.3 Justificación Metodológica.

Para el logro de los objetivos del presente estudio se recurrió a la utilización de ciertas técnicas de investigación como la encuesta y un cuestionario como instrumento cuyo procesamiento fue realizado mediante un software para medir el nivel de competencias laborales. En ese sentido los resultados del estudio se sustentan en técnicas investigativas válidas.

La importancia de la investigación radica en que se describe las competencias de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital San Bartolome a través de la aplicación de un instrumento validado generando información sobre las competencias requeridas así como las demostradas por las el personal de enfermeras.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad problemática.

A nivel global, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2009), estableció el pacto mundial relacionado al empleo en el cual afirma: “La importancia del desarrollo de las competencias laborales como motor para facilitar el acceso al empleo, mejorar la productividad y en suma, contribuir a hacer realidad el trabajo decente y productivo” (p.5).

De lo que se desprende que no es suficiente disponer de infraestructura sanitaria, equipos biomédicos y capital humano en cantidad suficiente, sino que además el estado

debe garantizar que los recursos humanos, tengan las competencias necesarias o en todo caso las desarrollen mediante una adecuada gestión del talento humano, para que brinde una atención de calidad y por ende contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

Según el Ministerio de Salud del Perú (2011):

El análisis institucional señala que en el sector salud, no existe una política de recursos humanos clara y acorde con objetivos definidos. El marco normativo existente es fragmentado, desordenado y poco transparente. Así mismo, el conjunto de normas está completamente desconectado de los objetivos de la política nacional de salud. (p.34)

Como se puede observar existe una compleja problemática relacionada al capital humano en el sector, lo que se expresa en una desvinculación entre la formación de los profesionales de la salud y los requerimientos del sector y de las competencias requeridas para desarrollar atención en salud; así mismo la gestión del talento humano está basada en supuestos equivocados de lo que son las necesidades del sector, en consecuencia hay una pobre gestión del personal, ignorando que la gestión está en permanente cambio, así lo demuestran las nuevas corrientes mundiales acerca de la administración de recursos humanos basado en competencias, siendo el desafío gestionar el talento humano tratándolos como personas y no como insumos para la producción. Así mismo, el Ministerio de Salud del Perú (2011), indicó:

En ese contexto, se hace necesario alinear el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud con los objetivos y estrategias del sector y del país y para ello, se necesita identificar las contribuciones de cada trabajador

al logro de las metas y objetivos planteados por el Ministerio de Salud, es decir, definir las competencias laborales genéricas. (p.17)

De acuerdo a lo manifestado por el ente rector de salud en el Perú, se es consciente de la problemática en torno al desarrollo de los trabajadores del sector salud, en ese sentido es determinante que los recursos humanos en salud desarrollen nuevas tareas y funciones, es decir competencias acorde los objetivos nacionales, lo que equivale a precisar las características personales que debe poseer cada trabajador referente a conocimientos, habilidades y actitudes, los mismos que contribuirán al logro de los resultados proyectados, es así que la quinta prioridad de los lineamientos de política del sector salud se refiere al desarrollo de los recursos humanos en la que se establece que el capital humano es el principal instrumento para producir el cambio, en ese sentido se hace necesario destacar el desarrollo del recurso humano y motivarlo para fortalecer la oferta de servicios de salud.

A nivel institucional, la problemática de los recursos humanos no es ajena a la realidad nacional, ya que pese a existir normas vigentes, que establecen implementar en forma obligatoria el modelo de competencias laborales para la gestión del talento humano en toda institución prestadora de salud, en el Hospital San Bartolomé no se ha implementado a cabalidad, lo que se puede evidenciar en los planes de capacitación que se siguen desarrollando con el modelo tradicional; sin embargo el propósito se encuentra plasmado en el plan estratégico institucional entre las necesidades de intervención estratégica, en el componente de Gestión Sanitaria estableciéndose como prioridad cinco lo siguiente:

Como procesos relevantes, se ha mejorado la gestión de los medicamentos y la capacitación a profesionales y técnicos, sin embargo aún está pendiente

mejorar la gestión de personal y la certificación de las competencias, así como, el ordenamiento para el desarrollo de la docencia e investigación.

(p.15)

Por lo que se planteó la investigación “Competencias Laborales de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015”.

1.4.2 Problema General.

¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015?

1.4.3 Problemas Específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales genéricas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015?

Problema específico 2.

¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015?

1.5 Objetivos**1.5.1 Objetivo General.**

Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015.

1.5.2 Objetivos Específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar el diagnóstico de las competencias laborales genéricas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015.

Objetivo específico 2.

Determinar el diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.1.1 Definición de la variable competencias laborales.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú, SERVIR (2011) definió las competencias como: “Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes” (p.2).

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 Definición de las dimensiones de la variable competencias laborales.

Dimensión: Competencias laborales genéricas.

El Ministerio de Salud del Perú (2011), definió las competencias laborales genéricas para el sector salud, como: “Comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados independientemente donde se encuentre ubicado” (p.42).

Dimensión: Competencias laborales específicas.

El Ministerio de Salud del Perú (2011), definió las Competencias Laborales Específicas para el sector salud, como: “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto.

Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención en salud” (p.58).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable competencias laborales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango	
Competencias Laborales	Competencias Laborales Genéricas	Compromiso ético.	1, 2		Bueno (40-45)	
		Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.	3, 4	(5) Siempre	Regular	
		Comunicación en base a interculturalidad.	5, 6	(4)	(28-35)	
		Trabajo en equipo.	7, 8	Casi siempre	Deficiente (16-27)	
		Capacidad de organización y planificación.	9, 10	(3) A veces		
	Competencias Laborales Específicas.		Solución de problemas.	11, 12	(2)	
			Cuidados en el período preoperatorio inmediato	13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30,31,32, 33	Casi nunca (1)	Bueno (94-115) Regular
			Cuidados en el período intraoperatorio	34,35,36,37, 38	Nunca	(69-93)
			Cuidados en el período postoperatorio inmediato	39,40		Deficiente (44-68)

2.3. Metodología

2.3.1 Tipo de estudio.

La investigación realizada es de tipo descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación descriptiva: “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

2.3.2 Diseño.

Para la investigación se seleccionó el diseño no experimental – transeccional. Según Hernández et al. (2010), las investigaciones no experimentales se definen como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.150).

Así mismo, Hernández et al. (2010), definieron el diseño transeccional (transversal) de la siguiente manera: “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.151).

2.4 Población, muestra y muestreo

2.4.1 Población.

En la presente investigación la población de estudio estuvo integrada por 30 colaboradores enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital San Bartolomé. Según

Hernández et al. (2010), la población o universo de estudio se puede definir como:

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

2.4.2 Muestra.

En la investigación realizada se utilizó como muestra de estudio la muestra censal, es decir el total de población objeto de estudio es igual a la muestra. Según Hernández et al. (2010):

...cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. (p.172)

2.4.3 Muestreo.

En el desarrollo de la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico – intencional.

Según Hernández et al. (2010) la muestra no probabilística o dirigida se define de la siguiente manera: “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la población” (p.176).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Técnica.

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta; al respecto el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI refiere que la encuesta es un método de recolección de datos, la misma que puede llevarse a cabo mediante el uso de cuestionarios, aplicados normalmente por una persona que hace de encuestador, cabe mencionar que las preguntas típicas por lo general se dirigen a una muestra representativa que es parte de una población objeto de estudio, el objetivo de las encuesta es obtener información respecto a diversos temas cotidianos o de actualidad.

2.5.2 Instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario. Según Hernández et al. (2010), un cuestionario se define como: “tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Competencias Laborales

Autor: Mary Mercedes Ortiz Socualaya

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Realizar la evaluación de la variable competencias laborales en sus dos dimensiones: competencias laborales genéricas y competencias laborales específicas.

Población: 30 colaboradores

Número de ítems: 40 ítems

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: Los colaboradores marcaron en cada ítem de acuerdo a lo observado y a lo que consideraron su respuesta.

Niveles o rangos: Los rangos establecidos fueron:

Tabla 2.

Baremos para medición de la variable competencias laborales

Nº	Nivel	Competencias Laborales
1	Deficiente	60-95
2	Regular	96-131
3	Bueno	132-164

Tabla 3.

Baremos para medir las dimensiones de la variable competencias laborales

Nº	Nivel	Competencias laborales genéricas	Competencias laborales específicas
1	Deficiente	16-27	44-68
2	Regular	28-39	69-93
3	Bueno	40-49	94-115

2.5.3 Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez.

La técnica de validación utilizada en la investigación se denomina juicio de expertos (crítica de jueces). La Dra. Carolina Valenzuela Moncada docente del curso de desarrollo del proyecto de investigación de la Universidad Cesar Vallejo determinó la validación de contenido del cuestionario con un 100% de aplicabilidad.

Al respecto Hernández et al. (2010), afirman lo siguiente: “Validez de expertos se refiere al grado en que aparentemente, un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema” (p.204).

Confiabilidad.

El criterio de confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación, se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que fue desarrollado por el investigador J. L. Cronbach (1953 citado por Hernández et al., 2010). Al respecto Welch & Comer (1988 citado en Gonzales, Madrigal, Treviño y Aguilar 2010) señaló que dicho coeficiente “asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados” (p.8).

Tabla 4.

