



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Competencias laborales y gestión del cuidado del profesional de  
enfermería de un hospital Nivel II, 2022

**AUTORA:**

Rodriguez Nagao, Katia Thalia (orcid.org/[0000-0001-8042-3449](https://orcid.org/0000-0001-8042-3449))

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/[0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

Lima – Perú

2022

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, a mi esposo José y a mis hijos Sofia y Sebastian por ser fuente de mi motivación y fortaleza.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para enfrentar las adversidades y permitirme concluir esta etapa.

A la Universidad por brindarme la oportunidad de lograr desarrollarme profesionalmente y permitir el acceso a toda información.

A la docente Juana Díaz por su orientación y paciencia para el desarrollo de esta investigación.

A mi familia, mi esposo y mis hijos, por respaldarme y brindarme su apoyo constantemente.

## Índice de Contenidos

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos Éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	1

## Índice de Tablas

Tabla 1 Frecuencias de las Competencias Laborales.....	17
Tabla 2 Frecuencia de las Dimensiones de Competencias Laborales.....	18
Tabla 3 Frecuencia de la Gestión del Cuidado.....	19
Tabla 4 Frecuencia de las Dimensiones de Gestión del Cuidado .....	20
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis general: Competencias Laborales y la Gestión del Cuidado del profesional de enfermería.....	21
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 1: Competencias Básicas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería...	22
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 2: Competencias Genéricas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería	23
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 3: Competencias Específicas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería .....	24

## Índice de Figuras

Figura 1 Diseño de Investigación.....	13
Figura 2 Gráfico de barras para las Competencias Laborales .....	17
Figura 3 Gráfico de barras para las Dimensiones de Competencias Laborales ...	18
Figura 4 Gráfico de barras para la Gestión del Cuidado .....	19
Figura 5 Gráfico de barras para las Dimensiones de Gestión del Cuidado .....	20

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022. La metodología empleada es de tipo básica, con un diseño no experimental, con un corte transversal y de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 99 profesionales de enfermería que laboran en el hospital de Huaral. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó 2 cuestionarios, el primero era para medir las competencias laborales, lo cual ya contaba con validez y se obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.956 y el segundo era para medir la gestión del cuidado, en cambio, a este se le realizó la validación por juicio de expertos y se obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.977. Los resultados obtenidos mostraron que existe una fuerza de correlación baja con Rho de Spearman= 0,271. De igual manera, una sig. 0,007 menor a 0,05 que rechaza la Hipótesis nula, por lo tanto, se concluye que existe una baja relación entre las variables Competencias Laborales y Gestión del cuidado.

*Palabras clave:* competencia profesional, gestión de calidad en salud, cuidado de enfermería.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between labor competencies and care management of nursing professionals in a Level II Hospital, 2022. The methodology used is basic, with a non-experimental design, with a cross-sectional and correlational scope. The sample consisted of 99 nursing professionals who work at the Huaral hospital. The technique used was the survey and 2 questionnaires were applied as an instrument, the first was to measure job skills, which already had validity and a reliability of Cronbach's alpha of 0.956 was obtained and the second was to measure care management , on the other hand, it was validated by expert judgment and a Cronbach's alpha reliability of 0.977 was obtained. The results obtained showed that there is a low correlation strength with Spearman's  $Rho = 0.271$ . Similarly, a sig. 0.007 less than 0.05, which rejects the Null Hypothesis, therefore, it is concluded that there is a low relationship between the variables Labor Competencies and Care Management.

*Keywords:* professional competence, health quality management, nursing care.

## I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Panamericana de la Salud, la enfermería es considerada como un profesional de salud que se encuentra en la línea de acción desempeñando funciones importantes y, además es la encargada de brindar cuidados a la persona, familia y comunidad. En su proceso formativo adquiere conocimientos científicos, fundamentos teóricos y habilidades prácticas que van acompañado de sus valores y éticas personales que serán fundamental en el desempeño de sus funciones y a la vez mejorará las relaciones enfermero – paciente. El profesional de enfermería cumple funciones asistenciales, docencia, administrativa y de investigación.

En una investigación hecho en España, se obtuvo un nivel elevado en las distintas competencias, siendo las dimensiones más bajas las de investigación y practicas basada en la evidencia (70%), gestión de la calidad y seguridad (76%) y liderazgo y consultoría (75%) (Gutiérrez et al., 2019). En un estudio de tipo documental de Venezuela, se obtuvo que existe buena atención al desarrollo disciplinario en la gestión del cuidado de la enfermería (Tumbaco-Quimis et al., 2021). En el Perú, Soto (2022) obtuvo como resultado que la gestión sanitaria influye en la competencia laboral del profesional de enfermería en un nivel regular (58%).

Las instituciones prestadoras de servicio exigen que el personal de enfermería posea competencias laborales que permita brindar una calidad de atención a la población, de tal manera que este profesional requiere de conocimientos, actitudes, habilidades y juicio crítico durante su horario laboral, y debe ser capaz de desarrollar actividades en un entorno dinámico, conocer el uso de quipos biomédicos y garantizar cuidados especializados de calidad. En el Decreto Supremo N°004-2002-SA (2002), describe que el enfermero es encargado de brindar atención especializada, integral y continúa en base al método científico conocido como el Proceso de Atención de Enfermería (PAE) con el objetivo de garantizar el cuidado.

El cuidado es considerado como la esencia de la enfermería y se establece en la relación enfermera - paciente, es decir, son atenciones que se brindan para cubrir las necesidades de los pacientes, destinadas a conservar la vida, al proceso de recuperación en la enfermedad y promocionar el autocuidado de la persona.

Las enfermeras responsables de la gestión de cuidado se encuentran en un desafío constante a grandes retos debido a los problemas que se presentan en su entorno laboral, de tal manera buscan gestionar actividades con orientación a la valoración del paciente, su entorno y los recursos disponibles para mejorar el cuidado.

En el Hospital de nivel II que se ubica en la ciudad de Huaral, brinda atención preventiva, promocional, curativa y de rehabilitación y es el profesional de enfermería quien cumple función asistencial, docencia, administrativa de investigación. A diario, se enfrenta a situaciones en la que se debe brindar cuidados oportunos, integrales y eficiente para garantizando las atenciones de calidad a los pacientes. Se cuenta con profesionales de muchos años de experiencia como también profesionales jóvenes de los cuales deben cumplir con un perfil laboral que le permita un óptimo desempeño en los diferentes servicios que existen en el hospital.

Por otro lado, la población de atención abarca toda la etapa de vida por lo que el cuidado debe estar en base a las necesidades que presenta cada persona, estas actividades deben estar planificadas y ejecutadas en base a fundamentos teóricos. Se observa que existe quejas entre colegas al momento del reporte, donde cuestionan sobre las capacidades para la toma de decisiones o incluso para la priorización de las actividades de cuidados que se brindan a los pacientes según sus necesidades. En algunos servicios buscan planear la mejora continua de la calidad de cuidado ya que consideran que se encuentran debilitados.

Se plantea la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022?; como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022?; ¿Cuál es la relación que

existe entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022?

El estudio es relevante para el departamento de enfermería debido a que este trabajo permitirá ampliar conocimiento y propuestas que fortalezcan el rol de enfermera donde involucra al cuidado que brinda, sin dejar de lado la esencia de enfermería. Basadas en la teoría de formación de Patricia Benner, donde refiere que el enfermero atraviesa por etapas desde principiante hasta llegar a ser experta, quien cuenta con capacidades analíticas y juicios críticos para desarrollarse de manera eficiente.

En el aspecto práctico, los resultados obtenidos podrán contribuir en el desarrollo profesional y a su vez, permitirá fortalecer las competencias laborales del profesional de enfermería garantizando la calidad de atención y logrando la satisfacción de los pacientes. Enfocándose en los criterios de toma de decisiones, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y compromiso ético y a la vez evalúa la capacidad para gestionar el cuidado.

En el aspecto metodológico, el instrumento validado permitirá a otros investigadores a aplicarlo ya que será de utilidad para las problemáticas relacionadas a competencias laborales y gestión de cuidados.

Siendo el objetivo general; Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022. Objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022; (b) Conocer la relación entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022; (c) Establecer la relación entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022.

Como hipótesis general, Existe relación entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022.

Hipótesis específicas: (a) Existen relación entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022; (b) Existen relación entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022; (c) Existen relación entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, tenemos el artículo de Soto (2022) quien realizó un análisis descriptivo y obtuvo como resultado que la mayoría percibían que la gestión sanitaria era regular y que estaba relacionada con una mediana competencia laboral del profesional de enfermería (58%), en esta investigación se concluyó que la gestión sanitaria influye en la competencia laboral.

Tenemos también a los autores Ramírez et al. (2021), que en su estudio elaboraron el perfil por competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y desastres, obteniendo un listado de 12 competencias generales y 22 competencias específicas.

La autora Sánchez (2021), se planteó determinar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del profesional de enfermería, donde obtuvo se obtuvo una percepción de nivel regular de la gestión de competencias del enfermero con un 67,4%. Según sus dimensiones de conocimientos, habilidades, actitudes y rasgos presentan también un nivel regular. En su investigación concluyo que existía relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral.

