



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE**  
**LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Experiencia laboral y competencias del personal de enfermería en un  
área crítica de una clínica privada del Cantón Milagro, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Vargas Bustamante, Ana Gabriela ([orcid.org/ 0000-0003-4614-6059](https://orcid.org/0000-0003-4614-6059))

**ASESORES:**

Mg. Garcia Parrilla, Joyce Daniela ([orcid.org/ 0000-0002-0622-8079](https://orcid.org/0000-0002-0622-8079))

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco ([orcid.org/ 0000-0002-0429-294X](https://orcid.org/0000-0002-0429-294X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA — PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo y esfuerzo a mi familia, en especial a mis padres que con su apoyo y amor incondicional me alentaron en cada paso y aunque se presentaron momentos difíciles. También a mi hermana por su compañía y apoyo, y mi esposo por su paciencia y entender todo el proceso que implicó cumplir esta meta.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a mis padres por su constante apoyo para poder cumplir con mis objetivos y seguir creciendo en lo profesional y personal. Mi familia son los que, con su amor infinito me motivan en seguir adelante y no rendirme a pesar de las adversidades que se me presentaron en el camino.

Son muchos los docentes que me acompañaron en este largo camino de aprendizaje, cada uno de ellos les doy las gracias, pues con su conocimiento y experiencia ayudaron a forjar nuevos saberes que sé que los aplicaré con orgullo en mi ámbito laboral.

Por último, quiero agradecer a esta noble institución que me abrió las puertas y me dio la oportunidad de obtener ese grado académico tan anhelado.

## Declaratoria de Autenticidad



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "EXPERIENCIA LABORAL Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN ÁREA CRÍTICA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL CANTÓN MILAGRO, 2023", cuyo autor es VARGAS BUSTAMANTE ANA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-08- 2023 12:28:19
GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 09- 08-2023 11:19:01

Código documento Trilce: TRI - 0645380



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VARGAS BUSTAMANTE ANA GABRIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EXPERIENCIA LABORAL Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN ÁREA CRÍTICA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL CANTÓN MILAGRO, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANA GABRIELA VARGAS BUSTAMANTE <b>PASAPORTE:</b> 0942195033 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4614-6059	Firmado electrónicamente por: AGVARGASV el 17-06- 2023 11:01:28

Código documento Trilce: TRI - 0545042



## Resumen

El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Por ello, se realizó una investigación básica con un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, tomando como muestra a 60 enfermeros del área de cuidados intensivos y aplicando la técnica de la encuesta. Los principales hallazgos fueron un nivel alto de experiencia laboral y un nivel de competencias tanto alto como regular. No obstante, se comprobó que la relación entre ambas variables es significativa dado un Rho de Spearman de 0,278 y una significancia de 0,031. En vista de ello, se ha llegado a la conclusión de que mientras más años de experiencia se acumule, se obtiene una más alta competencia profesional y mejor manejo de los pacientes críticos.

**Palabras clave:** Experiencia laboral, Competencias, Habilidades, Enfermería, UCI, Hospitalización.

## **Abstract**

The objective of this study was to analyze the relationship between work experience and competencies of nurses in a critical area of a private clinic in the canton of Milagro, 2023. Therefore, basic research was conducted with a quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional approach, taking 60 nurses from the critical care area as a sample and applying the survey technique. The main findings were a high level of work experience and both high and fair level of competencies. However, the relationship between the two variables was found to be significant given a Spearman's Rho of 0.278 and a significance of 0.031. In view of this, it has been concluded that the more years of experience accumulated, the higher the professional competence and the better the management of critical patients.

**Keywords:** Work experience, Competencies, Skills, Nursing, ICU, Hospitalization,

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
Tabla 9	28
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43



## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Relación entre experiencia laboral y competencias del personal</i> .....	20
<b>Tabla 2</b> <i>Relación entre años de experiencia y competencias del personal</i> .....	21
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre nivel de ambiente laboral y competencias del personal</i> ...	22
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre nivel de manejo de paciente críticos y competencias del personal</i> .....	23
<b>Tabla 5</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	24

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>Esquematización del tipo de investigación</i> .....	14

## I. INTRODUCCIÓN

El cuidado de pacientes críticos es una tarea compleja que requiere un alto nivel de competencia por parte de los profesionales de enfermería. Estas competencias refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021), mismas que son esenciales para garantizar la supervivencia y recuperación de los pacientes (L. Xu et al., 2022). Dentro de las competencias básicas de enfermería se destacan el conocimiento del estado clínico del paciente, el manejo de equipos y tecnología, el monitoreo de signos vitales, la administración de medicamentos, entre otros (S. Ali et al., 2020; T. Ali et al., 2020).

En consecuencia, estas competencias se convierten en un aspecto crucial para asegurar la calidad del cuidado y la seguridad del paciente crítico (Kerr et al., 2020). A esto se suma la experiencia laboral, un factor importante para el desarrollo de tales competencias, dado que, a medida que los enfermeros trabajan en diferentes entornos y se enfrentan a diversas situaciones clínicas, adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desempeñarse mejor en su trabajo (Abbaspour et al., 2021). En Colombia, Díaz y Soto (2020) expresaron que, en un 32%, la competencia principal para garantizar el cuidado de los pacientes graves es el juicio clínico y la capacidad profesional del personal de enfermería. Asimismo, en Colombia, Acosta y Maya (2020) encontraron que las competencias en las cuales el personal de enfermería focaliza su atención aluden al desarrollo de tareas administrativas (97.3%), de procesamiento de datos (59.5%) y la administración de medicamentos (89.2%), mismas que se desarrollan con mayor eficacia según la experiencia laboral.

En Bosnia Franjić (2020) determinó que las competencias claves que debe mantener el profesional de enfermería para facilitar el cuidado del paciente crítico implican la tenencia de habilidades de comunicación, habilidades interpersonales, empatía, respeto, conocimiento y flexibilidad, las cuales surgen con el paso de los años. Desde Egipto, Osman et al. (2019) identificaron en su estudio que el personal

de enfermería tenía un buen nivel de competencias (54.5%), lo cual se asociaba a un nivel adecuado de conocimientos (88.2%), actitudes positivas (97.2%), un grado de práctica satisfactorio (95.9%) y una amplia experiencia laboral (61.4%). Además, destacaron que las competencias de los enfermeros se relacionan significativamente con la calidad de atención del paciente, por lo que resulta fundamental evaluar con regularidad las competencias para explorar aquellas necesidades de mejora.

En el ámbito nacional, Guayaquil, Muñiz et al. (2019) clasificaron las competencias en dos enfoques que fueron el ser y hacer; en el primer criterio se destacan el respeto, la empatía, emociones, conciencia y la comunicación (53.57%), en el segundo, se identificaron los procedimientos y técnicas, la resolución de problemas y el diagnóstico (21.43%). Igualmente en Guayaquil, Torres et al. (2022) indicaron que las competencias de conocimiento, liderazgo y las habilidades para la investigación son elementos fundamentales que aportan al desarrollo de una práctica clínica de enfermería efectiva. En tanto que, en Manta, Vera et al. (2021) expresaron que el profesional de enfermería también debe disponer de competencias emocionales tales como la autogestión emocional (3.49 - 4.09), la gestión de las relaciones (2.77 – 3.76) y la conciencia social (3.18 – 3.37), según una puntuación de hasta 5 puntos.

Con respecto al objeto de estudio, el factor principal que da paso al desarrollo de la presente investigación implica la falta de información sobre las competencias enfermeras que disponen estos profesionales para brindar una atención de calidad a los pacientes críticos de la clínica privada del cantón Milagro y su relación con la experiencia laboral. Cabe mencionar que, la atención de estos pacientes requiere de habilidades y competencias específicas dado la condición delicada en la que se encuentran. Por ende, es fundamental reconocer qué competencias poseen y si estas se han fortalecido con el paso del tiempo, dado que, un grado mínimo de competencias puede afectar la calidad de la atención y con ello, perjudicar la salud y el bienestar de los pacientes con un estado de salud grave.

En consecuencia, el problema general del estudio se planteó de la siguiente forma  
¿Cuál es la relación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023?

Con respecto a la justificación teórica del estudio, la literatura establece que las competencias representan una herramienta importante para el desarrollo profesional de los enfermeros, mismas que ayudan a evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de estos profesionales, garantizando la capacidad de otorgar una atención de calidad a los pacientes críticos. Referente a la justificación metodológica, la presente investigación representó una oportunidad para el diseño de instrumentos fiables, que además de responder a los objetivos del trabajo actual, pueden ser empleados en otros estudios. En cuanto a la justificación práctica, el reconocimiento de la relación entre las variables puede ser considerado un aporte significativo para determinar estrategias de mejora en el futuro y con ello, asegurar la entrega de un cuidado integral, holístico y de calidad a los pacientes que se encuentran en estado crítico.

El objetivo del estudio implicó analizar la relación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de un clínica privada del cantón Milagro, 2023. Los objetivos específicos fueron: 1. Describir la relación entre los años de experiencia y las competencias del personal de enfermería en una área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023; 2. Determinar la relación entre el ambiente laboral y las competencias del personal de enfermería en una área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023; 3. Identificar la relación entre el manejo de pacientes críticos y las competencias del personal de enfermería en una área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

La hipótesis del estudio estableció: La experiencia laboral se relaciona positiva y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. La hipótesis nula indicó: La experiencia laboral no se relaciona positiva y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en España, Taínta et al. (2020) realizaron un estudio enfocado en evaluar la experiencia laboral y competencias de las enfermeras en pacientes en estado crítico de una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) para ello se utilizó un método transversal, observacional y descriptivo, en una muestra de 37 enfermeras. Los resultados hallados indicaron que el 100% de los miembros de esta área tienen la formación especializada para estar dentro de la misma, el 37.8% tiene una experiencia laboral de menos de 20 años, el 88.9% con mucha frecuencia atiende a pacientes con dolor. Según el cuestionario, las enfermeras que trabajan en la UCI presentan carencias en cuanto a sus competencias y actitudes necesarias para abordar el dolor de manera efectiva, a pesar de tener varios años dentro del área. Por lo que el aporte de esta investigación es enfocar los conocimientos del personal para aumentar el profesionalismo y habilidades.

Ali et al. (2020) en Pakistán diseñaron una investigación con el objetivo de evaluar las habilidades de las enfermeras en pacientes críticos bajo su experiencia laboral, en vista de ello, se utilizó una metodología de tipo descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 66 enfermeras. Los resultados obtenidos mostraron que el 59.09% tiene una experiencia laboral mayor a cinco años y el 39.39% es enfermero para el área de UCI exclusivamente, además, alrededor del 90.8% mostraron una práctica satisfactoria. Asimismo, se encontró una correlación significativa en la práctica y la experiencia para la construcción de una correcta competencia enfermera. En conclusión, se evidenció estadísticamente la presencia de habilidades adecuadas. Por lo que el aporte de este estudio consiste en que el desarrollo de conocimientos en el área de UCI adquiridas se encuentra relacionada en la experiencia.

El trabajo elaborado por Zhang et al. (2020) en China tuvo el objetivo de diseñar un marco de competencias para el personal de enfermería especializado en el área de cuidados críticos bajo su experiencia laboral. Para ello, la metodología utilizada estuvo conformada por una encuesta tipo Likert, y se tomó como muestra a 30 expertos, incluidas enfermeras especialistas en cuidados intensivos. Como resultado se obtuvo que las competencias están compuestas por seis áreas, estas

son el uso de evidencia para la práctica, la toma de decisiones en situaciones complejas, la demostración de profesionalismo, la habilidad para comunicarse y colaborar eficazmente, el fomento de la educación y el desarrollo, y el liderazgo. En cuanto a la experiencia laboral, esta fue superior a 10 años. Por lo que se concluye que el conocimiento de estas es una base sólida para las enfermeras de cuidados críticos que se adquieren con las experiencias del trabajo. Su aporte es que se promueva en el campo profesional la mejora de la atención brindada, con resultados de salud óptimos en los pacientes.

En Colombia, la investigación realizada por Díaz (2020) tuvo como objetivo identificar las competencias del profesional de enfermería en una unidad de cuidados intensivos a través de una metodología de revisión integrativa. Los principales resultados evidenciaron que las competencias principales son la interacción con el paciente y familia, recursos humanos, materiales e intervenciones terapéuticas de enfermería. De esta forma se concluye que la experiencia laboral y las competencias del personal enfermero son fundamentales para tomar decisiones en situaciones que cambian constantemente basadas en la habilidad para aplicar el pensamiento crítico y el razonamiento clínico. Por ello, el aporte de esta investigación es que lo mencionado permite resolver problemas, establecer prioridades y lograr resultados positivos en términos de salud.