Resumen del procesamiento de los casos

Casos		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

En la tabla 4 se puede observar que el total de casos fue 30, así mismo no hubo ningún caso excluido.

Tabla 5.

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	40

En la Tabla 5 se observa el resultado del análisis de fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach fue 0,990 que demuestra la existencia de una alta confiabilidad del instrumento propuesto.

2.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación, fue utilizada la técnica de procesamiento de datos y el instrumento utilizado fueron las tablas de procesamiento de datos en las que se tabularon y procesaron los resultados del cuestionario. Se aplicó el Programa SPSS versión 20, con el fin de validar y procesar los datos del cuestionario aplicado. Las tablas y gráficos presentados a continuación, se encuentran en relación a los objetivos de la investigación.

III. Resultados

3.1 Presentación de resultados

Los resultados presentados a continuación fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario y procesados posteriormente en el software SPSS.

3.1.1 Descripción de datos generales.

Tabla 6.

Distribución de la muestra por grupo etario

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-30	2	6,7	6,7	6,7
31-40	13	43,3	43,3	50,0
41-50	7	23,3	23,3	73,3
51 a +	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

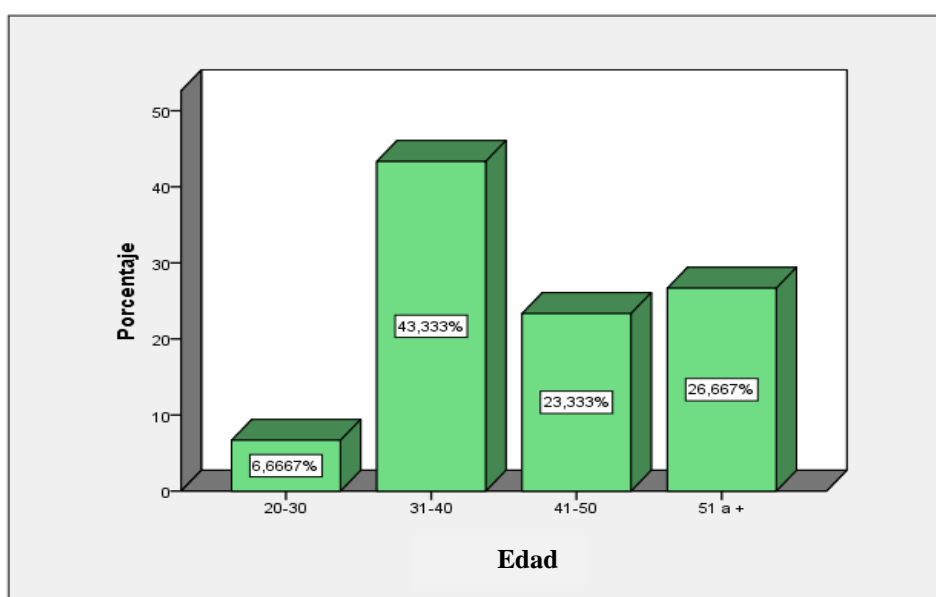


Figura 2. Distribución de la muestra por grupo etario.

En la tabla 6 y figura 2, se observa que 2 representan al 6.7% cuya edad está entre 20 y 30 años, 13 que representan al 43.3% su edad está entre 31-40 años, 7 que representan al 23.3% su edad está entre 41-50 años y 8 que representan al 26.7% su edad es de 51 años a más. Hay una prevalencia porcentual del 43.3% de encuestados cuya edad está entre 31 y 40 años.

Tabla 7.

Distribución de la muestra por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	3	10,0	10,0	10,0
Femenino	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

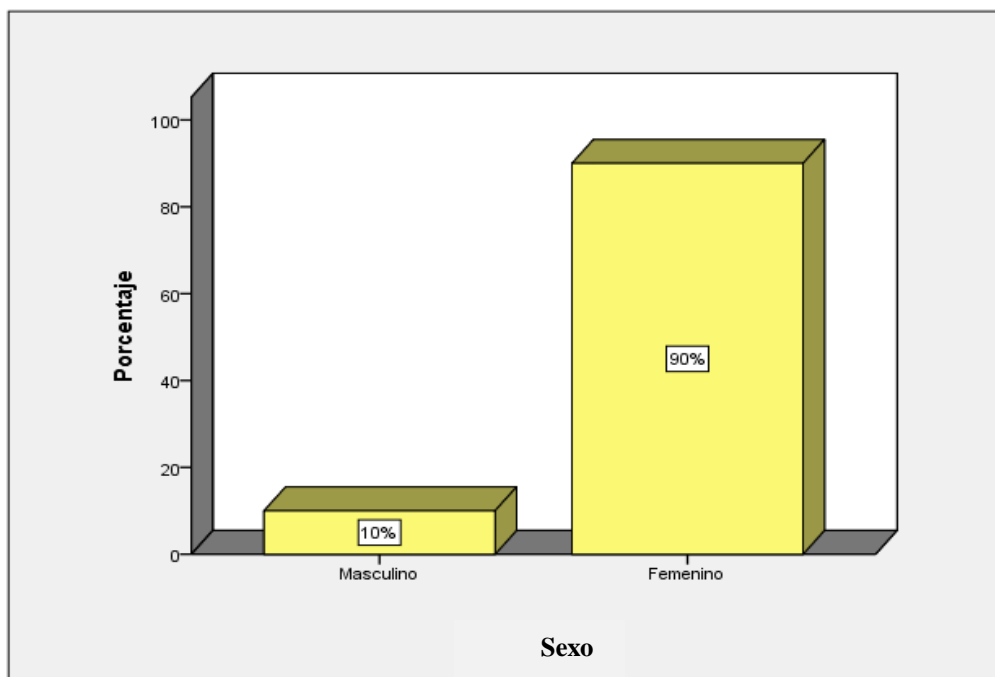


Figura 3. Distribución de la muestra por sexo.

Como se observa en la tabla 7 y figura 3, tres encuestados representan el 10.0% son de género masculino y 27 encuestados representan el 90.0% son de género femenino. Se evidencia la prevalencia porcentual del género femenino con un 90.0% en comparación con el género masculino.

Tabla 8.

Distribución de la muestra por condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	16	53,3	53,3	53,3
Contratado	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

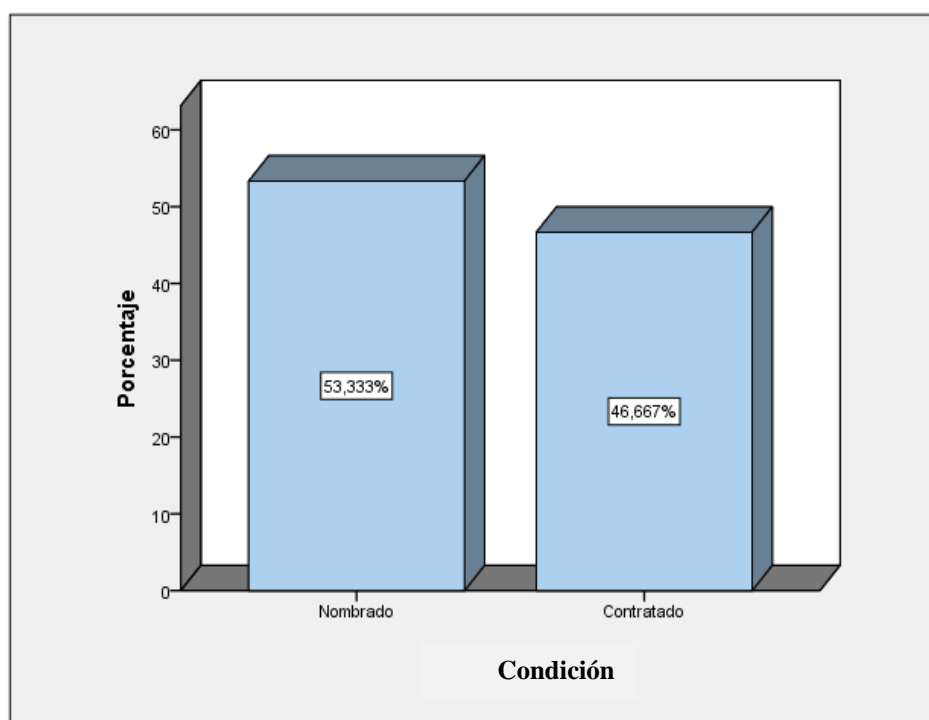


Figura 4. Distribución de la muestra por condición laboral.

Como se observa en la tabla 8 y figura 4, de los encuestados 16 que representan al 53.3% son nombrados y 14 encuestados que representan al 46.7% son contratados. Es así que se evidencia una prevalencia porcentual del personal nombrado con un 53.3% en comparación con el personal contratado.