En otro estudio que tuvo como objetivo determinar las competencias profesionales de las enfermeras y la satisfacción de los usuarios, se obtuvo como datos de la variable competencias, que la dimensión con nivel más alta fue la de componente participativo (66.3%), seguido de la dimensión componente técnico (64.4%). (Mendoza, 2020)

En un artículo realizado por Valencia (2019) tuvo como objetivo determinar la importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería, donde se identificó que su mejor desempeño estaba la dimensión de actitudes y habilidades y un menor desempeño en la dimensión de conocimientos.

En la ciudad de Ancash, la autora Ramírez (2018) aplicó un instrumento a los hospitales de complejidad II de la zona para determinar la gestión de calidad del cuidado de enfermería, donde obtuvo que el 50% de los hospitales cumplen con los indicadores de Gestión del Cuidado de Enfermería, realizó un análisis del cumplimiento en sus dimensiones estructura (70%), proceso (38%) y resultado (42.5%).

A nivel internacional, en la investigación realizados por Fernández et al. (2021) se obtuvo el nivel de competencias del enfermero a través de Prácticas Basadas en la Evidencia (PBE), lo cual se consideraron 5 dimensiones, siendo el nivel más bajo la dimensión: utilización.

En un estudio de revisión bibliográfica, identificaron cuatro niveles de prácticas de enfermería de las cuales las competencias genéricas fueron identificadas en todos los niveles (autonomía y autoridad) y las competencias especializadas en las enfermeras de prácticas avanzadas. (Egerod et al., 2021).

El estudio de tipo documental de Venezuela se obtuvo que existe buena atención al desarrollo disciplinario en la gestión del cuidado de la enfermería, donde se identifica que se enfoca en la atención hacia el cuidado y el brindar mejor calidad de vida hacia los pacientes. (Tumbaco et al., 2021).

En el artículo publicado en la revista cubana, los autores tienen como objetivo determinar las competencias de las enfermeras para gestionar el cuidado, lo realizaron a través de la revisión de las literaturas, donde obtuvo que la competencia principal del profesional de enfermería es el juicio clínico que va a permitir gestionar el cuidado en la unidad de cuidados intensivos y lo subdivide en 3 dimensiones, la creación de este perfil es con fin de mejora en la calidad de atención. (Díaz y Soto 2020)

Los autores Coltters et al. (2020), describe las estrategias de gestión del profesional de enfermería a través de los riesgos existentes en el adulto mayor, se obtuvo que el riesgo de caída tenía un porcentaje alto (72,4%) y el riesgo moderado o alto de lesiones por presión tenía un porcentaje bajo (36,7%).

En el trabajo de Gutiérrez et al. (2019) analizaron las competencias del profesional de enfermería entre los perfiles de especialistas y de prácticas avanzadas, a pesar de que no hubo muchas diferencias en sus resultados, sin embargo, las enfermeras de prácticas avanzadas presentaron un nivel más alto en las dimensiones de liderazgo y consultoría, relaciones interprofesionales y gestión de cuidados

En el artículo de Soares et al. (2019), se encargaron de evaluar las competencias en los enfermeros hospitalarios a través de un cuestionario en la que se recolectó que en la dimensión de profesionalismo existe una mayor competencia y en la dimensión gestión existe una menor competencia. De igual manera García (2018), describió la gestión del cuidado de enfermería en el marco de la Atención Primaria, quien hizo revisiones bibliográficas para lograr establecer 3 categorías con respecto a la variable.

Con respecto a las variables de estudio, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016), define a las competencias como actividades ejercidas por el trabajador, lo cual le va a permitir mejorar el desempeño con el cumplimiento de los objetivo y funciones establecidas dentro del puesto de trabajo. El sector público se rige en base a lo establecido por la entidad ya que son los encargados de gestionar los recursos humanos en nuestro país.

El proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), lo define como la interacción entre habilidades, conocimientos, emociones, valores y capacidades que permite realizar alguna función o actividad de manera eficaz. Y que, además, estas conductas pueden ser medidas y observadas para su evaluación (Salganik et al., 1999). Las competencias son medibles a través del desempeño laboral, donde se puede establecer cuan eficiente es el profesional.

Otro autor describe que el profesional que posee competencias debe contar con los elementos como habilidades, actitudes y conocimientos que alimentan el fortalecimiento del ejercicio profesional dentro de su entorno laboral (Bunk, 1994). Desde su formación el profesional adquiere estos elementos que serán el sustento de su actuar y a la vez le definirá como profesional.

**Las competencias laborales** son definidas por Mucci (2001) como cualidades que posee una persona para ser competente y competitivo, en base a conocimientos, capacidades y habilidades que se manifiestan a través del saber, hacer y saber hacer. Los autores García y Reyes (2011) consideran que están asociados a los objetivos, funciones y resultados de las actividades dentro de sus labores.

Para Urbina (2008) lo define como el conjunto de actitudes, aptitudes, motivaciones, habilidades, conductas y conocimientos que le permite al profesional desempeñarse en su puesto de trabajo de manera adecuada como resultado de sus experiencias y capacitaciones. Se entiende como la capacidad de desenvolvimiento dentro del ambiente laboral en la que se desempeña el profesional

En el libro de Ludeña et al. (2005) hacen referencia al actuar eficiente de la persona que se manifiesta a través de capacidades, conocimientos y aptitudes permitiéndole lograr un desempeño exitoso en su entorno laboral. Otro autor lo define como el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos de una persona para lograr el desempeño adecuado de sus funciones en su área de trabajo con el fin de alcanzar la calidad en sus resultados (Pilco et al., 2016).

La mayoría de los autores coinciden que estas competencias son aquellos que se requieren para poder ejecutar acciones dentro del centro de labor y que además favorecerá en el fortalecimiento del desarrollo profesional.

El Minsa (2011) considera que las competencias laborales son requisitos que deben poseer el trabajador y que, además, le va a permitir responder de una manera óptima, eficiente y eficaz frente a cualquier circunstancia dentro del área

laboral. En la actualidad se exige la formación de profesionales competentes desde el inicio del ámbito educativo.

En la R.M. N° 960-2020/MINSA (2020), describe el perfil de competencias que debe poseer el enfermero peruano y establecieron 13 competencias, de las cuales se encuentran las competencias técnicas y conductuales, allí se describieron las capacidades y actividades enfatizando en el cuidado integral, en la promoción y prevención, en la docencia e investigación, en el uso de la tecnología, y también, sobre valores y éticas profesionales.

En D.S. N° 004-2002-SA (2002) nos hace referencia que el enfermero debe tener la capacidad de tomar decisiones en base al juicio crítico respaldando el cuidado integral de la persona en las diferentes áreas de la profesión. La práctica de cuidado ejercida por el profesional tiene que ir enfocado en base a las necesidades que presente la persona o la familia.

Según Mertens (1996) tenemos tres dimensiones de competencias laborales, de los cuales son: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, que son las que nos enfocaremos. MINSA (2011) y SERVIR (2016), consideran para su evaluación las competencias genéricas y las competencias específicas. El Proyecto Tuning América Latina lo clasifica como competencias genéricas y específicas (Tuning, 2003).

Las **competencias básicas** se definen como el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas que fortalece el desarrollo profesional y permite que la persona se adapte en su entorno laboral (Galdeano y Valiente 2010). Son aquellas que se adquieren en la durante la formación profesional y además se consideran como requisito dentro del perfil (Escalante y Druet 2008).

Encontramos que Becerra y Campos (2012) consideran que estas competencias se desarrollan desde la infancia y permitirá un desempeño adecuado tanto en lo personal como laboral facilitando la incorporación a la sociedad. La autora Mateo (2010) considera que son el conjunto de destrezas, experiencias, actitudes y conocimientos, los que le va a definir a la persona en su actuar propio y su desenvolvimiento en su entorno social.

Las **competencias genéricas o transversales** son aquellas que están relacionados a la función dentro del espacio laboral, como la comunicación y el trabajo en equipo (Escalante y Druet 2008). Para Escobar (2005) son cualidades que deben tener el trabajador dentro de una empresa y se relacionan con las actividades que realizan.

Para Corominas et al. (2006) estas competencias están vinculadas al saber ser y saber estar y, además permite incorporarse en el ambiente laboral y logran la motivación, por ende, el desarrollo profesional. Lo describen como cualidades que comúnmente poseen los trabajadores, y tiene que ver con el conocimiento y la motivación laboral. (González y González 2008).

Para Calderón (2012) refiere que son habilidades que la persona posee como las éticas y valores han ido adquiriéndose a lo largo de su vida y que también se fortalecieron en su estudio universitario. El Proyecto Tuning (2003) lo define también como competencias transversales y que es considerado un desempeño común que debe poseer los profesionales. Minsa (2011) lo define como conductas y comportamientos que le permite al trabajador de salud desempeñarse en cualquier circunstancia y área laboral de manera eficiente. Además, considera que está asociado al enfoque conductual y funcional.

Las **competencias específicas** son características que están relacionadas directamente al área o cargo en donde se desempeña (Escalante y Druet 2008). Se le consideran comportamientos que guían al éxito permitiendo lograr el desempeño adecuado de una persona, están relacionadas a la función (Escobar 2005).

Para Corominas et al. (2006) estas competencias están asociados al saber hacer, saber guiar y saber profesional, es decir abarca lo propio de una profesión como los procedimientos y conocimientos teóricos. Es definido por el Proyecto Tuning (2003) como el desempeño propio que deben poseer los profesionales para un determinado puesto de trabajo.

Minsa (2011) lo define como el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos el cual le va a permitir desempeñar a través de actividades especializadas según el puesto de trabajo.