En Irán, Faraji et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la competencia de las enfermeras de cuidados críticos en Kermanshah de acuerdo con la experiencia laboral. Para ello utilizó una metodología transversal con un formulario analizado mediante la estadística descriptiva y analítica, en una muestra de 155 enfermeras iraníes. A través de esta los resultados principales indicaron que la puntuación media de la competencia clínica de los enfermeros fue igual a  $76.14 \pm 1.59$  sobre 100, se ubicó en un muy buen nivel. Mientras que la puntuación media del uso de la competencia clínica en la práctica fue igual a  $70.38 \pm 15.25$  sobre 100, siendo así un buen nivel. Asimismo, esta se relacionó con la escala experiencia laboral. En conclusión, la competencia en las enfermeras estaba en un nivel muy bueno dado a sus años de labor. Dada la importancia de este factor, la investigación

aporta a que esta debe ser evaluada constantemente con las medidas adecuadas para promover su aplicación.

En China, la investigación de Wei et al. (2019) se realizó con el objetivo de indagar acerca de la experiencia laboral y el estado de las competencias de las enfermeras de la UCI en hospitales del sector. La metodología utilizó un cuestionario aplicando el muestreo conveniente para 451 enfermeras, estudio transversal y multicéntrico. Los resultados evidenciaron que enfermeras de la UCI demostraron habilidades superiores en las competencias fundamentales, evaluadas en siete áreas: ética médica, práctica clínica, colaboración entre colegas, capacidad de evaluación y toma de decisiones, crecimiento personal y profesional, enseñanza e investigación, y cooperación entre enfermeros y médicos. En conclusión, se mostró un nivel superior al promedio de las competencias de las enfermeras del UCI con respecto a sus años de labor. El aporte de esta se debe a que los enfermeros deben implementar intervenciones específicas para mejorar las habilidades del personal.

A nivel nacional, en Machala, Saritama et al. (2023) realizaron un estudio con el objetivo de conocer el nivel de conocimiento del individual de enfermería en el manejo de neonatos en estado crítico. Para ello, la investigación fue de tipo analítica, descriptiva y cross-over con una encuesta con interpretación de resultados de la escala Silverman Anderson en 75 internos de enfermería. El 53.2% señaló que las causas del distrés respiratorio se deben por recién nacidos prematuros y el 52.5% por madres diabéticas. Para ello el 37.5% marcaron que este se diagnostica con un examen físico. En conclusión, bajo la experiencia laboral se refleja que el individual de enfermería está altamente capacitado para el manejo de pacientes en estado crítico con dificultades respiratorias. Por ello, el aporte de esta investigación es que los enfermeros y lo que se encuentran en formación dominen las prácticas clínicas para optimizar los cuidados y reducir los riesgos.

En Quevedo, el autor Sailema (2023) se encargó de identificar la experiencia laboral en las competencias del personal de enfermería en pacientes en estado de salud crítico en el que se usó una metodología descriptiva y transversal. El uso de conocimientos y prácticas aporta en gran magnitud a los cuidados de estos



individuos, incentivando y mejorando las capacidades de los profesionales para ejercer de mejor manera la calidad de atención. Por lo que se concluye que los altos conocimientos adquiridos bajo más de los cinco años de experiencia laboral permiten que el enfermero tome la decisión correcta en procedimientos de complejidad. En consideración de aquello, su aporte es que cada una de las acciones se puede realizar bajo conocimientos básicos y avanzados y utilizar técnicas que puedan satisfacer las necesidades del enfermo.

En Santo Domingo, Quinatoa y Mejía (2022) realizaron un estudio con el propósito de comprender las competencias del profesional de enfermería en pacientes de cuidados críticos. La metodología utilizada tuvo un diseño descriptivo y de aproximación fenomenológica, y se incluyó la participación de 10 enfermeras. Como resultado se obtuvo que las competencias del rol enfermero se forman a partir de las experiencias laborales y conocimientos, sin embargo, se perciben falencias al momento de brindar información sobre el estado de salud del individuo en UCI. Por lo que se concluye que el desenvolvimiento de las habilidades adquiridas puede brindar tranquilidad a los familiares del paciente. El aporte de esta investigación es darle solución a los problemas que se presenten en la práctica de enfermería, implementando estrategias de formación en su experiencia laboral.

El estudio de Villacreses (2022) en Jipijapa se realizó con el objetivo de conocer acerca de las competencias del personal enfermero en pacientes en la UCI de acuerdo con su experiencia laboral. Para ello fue necesario aplicar una metodología descriptiva, los resultados mostraron que, al aumentar un año la experiencia laboral de las enfermeras en la UCI, se registró un aumento de 0,051 unidades en su nivel de conocimiento. Asimismo, las mujeres mostraron un conocimiento y una habilidad superior en comparación con los hombres, con una diferencia de 3.132 y 1.65 unidades, respectivamente. Se concluyó que las competencias del cuidado de pacientes se dan a partir de cinco fases adquiridas en los años de trabajo, que son la valoración, diagnóstico, planificación, intervención y evaluación. De esta forma, el aporte de esta investigación es que los pasos mencionados se cumplan para poder brindar una atención eficiente.

Dentro del ámbito teórico se menciona la teoría del empoderamiento, también conocida como Teoría del *empowerment* estructural, que fue desarrollada por Rosabeth Moss Kanter y publicada en 1977. Esta teoría ofrece un marco conceptual para comprender cómo la concepción de poder de los empleados puede influir en su experiencia laboral y en los resultados organizacionales. Según la teórica, el empoderamiento se refiere a brindar autoridad, autonomía y apoyo a los empleados, lo que les permite tener un mayor control sobre su trabajo y la toma de decisiones relacionadas. Kanter argumenta que cuando los empleados se sienten empoderados, experimentan un mayor sentido de autoeficacia y confianza en sí mismos, lo que a su vez contribuye a su motivación, satisfacción laboral, compromiso con el trabajo y mejora su experiencia laboral (Liaqat et al., s. f.).

En el contexto de la presente investigación la teoría de Kanter permite entender cómo el empoderamiento de los profesionales de enfermería influye en su experiencia laboral. En este sentido, a medida que adquieren más experiencia laboral, pueden desarrollar un mayor sentido de competencia y confianza en su capacidad para tomar decisiones y enfrentar desafíos en el manejo de pacientes críticos (Treviño & López, 2022). Asimismo, al sentirse empoderados, los profesionales de enfermería pueden desplegar sus conocimientos y habilidades de manera más eficiente y tomar medidas adecuadas para garantizar la seguridad y el bienestar de los pacientes críticos (Moura et al., 2020).

Por ello, el empoderamiento del enfermero puede ocurrir en varias etapas de su carrera, y está influenciado por factores como reconocimiento, valoración y autonomía en la toma de decisiones. Así mismo, al proporcionar a los enfermeros acceso a recursos adecuados, como herramientas tecnológicas, educación continua y oportunidades de desarrollo profesional, se les brinda las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva en su rol y sentirse empoderados en su práctica (Boy et al., 2022; Wanberg et al., 2020).

Con base en ello, las dimensiones años de experiencia, ambiente laboral y manejo de pacientes críticos son los utilizados en la presente investigación. El primero se refiere los años de experiencia del enfermero se refieren a la cantidad de años que

una enfermera ha trabajado en el campo de la enfermería. Esto puede incluir experiencia en diferentes roles, como enfermera clínica, enfermera de atención primaria, enfermera especialista, enfermera investigadora, entre otros contextos. Estos son de gran relevancia a considerar, dado que esta es una profesión altamente especializada que requiere habilidades y conocimientos específicos. Cuanto más tiempo haya trabajado un miembro de esta carrera en la profesión, es más probable que haya desarrollado las prácticas avanzadas y tenga la destreza de solventar y resolver casos en situaciones clínicas complejas (Caro, 2021).

En consideración de aquello, para la dimensión ambiente laboral se determina que esta se refiere al entorno físico, psicológico y social en el que los empleados realizan sus tareas y llevan a cabo su trabajo. En esta dimensión se incluye los elementos tangible and intangible que influyen en la experiencia laboral de los empleados, como las condiciones físicas del lugar de trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, la cultura de la empresa y las oportunidades de crecimiento y desarrollo. La importancia del ambiente laboral radica en que tiene un impacto significativo en el bienestar, la productividad y el desempeño de los empleados, destacando como razones clave la satisfacción laboral, la productividad y desempeño, la retención del talento y la mejora de la cultura organizacional (Xu et al. 2021).

Cabe mencionar que, el ambiente laboral es un factor clave para brindar una buena atención a los pacientes. Un entorno de trabajo saludable y positivo puede impactar en la calidad de la atención que se proporciona. El trabajo en un ambiente laboral adecuado, permite adquirir habilidades especializadas en el cuidado de enfermos; también, puede contribuir a los profesionales a desarrollar habilidades de comunicación y empatía. Estas son fundamentales para brindar una atención de calidad, ya que permiten a los enfermeros comprender mejor las necesidades y preocupaciones de los pacientes y sus familias. Una buena atención de los pacientes es esencial para un sistema de salud efectivo y humano; en este punto se destaca que la atención de calidad no solo se trata de brindar un tratamiento adecuado, sino también de crear un ambiente en el que los pacientes se sientan cómodos y cuidados (Karimi et al. 2020).

Por ello, se hace énfasis en el manejo de pacientes críticos, el cual es el cuidado en personas que están en un estado de salud grave o en una situación de emergencia médica, que requiere una atención y monitoreo constante. Estos individuos pueden estar en unidades de cuidados intensivos (UCI) o en otras áreas del hospital que ofrecen atención médica avanzada; por lo que se prioriza en estos sujetos es : la administración de medicamentos y terapias complejas, la monitorización constante de los signos vitales y otras funciones corporales, la gestión de equipos médicos y la toma de decisiones rápidas y efectivas para prevenir complicaciones y mejorar la calidad de vida del paciente (Joo & Liu, 2021).

Es de suma relevancia tener en cuenta que los pacientes críticos pueden estar experimentando problemas respiratorios, fallo multiorgánico, lesiones traumáticas, enfermedades infecciosas graves, entre otras afecciones médicas complejas. El manejo de estos pacientes es realizado por personal de salud altamente capacitado y con experiencia, como médicos especialistas en cuidados intensivos, enfermeros especializados en cuidados críticos y otros profesionales sanitarios (Pursio et al. 2021).

Bajo este contexto, los enfermeros deben tener en cuenta varios aspectos al momento de manejar a pacientes críticos. Es importante desarrollar una relación de confianza con el paciente para ayudarlo a afrontar la situación y brindarle seguridad. Además, es importante que el personal médico mantenga informado a los familiares sobre el estado de salud del paciente. Se recomienda que los enfermeros se mantengan al tanto de los avances en la tecnología médica para garantizar un mejor tratamiento al paciente; además, es importante que los profesionales de la salud controlen los signos vitales del paciente de manera regular para determinar su estado de salud (Arabi et al. 2020).

Por otro lado, el profesional de enfermería debe asegurarse de que el paciente esté recibiendo los medicamentos adecuados para su condición y que estos sean administrados según las indicaciones del médico. De la misma forma, el profesional deberá proporcionar cuidados completos y atención individualizada al paciente. Por

último, seguir un protocolo de seguridad estricto al momento de tratar a dichas personas para minimizar el riesgo de complicaciones (Abrahão et al. 2021).

En relación con la segunda variable se destaca la teoría de Patricia Benner, publicada en 1984, la cual nombra las competencias que adquiere el personal de enfermería durante su formación práctica, y aborda las dimensiones conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación.

Según la Teoría de Formación de Patricia Benner, quien manifestó que la enfermería incluye el cuidado de la salud, la experiencia en la enfermedad y las relaciones con el entorno, propone una práctica desde una perspectiva fenomenológica interpretativa. La enfermería debe integrar el conocimiento y la práctica a través de experiencias de aprendizaje que permitan adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para brindar atención de alta calidad. Debido a los avances en la ciencia y la tecnología, es necesario actualizar estas competencias y considerar la educación permanente como una reflexión fundamental para proporcionar atención cualificada de enfermería y transformar la vida diaria (Kavanagh & Sharpnack, 2021).

De esta forma, la autora ha hecho contribuciones significativas al estudio de la práctica clínica de enfermería, basándose en el modelo de adquisición y desarrollo de habilidades y competencias de los hermanos Dreyfus. En el cual, el enfermero en sus inicios se convierte en aprendiz y adquiere experiencia y habilidades para enfrentar diferentes situaciones y convertirse en experto. La literatura científica ha reportado la aplicación de la filosofía de Patricia Benner en la formación de profesionales de enfermería (Kleib et al. 2021).

En cuanto a la segunda variable, las competencias del personal de enfermería son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a las enfermeras desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias están diseñadas para asegurar que las enfermeras tengan las habilidades y conocimientos necesarios para proporcionar una atención segura y de calidad a los pacientes. Entre estas se incluyen habilidades técnicas y clínicas, como la

administración de medicamentos, la toma de muestras, la realización de exámenes físicos, la gestión de pacientes críticos, la implementación de medidas de seguridad, entre otras (Hökkä et al. 2020).