Tabla 9

Distribución de la muestra por tiempo de servicios

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0-10 años	15	50,0	50,0	50,0
11-20 años	9	30,0	30,0	80,0
21 a más	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

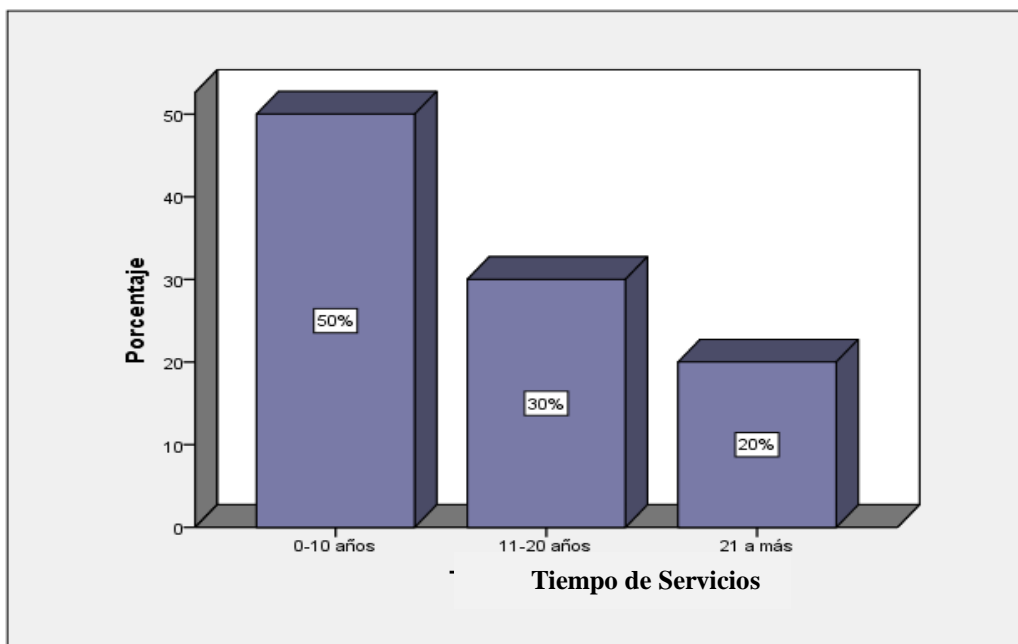


Figura 5. Distribución de la muestra por tiempo de servicios

Como se observa en la tabla 9 y figura 5, los 15 encuestados que representan al 50.0% cuenta con 0-10 años de servicio, 9 encuestados que representan al 30.0% cuenta con 11-20 años de servicio, 6 encuestados que representan al 20.0% cuenta con cuenta con 21 años a más. Se evidencia una prevalencia porcentual de trabajadores que cuentan con 0-10 años de servicio con un 50.0% sobre los demás trabajadores con menor tiempo de servicios.

3.1.2 Descripción de la variable competencias laborales.

Tabla 10

Nivel de competencias laborales

Competencias laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	13,3	13,3	13,3
Regular	15	50,0	50,0	63,3
Bueno	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

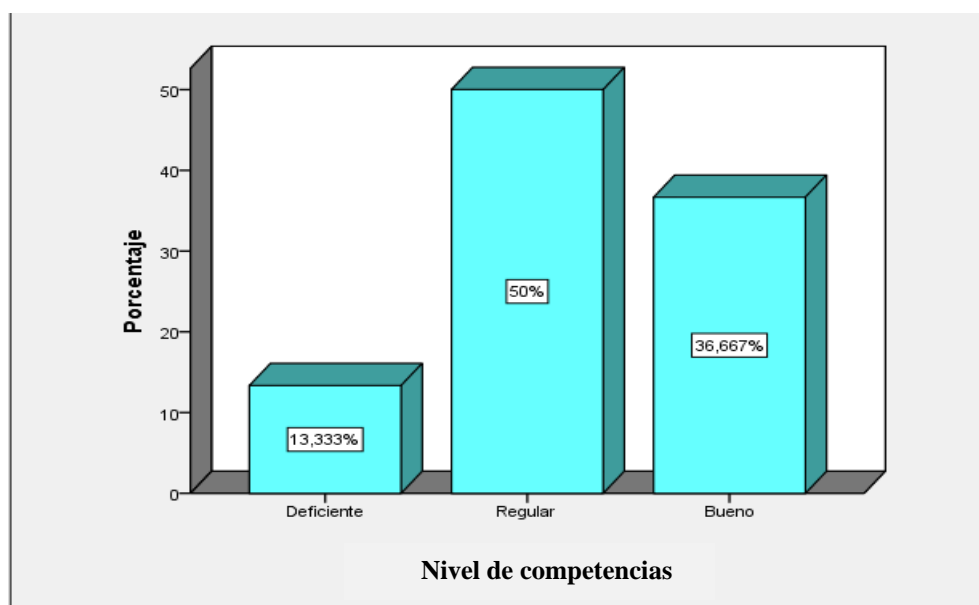


Figura 6. Nivel de competencias laborales

Como se observa en la tabla 10 y figura 6, se puede afirmar que el nivel de la variable competencias laborales es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 50.0% y nivel bueno en 36.7%.

3.1.3 Descripción de la dimensión competencias laborales genéricas

Tabla 11.

Nivel de competencias laborales genéricas

Competencias genéricas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	13,3	13,3	13,3
Regular	17	56,7	56,7	70,0
Bueno	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

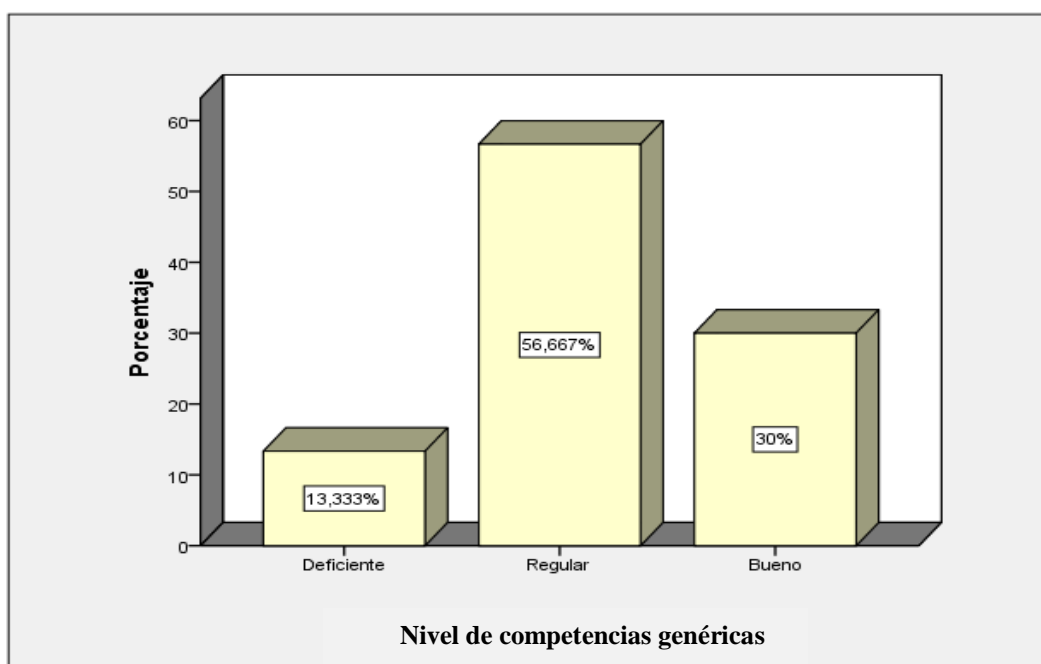


Figura 7. Nivel de competencias laborales genéricas

Como se observa en la tabla 11 y figura 7, se puede afirmar que el nivel de la dimensión competencias laborales genéricas es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 56.7% y nivel bueno en 30.0%.

3.1.4 Descripción de la dimensión competencias laborales específicas

Tabla 12.

Nivel de competencias laborales específicas

Competencias específicas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	16,7	16,7	16,7
Regular	14	46,7	46,7	63,3
Bueno	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

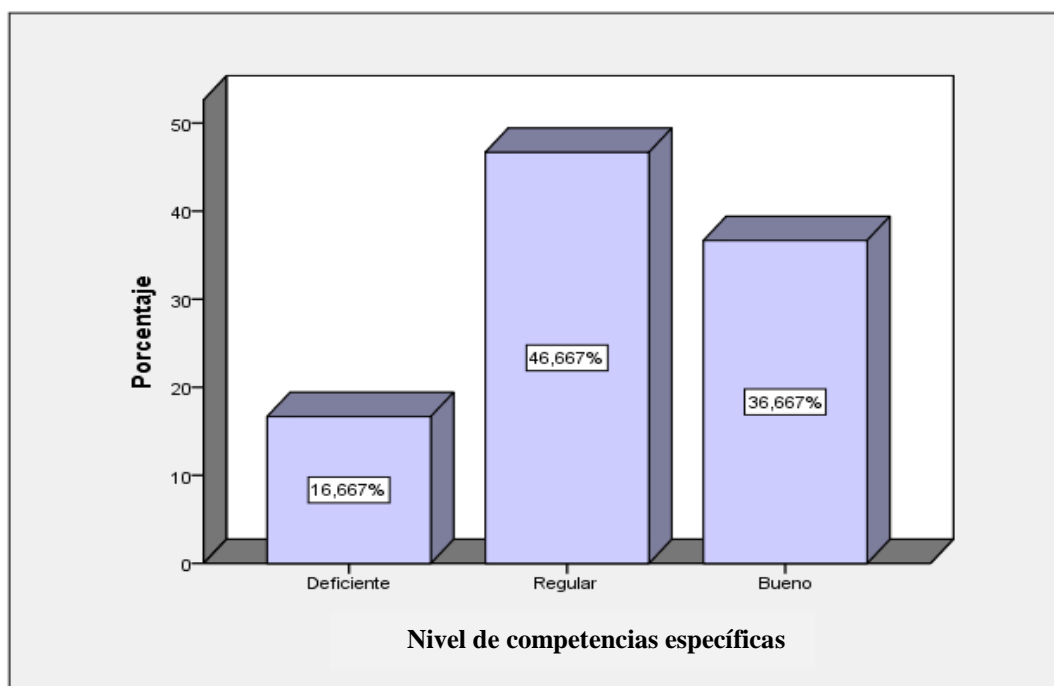


Figura 8. Nivel de competencias laborales específicas.