El **cuidado** es considerado como motor elemental de la disciplina cuyo objetivo está en satisfacer la necesidad del usuario. Para Daza y Medina (2006) considera que el cuidado engloba los términos como la atención oportuna, segura, continua y de calidad, así como la promoción, prevención y recuperación de la salud, la aplicación de proceso de atención de enfermería, como la planeación y ejecución.

Orozco (2005), considera que el concepto ha evolucionado con el tiempo consiguiendo un enfoque científico en la cual el profesional adquiere identidad y autonomía en la práctica del cuidado y que, además, va respaldado de una base teórica.

La teórica Swanson considera que el profesional de enfermería se caracteriza por poseer conocimientos profundos sobre el cuidado y que, además, considera que los valores éticos personales y profesionales, las experiencias clínicas, personales y sociales forman parte del concepto sobre el conocimiento del cuidado (Marriner y Raile 2007). Por lo anterior, entendemos que el profesional de enfermería debe poseer un conjunto de conocimientos que guíen sus prácticas de cuidados, esto quiere decir que necesita fundamentarse en base a conceptos teóricos que sustenten las atenciones que serán brindadas.

Se entiende como **gestión** al conjunto de actividades que permite alcanzar las metas, propósitos y objetivos, a través del uso eficaz y eficiente de los recursos (Ortiz, 2000). Para ello gestionar el cuidado es todo un proceso para el profesional de enfermería ya que estas acciones están conformadas en base a teorías, métodos y técnicas que van dirigidas a brindar una atención de calidad.

La **gestión de cuidado** es la integración de los elementos: método, conocimiento y contexto de los cuidados definen el ser, el hacer y el estar del cuidado de enfermería, garantizando una atención de calidad y humanizada en el cuidado del paciente. (Zarate, 2004). Según Milos et al. (2010) la gestión de cuidado es una disciplina propia de la enfermera que le permite ejercer sus actividades a través de un criterio profesional con el único fin de garantizar el cuidado de la persona, familia y comunidad.

Para Casado et al. (2019), la gestión de cuidado implica tomar decisiones como estrategias de mejoras continuas, plantear y ejecutar actividades del cuidado, aplicar y fomentar la creación de guías de intervenciones de los cuidados, impulsar el desarrollo de competencias profesionales y trabajo en equipo. Para Estefo y Paravic (2020) la gestión del cuidado es una disciplina de enfermería que es reflejada en su ejercicio profesional, donde el cuidar es una ciencia que involucra el uso del juicio profesional que consiste en la planificación, organización, motivación y control, obteniéndose la calidad de atención. Además, este cuidado debe ser planificado, empleando recursos disponibles que le permita alcanzar los objetivos y el uso de estrategias.

Según K rouac et al. (1996) define que la gesti3n de los cuidados consiste en el proceso por el cual el enfermero hace uso adecuado de los recursos con el fin de brindar la atenci3n de calidad a la persona. Para Arévalo et al. (2020) la gesti3n del cuidado de enfermería está orientada en el cuidado al paciente, el cual consiste en elaborar una adecuada organizaci3n en las actividades de enfermería, permite implementar modelos y guías de atenci3n, establecer prioridades, generando profesionales capacitados con competencias y con compromiso ético, enfocándose a brindar cuidados de calidad.

La Norma General Admirativa N  19 (MINSAL, 2007) define la gesti3n de cuidado de enfermería como la aplicaci3n del juicio profesional en) la etapa de planificaci3n, organizaci3n, motivaci3n y control durante el proceso de cuidados con el fin de garantizar la atenci3n integral, oportuna y de calidad en base a lineamientos y políticas de la instituci3n.

La Gesti3n del Cuidado de Enfermería, se desarrolla en base a la disciplina del cuidado, se define como el proceso de atenci3n de salud que tiene como finalidad alcanzar objetivos trazados a través de sus actividades, aplicando en la fase de planificaci3n, organizaci3n, direcci3n y control, alineándose en base a las políticas y lineamientos de la instituci3n, de tal manera que garantice la atenci3n humanizada y de calidad logrando la satisfacci3n de las necesidades a través de los recursos disponibles por el profesional de enfermería (Naranjo et al. 2018)

La gestión de los cuidados está definida por el ser, el hacer y el saber hacer y a su vez están determinados por el método, el contexto y los conocimientos de los cuidados (Huapen, 1996)

La herramienta de gestión de cuidado que cuenta el profesional de enfermería es el Proceso de Atención de Enfermería, ya que permite brindar una atención holística, personalizada, sistematizada donde se establecen los planes de cuidados de la persona y ejecutarlo de manera oportuna y segura (Perdomo et al., 2016).

Para Huapen (1996) considera que los campos de la gestión de los cuidados están establecidos por: la estructura, procesos y resultados. La estructura de los cuidados, que involucra sobre los recursos, normas, reglamentos y valores establecidos por el equipo profesional de enfermería encargados de brindar el cuidado. El proceso de los cuidados hace mención sobre las actividades profesionales que realiza el enfermero para brindar un cuidado oportuno y de calidad. Los resultados están relacionado a la evaluación de las actividades logradas y la medición de las satisfacciones alcanzadas en la atención brindada por el profesional de enfermería.

El profesional de enfermería es responsable de la gestión del cuidado, por lo tanto, está en enfermería garantizar la calidad del cuidado del paciente. Este profesional debe poner en práctica de los valores, conocimientos, actitudes, juicio crítico y liderazgo que le permita ejecutar la gestión del cuidado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

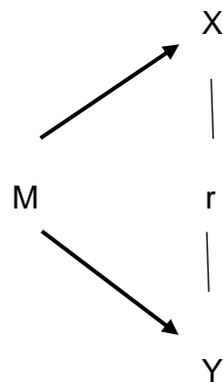
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, denominado también investigación teórica o pura, ya que se recopila la información y se obtiene nuevos conocimientos que se van añadiendo al marco teórico de origen (Muntané 2010)

### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que es una investigación sistemática que no se realizan manipulación de las variables y se analizaron a través de la observación de los fenómenos (Hernández et al., 2014), fue transversal debido a que los datos fueron recolectados en un solo momento (Hernández et al., 2014) y fue correlacional por que buscó establecer relación entre las variables, no necesariamente se cumplió con criterio de causalidad (Hernández et al., 2014).

**Figura 1** Diseño de Investigación



Donde:

M es la muestra de enfermeros (as) del hospital S.J.B.

X es la variable Competencias laborales

Y es la variable Gestión del Cuidado

R es la relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Competencias laborales

**Definición conceptual**

Minsa (2011) considera que las competencias laborales son requisitos que deben poseer el trabajador y que, además, le va a permitir responder de una manera óptima, eficiente y eficaz frente a cualquier circunstancia dentro del área laboral.

### **Definición operacional**

Las competencias laborales se dividen en tres dimensiones: en básicas genéricas y específicas (Mertens, 1996)

### **Variable 2: Gestión del cuidado**

#### **Definición conceptual:**

Para Estefo y Paravic (2020) la gestión del cuidado es una disciplina de enfermería que es reflejada en su ejercicio profesional, donde el cuidar es una ciencia que involucra el uso del juicio profesional que consiste en la planificación, organización, motivación y control, obteniéndose la calidad de atención.

#### **Definición operacional:**

Para Huapen (1996) considera que los campos de la gestión de los cuidados están establecidos por: la estructura, procesos y resultados.

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

### **3.3.1. Población**

Para Arias (2012) la población es conjunto de elementos que pueden ser infinito y finito y que además poseen características necesarias para la investigación. La población estuvo integrada por todos los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San Juan Bautista de Huaral que están compuestos por 131. Contó con los siguientes criterios de inclusión: trabajadores que se encontraban en planilla del hospital, que desearon participar voluntariamente en la muestra. Como criterio de exclusión se tuvo a los

trabajadores que no pertenecían a la institución y que además no deseaban participar en la investigación.

### 3.3.2. Muestra

La muestra es una porción representativa que se obtiene a través de la población accesible (Arias, 2012) igual manera que población primero fue definida y precisó la manera en que obtuvo la muestra. Se hizo uso de la fórmula de muestra QuestionPro con un nivel de confianza de 95%, obteniendo 99. (Ver Anexo)

### 3.3.3. Muestreo

Se aplicó el criterio probabilístico aleatorio, según Otzen y Manterola (2017) todos los profesionales tienen la misma oportunidad de participar en el cuestionario. Y, además, se respetó la decisión de participar de manera voluntaria.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnica

Se aplicó la encuesta como técnica para medir las variables de competencias laborales y la gestión del cuidado.

### 3.4.2. Instrumento

El instrumento aplicado es el cuestionario que me permitió evaluar las variables de competencias laborales y gestión del cuidado del profesional de enfermería. El primer instrumento contó con 20 preguntas y el segundo fue de 25 preguntas, ambas de tipo Likert.

### 3.4.3. Validez

Los instrumentos de competencias laborales (2019) fue validado por investigador con un estudio similar a menor de 5 años. El instrumento de Gestión de cuidado se le realizó la validación mediante el juicio de 3 expertos.

### 3.4.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó la prueba piloto con 20 participantes, luego se analizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un nivel de confiabilidad muy aceptable para el valor del cuestionario de competencias laborales con 0.956 y un nivel de confiabilidad aceptable para el cuestionario de gestión de enfermería con 0.977.

### 3.5. Procedimientos

Una vez fue aprobado el proyecto por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, se solicitó la carta que fue entregado al director del Hospital San Juan Bautista de Huaral para la autorización de recolección de datos de la investigación.