Además, también se incluyen habilidades relacionales y de comunicación, como la empatía, la capacidad de escuchar, la capacidad de comunicarse efectivamente con los pacientes y sus familias, y la capacidad de trabajar en equipo con otros profesionales de la salud. Por lo que estas se encuentran en constante evolución y se actualizan regularmente para reflejar los cambios en la atención de la salud y las nuevas tecnologías y prácticas (Said & Chiang, 2020).

Las dimensiones de la segunda variable son los conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación. En consideración de los conocimientos son el conjunto de información, conceptos y principios que una persona ha adquirido a través de la experiencia, el estudio y la observación. Son el resultado del aprendizaje y la comprensión de diversos temas, y pueden ser de diferentes tipos, como conocimientos teóricos, prácticos, técnicos, científicos, culturales, entre otros. Los conocimientos permiten a las personas entender y resolver problemas, tomar decisiones informadas, comunicarse de manera efectiva, y realizar diversas actividades de manera eficiente y eficaz (Nemati et al. 2020).

Los conocimientos se adquieren a través de su formación académica y su experiencia laboral en el cuidado de la salud de los pacientes. Estos conocimientos abarcan diversas áreas como la anatomía y fisiología, farmacología, patología, psicología, ética, entre otras. Además, los conocimientos de enfermería también incluyen habilidades prácticas como la administración de medicamentos, la realización de curaciones, monitorización de signos vitales, entre otras tareas relacionadas con el cuidado del paciente. El objetivo de estos es brindar a los enfermeros las herramientas necesarias para proporcionar una atención de calidad y segura a los pacientes en diferentes situaciones de salud y enfermedad (Shamsu et al. 2020).

Una habilidad es la capacidad de una persona para realizar con eficacia una tarea o actividad. Estas habilidades se pueden aprender y mejorar a través de la práctica y la experiencia. Las habilidades en enfermería incluyen la capacidad de realizar procedimientos médicos, administrar medicamentos, realizar evaluaciones y diagnósticos, y comunicarse de manera efectiva con los pacientes y otros miembros del equipo de atención médica. También pueden incluir habilidades de liderazgo y toma de decisiones, resolución de conflictos y trabajo en equipo. El desarrollo de habilidades de enfermería es fundamental para brindar cuidados de calidad y garantizar la seguridad personal (Coaquira, 2021).

Las actitudes, disposiciones o tendencias aprendidas que influyen en la forma en que las personas perciben y responden a los estímulos. En enfermería, las actitudes se refieren a los valores, creencias, percepciones y sentimientos que las enfermeras tienen sobre su trabajo, los pacientes y sus familias, y otros miembros del equipo de salud. Tales actitudes pueden afectar la calidad de la atención brindada por las enfermeras y su capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros trabajadores de la salud. (F. Rodríguez & Sánchez, 2020).

La comunicación es el proceso de transferir información de una persona a otra a través del habla, gestos, señales, escritura o de otra manera. Conviértalo en una parte esencial de la atención porque el proceso de comunicación ayuda a crear un vínculo con el paciente y su familia. Además, la comunicación es importante para establecer una relación de confianza entre el personal de enfermería y los pacientes para que puedan sentirse cómodos compartiendo preocupación con los miembros del equipo. (Díaz et al. 2020).

### III. METODOLOGÍA

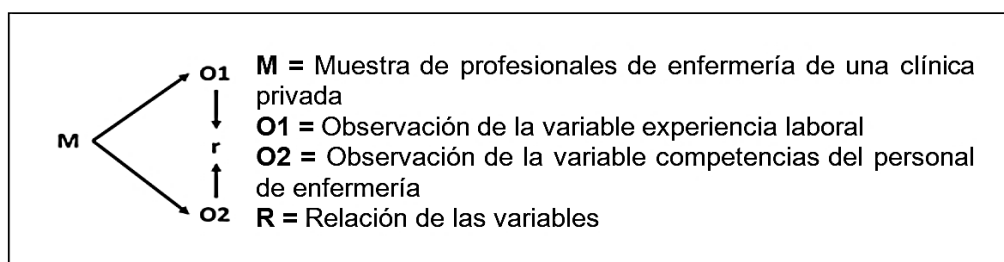
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación básica se fundamenta en la obtención de un mayor entendimiento sobre un fenómeno de estudio (CONCYTEC, 2020). En tanto que, la investigación cuantitativa es aquella que emplea métodos de recolección y análisis de datos numéricos para obtener resultados objetivos y medibles (Flores & Anselmo, 2019). La presente investigación fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, bajo estos criterios, se permitió explorar y analizar las relaciones entre las variables, generando un conocimiento empírico que contribuye al factor teórico de la problemática analizada.

El diseño utilizado en la presente investigación es no experimental, correlacional y transversal (Castellano et al., 2020). Conforme lo establecido, se determina que estos aspectos se aplicaron con la finalidad de identificar una correlación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería, aspectos que se analizan dentro de un contexto natural y en un tiempo en concreto.

#### Figura 1

*Esquematización del tipo de investigación*



#### 3.2 Variables y operacionalización

Las variables que conformaron el presente estudio fueron: experiencia laboral y competencias del personal de enfermería. La matriz de operacionalización de las variables se evidencia en el anexo 1.



**Variable 1:** Experiencia laboral

**Definición conceptual:** Se refiere a las habilidades y conocimientos adquiridos a través del trabajo remunerado y no remunerado en un campo o industria específica (Abbaspour et al. 2021).

**Definición operacional:** La experiencia laboral se midió con las siguientes dimensiones: años de experiencia, ambiente laboral y manejo de pacientes críticos.

**Indicadores:** Años, experiencia, ambiente laboral, capacitación, capacidad de manejo, satisfacción de pacientes, complejidad de los pacientes.

**Escala de medición:** Ordinal: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy Alto

**Variable 2:** Competencias del personal de enfermería

**Definición conceptual:** Son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que un enfermero o enfermera debe poseer para brindar cuidados de calidad a los pacientes (Mazacón et al. 2020).

**Definición operacional:** Las competencias del personal de enfermería se midieron con las dimensiones: conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación.

**Indicadores:** Conocimiento, protocolos y procedimientos, farmacoterapia, habilidad, decisiones rápidas y efectivas, coordinación y liderazgo, disposición de brindar cuidados, calma y control emocional, compromiso con la actualización de conocimientos, comunicación efectiva con pacientes, comunicación efectiva con miembros de salud, documentación adecuada

**Escala de medición:** Ordinal (Muy buena, Buena, Regular, Alta, Muy Alta)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

En el presente estudio, la población estuvo constituida por los profesionales de enfermería de una clínica privada del cantón Milagro, comprendiendo un total de 60 enfermeros.

- **Criterios de inclusión:** a) Profesionales de enfermería que laboran en la clínica privada del cantón Milagro; b) Profesionales de enfermería que laboran en el área de cuidados intensivos.
- **Criterios de exclusión:** a) Profesionales de enfermería que laboran en otras áreas.

#### **3.3.2 Muestra**

Una muestra representa un subconjunto de la población seleccionada para el estudio. En este caso, dado que la población es pequeña, debe considerarse recopilar datos de toda la población como muestra del censo. Así que se consideró 60 enfermeros.

#### **3.3.3 Unidad de análisis**

La unidad de análisis es el elemento básico sobre el que se realiza una investigación (Rodríguez et al., 2021). En el presente caso, la unidad de análisis correspondió a los profesionales de enfermería que laboran en el área de cuidados intensivos.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

La encuesta es una técnica que consiste en la recopilación sistemática de datos a través de la realización de preguntas estandarizadas a una muestra representativa de una población determinada (Feria et al., 2020). La técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta, misma que estuvo orientada a los profesionales de enfermería que atienden a pacientes críticos.

### **3.4.2 Instrumentos**

Un cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en una serie estandarizada de preguntas que se discuten para obtener información específica de los participantes de la investigación. (Cisneros et al., 2022). Dado la técnica aplicada, se empleó como instrumento el cuestionario (ver anexo 2). El cuestionario para medir la experiencia laboral estuvo conformado por 14 interrogantes, segmentados en cuatro dimensiones que son: años de experiencia (1 ítem); dimensión de ambiente laboral (3 ítems); dimensión de manejo pacientes críticos (3 ítems). Por otro lado, el cuestionario para medir las competencias del personal de enfermería se conformó de 20 interrogantes, mismas que estuvieron divididas en cuatro dimensiones que son: conocimientos (5 ítems), habilidades (5 ítems), actitudes (5 ítems), comunicación (5 ítems)

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La validez establece que el instrumento mide de manera precisa y fiable lo que se quiere medir (López et al., 2019). Para validar los instrumentos, se aplicó el juicio de cinco expertos en la materia, quienes evaluaron la relevancia, claridad y pertinencia de las interrogantes planteadas (Ver anexo 3); en este ámbito, se destacó la aplicación de la  $v$  de Aiken que generó como resultado el valor de 1 por cada variable, validando los cuestionarios.

En relación con la confiabilidad de los instrumentos, esto se refiere a la consistencia o estabilidad de los resultados que se obtienen al usar un instrumento de medición en diferentes momentos y en diferentes situaciones similares (López et al., 2019). Para esto, se desarrolló una prueba piloto conformada por 20 profesionales de enfermería a fin de determinar si los instrumentos eran confiables, considerando la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Cabe mencionar que, un valor que oscila entre 0.70 a 0.90 indica que los instrumentos poseen una buena consistencia interna. Los resultados demostraron que, el instrumento de experiencia laboral

presentó un valor de 0.854 y el instrumento de competencias del personal de enfermería un alfa de 0.865.

### **3.5 Procedimientos**

Para la ejecución del presente estudio se desarrollaron una serie de pasos, mismos que se describen a continuación.

- Se efectuó una reunión con los directivos de la clínica para obtener el permiso respectivo que avale el uso del nombre de la institución y permita la aplicación de los instrumentos a los sujetos de estudio.
- Se efectuó una revisión bibliográfica para establecer la estructura de los instrumentos de recolección de datos.
- Se efectuó el proceso de validación de los instrumentos mediante la participación de cinco expertos en el área.
- Se efectuó la prueba piloto y se determinó la confiabilidad de los instrumentos.
- Se efectuó la firma del consentimiento informado de los profesionales de enfermería que participaron en el estudio (Ver anexo 4).
- Se efectuó la recolección de los datos en las instalaciones de la clínica.
- Se efectuó el análisis estadístico e inferencial de los datos recolectados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Este estudio consideró el análisis descriptivo e inferencial de la información recolectada. En el primer caso, se ingresó la información a una base de datos de Excel y se determinó la frecuencia de cada pregunta mediante tablas y gráficos estadísticos. Los análisis inferenciales utilizaron SPSS v26 para determinar las relaciones entre las variables del estudio; cabe mencionar que se realizaron pruebas de normalidad para determinar el tipo de análisis a utilizar.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos considerados en el estudio fueron la beneficencia, justicia, autonomía y no maleficencia. A través de la beneficencia se garantizó que la investigación tuvo un propósito legítimo; mediante la justicia, se aseguró que la selección de los participantes se realizó de manera equitativa, evitando cualquier forma de discriminación. La autonomía implicó el respeto de la decisión que tomen los enfermeros con respecto a su participación en el estudio, en tanto que, la no maleficencia expuso el no causar daño a los participantes del trabajo.

Además, se integraron los principios estipulados en la declaración de Helsinki que implican la confidencialidad de la información, el respeto a los sujetos de estudio y la firma del consentimiento informado. Asimismo, se contemplaron los principios de responsabilidad y honestidad, los cuales procedieron del código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, mismos que permitieron garantizar un trabajo transparente.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

#### Objetivo general

Analizar la relación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 1**

*Relación entre experiencia laboral y competencias del personal*

		Competencias del personal					Total
		Muy alta	Alta	Regular	Mala	Muy mala	
Experiencia laboral	Muy alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alto	3,3%	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%	63,3%
	Regular	0,0%	0,0%	16,7%	13,3%	0,0%	30,0%
	Buena	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Total	3,3%	20,0%	36,7%	40,0%	0,0%	100,0%

*Nota.* Datos porcentuales de resultados de encuestas

Los resultados presentados en la tabla 1, indican que el 20% de los profesionales de enfermería que tienen una experiencia laboral alta disponen de competencia con grado similar, aunque existe un 20% que a pesar de tener una experiencia laboral alta puede mostrar una regular y mala competencia respectivamente.