Como se observa en la tabla 12 y figura 8, se puede afirmar que el nivel de la dimensión competencias laborales específicas es deficiente en un 16.7%, nivel regular en un 46.7% y nivel bueno en 36.7%.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, los resultados hallados fueron comparados con los trabajos de investigación consignados como antecedentes donde se incluyeron tesis desarrolladas por los siguientes autores: Bravo (2014), Mandujano y Pérez (2014), Urbina (2007), Ortiz 2013 y Santos (2005).

Respecto de la variable competencias laborales se encontró que el nivel es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 50.0% y nivel bueno en un 36.7%. Este resultado demuestra que existe un porcentaje significativo de colaboradores que perciben deficiencias relacionadas al desarrollo de sus competencias laborales tanto genéricas como específicas lo que puede influir directamente en el desempeño laboral tanto como en la calidad de atención a los usuarios. Esto concuerda con lo propuesto en la tesis de Bravo (2014) donde encontró una correlación estadísticamente significativa entre la variable competencias laborales y la variable calidad de atención; de igual forma en la investigación de Mandujano y Pérez (2014) una de sus conclusiones fue que el 61% de los trabajadores alcanzaron una inadecuada competencia laboral, el 49% un nivel regular, el 12% un nivel malo y solamente un 33% un nivel bueno y el 6% un nivel muy bueno de competencias.

En cuanto a la dimensión competencias laborales genéricas se encontró que es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 56.7% y nivel bueno en 30.0%; los resultados encontrados demuestran deficiencias en las competencias laborales genéricas, las que se refieren al trabajo en equipo para alcanzar objetivos en común, existe demasiado individualismo y no prima el compromiso con la organización, además algunos trabajadores no demuestran su compromiso ético al momento de desarrollar sus funciones, etc., estos factores determinan que las competencias laborales genéricas tengan un nivel de

regular a bajo. De acuerdo al estudio de Urbina (2007), las actuales tendencias orientan hacia la importancia que tienen las competencias laborales y la evaluación de los recursos humanos para el logro de acciones conducentes al cuidado de la salud de los usuarios; de acuerdo a las teorías y modelos utilizados, las competencias laborales de las enfermeras deben ser específicas para cada especialidad así como su preparación y calificación deben ser metódicos; así mismo concluyó que son herramientas valiosas la identificación de competencias y el diseño de instrumentos de evaluación de las mismas, para detectar oportunamente las necesidades de aprendizaje, capacitación y calificación necesarios para ofrecer servicios de salud de calidad.

En cuanto a la dimensión competencias laborales específicas se determinó que es deficiente en el 16.7%, nivel regular en el 46.7% y nivel bueno en el 36.7%; dicho resultado demuestra serias deficiencias en el desarrollo de las competencias técnicas o específicas las que están relacionadas al cuidado peri operatorio, instrumentación quirúrgica y cuidado post operatorio. De acuerdo a lo investigado por Urbina (2007), La autora, demuestra en su investigación que las competencias laborales en el sector salud deben estar enfocadas desde nuevos y modernos puntos de vista, los mismos que se pueden implementar de una manera sistemática contribuyendo a la gestión de los recursos humanos basado en desarrollar las competencias laborales específicas de los profesionales enfermeros y la evaluación de dichas competencias las que pueden ser aplicadas a las diferentes especialidades. Constituyéndose el capital humano en el más importante recurso con que cuenta toda empresa u organización, para el logro de sus metas y objetivos, dado sus conocimientos, capacidades intelectuales, habilidades y destrezas que posee y emplea en su desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera:

De acuerdo al objetivo general de determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015. Se encontró que el nivel de las competencias laborales es regular en un 50.0%.

Segunda:

Así mismo de acuerdo al objetivo específico uno de determinar el diagnóstico de las competencias laborales genéricas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015. Se encontró que el nivel de las competencias laborales genéricas es regular en un 56.7%.

Tercera:

De acuerdo al objetivo específico dos de determinar el diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima - 2015. Se estableció que el nivel de las competencias laborales específicas es regular en un 46.7%.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a las autoridades del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, poner énfasis en la gestión de los recursos humanos, basado en el enfoque de desarrollo de competencias laborales, de esa manera articular los planes de capacitación con los objetivos institucionales y del sector. Así mismo urge implementar la certificación de las competencias laborales específicas para la especialidad de centro quirúrgico.

Segunda:

Se recomienda ampliar la población de la presente investigación de tal manera que abarque a los demás servicios del hospital a fin de establecer un diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras a nivel institucional.

Tercera:

Sería recomendable realizar una investigación de tipo experimental, en donde se implemente planes de desarrollo de competencias laborales para las enfermeras del servicio de centro quirúrgico a fin de mejorar el nivel de competencias laborales tanto genéricas como específicas.

VII. Referencias Bibliográficas

- Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR (2011). "*Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado*". Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR. Res041-2011-SERVIR-PE.pdf. Recuperado de: <http://inst.servir.gob.pe>. Fecha de consulta: 16 de noviembre 2015.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR (2011). "*Ley 30057. Ley del Servicio Civil*". pdf. Recuperado de <http://web.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil>. Fecha de consulta: 18 de enero del 2016.
- CINTEFOR/ OIT. (2004). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales*. pdf. México. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy>. Fecha de consulta: 10 de noviembre 2015.
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>. Fecha de consulta 10 de noviembre del 2015.
- Gonzales, V., Madrigal, S., Treviño, F. y Aguilar, A. (2010). "*Propuesta y validez de un instrumento para el manejo de tecnologías de información en la investigación*". Programa de postgrado Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Recuperado de: <http://udo.mx/portaludo2/images/archivos/catedracumex/ponencias.pdf>. Fecha de consulta: 12 de febrero 2016.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé (2012). *Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016*. Lima. Recuperado de: <http://www.sanbartolome.gob.pe:8080/Transparencia/HSB.pdf>. Fecha de consulta: 18 de enero 2016

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé (2006). *Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería*. Lima. Recuperado de:
<http://www.sanbartolome.gob.pe:8080/Transparencia/HSB.pdf>. Fecha de consulta 18 de enero 2016

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2015). Lima. Recuperado de:
<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/encuestas/>. Fecha de consulta: 22 de enero 2016.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Edit. Gestión 2000. Barcelona 2001.

Mertens, L. (2008). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo. Cinterfor/OIT. Recuperado de:
http://www.oei.es/etp/competencia_laboral_sistemas_mertens.pdf. Fecha de consulta: 10 de noviembre 2015.

Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud – Lima; 132 p. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>. Fecha de consulta: 16 de noviembre 2015.

Ministerio de Salud (2011). *Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del primer nivel de atención*. Serie Bibliográfica, Recursos Humanos en Salud N° 3. MINSa, Dirección General de Políticas, Regulación y Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos-IDREH. Lima. Recuperado de:
<http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>. Fecha de consulta: 16 de noviembre 2015.

Organización Internacional del Trabajo (2009). Módulo 2. *Los procesos de identificación y análisis de competencias en el marco de un modelo de GRHxC en la organización*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/>. Fecha de consulta: 10 de noviembre 2015.

Ortiz, D. (2013). *Competencias clínicas y nivel de conocimiento de los recién graduados de enfermería al ingresar a la fuerza laboral en hospitales de Puerto Rico* (tesis de maestría). Universidad Metropolitana, Puerto Rico. Recuperado de:
http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Salud/2013/D_Ortiz_2013.pdf. Fecha de consulta: 18 de noviembre 2015.

Urbina, O. (2007). *Metodología para la evaluación de competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología* (Tesis doctoral). Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. Recuperado de:
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/enfermeria-pediatria/tesis_omayda.pdf. Fecha de consulta: 21 de enero 2016.