Se elaboró el consentimiento informado y los instrumentos, los cuales fueron impresos para ser entregados a los colegas, también se realizaron formularios virtuales que fueron enviados a los profesionales de enfermería a través de las redes sociales para la recopilación de los resultados.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el programa SPSS versión 26 para el procesamiento de la información, una plataforma que brinda análisis estadísticos avanzados de los datos donde nos va a permitir responder a nuestro objetivo como encontrar la relación de nuestras variables de estudio. La información recogida será digitalizada en la base de datos y posteriormente serán procesados de modo dinámico obteniéndose tablas y gráficos de barra que serán empleados para el análisis e interpretación.

### 3.7. Aspectos Éticos

En enfermería la investigación cumple con los siguientes principios bioéticos (Castillo y Rodríguez, 2018): Principio de autonomía: los participantes tuvieron la decisión de aceptar o negarse a participar en la investigación y serán respetados, y los que aceptaron confirmaron un consentimiento informado.

Principio de beneficencia: los enfermeros que aceptaron a participar del cuestionario fueron informados adecuadamente y además se respetaron su

confidencialidad. Principio de no-maleficencia: los datos obtenidos fueron empleados con fines académicos y no serán manipulados.

Principio de justicia: el enfermero participante contará con los criterios establecidos, de tal manera que todos reciban la información necesaria que le permita responder el cuestionario.

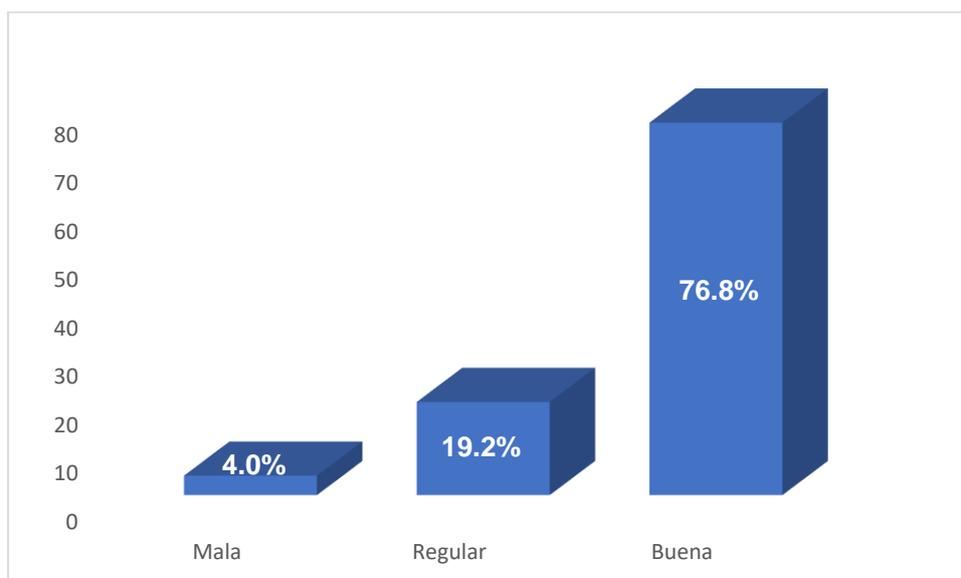
#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Frecuencias de las Competencias Laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	4,0	4,0	4,0
Regular	19	19,2	19,2	23,2
Bueno	76	76,8	76,8	100,0
Válido				
Total	99	100,0	100,0	

**Figura 2;** *Gráfico de barras para las Competencias Laborales*



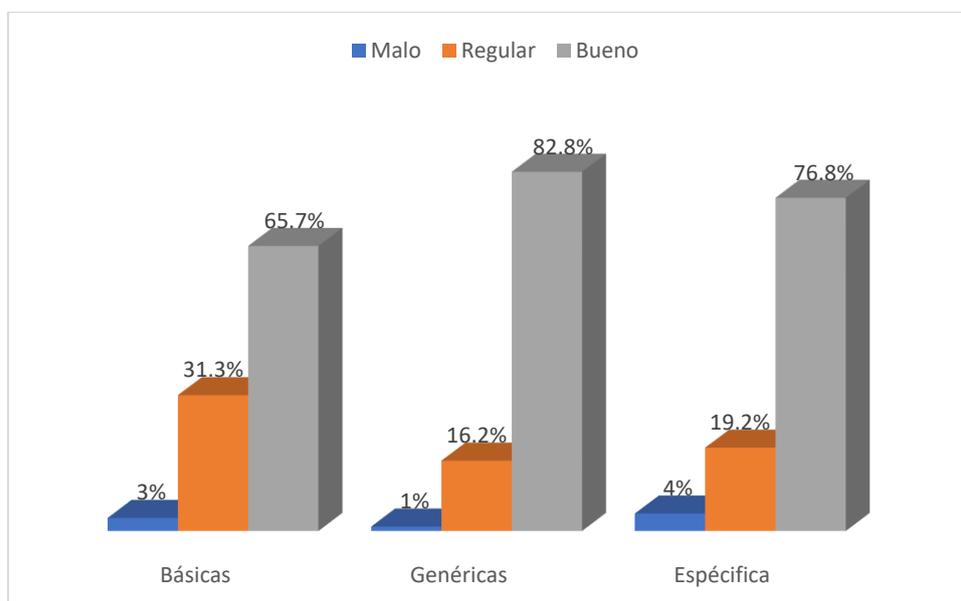
En la tabla y figura observamos que el nivel de competencias laborales es bueno para el 76.8% de los profesionales de Enfermería, regular para el 19.2% y malo para el 4.0% (4).

**Tabla 2**

*Frecuencia de las Dimensiones de Competencias Laborales*

	C Básicas		C. Genéricas		C. Específicas		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Válido	Malo	3	3,0	1	1,0	4	4,0
	Regular	31	31,3	16	16,2	19	19,2
	Bueno	65	65,7	82	82,8	76	76,8
	Total	99	100,0	99	100,0	99	100,0

**Figura 3;** *Gráfico de barras para las Dimensiones de Competencias Laborales*



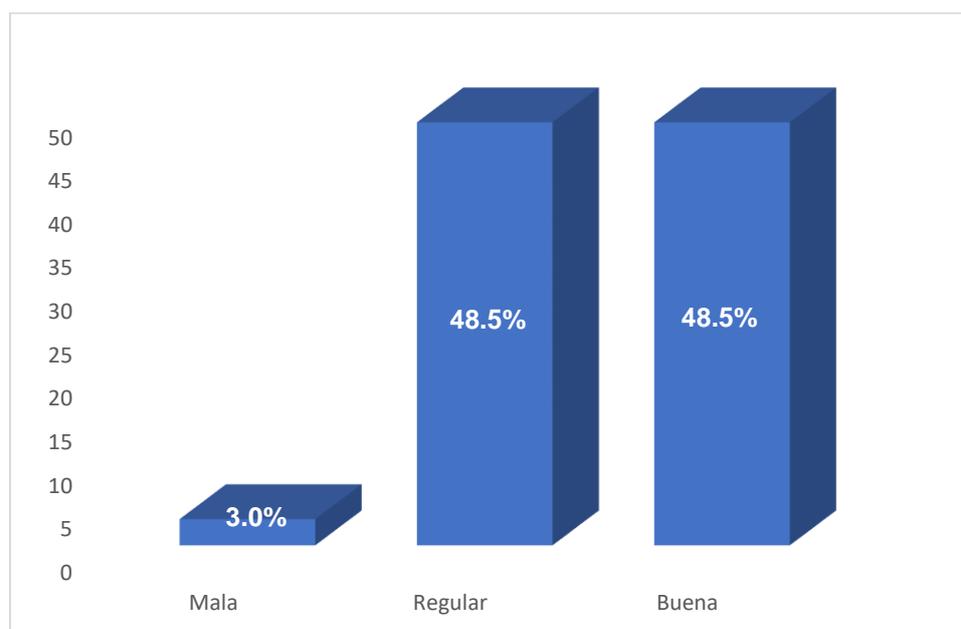
En la tabla y figura podemos observar que en la dimensión de competencias genéricas el 82.8% presenta un nivel bueno, seguido por la dimensión de competencias específicas con un nivel bueno de 76.8% y en la dimensión de competencias básicas, el 65.7% presenta un nivel bueno y el 31.3% percibe un nivel regular.