### Objetivo específico uno

Describir la relación entre los años de experiencia y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023

**Tabla 2**

*Relación entre años de experiencia y competencias del personal*

		Competencias del personal					Total
		Muy alta	Alta	Regular	Mala	Muy mala	
Años de experiencia	Muy alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alto	0,0%	8,3%	6,7%	10,0%	3,3%	28,3%
	Regular	0,0%	11,7%	20,0%	20,0%	0,0%	51,7%
	Buena	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
	Total	0,0%	20,0%	36,7%	40,0%	3,3%	100,0%

*Nota.* Datos porcentuales de resultados de encuestas

En la tabla 2, fue posible evidenciar que las puntuaciones indicaron un predominio de grado regular en los años de experiencia y las competencias del personal con el 20.0%, al igual que un nivel malo con el 20%.

## Objetivo específico dos

Determinar la relación entre el ambiente laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 3**

*Relación entre nivel de ambiente laboral y competencias del personal*

		Competencias del personal					Total
		Muy alta	Alta	Regular	Mala	Muy mala	
Nivel de Ambiente Laboral	Muy alto	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alto	3,3%	16,7%	8,3%	15,0%	0,0%	43,3%
	Regular	0,0%	3,3%	28,3%	18,3%	0,0%	50,0%
	Buena	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Total	3,3%	20,0%	36,7%	40,0%	0,0%	100,0%

*Nota.* Datos porcentuales de resultados de encuestas

En la tabla 3, se aprecia los valores que se obtuvieron mediante la tabla cruzada, de la cual se obtuvo un nivel regular de la dimensión nivel de ambiente laboral y en la variable competencias del personal que fue del 28.3%, aunque con menor proporción se tuvo también un grado malo en la variable con el 18.3%.



### Objetivo específico tres

Identificar la relación entre el manejo de pacientes críticos y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 4**

*Relación entre nivel de manejo de paciente críticos y competencias del personal*

		Competencias del personal					Total
		Muy alta	Alta	Regular	Mala	Muy mala	
Nivel de Manejo de Pacientes Críticos	Muy alto	1,7%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Alto	0,0%	18,3%	10,0%	20,0%	1,7%	50,0%
	Regular	0,0%	0,0%	26,7%	10,0%	0,0%	36,7%
	Buena	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Total	1,7%	20,0%	36,7%	40,0%	1,7%	100,0%

*Nota.* Datos porcentuales de resultados de encuestas

Los hallazgos que se muestran en la tabla 4, indican que el profesional asistencial que alcanzó un nivel regular en el manejo de pacientes críticos obtuvo un similar grado en las competencias del personal con el 26.7%. No obstante, aquellos con un nivel alto de manejo de pacientes críticos mostraron una alta competencia que fue del 18.3%.

## Estadística inferencial

### Prueba de normalidad para reconocer la distribución de los datos

1. Hipótesis nula ( $H_0$ ) = Los datos siguen una distribución no normal.
2. Hipótesis alterna ( $H_1$ ) = Los datos siguen una distribución normal

#### Criterios de decisión de hipótesis:

El nivel de significancia es  $> 0.05$ , se acepta  $H_1$

El nivel de significancia es  $< 0.05$ , se acepta  $H_0$ .

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable experiencia laboral	0,173	60	0,000
Variable competencias del personal de Enfermería	0,213	60	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el presente estudio, dado que la muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería, se empleó el coeficiente Kolmogorov-Smirnov el cual se utiliza en casos donde los datos son iguales o superan los 50 datos. En relación con la significancia, se evidenció valores menores de 0,05 tanto en las dimensiones como en las variables, reconociendo que siguen una distribución no normal. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula expuesta previamente, demandando el uso de un análisis no paramétrico, por lo cual, se consideró el estadígrafo de correlación de Spearman.

## Hipótesis general

La experiencia laboral se relaciona positiva y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 6**

*Correlación entre experiencia laboral y competencias del personal*

Correlaciones		Competencias del Personal de Enfermería	
Rho de Spearman	Experiencia laboral	Coefficiente de correlación	,485**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo general del estudio, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, donde los resultados obtenidos exponen la existencia de una relación entre las variables experiencia laboral y competencias del personal de enfermería, esto se justifica al evidenciar una significancia de 0,000 menor a 0,05. Cabe mencionar que, el grado de correlación es positiva y moderada (Rho = ,485), demostrando que la relación es directa, es decir que, a medida que los años de experiencia son mayores, las competencias del personal serán mejores. Con base en lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula del estudio y se acepta la hipótesis específica que determina que la experiencia laboral se relaciona positiva y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

## Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre los años de experiencia y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 7**

*Relación entre años de experiencia y competencias del personal de enfermería*

<b>Correlaciones</b>		<b>Competencias del Personal de Enfermería</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Años de experiencia</b>	,278*
		0,031
	<b>N</b>	60

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la tabla 7 indican que existe una relación entre la dimensión años de experiencia y la variable competencias del personal de enfermería, esto al identificar una significancia de 0,031 menor a 0,05. El coeficiente de Spearman fue de ,278 demostrando una relación directa pero baja; no obstante, se especifica que, las competencias del profesional son más altas conforme los años de experiencia que sustente el personal.

## Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre el ambiente laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 8**

*Relación entre dimensión ambiente laboral y competencias del personal de enfermería*

Correlaciones		Competencias del Personal de Enfermería	
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	,379**
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	60

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la dimensión ambiente laboral y la variable competencias del personal de enfermería, se observó una relación positiva y baja, considerando una significancia de 0,003 menor a 0,05 y un Rho de ,379. Al ser una relación directa, se especifica que, a mejor ambiente laboral, mayores serán las competencias del personal de enfermería.

### Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el manejo de pacientes críticos y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023.

**Tabla 9**

*Relación entre manejo de pacientes críticos y competencias del personal de enfermería*

Correlaciones		Competencias del Personal de Enfermería	
Rho de Spearman	Manejo de pacientes críticos	Coefficiente de correlación	,474**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 9 exponen la existencia de una relación entre la dimensión manejo de pacientes críticos y la variable competencias del personal de enfermería, esto al evidenciar una significancia de 0,000 menor a 0,05. El Rho de Spearman fue de ,474 indicando una relación positiva moderada, es decir que, un manejo eficiente de los pacientes críticos se debe a un nivel alto de competencias por parte del personal.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, el cual estipula analizar la relación entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Se lo compara con los fundamentos teóricos propuestos por Rosabeth Moss Kanter resaltando la teoría del empoderamiento o del *empowerment* estructural, la cual ofrece un marco conceptual para comprender cómo la concepción de poder de los empleados puede influir en su experiencia laboral y en los resultados organizacionales. Además, el autor establece, cuando los colaboradores se sienten empoderados, experimentan un mayor sentido de autoeficacia y confianza en sí mismos, lo que a su vez contribuye a su motivación, satisfacción laboral, compromiso con el trabajo y mejora su experiencia de trabajo. Por otro lado, Hökkä et al. (2020), resaltaron que las competencias del profesional asistencial son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a las enfermeras desempeñarse de manera efectiva en su trabajo.

En la tabla 1, se aprecia los resultados de la tabla cruzada para las variables experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería, en la que se constató que el 20% de los profesionales de enfermería que tienen una experiencia laboral alta disponen de competencia con grado similar. Dichos hallazgos se asemejan a lo expresado por Treviño y López (2022), que aseguraron que la teoría de Kanter permite entender cómo el empoderamiento del profesional asistencial influye en su experiencia laboral. En función con esto, a medida que adquieren más experiencia laboral, pueden desarrollar un mayor sentido de competencia y confianza en su capacidad para tomar decisiones y enfrentar desafíos en el manejo de pacientes críticos. En vista de ello, los hallazgos poseen similitud con Faraji et al. (2019), debido a que la competencia en las enfermeras estaba en un nivel muy bueno dado a sus años de labor. De igual manera, Wei et al. (2019), encontraron un nivel superior al promedio de las competencias de las enfermeras del UCI con respecto a sus años de trabajo.

En cuanto a la hipótesis general, la experiencia laboral se relaciona positiva y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área

crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Esto se comprueba en la tabla 6, la cual evidenciar una significancia de 0,000 menor a 0,05. Cabe mencionar que, el grado de asociación es positiva y moderada ( $Rho = 0.485$ ), demostrando que la relación es directa, es decir, que a medida que los años de experiencia son mayores, las competencias del profesional serán mejores. Dichos hallazgos coinciden con lo planteado por Sailema (2023), que aseguraron que los altos conocimientos adquiridos por más de los cinco años de experiencia laboral permiten que el enfermero tome la decisión correcta en procedimientos de complejidad. Asimismo, se confirma con lo hallado por Quinatoa y Mejía (2022), que manifestaron que las competencias del rol enfermero se forman a partir de las experiencias laborales y los conocimientos. Finalmente, se asemeja a Ali et al. (2020), que encontraron una correlación significativa en la práctica y la experiencia para la construcción de una correcta competencia enfermera.

En lo que se refiere al objetivo específico uno, describir la relación entre los años de experiencia y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Este aspecto fue sustentado con lo manifestado por Caro (2021), que aseguró que los años de experiencia en enfermería se refieren a la cantidad de años que el personal asistencial ha trabajado en dicho campo. Esto puede incluir práctica en diferentes roles, como enfermera clínica, de atención primaria, especialista, investigadora, entre otros contextos. Estos son de gran relevancia a considerar, dado que esta es una profesión altamente especializada que requiere habilidades y conocimientos específicos. Adicional, Hökkä et al. (2020), expresaron que entre las competencias del personal de enfermería se incluyen habilidades técnicas y clínicas, como la administración de medicamentos, la toma de muestras, la realización de exámenes físicos, la gestión de pacientes críticos, la implementación de medidas de seguridad, entre otras.

En la tabla 2, es posible observar las puntuaciones indicaron un predominio de grado regular en los años de experiencia y las competencias del personal con el 20.0%. Dichos resultados se asemejan a lo expresado por Caro (2021) que expresó que cuanto más tiempo tenga trabajado un miembro de esta carrera en la profesión,



existe mayor probabilidad de que haya desarrollado las prácticas avanzadas y tenga la destreza de solventar y resolver casos en situaciones clínicas complejas. Adicional, estos hallazgos coinciden con los encontrados en Taínta et al. (2020), en el que el 37.8% de los profesionales tienen una experiencia laboral de menos de 20 años y en el trabajo de Ali et al. (2020), se encontró que el 59.09% tiene una experiencia laboral mayor a cinco años. Asimismo, Sailema (2023), halló que los altos conocimientos adquiridos por más de los cinco años de experiencia laboral permiten que el enfermero tome la decisión correcta en procedimientos de complejidad y Wei et al. (2019), determinó que un nivel superior al promedio de las competencias de las enfermeras del UCI con respecto a sus años de labor.

En cuanto a la hipótesis general, existe una relación significativa entre los años de experiencia y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Esto se corrobora en la tabla 7, donde se aprecia una asociación de la dimensión con la variable antes mencionada, dado que se identificó una significancia de 0.031 menor a 0.05, mientras que el coeficiente de Spearman fue de 0.278, demostrando una asociación directa pero baja. En vista de ello, se comparó los resultados con el trabajo de Zhang et al. (2020), en el que se evidenció que la experiencia laboral fue superior a 10 años. Asimismo, tiene similitud con Faraji et al. (2019), que expresaron que la competencia en las enfermeras estaba en un nivel muy bueno debido a sus años de labor.

Con respecto al objetivo específico dos, determinar la relación entre el ambiente laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Este enunciado se justifica con Xu et al. (2021), que manifestaron que la dimensión ambiente laboral alude al conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que se lleva a cabo el trabajo en una organización. Su importancia es que favorece la satisfacción laboral, lo que se traduce en mayor compromiso y motivación en el desempeño de las funciones de los profesionales. A su vez, se contrasta con lo expresado por Karimi et al. (2020), en el que afirmaron que en el ámbito de la enfermería, un ambiente laboral

adecuado contribuye a una mayor calidad en la atención de los pacientes y a la reducción del estrés laboral.

En la tabla 3, las puntuaciones conseguidas mediante la tabla cruzada demuestran un predominio de un nivel regular de la dimensión ambiente laboral y en la variable competencias del personal que fue del 28.3%. Dichos resultados se asemejan a lo expresado por Xu et al. (2021), que establece que el ambiente laboral adecuado promueve la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la colaboración entre los profesionales de enfermería y el equipo multidisciplinario. De igual manera, Said y Chiang (2020), las competencias del personal de enfermería incluyen habilidades relacionales y de comunicación, como la empatía, la capacidad de escuchar, la capacidad de comunicarse efectivamente con los pacientes y sus familias, y la capacidad de trabajar en equipo con otros profesionales de la salud. Estos aspectos fueron revisados en la investigación de Osman et al. (2019), en donde se constató que el profesional asistencial tenía un buen nivel de competencias (54.5%), lo cual se asociaba a varios criterios, entre ellos una amplia experiencia laboral (61.4%).