VIII. Apéndice

Apéndice A: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Competencias Laborales de las Enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema principal:	Objetivo general:	Dimensiones	Variable: Competencias Laborales Indicadores
¿Cuál es el diagnóstico de las Competencias Laborales de las Enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015?	Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015.	Competencias Laborales Genéricas (Comportamientos y Conductas)	Compromiso ético. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Comunicación en base a interculturalidad. Trabajo en equipo. Capacidad de organización y planificación. Solución de problemas.
Problemas secundarios:	Objetivos específicos:		
1.- ¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales genéricas de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015?	1.- Determinar el diagnóstico de Competencias Laborales Genéricas de las Enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015.		
2.- ¿Cuál es diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015?	2.- Determinar el diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015.	Competencias Laborales Específicas o Técnicas (Conocimientos, Habilidades, Actitudes)	Cuidados en el periodo intraoperatorio.
3.- ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales según tiempo de servicios de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015?	3.- Determinar el nivel de las competencias laborales según tiempo de servicios de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015		Cuidados en el periodo post operatorio inmediato.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: Descriptiva	POBLACIÓN: 30 colaboradores del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Bartolomé.	Variable: Competencias Laborales	Descriptiva
Diseño: No Experimental Transeccional	TIPO DE MUESTRA: No probabilística - intencional	Técnicas: Encuesta	
Método: Descriptivo	TAMAÑO DE MUESTRA: Muestra Censal	Instrumento: Cuestionario	

Apéndice B: Matriz de Operacionalización

Variable: Competencias Laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	RANGO
COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS (Comportamientos y conductas)	Compromiso ético	Trabajo por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez, observando siempre el secreto profesional.	(5) Siempre	Bueno [40-49]
		Cumplo mi trabajo en los plazos establecidos, con conocimientos científicos y experiencia, con seguridad, usando racionalmente los recursos disponibles, sin discriminación de raza, credo, etc., y mi trabajo está centrado en el paciente.	(4)	Regular
	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente	Participo defendiendo la convivencia en armonía de los seres humanos con todas las formas de vida (especies vegetales y animales) en su medio ambiente.	Casi siempre	[28-39]
		Soy consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación de la sociedad.	(3) A veces	Deficiente [16-27]
	Comunicación en base a interculturalidad	Escucho y expreso mis mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.	(2)	
		Genero y mantengo un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	Casi nunca	
	Trabajo en equipo	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	(1)	
		Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente Información, conocimiento y recursos.	Nunca	
	Capacidad de organización y planificación	Identifico y organizo mis metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.		
		Trabajo planificadamente (metas, objetivos, actividades y recursos) para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.		

	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.		
Solución de problemas	Tomo decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.		
	Demuestro Entendimiento de La Función de Enfermera Circulante y aplico el PAE.		
	Preparo la sala de operaciones con tiempo y aseguro que los instrumentos y equipos estén listos para los casos siguientes.		
	Verifico la limpieza del quirófano al iniciar el día quirúrgico.		
	Confirmo la disponibilidad y esterilidad (indicadores internos y externos) de los materiales e instrumental quirúrgicos antes de cada caso.		
COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS (Conocimientos, Habilidades y Actitudes)	Utilizo técnicas de asepsia (lavado de manos, barreras protectoras) cuando abro paquetes estériles.	Bueno	
	Demuestro conocimientos de los parámetros del campo estéril y en consecuencia mantengo la distancia establecida (30cm como mínimo).	[94 - 115]	
	Confirmo con el paciente su identidad, el sitio quirúrgico, el procedimiento a realizar y el consentimiento informado.	Regular [69 - 93]	
	Confirmo y valoro en la Historia Clínica los exámenes complementarios, análisis clínicos, riesgo quirúrgico y otros según sea el caso.	Deficiente	
	Uso equipo de protección personal (barreras protectoras: gorro, mascara, lentes, mandilón, botas) cuando manejo elementos cortantes, soluciones, citotóxicos o material contaminado.	[44 - 68]	
	Cuidados en el periodo preoperatorio inmediato	Me adhiero a las normas establecidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para el empleado al manipular y eliminar elementos.	
		Brindo soporte directo al equipo quirúrgico, me anticipo a las necesidades del	

cirujano y me aseguro que el equipo reciba los elementos requeridos de manera oportuna.

Conozco la guía técnica del MINSA que sustenta la aplicación de la lista de verificación de cirugía segura.

Participo y completo la Lista de Verificación de cirugía segura de nuestra institución, según normativa vigente.

Cuento las gasas, instrumentos, agujas y otros materiales quirúrgicos, así mismo reporto discrepancias según sea necesario, de acuerdo a la normativa vigente.

Monitoreo el flujo de tráfico de personas y ruido (risas, diálogos innecesarios, radio, celulares) en la sala de operaciones y oriento a los visitantes ajenos al servicio de sala de operaciones.

Vigilo que se cumplan en todo momento los protocolos de asepsia, bioseguridad, seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Cuido la dignidad y privacidad del paciente, de acuerdo a la normativa vigente de nuestra institución la cual declaro conocer.

Completo los documentos intra-operatorios, de implantes y documentos de sala de operaciones según políticas institucionales.

Asisto con el traslado del paciente a recuperación y entrego a la enfermera de sala de recuperación información oral y escrita según normas vigentes.

Permanezco con el paciente hasta que la enfermera de recuperación esté disponible para brindar el cuidado integral del paciente post operado.

Verifico la limpieza de toda la sala de operaciones al final de las cirugías con productos de limpieza aprobados por la institución.

Demuestro entendimiento de la función de Enfermera Instrumentista (tiempo quirúrgico y técnica quirúrgica para cada patología quirúrgica) y aplico el PAE.

Cuidados en el periodo intraoperatorio	<p>Conozco las diferentes técnicas quirúrgicas de acuerdo a la patología y aplico las técnicas de instrumentación quirúrgica de acuerdo a las guías de procedimiento asistenciales vigentes.</p> <p>Practico las diferentes técnicas asépticas en el trans operatorio, de acuerdo a las guías de procedimientos vigentes (lavado de manos quirúrgico, colocación de la bata estéril y calzado de guantes con técnica cerrada).</p> <p>Conozco y brindo atención segura en electrocirugía de acuerdo a las guías de procedimiento vigentes en sala de operaciones la cual declaro conocer.</p> <p>Manejo con seguridad la recolección, el rotulado y el almacenamiento de especímenes para patología y manejo de tejido de donante de acuerdo a la normatividad vigente.</p> <p>Brindo cuidados de Enfermería al paciente post operado inmediato de acuerdo a cada caso y aplico el PAE.</p>
Cuidados en el periodo post operatorio inmediato	<p>Vigilo los signos de alarma de las complicaciones potenciales en el postoperatorio inmediato.</p>

Apéndice C: Autorización para desarrollo de Tesis



PERU

Ministerio de
SaludInstituto de Gestión de
Servicios de SaludHospital Nacional Docente
Madre Niño "San Bartolomé"Of. de Apoyo a la Docencia
e Investigación

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de abril de 2016

OFICIO N° 0498-OADI-UI-HONADOMANI-SB—2016

MARY MERCEDES ORTIZ SOCUALAYA
Investigadora Principal

Presente.-

Referencia.- Exp. N°03931-16

Tenemos el agrado de saludar a usted, con la finalidad de responder el documento de la referencia sobre el pedido de revisión y aprobación del proyecto de Tesis.

Titulado:

"COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL "SAN BARTOLOME"- LIMA- 2015.

Diseño del Proyecto: Transeccional no experimental, descriptivo.

Observaciones

El planteamiento del estudio y la metodología, incluyendo el análisis estadístico propuesto para la evaluación de los resultados son apropiados para el proyecto.

Conclusión

Al respecto el proyecto **N°03931-16** está aprobado.

Nos es propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra mayor consideración.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
.....
Dr. J. Gonzalo Moscoso MD PhD (UK)
CMP. 7744

Gonzalo Moscoso MD, PhD (UK)
Revisor

Av. Alfonso Ugarte 825 4to piso/Lima Perú

Teléfono 2010400 anexo 162

1 1 1 1 1 1 3 1 2 3 2 2 2 1 1 1 2 1 1 1 2 2 1 1 1 1 3 1 2 2 2
 2 1 1 1 1 1 4 2 2 3 3 3 2 1 1 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1 1 3 1 2 2 2
 2 1 1 1 1 1 4 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 1 2 3 1 2 1 1 4 1 2 2 2
 2 1 2 2 1 1 4 3 2 4 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 4 2 2 2 2
 2 2 2 2 1 2 4 3 2 4 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3 2 2 2 2 4 2 3 2 2
 2 2 2 2 1 2 4 3 3 4 3 3 3 2 3 2 2 3 2 2 3 3 2 2 2 2 4 2 3 3 2
 2 2 3 2 2 2 4 3 3 4 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 3 2 2 2 2 4 2 3 3 2
 2 2 3 2 2 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 4 2 3 3 2
 2 2 3 2 2 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 4 3 3 3 3
 2 2 3 3 2 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 2 2 4 3 3 3 3
 2 2 3 3 2 2 4 3 3 5 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 4 3 3 3 3
 2 2 3 3 3 2 4 3 3 5 4 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 4 3 4 3 3
 2 2 3 3 3 2 4 3 3 5 4 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 4 3 4 3 3
 2 2 3 3 3 2 4 4 3 5 4 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 4 3 4 3 3
 2 2 3 3 3 2 4 4 3 5 4 4 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 2 3 3 3 3 2 4 4 3 5 4 4 3 3 3 2 3 3 4 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 2 3 3 3 3 2 4 4 3 5 4 4 3 3 3 2 3 3 4 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 2 3 3 3 3 2 4 4 4 5 4 4 3 3 3 2 3 3 4 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 3 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 3 4 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 3 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 2 3 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 2 3 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3
 3 3 4 3 4 2 5 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 5 3 3 3 3 3 4 3 4 3 4