**Tabla 3**

*Frecuencia de la Gestión del Cuidado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	3	3,0	3,0	3,0
Regular	48	48,5	48,5	51,5
Válido Buena	48	48,5	48,5	100,0
Total	99	100,0	100,0	

**Figura 4; Gráfico de barras para la Gestión del Cuidado**



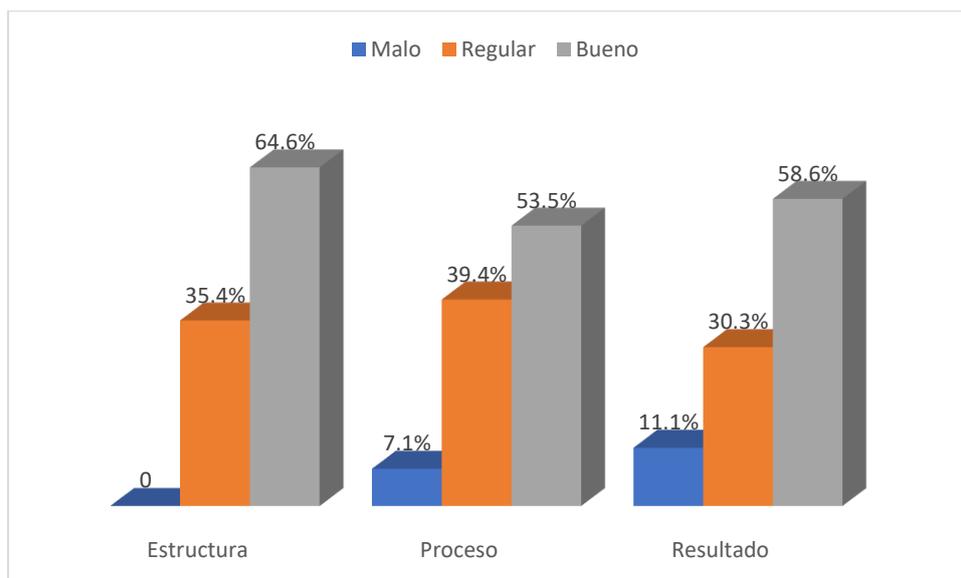
En la tabla y figura observamos que el nivel de gestión del cuidado es considerado bueno en un 48.5% para el profesional de enfermería y un mismo porcentaje también lo consideran regular con 48.5% y 3.0% lo considera malo.

**Tabla 4**

*Frecuencia de las Dimensiones de Gestión del Cuidado*

	Estructura		Proceso		Resultado	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0,0	7	7,1	11	11,1
Regular	35	35,4	39	39,4	30	30,3
Bueno	64	64,6	53	53,5	58	58,6
Total	99	100,0	99	100,0	99	100,0

**Figura 5; Gráfico de barras para las Dimensiones de Gestión del Cuidado**



En la tabla y figura podemos observar que en la dimensión de estructuras el 64.6% presenta un nivel bueno, seguido por la dimensión de resultado con un nivel bueno de 58.6% y en la dimensión proceso, el 53.5% presenta un nivel bueno y el 39.4% percibe un nivel regular.

**Hipótesis general:**

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

Hipótesis alterna (H1)

Existe relación entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

**Tabla 5**

*Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis general: Competencias Laborales y la Gestión del Cuidado del profesional de enfermería*

		Gestión del cuidado	
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,271**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	99

Los resultados de la hipótesis de la correlación entre Competencias laborales y Gestión de Cuidados se observan que hay una fuerza de correlación baja con Rho de Spearman= 0,271. De igual manera, una sig. 0,007 menor a 0,05 que me permite rechazar la Hipótesis nula, por lo tanto, existe una baja relación entre las variables Competencias Laborales y Gestión del cuidado.

**Hipótesis específica 1:**

Hipótesis nula (Ho)

No existen relación entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

### Hipótesis alterna (H1)

Existen relación entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

### Tabla 6

*Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 1: Competencias Básicas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería*

		Gestión del cuidado	
Rho de Spearman	Competencias Básicas	Coeficiente de correlación	,376**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	99

Los resultados de la hipótesis de la correlación entre Competencias Básicas y Gestión de Cuidados, se observa que hay una fuerza de correlación baja con Rho de Spearman= 0,376. De igual manera, una sig. 0,000 menor a 0,05 que me permite rechazar la Hipótesis nula, por lo tanto, existe una baja relación entre las variables Competencias Básicas y Gestión de Cuidados.

### Hipótesis específica 2:

#### Hipótesis nula (Ho)

No existen relación entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

#### Hipótesis alterna (H1)

Existen relación entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

**Tabla 7**

*Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 2: Competencias Genéricas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería*

		Gestión del cuidado	
Rho de Spearman	Competencias Genéricas	Coeficiente de correlación	.286**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	99

Los resultados de la hipótesis de la correlación entre Competencias Genéricas y Gestión de Cuidados, se observa que hay una fuerza de correlación baja con Rho de Spearman= 0,286. De igual manera, una sig. 0,004 menor a 0,05 que me permite rechazar la Hipótesis nula, por lo tanto, existe una baja relación entre las variables entre Competencias Genéricas y Gestión de Cuidados.

### **Hipótesis específica 3:**

Hipótesis nula (Ho)

No existen relación entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

Hipótesis alterna (H1)

Existen relación entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022

**Tabla 8**

*Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis específica 3: Competencias Específicas y la Gestión del cuidado del profesional de enfermería*

		Gestión del cuidado	
Rho de Spearman	Competencias específicas	Coefficiente de correlación	.371**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	99

Los resultados de la hipótesis de la correlación entre Competencias Específicas y Gestión de Cuidados, se observa que hay una fuerza de correlación baja con Rho de Spearman= 0,371. De igual manera, una sig. <0.001 menor a 0,05 que me permite rechazar la Hipótesis nula, por lo tanto, existe una baja relación entre las variables Competencias Específicas y Gestión de Cuidados.

**V. DISCUSIÓN**

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, en donde se obtuvo como resultado que existe una correlación baja entre las variables, demostrado por el coeficiente de Rho con 0.271. La explicación sería porque ambas variables se encaminan a un mismo objetivo, que consiste en alcanzar la calidad de atención.

Esto quiere decir que el profesional de enfermería que posee mejores competencias laborales posee mejor capacidad de gestión del cuidado, no se ha encontrado estudios que evalúa la relación entre ambas variables para confrontar, sin embargo, en un estudio de revisión integrativa realizado por Díaz y Soto (2020) refiere que el profesional de enfermería debe poseer un perfil de competencias necesarias que le va a permitir desarrollar la gestión del cuidado en el área que se desempeña con el fin de brindar atención de enfermería de calidad. En su investigación nos explica que la competencia de mayor importancia en el

profesional de enfermería es el juicio clínico, por tal razón le permitirá tomar decisiones con previo análisis. Por otro lado, Carranza (2022) menciona que, para lograr la calidad en la gestión, el profesional de enfermería debe poseer competencias (actitudes, conocimientos y habilidades) que le conceda manejarlo en cualquier circunstancia del ambiente laboral.

Esta investigación nos ha demostrado que la relación de ambas es muy baja, por lo que entendemos, que el profesional de enfermería debe poseer un perfil adecuado, que esté compuesto en base a los conocimientos, practicas, valores y habilidades que le permiten desempeñarse día a día dentro de su horario laboral, la cual requiere enriquecer sus competencias a través de las capacitaciones y actualizaciones en cuanto a temas de salud y cuidados, por otro lado influye mucho la capacidad personal al momento de la toma de decisiones. Este cuidado oportuno y seguro debe ser elaborado según las prioridades y necesidades que cada paciente presente, por lo tanto, es importante que tenga la destreza para lograr alcanzar la calidad en la atención.

Según Mazacon et al. (2020) las competencias laborales de enfermería están encaminadas a brindar una atención de calidad y segura, estos cuidados que son la esencia del trabajo de enfermería están relacionados con las competencias en la gestión caracterizado por el trabajo coordinado en equipo, resolución de conflictos laborales, comunicación asertiva, liderazgo y habilidades interpersonales. Según Marcelo et al. (2020) la gestión del cuidado de enfermería consiste en la organización de estrategias y acciones que permitan al profesional priorizar las necesidades de salud del paciente de tal manera que logre alcanzar la calidad, por lo tanto, este profesional debe desarrollar habilidades como planificar, desarrollar, gestionar y supervisar las actividades del cuidado.

Los resultados obtenidos en la tabla 1 y figura 2, se identifica que 76.8% de los profesionales de Enfermería presenta que el nivel de competencias laborales bueno, el 19.2% presentan nivel regular y un nivel malo para el 4.0%. El estudio de Soto (2022) se trabajó con una muestra de 220 participantes, lo cual se diferencia del trabajo ya que se observa una percepción mediana de competencias laborales con 58.6% con respecto a la gestión sanitaria, una percepción baja de

competencias laborales con 29.1% y una percepción alta de competencias laborales con 12.3%. En el estudio realizado por Gutiérrez et al. (2019) analizó las competencias de los profesionales de enfermería entre los especialistas y los de prácticas avanzadas, donde obtuvo que existen competencias que las diferencian, y en un nivel general, la dimensión más alta fue formación de otros profesionales con 95% y la más baja fue investigación y prácticas basadas en la evidencia con 70%.

Según Soares (2019) menciona que para que una organización logre alcanzar la calidad, debe trabajar de manera eficiente y eficaz y, además, el recurso humano debe desempeñarse de manera adecuada. El enfermero debe desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación y toma de decisiones dentro de su ambiente laboral. Para Gonzáles (2015) refiere que las competencias del profesional de enfermería no se analizan de forma fragmentada por habilidades o conocimientos, debería enfocarse como un conjunto de todas estas características que le permitirá al trabajador sumarle importancia frente a los cambios que ocurra en su entorno de tal manera que continúe ejecutando actividades de gestión del cuidado enfocado a la calidad.

Los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 4, se observa que el nivel de gestión del cuidado es considerado bueno y a la vez regular con un 48.5% para el profesional de enfermería y 3.0% lo considera malo. En la investigación realizada en Lambayeque se obtuvo que la gestión del cuidado de enfermería era regular con 42.9% con respecto a la recepción del recién nacido, inadecuada con 31.4% y adecuada con 25.7% (Puicón, 2022). En otra investigación realizada en Ancash se obtuvo que el 50% de los hospitales de la región aplicaban la Gestión del cuidado de enfermería (Ramírez, 2018).