En cuanto a la hipótesis específica dos, existe una relación significativa entre el ambiente laboral y significativamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Esto se comprueba en la tabla 8, en el que se observó una asociación positiva y baja, considerando una significancia de 0.003 menor a 0.05 y un Rho de 0.379. Al ser una relación directa, se especifica que, a mejor ambiente laboral, mayores serán las competencias del profesional asistencial. Adicional, se contrastó con los resultados de Zhang et al. (2020), que demostraron que el ambiente laboral y las competencias del personal enfermero son fundamentales para tomar decisiones en situaciones que cambian constantemente basadas en la habilidad para aplicar el pensamiento crítico y el razonamiento clínico. A su vez, se constató en el estudio de Villacreses (2022), que las competencias del cuidado de pacientes se dan a partir de cinco fases adquiridas en los años de trabajo, que son la valoración, diagnóstico, planificación, intervención y evaluación.

En lo que se refiere al objetivo específico tres, identificar la relación entre el manejo de pacientes críticos y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Dicho planteamiento se justifica con lo propuesto por Joo y Liu (2021), que aseguraron que el manejo de pacientes críticos es el cuidado de las personas que están en un estado de salud grave o en una situación de emergencia médica, que requiere una atención y monitoreo constante. A su vez, Pursio et al. (2021) indicaron que estos enfermos pueden estar experimentando problemas respiratorios, fallo multiorgánico, lesiones traumáticas, enfermedades infecciosas graves, entre otras afecciones médicas complejas. Además, su manejo es realizado por el profesional asistencial altamente capacitado y con experiencia, como médicos especialistas en cuidados intensivos, enfermeros especializados en cuidados críticos y otros profesionales sanitarios.

En la tabla 4, se logra observar las calificaciones que consiguieron por medio de la tabla cruzada, en la que evidenció un predominio del nivel regular en el manejo de pacientes críticos obtuvo un similar grado en las competencias del personal con el 26.7%. Dichos resultados se asemejan a lo expresado por Joo y Liu (2021), quienes aseguraron que estos individuos pueden estar en UCI o en demás áreas del hospital que ofrecen atención médica avanzada; por lo que la administración de los sujetos implica el suministro de medicamentos y terapias complejas, la monitorización constante de los signos vitales y otras funciones corporales, la gestión de equipos médicos y la toma de decisiones rápidas y efectivas para prevenir complicaciones y mejorar la calidad de vida del paciente. Asimismo, estas afirmaciones coinciden con Ali et al. (2020), que manifestaron que el 90.8% del personal asistencial tuvieron una práctica de nivel satisfactorio. Al igual que, lo hallado por Saritama et al. (2023), que estipularon que el profesional de enfermería está altamente capacitado para el manejo de pacientes en estado crítico.

En cuanto a la hipótesis específica tres, existe una relación significativa entre el manejo de pacientes críticos y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, 2023. Esto se comprueba en la tabla 9, en la que se observó una significancia de 0,000 menor a 0.05 y el Rho de Spearman fue de 0.474, lo que indica una asociación positiva moderada. Es

decir, que un manejo eficiente de los enfermos en estado de peligro se debe a un nivel alto de competencias por parte del personal. Por lo tanto, se comparó con el resultado de Ali et al. (2020), en donde manifestaron que hay una correlación significativa en la práctica y la experiencia para la construcción de una correcta competencia enfermera. A su vez, se contrastó con lo planteado por Zhang et al. (2020), que aseguraron que el conocimiento de estas es una base sólida para las enfermeras de cuidados críticos que se adquieren con las experiencias del trabajo.

Por otra parte, la metodología que se empleó en este trabajo fue la investigación básica, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. Las fortalezas que se detectaron de estos elementos fueron que permiten un acercamiento realista al problema de estudio, pues favorecen a una recolección de datos amplia, justificada y sobre todo, válida. Así mismo, esta metodología brinda la posibilidad de abordar el tema en profundidad, haciendo énfasis en los aspectos más relevantes, sin dejar de lado los matices que pudieran afectar el resultado del trabajo. Además, permite obtener una mayor cantidad de información acerca de la temática, lo que contribuirá a la toma de decisiones pertinentes.

En lo que respecta a la población objeto de estudio, esta fue conformada por el personal asistencial de una clínica privada del cantón Milagro, comprendiendo un total de 60 enfermeros, los cuales cumplían con criterios de inclusión. Adicional, al ser una muestra pequeña se optó una de tipo censal, por lo cual, se investigó a 60 personas. Una de las debilidades del procedimiento metodológico es el tamaño de la población estudiada, que fue compuesta por una muestra de 60 profesionales de enfermería. Esto representa una cantidad ya limitada de personas, lo que podría limitar la validez de los resultados obtenidos. Además, a causa de la naturaleza censal de la muestra, la investigación se limitará al personal de enfermería especificados, excluyendo la posibilidad de investigar a otros individuos o entidades a considerar.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados del estudio utilizando el coeficiente Rho de Spearman ( $Rho=0,485$ ,  $p=0,000$ ) indican que existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro en 2023. Es decir, a medida que aumenta la experiencia laboral, las competencias del personal también mejoran.
2. Los años de experiencia mantienen una relación significativa estadísticamente con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro, demostrando a través de un Rho de Spearman de  $0,278$  y una significancia de  $0,031$  que mientras más años de experiencia se acumule, más alta es la competencia profesional.
3. La dimensión ambiente laboral se relaciona con las competencias del personal de enfermería en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro y se determinó como positiva y baja, dado que se obtuvo un Rho de Spearman de  $0.379$  con significancia de  $0.003$ . Esto significa que, a mejor ambiente laboral, mayores serán las competencias del enfermero en el área crítica específica.
4. El manejo de los pacientes críticos se relaciona con las competencias del personal de enfermería de en un área crítica de una clínica privada del cantón Milagro y se identificó como positiva, debido a un Rho de Spearman de  $0.474$  con significancia de  $0.000$ . Esto señala que la capacidad del personal de enfermería para gestionar y brindar atención adecuada a los pacientes en estado crítico está estrechamente vinculada a sus competencias en ese campo específico.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere promover la retención de profesionales experimentados a través del reconocimiento y valoración, desarrollo profesional continuo, flexibilidad laboral, ambiente laboral favorable, programas de mentoría, beneficios y compensación competitiva, oportunidades de crecimiento interno, evaluación del clima laboral, entre otros.
2. Las autoridades de una clínica privada del cantón Milagro deben implementar programas de capacitación continua y desarrollo profesional para el personal de enfermería en el área crítica de la clínica. Estos programas deben enfocarse en fortalecer las competencias necesarias para el manejo de pacientes críticos y promover la adquisición de experiencia laboral. Además, se deben establecer mecanismos de reconocimiento y valoración de la experiencia acumulada por el personal, con el objetivo de fomentar la motivación y el compromiso con la calidad asistencial.
3. Los profesionales de la salud deben buscar oportunidades para mejorar su experiencia laboral. Esto puede lograrse participando en proyectos de investigación, colaborando en equipos multidisciplinarios y buscando rotaciones en diferentes áreas especializadas dentro de la clínica. Además, se les insta a mantenerse actualizados en las últimas prácticas y avances en el campo de la enfermería, asistiendo a conferencias, seminarios y eventos relevantes.
4. Los profesionales de la salud deben promover un ambiente de apoyo emocional y social para los pacientes. Se les anima a implementar estrategias de manejo del estrés y a ofrecer apoyo psicológico a los pacientes con el fin de disminuir su carga emocional. Esto puede lograrse mediante la creación de grupos de apoyo, la derivación a terapia psicológica cuando sea necesario y la promoción de la participación de la familia y la comunidad en el proceso de cuidado y recuperación del paciente.

## REFERENCIAS

- Abbaspour, H., Heydari, A., & Esmaily, H. (2021). Study of the Relationship between Nurses' Work Experience and Clinical Competency. *Medical Education Bulletin*, 2(3), 289-296. <https://doi.org/10.22034/MEB.2021.313001.1036>
- Abrahão, L., Bispo, I., Rizk, S., Biselli, B., Gomes, B., Bittar, C., de Oliveira, G., de Almeida, J., de Oliveira, M., Garzillo, C., Leme, A., Elena, M., Val, F., de Almeida, M., Lacerda, M., Ramires, J., Kalil, R., Teboul, J., & Landoni, G. (2021). Intensive care management of patients with COVID-19: A practical approach. *Annals of Intensive Care*, 11(1), 36. <https://doi.org/10.1186/s13613-021-00820-w>
- Acosta, M., & Maya, G. (2020). Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 22-32. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Ali, S., Gillani, S., Afzal, M., & Parveen, K. (2020). Assessment of nurses management skills for critically ill patients. *Biological and Clinical Sciences Research Journal*, 2020(1), Art. 1. <https://doi.org/10.54112/bcsrj.v2020i1.13>
- Ali, S., Gillani, S., Afzal, M., Perveen, K., & Ahmad, A. (2020). Assessment of nurses management skills for critically ill patients. *Biological and Clinical Sciences Research Journal*, 13, 1-7. <https://doi.org/10.54112/bcsrj.v2020i1.13>
- Ali, T., Babamohamadi, H., & Nobahar, M. (2020). Critical thinking skills in intensive care and medical-surgical nurses and their explaining factors. *Nurse Education in Practice*, 45, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102783>
- Arabi, Y., Fowler, R., & Hayden, F. (2020). Critical care management of adults with community-acquired severe respiratory viral infection. *Intensive Care Medicine*, 46(2), 315-328. <https://doi.org/10.1007/s00134-020-05943-5>
- Boy, A. M., Espinoza, A. B., Olmos, D., & Carlos, J. A. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), Art. 100. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Caro, A. (2021). Aproximación a la enfermería penitenciaria: Una revision integradora. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 23(2), 76-85. <https://doi.org/10.18176/resp.00034>
- Castellano, I., Bittar, O., Castellano, N., & Silva, H. (2020). *Incursionando en el mundo de la investigación: Orientaciones básicas*. Editorial Unimagdalena.

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Coaquira, N. (2021). Relación entre habilidades investigativas y gestión en salud en enfermeras de la Red de Salud Arequipa-Caylloma. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192021000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- CONCYTEC. (2020). *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*.
- Díaz, A., Villanueva, I., & Martínez, J. (2020). Habilidades sociales de comunicación en el cuidado humanizado de enfermería: Un diagnóstico para una intervención socioeducativa. *Escola Anna Nery*, 24, e20190238. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0238>
- Díaz, D. (2020). *Competencias del profesional de Enfermería para gestionar cuidado directo en unidad de cuidados intensivos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75995>
- Díaz, D., & Soto, V. (2020). Competencias de enfermeras para gestionar el cuidado directo en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(3), 1-13.
- Egerod, I., Kaldan, G., Nordentoft, S., Larsen, A., Herling, S., Thomsen, T., & Endacott, R. (2021). Skills, competencies, and policies for advanced practice critical care nursing in Europe: A scoping review. *Nurse Education in Practice*, 54, 1-34. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103142>
- Faraji, A., Karimi, M., Mohsen, S., Janatolmakan, M., & Khatony, A. (2019). Evaluation of clinical competence and its related factors among ICU nurses in Kermanshah-Iran: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(4), 421-425. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.09.007>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, XI, 62-79.



- Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Franjić, S. (2020). Critical Care Nursing. *Iberoamerican Journal of Medicine*, 3, 183-187. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3713334>
- Hökkä, M., Martins, S., Pölkki, T., Kyngäs, H., & Hernández, P. (2020). Nursing competencies across different levels of palliative care provision: A systematic integrative review with thematic synthesis. *Palliative Medicine*, 34(7), 851-870. <https://doi.org/10.1177/0269216320918798>
- Joo, J., & Liu, M. (2021). Nurses' barriers to caring for patients with COVID-19: A qualitative systematic review. *International Nursing Review*, 68(2), 202-213. <https://doi.org/10.1111/inr.12648>
- Karimi, Z., Fereidouni, Z., Behnammoghadam, M., Alimohammadi, N., Mousavizadeh, A., Salehi, T., Mirzaee, M. S., & Mirzaee, S. (2020). The Lived Experience of Nurses Caring for Patients with COVID-19 in Iran: A Phenomenological Study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1271-1278. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S258785>
- Kavanagh, J., & Sharpnack, P. (2021). *Crisis in Competency: A Defining Moment in Nursing Education*. <https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=10913734&AN=156776308&h=r0pi7jvOFa2PBz7H3n4Q9I62fzdTSQkrIp3ZMml98FrCBpJT28HYLL%2bchY9vwr8KeiQaILvlzmQ3XKkdkG9%2bQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d10913734%26AN%3d156776308>
- Kerr, D., Ostaszkiwicz, J., Dunning, T., & Martin, P. (2020). The effectiveness of training interventions on nurses' communication skills: A systematic review. *Nurse Education Today*, 89, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104405>
- Kleib, M., Chauvette, A., Furlong, K., Nagle, L., Slater, L., & McCloskey, R. (2021). Approaches for defining and assessing nursing informatics competencies: A

- scoping review. *JBI Evidence Synthesis*, 19(4), 794. <https://doi.org/10.11124/JBIES-20-00100>
- Liaqat, M., Awan, R. L., Sharif, S., & Bibi, R. (s. f.). *Empowerment: A Change in Nursing and Health Care System*.
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), Art. 2(Sup).
- Mazacón, M., Paliz, C., & Caicedo, L. (2020). Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(105), Art. 105. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i105.383>
- Moura, L. N., Camponogara, S., Santos, J. L. G. D., Gasparino, R. C., Silva, R. M. D., & Freitas, E. D. O. (2020). Structural empowerment of nurses in the hospital setting. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3373. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- Muñiz, G., García, M., Rodríguez, C., Sánchez, C., Sandrea, L., & Rebolledo, D. (2019). Competencias del ser y hacer en enfermería: Revisión sistemática y análisis empírico. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(2), Art. 2.
- Nemati, M., Ebrahimi, B., & Nemati, F. (2020). Assessment of Iranian Nurses' Knowledge and Anxiety Toward COVID-19 During the Current Outbreak in Iran. *Archives of Clinical Infectious Diseases*, 15(COVID-19), Art. COVID-19. <https://doi.org/10.5812/archcid.102848>
- Osman, M., Ibrahim, M., & Diab, G. (2019). Relationship between Nurses' Competencies and Quality of Patient Care at Intensive Care Units. *Menoufia Nursing Journal*, 4(2), 1-14.
- Pursio, K., Kankkunen, P., Sanner, E., & Kvist, T. (2021). Professional autonomy in nursing: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1565-1577. <https://doi.org/10.1111/jonm.13282>
- Quinatoa, D., & Mejía, R. (2022). *Experiencias del profesional de enfermería durante el cuidado al paciente crítico: Lecciones autoaprendidas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo]. <https://repositorio.pucesd.edu.ec/handle/123456789/118>
- Rodríguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias.

- Rodríguez, F., & Sánchez, S. (2020). Conocimientos, prácticas y actitudes de enfermería para la atención de personas con tuberculosis. *Enfermería universitaria*, 17(1), 76-86. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.1.713>
- Said, N., & Chiang, V. (2020). The knowledge, skill competencies, and psychological preparedness of nurses for disasters: A systematic review. *International Emergency Nursing*, 48, 100806. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100806>
- Sailema, M. (2023). *Rol de enfermería en el cuidado de pacientes críticos en la unidad de cuidados intensivos* [MasterThesis, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15569>
- Saritama, G., Yarigsicha, K., & Espinoza, F. (2023). Nivel de conocimiento de internos de enfermería sobre el manejo del distrés respiratorio neonatal. *Polo del Conocimiento*, 8(1), Art. 1. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i1.5068>
- Shamsu, M., Varaei, S., & Jalalinia, F. (2020). Nurses' Knowledge and Attitude towards Postoperative Pain Management in Ghana. *Pain Research and Management*, 2020, e4893707. <https://doi.org/10.1155/2020/4893707>
- Táinta, M., Arteché, Y., Martín, I., Salas, V., & Goñi, R. (2020). Conocimientos y actitudes de las enfermeras de una unidad de cuidados intensivos acerca del dolor de los pacientes. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 43(2), 177-187. <https://doi.org/10.23938/assn.0872>
- Torres, J., Calderón, M., Ramírez, D., & Lara, H. (2022). Práctica avanzada de la enfermera en urgencias extrahospitalaria. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(4), 193-203. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.193-203](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.193-203)
- Treviño, R., & López, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Vera, D., Zambrano, G., & Vega, J. (2021). Competencias emocionales del enfermero profesional en la atención al paciente en el Hospital General

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manta. *Revista de Ciencias de la Salud*, 5(3), 38-45. <https://doi.org/10.33936/qkracs.v5i3.3122>
- Villacreses, L. (2022). *Rol de enfermería en pacientes con úlceras por presión en unidad de cuidados intensivos* [Tesis de maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4187>
- Wanberg, C., Ali, A., & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315-337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wei, W., Niu, Y., & Ge, X. (2019). Core competencies for nurses in Chinese intensive care units: A cross-sectional study. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 276-282. <https://doi.org/10.1111/nicc.12398>
- Xu, F., Tang, J., Lu, S., Fang, H., Dong, L., & Zhou, Y. (2021). Coping and growing in dilemma: Clinical work experience of front-line nurses in Wuhan during the early stage of COVID-19 epidemic. *Japan Journal of Nursing Science*, 18(4), e12428. <https://doi.org/10.1111/jjns.12428>
- Xu, L., Sun, Q., Feng, J., Huang, L., Xu, C., Shen, W., Ding, J., & Jin, Y. (2022). Nursing Skill Assessment of Hospital Nurses in Management of Critically Ill Patients. *Applied Bionics and Biomechanics*, 2022, 1497847. <https://doi.org/10.1155/2022/1497847>
- Zhang, X., Meng, K., & Chen, S. (2020). Competency framework for specialist critical care nurses: A modified Delphi study. *Nursing in Critical Care*, 25(1), 45-52. <https://doi.org/10.1111/nicc.12467>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Experiencia laboral: se refiere a las habilidades y conocimientos adquiridos a través del trabajo remunerado y no remunerado en un campo o industria específica (Abbaspour et al. 2021).	La experiencia laboral se mide con las siguientes dimensiones: años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos.	Años de experiencia	Años	Muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.
		Ambiente laboral	Experiencia	
			Ambiente laboral	
		Manejo de pacientes críticos	Capacitación	
			Capacidad de manejo	
			Satisfacción de pacientes	
Competencias del personal de enfermería: son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que un enfermero o enfermera debe poseer para brindar cuidados de calidad a los pacientes (Mazacón et al. 2020).	Las competencias del personal de enfermería se miden con las dimensiones: conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación.	Conocimientos	Complejidad de los pacientes	Muy buena Buena Regular Alta Muy Alta
			Conocimiento	
			Protocolos y procedimientos	
		Habilidades	Farmacoterapia	
			Habilidad	
			Decisiones rápidas y efectivas	
Actitudes	Coordinación y liderazgo			
	Disposición de brindar cuidados			
	Calma y control emocional			
Comunicación	Compromiso con la actualización de conocimientos			
	Comunicación efectiva con pacientes			
	Comunicación efectiva con miembros de salud			
			Documentación adecuada	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



### Experiencia Laboral y Competencias Del Personal de Enfermería En Una Área Crítica De Una Clínica Privada Del Cantón Milagro, 2023

El instrumento tiene fines educativos las respuestas serán anónimas; por tanto, será tratado con confidencialidad la información

#### Datos demográficos

##### Sexo

- Masculino  
 Femenino

##### Edad

- 20-30  
 31-40  
 41-50  
 51 en adelante

#### 1. Variable: Experiencia laboral

##### Preguntas

**MB B R A MA**

##### I. Años de experiencia

1. ¿Cómo calificarías la importancia de tener años de experiencia en tu campo laboral para desarrollar tus funciones de manera adecuada?
2. ¿Crees que tener 5 años de experiencia te da la capacidad para poder desarrollar tus funciones de manera adecuada?

##### II. Dimensión de Ambiente Laboral

3. ¿Cómo calificaría su experiencia laboral en la clínica privada?
4. ¿Cómo calificaría la experiencia laboral que ha adquirido en la clínica privada en términos de la satisfacción y el disfrute que ha tenido en su trabajo?

5. ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en la clínica privada en términos de satisfacción y comodidad en tu lugar de trabajo?

6. ¿Cómo calificaría la calidad del ambiente laboral en la clínica privada en términos de la colaboración, el respeto y el apoyo que se brinda entre colegas y superiores?

7. ¿Cómo calificaría la capacitación recibida para trabajar en la clínica privada en términos de eficacia y calidad para desarrollar tus funciones laborales?

8. ¿En qué medida considera que la capacitación recibida en la clínica privada ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y a ampliar su conocimiento en el área de la salud?

### **III. Dimensión de Manejo Pacientes Críticos**

9. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar pacientes críticos en la clínica privada?

10. ¿Cómo evaluaría su habilidad para trabajar en equipo en la clínica privada y su capacidad para adaptarse a las dinámicas de trabajo del equipo médico?

11. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los pacientes críticos que ha atendido en la clínica privada en términos de satisfacción y calidad de atención que se les brinda?

12. ¿Cómo calificaría su habilidad para mantener una comunicación efectiva y empática con los pacientes críticos en la clínica privada?

13. ¿Cómo calificaría el nivel de complejidad de los casos de pacientes críticos que atiende en la clínica privada?

14. ¿Cómo calificaría su capacidad para trabajar en equipo en situaciones de alta complejidad en la clínica privada?

Nota: Muy bajo (MB), Bajo (B), Regular (R), Alto (A), Muy Alto (MA).

## 2. Variable: Competencias del personal de Enfermería

Preguntas	MB	B	R	A	MA
<b>I. Dimensión de Conocimientos</b>					
1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?					
2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?					
3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?					
4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?					
5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?					
<b>II. Dimensión de Habilidades</b>					
6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?					
7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones					



de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?

8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?

9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?

10. ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?

### **III. Dimensión de Actitudes**

**MB B R A MA**

11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?

12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?

13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?

14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?

15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con

los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?

**IV. Dimensión de Comunicación**

**MB B R A MA**

16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?

17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?

18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?

19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la clínica privada?

20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?

Nota: Muy buena (MB), Buena (B), Regular (R), Alta (A), Muy Alta (MA).

### Anexo 3. Consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Título:** Experiencia Laboral y Competencias Del Personal de Enfermería En Un Área Crítica De Una Clínica Privada Del Cantón Milagro, 2023

**Investigadora principal:** Ana Vargas Bustamante

#### Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «Experiencia Laboral y Competencias Del Personal de Enfermería En Un Área Crítica De Una Clínica Privada Del Cantón Milagro, 2023». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

Si decide participar del estudio, esto le tomará aproximadamente 15 minutos, realizados en la sala de espera del área de emergencia de las instalaciones del hospital, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

#### Declaración de la Investigadora:

Yo, Ana Vargas Bustamante, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



Escaneado electrónicamente por:  
ANA GABRIELA VARGAS  
BUSTAMANTE

Firma de la Investigadora

Ecuador, 22 de mayo  
del 2023

País y Fecha



Significación:	El cuestionario cuenta con 20 preguntas dividido en las dimensiones conocimiento (5 ítems); habilidades (5 ítems); actitudes (5 ítems); y comunicación (5 ítem). La
----------------	---

	escala de medición está compuesta de cinco alternativas tipo Likert: Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias del personal de enfermería	Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación	Las competencias laborales refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de competencias del personal de enfermería elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación

- **Primera dimensión:** Conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de conocimiento del personal de enfermería con relación a las competencias requeridas en su campo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Protocolos y procedimientos	2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica	4	4	4	

	privada?				
Farmacoterapia	3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades específicas del personal de enfermería en relación con las competencias requeridas para desempeñarse eficientemente en su rol profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	



Decisiones rápidas y efectivas	7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Coordinación y liderazgo	8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10 ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las actitudes y habilidades del personal de enfermería con relación a las competencias necesarias para brindar cuidados de calidad y atención centrada en el paciente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

	los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?				
--	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la habilidad de comunicación del personal de enfermería como parte de sus competencias, en relación a la interacción efectiva con pacientes, familiares y el equipo de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva con pacientes	16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Comunicación efectiva con miembros de salud	17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Documentación adecuada	18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la	4	4	4	

	clínica privada? 20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Firmado electrónicamente por:  
**MELANIE  
 MICHEL MEZA  
 NARANJO**

---

Firma del evaluador  
 DNI:092985668-0



	ítems); experiencia laboral (6 ítems) y manejo de pacientes críticos (6 ítems). La escala de medición está compuesta por las alternativas Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Experiencia laboral	Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos	La experiencia laboral, es la medida es que los enfermeros trabajan en diferentes entornos y se enfrentan a diversas situaciones clínicas, adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desempeñarse mejor en su trabajo (Abbaspour et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de experiencia laboral elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.