3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3
3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 2 4 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3
3 4 4 4 4 4 3 3 3 4 3 4 2 5 4 4 5 4 4 4 3 3 2 3 4 4 3 4 5 3 3 3 3 4 3 4 3 4
3 4 4 4 4 4 3 3 3 4 3 4 2 5 4 4 5 4 4 4 3 3 2 4 4 4 3 4 5 4 3 3 3 4 3 4 3 4
3 4 4 4 4 5 3 3 3 4 3 4 3 5 4 4 5 4 4 4 4 3 3 4 4 5 3 4 5 4 3 3 3 4 3 4 4 4
4 4 4 4 5 5 3 3 3 4 3 4 3 5 4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 5 5 3 4 5 4 4 4 3 5 3 4 4 5
4 4 5 4 5 5 4 3 3 4 3 4 3 5 4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 5 5 3 4 5 5 4 4 3 5 4 4 4 5

Apéndice E: Baremos
BAREMOS - RANGOS

VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Estadísticos		
Competencias laborales		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Mediana		123,00
Desv. típ.		24,953
Mínimo		60
Máximo		164

$$164 - 60 = 104 \div 3 = 35$$

Niveles

$$60 - 95 = \text{Deficiente}$$

$$96 - 131 = \text{Regular}$$

$$132 - 164 = \text{Bueno}$$



DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Estadísticos		
Competencias laborales genéricas		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Mediana		33,50
Desv. típ.		7,997
Mínimo		16
Máximo		49

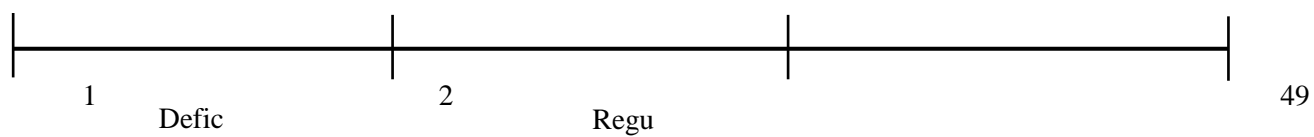
$$49-16=33\div 3=11$$

Niveles

$$16 - 27 = \text{Deficiente}$$

$$28 - 39 = \text{Regular}$$

$$40 - 49 = \text{Bueno}$$



DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

Estadísticos		
Competencias laborales específicas		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Mediana		89,50
Desv. típ.		17,091
Mínimo		44
Máximo		115

$$115 - 44 = 71 \div 3 = 24$$

Niveles

$$44 - 68 = \text{Deficiente}$$

$$69 - 93 = \text{Regular}$$

$$94 - 115 = \text{Bueno}$$



Apéndice F: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ - LIMA 2015

CARGO: Edad: _____ Sexo: M F
 CONDICIÓN: Nombrado Contratado
 TIEMPO DE SERVICIOS: de 0 – 5 años de 6 – 10 años
 de 11 – 15 años de 16 a 20 años de 21 a más años

Estimado participante sin el ánimo de incomodar, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados a las competencias laborales de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – Lima 2015. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

CODIGO	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CATEGORIA	S	Cs	Av	Cn	N
PUNTAJE	5	4	3	2	1

N°	ITEMS	ESCALA				
		S	Cs	Av	Cn	N
	COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS					
1	Trabajo por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez, observando siempre el secreto profesional.					
2	Cumplo mi trabajo en los plazos establecidos, con conocimientos científicos y experiencia, con seguridad, usando racionalmente los recursos disponibles, sin discriminación de raza, credo, etc., y mi trabajo está centrado en el paciente.					
3	Participo defendiendo la convivencia en armonía de los seres humanos con todas las formas de vida (especies vegetales y animales) en su medio ambiente.					
4	Soy consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación de la sociedad.					
5	Escucho y expreso mis mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.					
6	Genero y mantengo un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.					
7	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
9	Identifico y organizo mis metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.					
10	Trabajo planificadamente (metas, objetivos, actividades y recursos) para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido,					

construyendo situaciones futuras.

- 11 Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.
- 12 Tomo decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS

- 13 Demuestro Entendimiento de La Función de Enfermera Circulante y aplico el PAE.
 - 14 Preparo la sala de operaciones con tiempo y aseguro que los instrumentos y equipos estén listos para los casos siguientes.
 - 15 Verifico la limpieza del quirófano al iniciar el día quirúrgico.
 - 16 Confirmo la disponibilidad y esterilidad (indicadores internos y externos) de los materiales e instrumental quirúrgicos antes de cada caso.
 - 17 Utilizo técnicas de asepsia (lavado de manos, barreras protectoras) cuando abro paquetes estériles.
 - 18 Demuestro conocimientos de los parámetros del campo estéril y en consecuencia mantengo la distancia establecida (30cm como mínimo).
 - 19 Confirmo con el paciente su identidad, el sitio quirúrgico, el procedimiento a realizar y el consentimiento informado.
 - 20 Confirmo y valoro en la Historia Clínica los exámenes complementarios, análisis clínicos, riesgo quirúrgico y otros según sea el caso.
 - 21 Uso equipo de protección personal (barreras protectoras: gorro, mascara, lentes, mandilón, botas) cuando manejo elementos cortantes, soluciones, citotóxicos o material contaminado.
 - 22 Me adhiero a las normas establecidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para el empleado al manipular y eliminar elementos.
 - 23 Brindo soporte directo al equipo quirúrgico, me anticipo a las necesidades del cirujano y me aseguro que el equipo reciba los elementos requeridos de manera oportuna.
 - 24 Conozco la guía técnica del MINSA que sustenta la aplicación de la lista de verificación de cirugía segura.
 - 25 Participo y completo la Lista de Verificación de cirugía segura de nuestra institución, según normativa vigente.
 - 26 Cuento las gasas, instrumentos, agujas y otros materiales quirúrgicos, así mismo reporto discrepancias según sea necesario, de acuerdo a la normativa vigente.
 - 27 Monitoreo el flujo de tráfico de personas y ruido (risas, diálogos innecesarios, radio, celulares) en la sala de operaciones y oriento a los visitantes ajenos al servicio de sala de operaciones.
 - 28 Vigilo que se cumplan en todo momento los protocolos de asepsia, bioseguridad, seguridad y salud en el lugar de trabajo.
 - 29 Cuido la dignidad y privacidad del paciente, de acuerdo a la normativa vigente de nuestra institución la cual declaro conocer.
 - 30 Completo los documentos intra-operatorios, de implantes y documentos de sala de operaciones según políticas institucionales.
 - 31 Asisto con el traslado del paciente a recuperación y entrego a la enfermera de sala de recuperación información oral y escrita según normas vigentes.
 - 32 Permanezco con el paciente hasta que la enfermera de recuperación esté disponible para brindar el cuidado integral del paciente post operado.
 - 33 Verifico la limpieza de toda la sala de operaciones al final de las cirugías con productos de limpieza aprobados por la institución.
 - 34 Demuestro entendimiento de la función de Enfermera Instrumentista (tiempo quirúrgico y técnica quirúrgica para cada patología quirúrgica) y aplico el PAE.
 - 35 Conozco las diferentes técnicas quirúrgicas de acuerdo a la patología y aplico las técnicas de instrumentación quirúrgica de acuerdo a las guías de procedimiento asistenciales vigentes.
 - 36 Practico las diferentes técnicas asépticas en el trans operatorio, de acuerdo a
-

-
- guías de procedimiento vigentes (lavado de manos quirúrgico, colocación de bata estéril y calzado de guantes con técnica cerrada).
- 37** Conozco y brindo atención segura en electrocirugía de acuerdo a las guías de procedimiento vigentes en sala de operaciones la cual declaro conocer.
- 38** Manejo con seguridad la recolección, el rotulado y el almacenamiento de especímenes para patología y manejo de tejido de donante de acuerdo a la normatividad vigente.
- 39** Brindo cuidados de Enfermería al paciente post operado inmediato de acuerdo a cada caso y aplico el PAE.
- 40** Vigilo los signos de alarma de las complicaciones potenciales en el postoperatorio inmediato.
-

Gracias

Apéndice G: Formato de validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL SAN BARTOLOME – LIMA 2015