Según Ramírez (2018) refiere que la gestión del cuidado resalta la función del profesional de enfermería como gestora, en donde sigue un conjunto de procedimientos como la planificación, organización, dirección y control tanto de los recursos humanos, económicos y de materiales están encaminados al logro de los objetivos, en este caso a brindar una atención de calidad. Para Mazacón et al. (2020) la gestión del cuidado involucra a la práctica del juicio profesional durante el

proceso administrativo para brindar cuidados seguros, integrales y oportunos en la que garanticen la calidad de atención.

Los resultados obtenidos del primer objetivo específico, con respecto a la relación entre las competencias básicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, se encontró que existe una correlación baja con un coeficiente de Rho con 0.286. No se encontró investigaciones para comparar el resultado de correlación, sin embargo, con respecto a las competencias básicas identificamos que 65.7% percibe un nivel bueno, 31.3% percibe un nivel regular y el 3% percibe una percepción mala. En el estudio de Rincon (2022) encontró que el profesional de enfermería presentaba un nivel de competencia básica regular de 50%, seguido por un nivel inadecuado de 32% y, por último, 12% considera que existe un nivel adecuado.

Se encontró que, dentro de las competencias básicas, los profesionales de enfermería presentaban algunas veces dificultad para identificar las debilidades y fortalezas que presentan en su entorno laboral, por lo que se dificulta realizar un análisis para plantear una mejora en las actividades de enfermería.

Según Rincon (2022) las competencias básicas son conjunto de actividades aprendidas en la etapa de desarrollo infantil en la cual van acompañados de la habilidad comprensión lectora, fluidez de escritura, el aprendizaje del idioma, actividades motoras finas y gruesas. Según Carrillo et al. (2018) menciona que las competencias básicas van adquiriendo un dominio de manera progresiva en donde influyen en el pensamiento y en la toma de decisiones.

Los resultados obtenidos del segundo objetivo específico, se encontró que existe una correlación baja con un coeficiente de Rho con 0.376 con respecto a la relación entre las competencias genéricas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II. No se encontró investigaciones para comparar, sin embargo, en lo que corresponde a las competencias genéricas identificamos que 82.8% percibe un nivel bueno de los profesionales de enfermería, 16.2% percibe un nivel regular y el 1% percibe una percepción mala. En el estudio de Rincon (2022) se considera que la competencia genérica del personal de enfermería tiene un nivel regular con 49%, seguido por un nivel inadecuado con

33% y, por último, 18% considera que existe un nivel adecuado. Figueroa (2019) obtuvo que 65% de los internos de enfermería presentan una autopercepción bastante lograda en las competencias genéricas y el 35% perciben como lograda.

Se encontró que, con respecto a las actividades de competencias genéricas los profesionales de enfermería en la mayoría poseen la capacidad de liderar y solucionar problemas que se presenten dentro del servicio, lo que se busca es la mejora del trabajo coordinado entre el equipo multidisciplinario que vela por el bienestar del paciente. Este equipo tiene que reducir y evitar la tensión para mejorar en la planificación y ejecución de los cuidados destinados a los pacientes.

Según Sanz et al. (2017) las competencias genéricas son considerada flexible para todos los profesionales de una organización, favorece en la comunicación y direccionamiento del trabajo, está enfocado al trabajo dentro de la organización como el trabajo en equipo, compromiso, comunicación, enfocados a la atención del paciente. Para Figueroa (2019) resalta que las competencias genéricas son aquellos que permite un desempeño adecuado y una formación integral de los profesionales, los cuales se adquieren a través de la educación superior.

Los resultados obtenidos del tercer objetivo específico, respecto a la relación entre las competencias específicas y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, se encontró que existe una correlación baja con un coeficiente de Rho con 0.371. No se encontró investigaciones para comparar, sin embargo, en lo que corresponde a las competencias específicas se identifica que 76.8% percibe un nivel bueno de los profesionales de enfermería, 19.2% percibe un nivel regular y el 4% percibe una percepción mala. En el estudio de Rincon (2022) se considera que la competencia específica del personal de enfermería tiene un nivel regular con 45%, seguido por un nivel adecuado con 30% y, por último, 20% considera que existe un nivel inadecuado.

Con relación a los resultados obtenidos con las competencias específicas, se encontró que, la mayoría de los profesionales se desempeña de manera eficaz y eficiente en su servicio, debido a que cuentan con cualidades que le permite cumplir con sus actividades, solo queda fortalecer estas actividades con guías y

procedimientos que conduzcan en la mejora de la atención, destinadas a alcanzar la calidad.

Según Sanz et al. (2017) las competencias específicas son aquellas que son necesarias para ejecutar una actividad propia del área del trabajo donde se desempeña, estas competencias están vinculadas a los conocimientos adquiridos por la teoría y la ejecución adecuadas de la prácticas.

Los resultados obtenidos son datos reales y no manipulados, el instrumento fue accesible para todos los profesionales de enfermería que laboran en el hospital, ya que se aplicó tanto de manera virtual a través del enlace de Google form y de manera directa con la entrega del cuestionario. Los datos obtenidos con respecto a las competencias laborales y la gestión del cuidado son recolectados desde el punto de vista del profesional de enfermería, se podría decir que son auto percibidas. Se recomienda que para futuras investigaciones los datos sean recolectados desde el punto de vista de la jefa de los servicios o departamentos, incluso desde la percepción de los pacientes.

Cabe decir que las limitantes en este estudio fue la limitación al acceso a la tecnología de algunos colegas de avanzada edad, por encontrar dificultad para emplear el Google form, además, en la actualidad, no se encontró literaturas previas de la correlación entre ambas variables para la comparación de resultados.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera**

En relación con las Competencias laborales y Gestión de Cuidados del profesional de enfermería se determinó que existe una baja relación entre ambas variables.

### **Segunda**

En relación con las Competencias Básicas y Gestión de Cuidados del profesional de enfermería se determinó que existe una baja relación entre ambas variables.

### **Tercera**

En relación con las Competencias Genéricas y Gestión de Cuidados del profesional de enfermería se determinó que existe una baja relación entre ambas variables.

### **Cuarta**

En relación con las Competencias Específicas y Gestión de Cuidados del profesional de enfermería se determinó que existe una baja relación entre ambas variables.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primero**

Se recomienda a los jefes de servicio fortalecer en los conocimientos y procedimientos a través de capacitaciones que incrementen la potencialidad del profesional para lograr una atención de calidad en el paciente.

### **Segunda**

Se sugiere al jefe de departamento y/o servicio priorizar al trabajador en su aspecto personal, fomentando actividades que permita identificar sus debilidades y fortalezas que presenten dentro del entorno laboral permitiendo mejorar la gestión del cuidado del paciente.

### **Tercera**

Se le recomienda al jefe de departamento y/o servicio que debería considerar incrementar actividades que refuerce el trabajo coordinado entre los profesionales donde pongan en práctica la gestión del cuidado para que se brinden atención oportuna, segura y de calidad.

### **Cuarta**

Se aconseja al jefe de departamento y/o servicio implementar actividades de investigación e implementación de guías y procedimientos en cada servicio con el fin de facilitar las actividades de gestión del cuidado para garantizar la calidad en la atención.

## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 186-2016-SERVIR-PE. Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Público. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/servir-publica-guia-para-evaluacion-de-competencias-de-los-directivos-como-parte-del-proceso-de-implementacion-del-subsistema-de-gestion-del-rendimiento/>
- Arévalo J., Da Silva A. y Tiscar V. (2020) Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*. Disponible en: <https://bibliorepositorio.unach.cl/handle/BibUnACh/1837>
- Arias F. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Norma General Administrativa N° 19, “Gestión del Cuidado de Enfermería para la Atención Cerrada”. (2007, diciembre 14) Resolución Exenta N° 1127 del Ministerio de Salud. Disponible en: <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2016/03/9.pdf>
- Becerra M., Campos F. (2012). Enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Available from: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBe-cerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Calderón, M. (2012). Competencias genéricas en enfermeras/os tituladas/os de la Universidad Arturo Prat, sede Victoria, 2010. *Ciencia y Enfermería*, 18(1), 89-97. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370441809009>
- Casado, M., Gonzalo, E., Fernández, S., Martín, E., Lafuente, N., Gonzáles, A., Rodríguez, S., Viñas, C., Molina, O., Septién, R., Luque, J. (2019). Marco de referencia para la gestión de cuidados en las Unidades de Gestión Clínica Hospitalarias (UGC-H). Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Disponible en: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/marco-de-referencia-para-la-gestion-de-cuidados-en-las-unidades-de-gestion-clinica-hospitalarias-ugc>

- Castillo D., Rodríguez T., (2018) La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro*. 12(2). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>
- Carranza O. (2022) *Modelo de Competencias Laborales para la Capacidad de Gestión de Enfermeras Jefes del Hospital Las Mercedes Chiclayo*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78582>
- Carrillo, A., Martínez, P., y Taborda, S. (2018) Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 34(2):421-432 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000200015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200015&lng=es&tlng=es).
- Coltters, C., Guel, M., Belmar A., (2020) Gestión del cuidado de enfermería en la persona mayor hospitalizado. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 31(7). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2019.11.009>
- Corominas, E., Tesouro, M., Capell, D., Teixidó, J., Pèlach, J. Y Cortada, R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*. Disponible en <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2006/re341/re341-14.html>
- DECRETO SUPREMO N° 004-2002-SA. (2002) REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O). Comisión Permanente del del Congreso de la República. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/254821-004-2002-sa>
- Daza C, Medina L. Significado del cuidado de Enfermería desde la perspectiva de los profesionales de una institución hospitalaria de tercer nivel en Santafé de Bogotá, Colombia. *Revista: cultura de los cuidados* 2006; 19 (10): 55-62.  
DOI: <https://doi.org/10.14198/cuid.2006.19.08>
- 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).  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf203l.pdf>
- Egerod I, Kaldan G, Nordentoft S, Larsen A, Herling SF, Thomsen T. y Endacott R; (2021) Skills, competencies, and policies for advanced practice critical care nursing in Europe. *Nurse Education in Practice*. 57.  
Doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103142>