Capacitación	7. ¿Cómo calificaría la capacitación recibida para trabajar en la clínica privada en términos de eficacia y calidad para desarrollar tus funciones laborales?	4	4	4	
	8. ¿En qué medida	4	4	4	

	considera que la capacitación recibida en la clínica privada ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y a ampliar su conocimiento en el área de la salud?				
--	--	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Manejo de pacientes críticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la experiencia laboral en el manejo de pacientes críticos y su relación con el nivel de competencia y desempeño de los profesionales de la salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de manejo	9. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo evaluaría su habilidad para trabajar en equipo en la clínica privada y su capacidad para adaptarse a las dinámicas de trabajo del equipo médico?	4	4	4	
Satisfacción de pacientes	11. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los pacientes críticos que ha atendido en la clínica privada en términos de satisfacción y calidad de atención que se les brinda? 12. ¿Cómo	4	4	4	

	calificaría su habilidad para mantener una comunicación efectiva y empática con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Complejidad de los pacientes	13. ¿Cómo calificaría el nivel de complejidad de los casos de pacientes críticos que atiende en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para trabajar en equipo en situaciones de alta complejidad en la clínica privada?	4	4	4	



Firmado electrónicamente por:  
ANAMARI CRISTINA  
PAUCAR ANDRADE

---

Firma del evaluador  
DNI: 030266549-2

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencias del personal de enfermería”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Anamari Cristina Paucar Andrade	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica(x )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>		
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre las competencias del personal de enfermería
<b>Autora:</b>	Ana Vargas Bustamante
<b>Procedencia:</b>	Ecuador
<b>Administración:</b>	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Salud
<b>Significación:</b>	El cuestionario cuenta con 20 preguntas dividido en las dimensiones conocimiento (5 ítems); habilidades (5 ítems); actitudes (5 ítems); y comunicación (5 ítem). La

	escala de medición está compuesta de cinco alternativas tipo Likert: Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias del personal de enfermería	Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación	Las competencias laborales refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de competencias del personal de enfermería elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación

- **Primera dimensión:** Conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de conocimiento del personal de enfermería con relación a las competencias requeridas en su campo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Protocolos y procedimientos	2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica	4	4	4	

	privada?				
Farmacoterapia	3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades específicas del personal de enfermería en relación con las competencias requeridas para desempeñarse eficientemente en su rol profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

Decisiones rápidas y efectivas	7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Coordinación y liderazgo	8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las actitudes y habilidades del personal de enfermería con relación a las competencias necesarias para brindar cuidados de calidad y atención centrada en el paciente.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

	los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?				
--	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la habilidad de comunicación del personal de enfermería como parte de sus competencias, en relación a la interacción efectiva con pacientes, familiares y el equipo de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva con pacientes	16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Comunicación efectiva con miembros de salud	17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Documentación adecuada	18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la	4	4	4	

	clínica privada? 20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Firmado electrónicamente por:  
ANAMARI CRISTINA  
PAUCAR ANDRADE

---

Firma del evaluador  
DNI: 030266549-2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jocina Michelle Loamba Eden	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública	
Institución donde labora:	Secretaría de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ( )
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre experiencia laboral
Autor:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 14 preguntas divididas en tres dimensiones que son años de experiencia (2

	Items); experiencia laboral (6 ítems) y manejo de pacientes críticos (6 ítems). La escala de medición está compuesta por las alternativas Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Experiencia laboral	Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos	La experiencia laboral, es la medida es que los enfermeros trabajan en diferentes entornos y se enfrentan a diversas situaciones clínicas, adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desempeñarse mejor en su trabajo (Abbaspour et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de experiencia laboral elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	considera que la capacitación recibida en la clínica privada ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y a ampliar su conocimiento en el área de la salud?				
--	--	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Manejo de pacientes críticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la experiencia laboral en el manejo de pacientes críticos y su relación con el nivel de competencia y desempeño de los profesionales de la salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de manejo	9. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo evaluaría su habilidad para trabajar en equipo en la clínica privada y su capacidad para adaptarse a las dinámicas de trabajo del equipo médico?	4	4	4	
Satisfacción de pacientes	11. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los pacientes críticos que ha atendido en la clínica privada en términos de satisfacción y calidad de atención que se les brinda? 12. ¿Cómo	4	4	4	

	calificaría su habilidad para mantener una comunicación efectiva y empática con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Complejidad de los pacientes	13. ¿Cómo calificaría el nivel de complejidad de los casos de pacientes críticos que atiende en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para trabajar en equipo en situaciones de alta complejidad en la clínica privada?	4	4	4.	

*Juriana Michelle Lozano Pizarro*  
 Firma del evaluador  
 DNI: 0941560005

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias del personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juana Michelle Pimba Yoban		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública		
Institución donde labora:	Secretaría de Salud		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	( )
	Más de 5 años	( )	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre las competencias del personal de enfermería
Autora:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 20 preguntas dividido en las dimensiones conocimiento (5 ítems); habilidades (5 ítems); actitudes (5 ítems); y comunicación (5 ítem). La



	escala de medición está compuesta de cinco alternativas tipo Likert: Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias del personal de enfermería	Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación	Las competencias laborales refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de competencias del personal de enfermería elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación

- **Primera dimensión:** Conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de conocimiento del personal de enfermería con relación a las competencias requeridas en su campo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Protocolos y procedimientos	2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica	4	4	4	

	privada?				
Farmacoterapia	3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades específicas del personal de enfermería en relación con las competencias requeridas para desempeñarse eficientemente en su rol profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

Decisiones rápidas y efectivas	7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Coordinación y liderazgo	8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las actitudes y habilidades del personal de enfermería con relación a las competencias necesarias para brindar cuidados de calidad y atención centrada en el paciente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

	los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?				
--	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la habilidad de comunicación del personal de enfermería como parte de sus competencias, en relación a la interacción efectiva con pacientes, familiares y el equipo de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva con pacientes	16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Comunicación efectiva con miembros de salud	17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Documentación adecuada	18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la	4	4	4	

clínica privada? 20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?	4	4	4	
--	---	---	---	--



Firma del evaluador  
DNI: 094136005

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Valeria Katherine Quinones Udovalde		
Grado profesional:	Maestría (✓)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Hospitalización Quirúrgica		
Institución donde labora:	Hospital General Monte Suroi		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( ✓ )	
	Más de 5 años	( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre experiencia laboral
Autor:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 14 preguntas divididas en tres dimensiones que son años de experiencia (2



	ítems); experiencia laboral (6 ítems) y manejo de pacientes críticos (6 ítems). La escala de medición está compuesta por las alternativas Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Experiencia laboral	Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos	La experiencia laboral, es la medida es que los enfermeros trabajan en diferentes entornos y se enfrentan a diversas situaciones clínicas, adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desempeñarse mejor en su trabajo (Abbaspour et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de experiencia laboral elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos.

- **Primera dimensión:** Años de experiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el impacto de los años de experiencia laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Años	1. ¿Cómo calificarías la importancia de tener años de experiencia en tu campo laboral para desarrollar tus funciones de manera adecuada?	4	4	4	
	2. ¿Crees que tener 5 años de experiencia te da la capacidad para poder desarrollar tus funciones de manera adecuada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Experiencia laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la experiencia laboral influye en el desempeño y competencia de los individuos en el contexto específico de estudio.

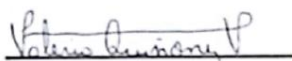
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia	3. ¿Cómo calificaría su experiencia laboral en la clínica privada? 4. ¿Cómo calificaría la experiencia laboral que ha adquirido en la clínica privada en términos de la satisfacción y el disfrute que ha tenido en su trabajo?	4	4	4	
Ambiente laboral	5. ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en la clínica privada en términos de satisfacción y comodidad en tu lugar de trabajo? 6. ¿Cómo calificaría la calidad del ambiente laboral en la clínica privada en términos de la colaboración, el respeto y el apoyo que se brinda entre colegas y superiores?	4	4	4	
Capacitación	7. ¿Cómo calificaría la capacitación recibida para trabajar en la clínica privada en términos de eficacia y calidad para desarrollar tus funciones laborales? 8. ¿En qué medida	4	4	4	

	considera que la capacitación recibida en la clínica privada ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y a ampliar su conocimiento en el área de la salud?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Manejo de pacientes críticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la experiencia laboral en el manejo de pacientes críticos y su relación con el nivel de competencia y desempeño de los profesionales de la salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de manejo	9. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar pacientes críticos en la clínica privada? 10. ¿Cómo evaluaría su habilidad para trabajar en equipo en la clínica privada y su capacidad para adaptarse a las dinámicas de trabajo del equipo médico?	4	4	4	
Satisfacción de pacientes	11. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los pacientes críticos que ha atendido en la clínica privada en términos de satisfacción y calidad de atención que se les brinda? 12. ¿Cómo	4	4	4	

	calificaría su habilidad para mantener una comunicación efectiva y empática con los pacientes críticos en la clínica privada?				
Complejidad de los pacientes	13. ¿Cómo calificaría el nivel de complejidad de los casos de pacientes críticos que atiende en la clínica privada? 14. ¿Cómo calificaría su capacidad para trabajar en equipo en situaciones de alta complejidad en la clínica privada?				

  
 Firma del evaluador  
 DNI: 0922895156

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias del personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Valerio Katherine Quinones Volvendo		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Hospitalización Quirúrgica		
Institución donde labora:	Hospital General Monte Simón		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años	( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre las competencias del personal de enfermería
Autora:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 20 preguntas dividido en las dimensiones conocimiento (5 ítems); habilidades (5 ítems); actitudes (5 ítems); y comunicación (5 ítem). La

	escala de medición está compuesta de cinco alternativas tipo Likert: Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias del personal de enfermería	Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación	Las competencias laborales refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de competencias del personal de enfermería elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación

- **Primera dimensión:** Conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de conocimiento del personal de enfermería con relación a las competencias requeridas en su campo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Protocolos y procedimientos	2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica	4	4	4	



	privada?				
Farmacoterapia	<p>3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?</p> <p>4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?</p> <p>5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Habilidades**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades específicas del personal de enfermería en relación con las competencias requeridas para desempeñarse eficientemente en su rol profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

Decisiones rápidas y efectivas	7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Coordinación y liderazgo	8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Actitudes**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las actitudes y habilidades del personal de enfermería con relación a las competencias necesarias para brindar cuidados de calidad y atención centrada en el paciente.

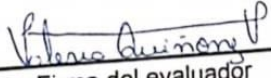
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?				
--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la habilidad de comunicación del personal de enfermería como parte de sus competencias, en relación a la interacción efectiva con pacientes, familiares y el equipo de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva con pacientes	16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Comunicación efectiva con miembros de salud	17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Documentación adecuada	18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la	4	4	4	

	clínica privada? 20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

  
Firma del evaluador  
DNI: 0922895156

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias del personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yeslyn Mejía Pérez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Emergencia - Hospitalización		
Institución donde labora:	Hospital Esmeraldas Seguro Social Cajas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	( )
	Más de 5 años	( )	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre las competencias del personal de enfermería
Autora:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 20 preguntas dividido en las dimensiones conocimiento (5 ítems); habilidades (5 ítems); actitudes (5 ítems); y comunicación (5 ítem). La

	escala de medición está compuesta de cinco alternativas tipo Likert: Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias del personal de enfermería	Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación	Las competencias laborales refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener el personal de enfermería para brindar una atención de calidad y segura a dichos pacientes (Egerod et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de competencias del personal de enfermería elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Conocimiento; habilidades; actitudes y comunicación

- **Primera dimensión:** Conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de conocimiento del personal de enfermería con relación a las competencias requeridas en su campo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Protocolos y procedimientos	2. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre los protocolos y procedimientos para el manejo de pacientes críticos en la clínica	4	4	4	



	privada?				
Farmacoterapia	3. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la farmacoterapia para pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	4. ¿Cómo describiría su conocimiento sobre la importancia del monitoreo y la interpretación de los signos vitales en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	5. ¿Cómo calificaría su conocimiento sobre la gestión y prevención de infecciones en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Habilidades**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades específicas del personal de enfermería en relación con las competencias requeridas para desempeñarse eficientemente en su rol profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad	6. ¿Cómo calificaría su habilidad para realizar procedimientos de enfermería en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