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Laborales Genéricas							
1	Trabajo por el bien común, con honestidad y confidencialidad	✓		✓		✓		
2	Cumplo mi trabajo con oportunidad y calidad.	✓		✓		✓		
3	Participo defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.	✓		✓		✓		
4	Soy consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación de la sociedad.	✓		✓		✓		
5	Escucho y expreso mis mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.	✓		✓		✓		
6	Genero y mantengo un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	✓		✓		✓		
7	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.	✓		✓		✓		
9	Identifico y organizo mis metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.	✓		✓		✓		
10	Trabajo planificadamente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.	✓		✓		✓		
11	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Tomo decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales Específicas		Si	No	Si	No	Si	No
13	Demuestro Entendimiento de la Función de Enfermera Circulante y aplico el PAE.	✓		✓		✓	
14	Preparo la sala de operaciones con tiempo y aseguro que los instrumentos y equipos estén listos para los casos siguientes.	✓		✓		✓	
15	Verifico la limpieza del quirófano al iniciar el día quirúrgico.	✓		✓		✓	
16	Confirmo la disponibilidad y esterilidad de los materiales e instrumental quirúrgicos antes de cada caso.	✓		✓		✓	
17	Utilizo técnicas de asepsia cuando abro paquetes estériles.	✓		✓		✓	
18	Demuestro conocimientos de los parámetros del campo estéril y en consecuencia mantengo la distancia establecida.	✓		✓		✓	
19	Confirmo con el paciente su identidad, el sitio quirúrgico, el procedimiento a realizar y el consentimiento informado.	✓		✓		✓	
20	Confirmo y valoro en la Historia Clínica los exámenes complementarios, análisis clínicos, riesgo quirúrgico y otros según sea el caso.	✓		✓		✓	
21	Uso equipo de protección personal cuando manejo elementos cortantes, soluciones, citotóxicos o material contaminado.	✓		✓		✓	
22	Me adhiero a las normas establecidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para el empleado al manipular y eliminar elementos.	✓		✓		✓	
23	Brindo soporte directo al equipo quirúrgico, me anticipo a las necesidades del cirujano y me aseguro que el equipo reciba los elementos requeridos de manera oportuna.	✓		✓		✓	
24	Entiendo las directrices de Cirugía Segura de La Organización Mundial de la Salud	✓		✓		✓	
25	Participo y completo la Lista de Verificación de Cirugía Segura de la Organización Mundial de la Salud, según normativa vigente.	✓		✓		✓	
26	Cuento las gasas, instrumentos, agujas y otros materiales quirúrgicos, así mismo reporto discrepancias según sea necesario, de acuerdo a la normativa vigente.	✓		✓		✓	
27	Monitoreo el flujo de tráfico de personas y ruido en la sala de operaciones y oriento a los visitantes clínicos y no clínicos.	✓		✓		✓	
28	Vigilo que se cumplan en todo momento los protocolos de asepsia, bioseguridad, seguridad y salud en el lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Cuido la dignidad y privacidad del paciente, mediante el uso de cobertores o biombos.	✓		✓		✓	
30	Completo los documentos intra-operatorios, de implantes y documentos de sala de operaciones según políticas institucionales.	✓		✓		✓	

31	Asisto con el traslado del paciente a recuperación y entrego a la enfermera de sala de recuperación información oral y escrita según normas vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
32	Permanezco con el paciente hasta que la enfermera de recuperación esté disponible para brindar el cuidado integral del paciente post operado.	✓	✓	✓	✓	✓
33	Verifico la limpieza de toda la sala de operaciones al final de las cirugías con productos de limpieza aprobados por la institución.	✓	✓	✓	✓	✓
34	Demuestro entendimiento de la función de Enfermera Instrumentista y aplico el PAE.	✓	✓	✓	✓	✓
35	Conozco las diferentes técnicas quirúrgicas de acuerdo a la patología y aplico las técnicas de instrumentación quirúrgica de acuerdo a las guías de procedimiento asistenciales vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
36	Practico las diferentes técnicas asépticas en el trans operatorio, de acuerdo a las guías de procedimientos vigentes (lavado de manos quirúrgico, colocación de la bata estéril y calzado de guantes con técnica cerrada).	✓	✓	✓	✓	✓
37	Describo y brindo atención segura en electrocirugía de acuerdo a las guías de procedimiento vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
38	Manejo con seguridad la recolección, el rotulado y el almacenamiento de especímenes para patología y manejo de tejido de donante de acuerdo a la normatividad vigente.	✓	✓	✓	✓	✓
39	Brindo cuidados de Enfermería al paciente post operado inmediato de acuerdo a cada caso y aplico el PAE.	✓	✓	✓	✓	✓
40	Vigilo los signos de alarma de las complicaciones potenciales en el postoperatorio inmediato.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: DR. ALCIRA IBARRA CABALLERO DNI: 10.29.4038

Especialidad del validador: MEIOPRAXIA

...04 de ~~Febrero~~ del 2016

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS
DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL SAN BARTOLOME – LIMA 2015**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias Laborales Genéricas							
1	Trabajo por el bien común, con honestidad y confidencialidad	✓		✓		✓		
2	Cumplo mi trabajo con oportunidad y calidad.	✓		✓		✓		
3	Participo defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.	✓		✓		✓		
4	Soy consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación de la sociedad.	✓		✓		✓		
5	Escucho y expreso mis mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.	✓		✓		✓		
6	Genero y mantengo un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	✓		✓		✓		
7	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.	✓		✓		✓		
9	Identifico y organizo mis metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.	✓		✓		✓		
10	Trabajo planificadamente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.	✓		✓		✓		
11	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Tomo decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales Específicas							
13	Demuestro Entendimiento de la Función de Enfermera Circulante y aplico el PAE.	✓		✓		✓		
14	Preparo la sala de operaciones con tiempo y aseguro que los instrumentos y equipos estén listos para los casos siguientes.	✓		✓		✓		

15	Verifico la limpieza del quirófano al iniciar el día quirúrgico.	✓	✓	✓	✓	✓
16	Confirmando la disponibilidad y esterilidad de los materiales e instrumental quirúrgicos antes de cada caso.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Utilizo técnicas de asepsia cuando abro paquetes estériles.	✓	✓	✓	✓	✓
18	Demuestro conocimientos de los parámetros del campo estéril y en consecuencia mantengo la distancia establecida.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Confirmando con el paciente su identidad, el sitio quirúrgico, el procedimiento a realizar y el consentimiento informado.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Confirmando y valoro en la Historia Clínica los exámenes complementarios, análisis clínicos, riesgo quirúrgico y otros según sea el caso.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Uso equipo de protección personal cuando manejo elementos cortantes, soluciones, citotóxicos o material contaminado.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Me adhiero a las normas establecidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para el empleado al manipular y eliminar elementos.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Brindo soporte directo al equipo quirúrgico, me anticipo a las necesidades del cirujano y me aseguro que el equipo reciba los elementos requeridos de manera oportuna.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Entiendo las directrices de Cirugía Segura de La Organización Mundial de la Salud	✓	✓	✓	✓	✓
25	Participo y completo la Lista de Verificación de Cirugía Segura de la Organización Mundial de la Salud, según normativa vigente.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Cuento las gasas, instrumentos, agujas y otros materiales quirúrgicos, así mismo reporto discrepancias según sea necesario, de acuerdo a la normativa vigente.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Monitoreo el flujo de tráfico de personas y ruido en la sala de operaciones y oriento a los visitantes clínicos y no clínicos.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Vigilo que se cumplan en todo momento los protocolos de asepsia, bioseguridad, seguridad y salud en el lugar de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓
29	Cuido la dignidad y privacidad del paciente, mediante el uso de cobertores o biombo.	✓	✓	✓	✓	✓
30	Completo los documentos intra-operatorios, de implantes y documentos de sala de operaciones según políticas institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓
31	Asisto con el traslado del paciente a recuperación y entrego a la enfermera de sala de recuperación información oral y escrita según normas vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
32	Permanezco con el paciente hasta que la enfermera de recuperación esté disponible para brindar el cuidado integral del paciente post operado.	✓	✓	✓	✓	✓
33	Verifico la limpieza de toda la sala de operaciones al final de	✓	✓	✓	✓	✓

	las cirujías con productos de limpieza aprobados por la institución.					
34	Demuestro entendimiento de la función de Enfermera Instrumentista y aplico el PAE.	✓	✓	✓	✓	✓
35	Conozco las diferentes técnicas quirúrgicas de acuerdo a la patología y aplico las técnicas de instrumentación quirúrgica de acuerdo a las guías de procedimiento asistenciales vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
36	Practico las diferentes técnicas asépticas en el trans operatorio, de acuerdo a las guías de procedimientos vigentes (lavado de manos quirúrgico, colocación de la bata estéril y calzado de guantes con técnica cerrada).	✓	✓	✓	✓	✓
37	Describo y brindo atención segura en electrocirugía de acuerdo a las guías de procedimiento vigentes.	✓	✓	✓	✓	✓
38	Manejo con seguridad la recolección, el rotulado y el almacenamiento de especímenes para patología y manejo de tejido de donante de acuerdo a la normatividad vigente.	✓	✓	✓	✓	✓
39	Brindo cuidados de Enfermería al paciente post operado inmediato de acuerdo a cada caso y aplico el PAE.	✓	✓	✓	✓	✓
40	Vigilo los signos de alarma de las complicaciones potenciales en el postoperatorio inmediato.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. : Dra. Marcelina Velasco Sorenda DNI: 06926623

Especialidad del validador: Gerontología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Dic del 2015

 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL SAN BARTOLOME – LIMA 2015**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Competencias Laborales Genéricas Trabajo por el bien común, con sinceridad, lealtad, justicia y honradez, observando siempre el secreto profesional.	x		x		x		
2	Cumpro mi trabajo en los plazos establecidos, con conocimientos científicos y experiencia, con seguridad, usando racionalmente los recursos disponibles, sin discriminación de raza, credo, etc., y mi trabajo está centrado en el paciente.	x		x		x		
3	Participo defendiendo la convivencia en armonía de los seres humanos con todas las formas de vida (especies vegetales y animales) en su medio ambiente.	x		x		x		
4	Soy consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación de la sociedad.	x		x		x		
5	Escucho y expreso mis mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.	x		x		x		
6	Genero y mantengo un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	x		x		x		
7	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.	x		x		x		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.	x		x		x		
9	Identifico y organizo mis metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.	x		x		x		
10	Trabajo planificadamente (metas, objetivos, actividades y recursos) para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.	x		x		x		