- Escalante, R., Druet, N. (2008). Competencias laborales profesionales. Primera edición. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/277718281\\_Competencias\\_laborales\\_profesionales](https://www.researchgate.net/publication/277718281_Competencias_laborales_profesionales)
- Estefo, S. y Paravic, T. (2020). Enfermería en el rol de gestora de los cuidados.
- Fernández, S., Ramos, A., Leal, C., García, J., Hernández, S., Ruzafa, M. (2021) Competencia en Práctica Basada en la Evidencia y factores asociados en las enfermeras de Atención Primaria en España. *Atención Primaria*. 53(7). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.1020501>
- Figuroa, C. (2019) Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10334>
- García, Y., Reyes, L. (2011). *Metodología para determinar las competencias laborales*. UPECEN-Institucional. Disponible en: <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/UPECEN/46>
- Galdeano, C. y Valiente, A. (2010) Competencias laborales. *Educación Química*. 21(1) Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es)
- González, C. (2015) Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. *Revista Iberoamericana de educación e investigación en enfermería*. 5(1): 35-46.  
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/>
- González, M., González, R. (2008) competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*. N.º 47. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>
- Gutiérrez, L., García, S., Cuesta, D., Burgos, E., Rodríguez, S., Sastre, P., Gómez, J., Higuero, J., Pérez, B., y Morales, J. (2019). Competences of specialist nurses and advanced practice nurses. *Enfermería Clínica*, 29(6), 328–335. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.10.001>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Huapen, C., (1996) Gestión del cuidado en enfermería en Resolución de atención de los problemas de Enfermería. Disponible en: [https://documentop.com/gestion-del-cuidado-en-enfermeria\\_599808d01723dd3e7b5d9d2e.html](https://documentop.com/gestion-del-cuidado-en-enfermeria_599808d01723dd3e7b5d9d2e.html)
- Kérouac, S., Pepin, J., Ducharme, F., Duquette, A., Major, F. (1996). El pensamiento enfermero. España: Elsevier Masson.
- Ludeña, A. Añaños, N., Marroquín, H., (2005). La formación por Competencias Laborales. Time Publicidad. Disponible en: <http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cf1d6646b.pdf>
- Mateo, L. (2010) Origen y desarrollo de las Competencias Básicas en Educación Primaria. Revista digital para profesionales de la enseñanza. <https://www.feandalucia.ccoo.es/indcontei.aspx?d=4459&s=0&ind=204>
- Marcelo S., Escobar D., Cristine O., Anacleto L., Cechinel C., Guedes J. (2020) Prácticas de enfermeiros na gestão do cuidado na atenção básica. *Rev Cuba Enf*, 36(1):1-14.
- Marriner A, Raile M. Modelos y Teorías en Enfermería. Harcourt 7ed. Madrid. España: 2007
- Mazacon M., Paliz C. y Caicedo L. (2020). Nursing professional competencies and their effect on professional work. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 24(105), 72-78. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i105.383>
- Mertens, L. (1996). Labour Competence: Emergence, Analytical Frameworks and Institutional Models. Montevideo: Cinterfor/ILO.
- Mendoza, M. (2020). Competencias profesionales de las enfermeras y la satisfacción del usuario del servicio de gastroenterología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019. *Reposito de la Universidad César Vallejo*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59546>
- Milos H, Paulina, Bórquez P, Blanca, & Larraín S, Ana Isabel. (2010). LA "GESTIÓN DEL CUIDADO" EN LA LEGISLACIÓN CHILENA: INTERPRETACIÓN Y ALCANCE. *Ciencia y enfermería*, 16(1), 17-29. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000100003>
- Minsa (2011) Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/index.html>

- Minsa (2020) Resolución Ministerial N° 960-2020-MINSA. Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud, Primera fase: Médico (a) y Enfermero(a) peruano(a). Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1364189-960-2020-minsa>
- Mucci, O. (2001). *Las competencias laborales*. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis. Recuperado de <https://www.proquest.com/working-papers/las-competencias-laborales/docview/1698809490/se-2>
- Muntané J. (2010) Introducción a la investigación básica. RAPD ON LINE. 33(3). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)
- Naranjo, J., Sánchez, O. Reyes, M., & Linares, E. (2018). Nursing care management and its contribution to the economy at Cabinda Provincial Hospital. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(5), 956-964.
- Orozco, L. (2005). El ser y el Quehacer de Enfermería. Qué Hacer?. Actualizaciones en Enfermería. 8(1). Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander Colombia
- Ortiz, C. (2000) Gestión del cuidado en enfermería Investigación y Educación en Enfermería. 18(1). (93-102) Universidad de Antioquia Medellín, Colombia <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/7090>
- Perdomo N, Molina L y Briñez K. (2016). Indicadores de calidad del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo Pediátrica del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué en enero de 2006. Bogotá: Universidad de la Sabana
- Pilco, M., Rivera, A., Chancay, G., Rivera, G., Suriaga, M., Lopez, F. (2016) Procesos de formación del estudiante: estrategias basadas en competencias laborales adquiridas en el aula al campo laboral. Editorial CIMTED Corporación. Primera Edición Disponible en: <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2016/02/Competencias-Laborales-en-America-Latina.pdf>
- TUNING PROYECT (2003): Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Proyecto piloto. Fase 1. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Puicón, R (2022) *Gestión del cuidado y calidad de atención de enfermería en la recepción del recién nacido en hospital público de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78411>

- Ramírez, M., (2018) *Gestión del cuidado de enfermería en hospitales de complejidad II. Ancash, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/7090>
- Ramírez Miranda, E., Placencia Medina, M., Fuentes Ramírez, B., Tucto García, L., Ramírez Miranda, D., & Loli Ponce, R. (2021). Perfil por competencias de enfermeras especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima-Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3864>
- Rincon, B. (2022) *Carga laboral y competencia profesional del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84734>
- Sanz, M., Delgado, E y García L. Modelo de competencias de enfermería en un área de salud con gestión integrada. *Gestión y Evaluación de Costes Sanitarios*. 16(1):43-58.  
[https://www.fundacionsigno.com/archivos/publicaciones/06\\_Modelo\\_competencias\\_enfermeria.pdf](https://www.fundacionsigno.com/archivos/publicaciones/06_Modelo_competencias_enfermeria.pdf)
- Salganik, H., Rychen, S., Moser, U., Konstant, J. (1999) Projects on competencies in the OECD context: Analysis of theoretical and conceptual foundations
- Soares, M., Leal. L., Resck, Z., Terra F., Chavez L. y Henriques, S., (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 27.  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Soto, L. (2022) *Gestión Sanitaria y Supervisión en las Competencias Laborales del Personal de Enfermería, de un Hospital Público. Lima. 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77386>
- Tumbaco-Quimis, K., Tumbaco-Quimis, Y., Jaime-Pincay, N., Jaime-Villafuerte, M., (2021). Gestión del cuidado de enfermería basada en la evidencia. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 7(12), recuperado de 341-352DOI 10.35381/cm.v7i12.432
- Urbina O., Torres J., Otero., Martinez N. (2008). Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 22(4) Recuperado de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c843b7f1-a362-431b-945d-76b85d5324d0%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=eue&AN=38697134>

Valencia, F., (2019) Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018. *Reposito de la Universidad César Vallejo*. Recuperado de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42748>

Zarate, R., (2004) La Gestión del Cuidado de Enfermería. *Index de Enfermería*. 13. Disponible en:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009)

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Competencias laborales	El Minsa (2011) considera que las competencias laborales son requisitos que deben poseer el trabajador y que, además, le va a permitir responder de una manera óptima, eficiente y eficaz frente a cualquier circunstancia dentro del área laboral.	Las competencias laborales se dividen en tres dimensiones: en básicas genéricas y específicas (Mertens, 1996)	Competencias básicas	Conocimientos Destrezas Creencias Valores	1,2,3,4,5,6	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Buena Regular Mala
			Competencias genéricas	Motivación Resolución de conflictos Comunicación	7,8,9,10,11,12,13		
			Competencias específicas	Liderazgo Delegación Trabajo en equipo Toma de decisiones	14,15,16,17,18,19,20		
Gestión del cuidado	Para Estefo y Paravic (2020) la gestión del cuidado es una disciplina de enfermería que es reflejada en su ejercicio profesional,	Para Huapen (1996) considera que los campos de la gestión de los cuidados están establecidos por: la	Estructura	Sistema de gestión: planeación, organización, control y mejora.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Buena Regular Mala

---

donde el cuidar es una ciencia que involucra el uso del juicio profesional que consiste en la planificación, organización, motivación y control, obteniéndose la calidad de atención.

estructura, procesos y resultados.