Decisiones rápidas y efectivas	7. ¿Cómo calificaría su habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Coordinación y liderazgo	8. ¿Cómo calificaría su habilidad para coordinar y liderar equipos de trabajo en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	9. ¿Cómo calificaría su habilidad para administrar y supervisar la aplicación de medicamentos en pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo calificaría su habilidad para adaptarse a los diferentes estilos de comunicación y preferencias de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las actitudes y habilidades del personal de enfermería con relación a las competencias necesarias para brindar cuidados de calidad y atención centrada en el paciente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de brindar cuidados	11. ¿Cómo calificaría su disposición para brindar cuidados de alta calidad a pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Calma y control emocional	12. ¿Cómo calificaría su capacidad para mantener la calma y el control emocional en situaciones de estrés con pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Compromiso con la actualización de conocimientos	13. ¿Cómo calificaría su compromiso con la actualización y mejora continua de tus conocimientos y habilidades para el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	15. ¿Cómo calificaría su empatía y capacidad para establecer una relación de confianza con	4	4	4	

	los pacientes críticos y sus familias en la clínica privada?				
--	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la habilidad de comunicación del personal de enfermería como parte de sus competencias, en relación a la interacción efectiva con pacientes, familiares y el equipo de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva con pacientes	16. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Comunicación efectiva con miembros de salud	17. ¿Cómo calificaría su capacidad para comunicarse efectivamente con otros miembros del equipo de salud en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Documentación adecuada	18. ¿Cómo calificaría su habilidad para documentar adecuadamente la evidencia del cuidado de los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	19. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar situaciones de comunicación difíciles o conflictivas con los pacientes críticos en la	4	4	4	

	clínica privada? 20. ¿Cómo calificaría su habilidad para utilizar tecnologías de comunicación en el manejo de pacientes críticos en la clínica privada, como por ejemplo sistemas de registro electrónico de pacientes o videollamadas con familiares?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Yeslyn Mejía Pérez  
Firma del evaluador  
DNI: 0941530115

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Experiencia Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yeslyn Mejía Pérez	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Emergencia - Hospitalización	
Institución donde labora:	Instituto Ecuatoriano Seguro Social Cajas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre experiencia laboral
Autor:	Ana Vargas Bustamante
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Preguntas tipo Likert que deben ser contestadas con una sola opción de respuesta.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Salud
Significación:	El cuestionario cuenta con 14 preguntas divididas en tres dimensiones que son años de experiencia (2

	ítems); experiencia laboral (6 ítems) y manejo de pacientes críticos (6 ítems). La escala de medición está compuesta por las alternativas Muy bajo (1), bajo (2), regular (3), Alto (4) y Muy alto (5).
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Experiencia laboral	Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos	La experiencia laboral, es la medida es que los enfermeros trabajan en diferentes entornos y se enfrentan a diversas situaciones clínicas, adquieren conocimientos y habilidades que les permiten desempeñarse mejor en su trabajo (Abbaspour et al., 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de experiencia laboral elaborado por Ana Vargas Bustamante. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.



decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Años de experiencia, experiencia laboral y manejo de pacientes críticos.

- **Primera dimensión:** Años de experiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el impacto de los años de experiencia laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Años	1. ¿Cómo calificarías la importancia de tener años de experiencia en tu campo laboral para desarrollar tus funciones de manera adecuada?	4	4	4	
	2. ¿Crees que tener 5 años de experiencia te da la capacidad para poder desarrollar tus funciones de manera adecuada?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Experiencia laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la experiencia laboral influye en el desempeño y competencia de los individuos en el contexto específico de estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia	3. ¿Cómo calificaría su experiencia laboral en la clínica privada?	4	4	4	
	4. ¿Cómo calificaría la experiencia laboral que ha adquirido en la clínica privada en términos de la satisfacción y el disfrute que ha tenido en su trabajo?	4	4	4	
Ambiente laboral	5. ¿Cómo calificarías el ambiente laboral en la clínica privada en términos de satisfacción y comodidad en tu lugar de trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Cómo calificaría la calidad del ambiente laboral en la clínica privada en términos de la colaboración, el respeto y el apoyo que se brinda entre colegas y superiores?	4	4	4	
Capacitación	7. ¿Cómo calificaría la capacitación recibida para trabajar en la clínica privada en términos de eficacia y calidad para desarrollar tus funciones laborales? 8. ¿En qué medida	4	4	4	

	considera que la capacitación recibida en la clínica privada ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y a ampliar su conocimiento en el área de la salud?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión: Manejo de pacientes críticos**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la experiencia laboral en el manejo de pacientes críticos y su relación con el nivel de competencia y desempeño de los profesionales de la salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de manejo	9. ¿Cómo calificaría su capacidad para manejar pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
	10. ¿Cómo evaluaría su habilidad para trabajar en equipo en la clínica privada y su capacidad para adaptarse a las dinámicas de trabajo del equipo médico?	4	4	4	
Satisfacción de pacientes	11. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los pacientes críticos que ha atendido en la clínica privada en términos de satisfacción y calidad de atención que se les brinda? 12. ¿Cómo	4	4	4	

	calificaría su habilidad para mantener una comunicación efectiva y empática con los pacientes críticos en la clínica privada?	4	4	4	
Complejidad de los pacientes	13. ¿Cómo calificaría el nivel de complejidad de los casos de pacientes críticos que atiende en la clínica privada?	4	4	4	
	14. ¿Cómo calificaría su capacidad para trabajar en equipo en situaciones de alta complejidad en la clínica privada?	4	4	4	

Yeslyn Mejía Pérez  
 Firma del evaluador  
 DNI: 0941530115

## Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

### Ficha técnica del instrumento de experiencia laboral

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>
Nombre	Cuestionario sobre experiencia laboral
Autor	Ana Vargas Bustamante. El instrumento se fundamentó en los trabajos de Taínta et al. (2020); Díaz (2020); Saritama et al. (2023); y, Villacreses (2022)
Objetivo	Determinar la experiencia laboral del personal de enfermería que atiende a pacientes críticos en una clínica privada del cantón Milagro, 2023.
Lugar de aplicación	Clínica privada del cantón Milagro
Tiempo de respuesta	5 minutos
Muestra analizada	60 profesionales
Número de preguntas	14 interrogantes
Dimensiones	Años de experiencia (2 ítem); Dimensión de Ambiente Laboral (6 ítems); Dimensión de Manejo Pacientes Críticos (6 ítems)
Baremos	Muy bajo (1-14 puntos), Bajo (15-28 puntos), Regular (29-42 puntos), Alta (43-56 puntos), Muy Alta (57-70 puntos)

Para el reconocimiento de los niveles de experiencia laboral del personal de enfermería en pacientes críticos, se consideraron los siguientes baremos por dimensiones y variables en general.

#### Baremos de la experiencia laboral

<b>Dimensiones/variable</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
Años de experiencia	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10
Ambiente laboral	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
Manejo de pacientes críticos	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
Experiencia laboral	1 - 14	15 - 28	29 - 42	43 - 56	57 - 70

Nota: Muy bajo (MB), Bajo (B), Regular (R), Alto (A), Muy Alto (MA).

## Ficha técnica del instrumento de competencias del personal de enfermería

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>
Nombre	Cuestionario sobre las competencias del personal de enfermería
Autor	Ana Vargas Bustamante. El instrumento se fundamentó en los trabajos de Taínta et al. (2020); Díaz (2020); Saritama et al. (2023); y, Villacreses (2022)
Objetivo	Determinar el nivel de competencias del personal de enfermería que atiende a pacientes críticos en una clínica privada del cantón Milagro, 2023.
Lugar de aplicación	Clínica privada del cantón Milagro
Tiempo de respuesta	5 – 10 minutos
Muestra analizada	60 profesionales
Número de preguntas	20 interrogantes
Dimensiones	Conocimientos (5 ítems), Habilidades (5 ítems), Actitudes (5 ítems), Comunicación (5 ítems)
Baremos	Muy buena (1-20 puntos), Buena (21-40 puntos), Regular (41-60 puntos), Alta (61-80 puntos), Muy Alta (81-100)

Para el reconocimiento de los niveles de competencias del personal de enfermería en pacientes críticos, se consideraron los siguientes baremos por dimensiones y variables en general.

### Baremos para determinar el nivel de competencias

<b>Dimensiones/variable</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
Conocimientos	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
Habilidades	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
Actitudes	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
Comunicación	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25
Competencias de enfermería	1 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100

Nota: Muy buena (MB), Buena (B), Regular (R), Alta (A), Muy Alta (MA).

## Anexo 7. Evidencia de confiabilidad de los instrumentos

### Evidencia de confiabilidad de la escala de experiencia laboral

Escala	Nº	<i>M (DE)</i>	$\alpha$
Escala Global	14	2.56 (0.75)	.854
I. Años de experiencia	2	2.26 (0.54)	.810
I. Dimensión de Ambiente Laboral	6	2.31 (0.56)	.816
III. Dimensión de Manejo Pacientes Críticos	6	2.24 (0.84)	.809

Nota:  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

### Alfa de Cronbach por ítems

<b>If item dropped</b>	
Ítems	$\alpha$
P1	0,827
P2	0,816
P3	0,825
P4	0,807
P5	0,814
P6	0,815
P7	0,809
P8	0,812
P9	0,826
P10	0,811
P11	0,806
P12	0,827
P13	0,810
P14	0,824

Nota:  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

Referente al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la escala de experiencia laboral, se reconocen valores de fiabilidad que son aceptables tanto para la variable global como para las dimensiones específicas.

### Base piloto de 20 profesionales para la variable 1: Experiencia laboral

Variable 1: Experiencia laboral																		
Sujetos	I. Años de experiencia			II. Dimensión de Ambiente Laboral							III. Dimensión de Manejo Pacientes Críticos							VT
	P1	P2	PT	P3	P4	P5	P6	P7	P8	PT	P9	P10	P11	P12	P13	P14	PT	
1	3	3	6	3	3	3	3	2	2	16	4	4	4	4	4	4	24	46
2	4	3	7	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	50
3	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	56
4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	51
5	3	4	7	2	3	3	3	3	4	18	4	5	4	4	4	4	25	50
6	3	3	6	3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	50
7	4	3	7	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	53
8	2	2	4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	46
9	3	3	6	4	4	3	2	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	49
10	1	2	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	37
11	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	43
12	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	42
13	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	42
14	2	2	4	3	3	2	2	2	2	14	3	3	4	3	3	2	18	36
15	2	2	4	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	12	29
16	2	2	4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	28
17	3	2	5	3	3	3	3	2	2	16	3	4	4	3	3	3	20	41
18	3	4	7	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	3	20	45
19	4	4	8	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	3	4	22	50
20	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	2	3	3	20	44



Evidencia de confiabilidad de la escala de competencias del personal de enfermería

Escala	N°	M (DE)	$\alpha$
Escala Global	20	2.37 (0.50)	.865
I. Dimensión de Conocimientos	5	2.52 (0.64)	.825
II. Dimensión de Habilidades	5	2.51 (0.61)	.801
III. Dimensión de Actitudes	5	2.24 (0.81)	.811
IV. Dimensión de Comunicación	5	2.83 (0.66)	.826

Nota:  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach por ítems

<b>If item dropped</b>	
Ítems	$\alpha$
P1	0,818
P2	0,809
P3	0,802
P4	0,806
P5	0,800
P6	0,819
P7	0,821
P8	0,837
P9	0,843
P10	0,847
P11	0,851
P12	0,834
P13	0,828
P14	0,814
P15	0,834
P16	0,832
P17	0,811
P18	0,823
P19	0,825
P20	0,817

Nota:  $\alpha$ : Coeficiente alfa de Cronbach

Referente al análisis de confiabilidad por consistencia interna de la escala de competencias del personal de enfermería, se reconocen valores de fiabilidad que son aceptables tanto para la variable global como para las dimensiones específicas.

**Base piloto de 20 profesionales para la variable 2: Competencias del personal de Enfermería**

Variable 2: Competencias del personal de Enfermería																									
Sujetos	I. Dimensión de Conocimientos						II. Dimensión de Habilidades						III. Dimensión de Actitudes						IV. Dimensión de Comunicación						VT
	P1	P2	P3	P4	P5	PT	P6	P7	P8	P9	P10	PT	P11	P12	P13	P14	P15	PT	P16	P17	P18	P19	P20	PT	
1	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	75
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	4	17	75
3	1	2	3	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
5	5	5	3	4	5	22	2	4	3	5	4	18	4	3	4	4	5	20	3	4	4	4	5	20	80
6	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	50
7	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	96
8	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	12	2	2	2	3	3	12	49
9	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	2	3	3	3	4	15	71
10	3	1	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	52
11	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	54
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	46
14	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	42
15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
17	2	2	1	1	1	7	4	3	2	1	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	40
18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40

## Anexo 7. Solicitud para realizar investigación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 17 de Junio del 2023

SEÑOR  
DR. ENRIQUEZ LOMBEIDA LUCILO  
DIRECTOR MÉDICO DE LA CLÍNICA CLISAISA S.A.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 17 de Junio del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: VARGAS BUSTAMANTE ANA GABRIELA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Experiencia Laboral y Competencias del Personal de Enfermería en un área crítica de una Clínica Privada del Cantón Milagro, 2023.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "EXPERIENCIA LABORAL Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN ÁREA CRÍTICA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL CANTÓN MILAGRO, 2023", cuyo autor es VARGAS BUSTAMANTE ANA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO <b>DNI:</b> 00244802 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-08- 2023 12:28:19
GARCIA PARRILLA JOYCE DANIELA <b>DNI:</b> 72222645 <b>ORCID:</b> 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 09- 08-2023 11:19:01

Código documento Trilce: TRI - 0645380