11	Demuestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para qué de mi trabajo.	X			X				X		
12	Tomó decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.	X			X				X		
	DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales Específicas	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
13	Demuestro Entendimiento de la Función de Enfermera Circulante y aplico el PAE.	X		X		X		X			
14	Preparo la sala de operaciones con tiempo y aseguro que los instrumentos y equipos estén listos para los casos siguientes.	X		X		X		X			
15	Verifico la limpieza del quirófano al iniciar el día quirúrgico.	X		X		X		X			
16	Confirmando la disponibilidad y esterilidad (indicadores internos y externos) de los materiales e instrumental quirúrgicos antes de cada caso.	X		X		X		X			
17	Utilizo técnicas de asepsia (lavado de manos, barreras protectoras) cuando abro paquetes estériles.	X		X		X		X			
18	Demuestro conocimientos de los parámetros del campo estéril y en consecuencia mantengo la distancia establecida (30cm como mínimo).	X		X		X		X			
19	Confirmando con el paciente su identidad, el sitio quirúrgico, el procedimiento a realizar y el consentimiento informado.	X		X		X		X			
20	Confirmando y valoro en la Historia Clínica los exámenes complementarios, análisis clínicos, riesgo quirúrgico y otros según sea el caso.	X		X		X		X			
21	Uso equipo de protección personal (barreras protectoras: gorro, mascarilla, lentes, mandilón, botas) cuando manejo elementos cortantes, soluciones, citotóxicos o material contaminado.	X		X		X		X			
22	Me adhiero a las normas establecidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para el empleado al manipular y eliminar elementos.	X		X		X		X			
23	Brindo soporte directo al equipo quirúrgico, me anticipo a las necesidades del cirujano y me aseguro que el equipo reciba los elementos requeridos de manera oportuna.	X		X		X		X			
24	Conozco la guía técnica del MINSA que sustenta la aplicación de la lista de verificación de cirugía segura.	X		X		X		X			
25	Participo y completo la Lista de Verificación de cirugía segura de nuestra institución, según normativa vigente.	X		X		X		X			
26	Cuento las gasas, instrumentos, agujas y otros materiales quirúrgicos, así mismo reporto discrepancias según sea necesario, de acuerdo a la normativa vigente.	X		X		X		X			
27	Monitoreo el flujo de tráfico de personas y ruidos (risas).	X		X		X		X			

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: FLOR DE MARIA HUAMAN ASTOCONDOR DNI :08066883

Especialidad del validador: ...GESTOR EN SERVICIOS DE SALUD

Lima 8 de Marzo del 2016

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Apéndice H: Artículo científico



**Competencias laborales de las enfermeras de Centro
Quirúrgico del Hospital San Bartolomé**

AUTOR:

Br. Mary Mercedes Ortiz Socualaya

Escuela de Pos grado

Universidad César Vallejo Filial Lima

PERÚ – 2017

Resumen

La investigación realizada tuvo el siguiente objetivo general: determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé – Lima - 2015. Estudio descriptivo, no experimental – transeccional, la muestra fue de 30 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 40 preguntas para la variable competencias laborales. Conclusiones: el diagnóstico de las competencias laborales según la percepción de las enfermeras, se encontró en un nivel regular en un 50.0%. Así mismo se encontró que a mayor tiempo de servicio hay niveles buenos de competencias laborales y a menor tiempo de servicios hay niveles deficientes o regulares de competencias laborales.

Palabras Clave: competencias laborales, competencias laborales genéricas, competencias laborales específicas.

Abstract

The research carried out had the following general objective: to determine the diagnosis of the labor competencies of the nurses of the Surgical Center service of the National Teaching Mother Child San Bartolomé - Lima - 2015. A descriptive, non-experimental - transectional study, the sample was 30 Employees. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire of 40 questions for the variable labor competencies. Conclusions: the diagnosis of the labor competencies according to the perception of the nurses was found at a regular level in 50.0%. Likewise, it was found that for a longer period of service there are good levels of labor competencies and less time for services there are deficient or regular levels of labor competencies.

Keywords: labor competencies, generic labor competencies, specific labor competencies.

Introducción

A nivel institucional, existe una problemática de los recursos humanos, ya que pese a existir normas vigentes, en el Hospital San Bartolomé no se implementó la gestión con enfoque de competencias. En el Plan Estratégico Institucional del Hospital San Bartolomé dice: "...aún está pendiente mejorar la gestión de personal y la certificación de las competencias, así como, el ordenamiento para el desarrollo de la docencia e investigación (p.15).

Por lo que se desarrolló la investigación.

Antecedentes del problema

La compleja problemática de los recursos humanos en salud, se evidencia en la ausencia de coherencia entre la formación universitaria de los profesionales de la salud y las competencias requeridas por el sector para desarrollar atención en salud. Según el Ministerio de Salud (2011): "El análisis institucional señala que en el Sector Salud, no existe una política de recursos humanos clara y acorde con objetivos definidos" (p.34).

Así mismo, el Ministerio de Salud del Perú (2011) afirmó:

En ese contexto, se hace necesario alinear el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud con los objetivos y estrategias del sector y del país y para ello, se necesita identificar las contribuciones de cada trabajador al logro de las metas y objetivos planteados por el Ministerio de Salud, es decir, definir las competencias laborales genéricas (p.17).

Revisión de la literatura

Concepto de competencias laborales

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2011) definió así las competencias: "Características personales que se traducen en comportamientos observables

para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes” (p.2).

Dimensión 1: Competencias laborales genéricas.

El Ministerio de Salud del Perú MINSA (2011): definió así las competencias genéricas: “Comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados independientemente donde se encuentre ubicado” (p.42). En ese sentido el MINSA identificó y formuló las competencias laborales genéricas para el sector salud.

Dimensión 2: Competencias laborales específicas.

El Ministerio de Salud del Perú (2011), definió las competencias laborales específicas así: “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto. Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención en salud” (p.58).

Con el fin de identificar las competencias laborales específicas para los trabajadores, la Organización Internacional de Trabajo (2009) identificó tres enfoques conceptuales y metodológicos: el enfoque conductual, el enfoque constructivista y el enfoque funcional.

El enfoque metodológico adoptado por el Ministerio de Salud fue el funcional.

Problema

¿Cuál es el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015?

Objetivo

Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015.

Método

La investigación desarrollada fue de tipo descriptiva, diseño no experimental – transeccional. La población objeto de estudio fue de 30 colaboradores, la muestra censal y el muestreo no probabilístico – intencional. Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.

Ficha técnica.

Nombre del Instrumento: cuestionario de competencias laborales; autor: Mary Ortiz Socuallaya; año: 2015; Se establecieron los siguientes rangos:

Tabla 1

Baremos para medición de la variable competencias laborales

Nº	Nivel	Competencias Laborales
1	Deficiente	60-95
2	Regular	96-131
3	Bueno	132-164

La técnica de validación del instrumento fue el juicio de expertos (crítica de jueces) quienes determinaron la validación del contenido en 100% de aplicabilidad.

El análisis de fiabilidad del instrumento se hizo con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	40

Nota: En la tabla 2 el resultado del estadístico Alfa de Cronbach fue 0,990 que demuestra alta confiabilidad del instrumento propuesto.

Resultados

Se aplicó el Programa SPSS versión 20, para validar y procesar los datos obtenidos.

Tabla 3

Nivel de competencias laborales

Competencias laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	13,3	13,3	13,3
Regular	15	50,0	50,0	63,3
Bueno	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Según la tabla 10, se puede afirmar que el nivel de la variable competencias laborales es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 50.0% y nivel bueno en 36.7%.

Discusión

Respecto a los resultados encontrados en las competencias laborales se encontró que el nivel es deficiente en un 13.3%, nivel regular en un 50.0% y nivel bueno en 36.7%. De acuerdo al estudio de Bravo (2014), encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables competencias laborales y calidad de atención.

En cuanto a la dimensión competencias laborales genéricas se determinó que es deficiente en el 13.3%, nivel regular en el 56.7% y nivel bueno en el 30.0%. De acuerdo al estudio de Urbina (2007) las competencias genéricas se adquieren en la educación superior, se relacionan a los comportamientos en el desempeño laboral de los profesionales.

En cuanto a la dimensión competencias laborales específicas se determinó que es deficiente en el 16.7%, regular en el 46.7% y nivel bueno en el 36.7%. Según los resultados de Ortiz 2013, el nivel de conocimientos y competencias de los recién egresados es deficiente.

Conclusiones

1. El nivel de las competencias laborales es regular en un 50.0%.
2. El nivel de las competencias laborales genéricas es regular en un 56.7%.

3. El nivel de las competencias laborales específicas es regular en un 46.7%.
4. A mayor tiempo de servicio hay niveles buenos de competencias laborales y a menor tiempo de servicio hay niveles deficientes o regulares de competencias.

Recomendaciones

Se recomienda, realizar futuras investigaciones correlacionales considerando la variable competencias laborales y desempeño laboral así como implementar un plan de desarrollo de competencias laborales. Además que las autoridades del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Bartolomé, deben implementar la gestión con enfoque de competencias y articular los planes de capacitación al desarrollo de competencias y a los objetivos institucionales y del sector.

Referencias

- Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé (2012). *Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016*. Lima. Recuperado de: <http://www.sanbartolome.gob.pe:8080/Transparencia/HSB.pdf>
- Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud – Lima; 132 p. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>
- Organización Internacional del Trabajo (2009). Módulo 2. *Los procesos de identificación y análisis de competencias en el marco de un modelo de GRHxC en la organización*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/>