Proceso

Gestión de calidad del cuidado:  
Relación docencia – servicio;  
Modelo de enfermería

10,11,12,13,  
14,15,  
16,17,18,19,  
20

---

Resultado

Autoevaluación  
Satisfacción interna y externa,  
control de eventos adversos.

21,22,23,24,  
25

---

## ANEXO 2: Instrumentos

---

### **Ficha técnica de Competencias Laborales**

---

Instrumento	: Competencias laborales
Autor	: Mintzberg 1975)
Adaptado	: Farfán (2019)
Lugar	: Hospital San Juan Bautista
Preguntas	: 20 preguntas
Administración	: Individual.
Tiempo	: 20´
Cantidad de Personas	: 92
Dimensiones	: 3 dimensiones (Básicas, Genéricas, Especializada)
Escala de medición	: Siempre [5], Casi siempre [4], Algunas veces [3], Casi nunca [2], Nunca [1]
Niveles y rangos	: Buena (74-100), Regular (47-73), mala (20-46)

---

**Tabla 9**

*Baremos de la variable competencias laborales*

---

<b>General</b>	<b>Competencias básicas</b>	<b>Competencias genéricas</b>	<b>Competencias especializadas</b>	
<b>74 – 100</b>	22 – 30	25 – 35	25 – 35	Buena
<b>47 – 73</b>	14 – 21	16 – 24	16 – 24	Regular
<b>20 – 46</b>	6 – 13	7 – 15	7 – 15	Mala

---

## CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre la **Competencia Laboral** del personal de enfermería que labora en el Hospital Nivel II.

Marcar con una X solo una opción de respuesta considerando:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	DETALLE	5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BASICAS</b>					
1	Solicito información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal					
2	Para mejorar, estoy dispuesto a compartir mis creencias y sentimientos					
3	Poseo un conjunto de valores y principios personales bien desarrollados que guía mi conducta					
4	Cuando recibo de otros retroalimentación negativa acerca de mi persona, me es oportuno para mejorar					
5	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades					
6	Lucho por redefinir los problemas como oportunidades para mejorar.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENERICAS</b>					
7	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solo una solución evidente					
8	Proporciono reconocimiento no solo aquellos que llegan con ideas creativas, sino también aquellos que apoyan las ideas de los demás y quienes proporcionan recursos para llevarlas a cabo					
9	Tengo en mente las consecuencias a largo plazo y a corto plazo cuando evalúo diversas alternativas de soluciones					
10	Reúno tanta información como puedo acerca de cuál es el problema antes de tratar de resolverlo					
11	Aliento el cumplimiento de las reglas para mejorar la búsqueda de soluciones creativas					
12	Hago lo necesario para evitar tensiones en el trabajo					
13	Ayudo a los demás a reconocer sus propios problemas, aconsejando y orientando					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>					
14	Cuando se te confía una tarea, tratas de realizarla de forma concreta y precisa.					
15	Tengo claro cuándo capacitar a alguien y cuándo debo brindar orientación, siempre enfocándome en las soluciones					
16	Refuerzo el sentido de la autoestima y la autoevaluación en otras personas					
17	Utilizo diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales					
18	Me aseguro de que la gente se sienta tratada justa y equitativamente					
19	Determino si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una tarea					
20	Ayudo a mantener la disciplina con liderazgo enfocándome en el buen desempeño laboral					

---

**Ficha técnica de Gestión del cuidado**

---

Instrumento	: Gestión del cuidado
Autor	: Rodríguez-Quesada (2013)
Adaptado	: Rodriguez Nagao (2022)
Lugar	: Hospital San Juan Bautista
Preguntas	: 25 preguntas
Administración	: Individual.
Tiempo	: 20´
Cantidad de Personas	: 92
Escala de medición	: Siempre [5], Casi siempre [4], Algunas veces [3], Casi nunca [2], Nunca [1]
Niveles y rangos	: Buena (93 – 125); Regular (59 – 92); Mala (25 – 58)

---

**Tabla 10**

*Baremos de la variable Gestión del cuidado*

---

<b>General</b>	<b>Estructura</b>	<b>Proceso</b>	<b>Resultado</b>	
<b>93 – 125</b>	33 – 45	39 – 55	17 – 25	Buena
<b>59 – 92</b>	21 – 32	25 – 38	11 – 16	Regular
<b>25 – 58</b>	9 – 20	11 – 24	5 – 10	Mala

---

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

A continuación, se le presentará preguntas, donde usted tendrá que marcar con un aspa la alternativa que crea correcta, donde:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES / ítems	5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA</b>					
	Estructura – Sistema de Gestión					
1	Dispone de Plan de acción en base al Plan Operativo Anual de la Institución					
2	El departamento/servicio de enfermería tiene establecido los objetivos de calidad del cuidado basados en las necesidades de los usuarios					
3	El departamento/servicio de enfermería disponen de Modelos de Cuidados de Enfermería.					
4	El departamento/servicio de enfermería disponen de Proceso de Atención de enfermería para el cuidado de los pacientes en su unidad.					
5	El departamento/servicio de enfermería tienen implementados las guías de atención, manual de funciones de enfermería y protocolos de atención.					
6	Los planes de cuidados que aseguran la calidad se basan en marcos normativos.					
7	El profesional de enfermería lidera y motiva al equipo multidisciplinario.					
8	El profesional de enfermería identifica los problemas en el proceso de atención.					
9	El profesional de enfermería elabora plan de mejora continua del cuidado.					
	<b>DIMENSIÓN 2 PROCESO</b>					
	Proceso – Gestión de calidad de los cuidados					
10	Se llevan a cabo prácticas formativas de enfermería en su hospital					
11	El profesional de enfermería realiza actividades de investigación en su hospital					
12	Utilizan un modelo de cuidado basado en las teorías de enfermería que orienta el cuidado de Enfermería en su hospital					
13	Utilizan instrumentos diseñados a facilitar la planificación de los cuidados y con descripción de las intervenciones.					
14	Se lleva a cabo la gestión por competencias en el servicio de enfermería					
15	Se lleva a cabo la gestión del conocimiento en el servicio de enfermería					
16	El departamento/servicio de enfermería hace la evaluación del personal					
17	El profesional de enfermería toma las decisiones pertinentes destinadas a resolver los problemas que afectan la calidad del cuidado					
18	El profesional de enfermería pone en práctica acciones que generan la mejora continua de la calidad del cuidado.					

19	El profesional de enfermería lidera y socializa el plan de mejora continua de la calidad del cuidado					
20	Existe un sistema de información que permita evaluar la efectividad y la eficiencia de los cuidados					
<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADO</b>						
21	El departamento/servicio de enfermería evalúa manera periódica la satisfacción de sus usuarios internos de la institución (cuidador)					
22	El departamento/servicio de enfermería evalúa manera periódica la satisfacción de sus usuarios externos (pacientes)					
23	El departamento/servicio de enfermería logra motivar y promover la satisfacción del usuario externo de la institución					
24	El departamento/servicio de enfermería logra promover la prevención de eventos Adversos en su servicio.					
25	El profesional de enfermería lidera y coordina acciones orientadas al logro de los objetivos institucionales (eficacia) con el menor uso de recursos posible (eficiencia)					

## ANEXO 3: Validación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CUIDADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 ESTRUCTURA</b>								
Estructura – Sistema de Gestión								
1	Dispone de Plan de acción en base al Plan Operativo Anual de la Institución	✓		✓		✓		
2	El departamento/servicio de enfermería tiene establecido los objetivos de calidad del cuidado basados en las necesidades de los usuarios	✓		✓		✓		
3	El departamento/servicio de enfermería disponen de Modelos de Cuidados de Enfermería.	✓		✓		✓		
4	El departamento/servicio de enfermería disponen de Proceso de Atención de enfermería para el cuidado de los pacientes en su unidad.	✓		✓		✓		
5	El departamento/servicio de enfermería tienen implementados las guías de atención, manual de funciones de enfermería y protocolos.	✓		✓		✓		
6	Se basa en marcos normativos para la elaboración de planes de cuidados que aseguran la calidad.	✓		✓		✓		
7	El profesional de enfermería es capaz de liderar y motivar al equipo multidisciplinario.	✓		✓		✓		
8	El profesional de enfermería es capaz de identificar los problemas en el proceso de atención.	✓		✓		✓		
9	El profesional de enfermería planifica la mejora continua de la calidad del cuidado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 PROCESO</b>								
Proceso – Gestión de calidad de los cuidados								
10	Se llevan a cabo prácticas formativas de enfermería en su hospital	✓		✓		✓		
11	Se llevan a cabo actividades investigativas de enfermería en su hospital	✓		✓		✓		
12	Utilizan un modelo de cuidado basado en las teorías de enfermería que orienta el cuidado de Enfermería en su hospital	✓		✓		✓		
13	Utilizan instrumentos diseñados a facilitar la planificación de los cuidados y con descripción de las intervenciones.	✓		✓		✓		
14	Se lleva a cabo la gestión por competencias en enfermería como servicio	✓		✓		✓		
15	Se lleva a cabo la gestión del conocimiento en el servicio de enfermería	✓		✓		✓		
16	El departamento/servicio de enfermería hace la evaluación del personal a su cargo	✓		✓		✓		
17	El profesional de enfermería toma las decisiones pertinentes destinadas a resolver los problemas que afectan la calidad del cuidado	✓		✓		✓		
18	El profesional de enfermería pone en práctica acciones que generan la mejora continua de la calidad del cuidado.	✓		✓		✓		
19	El profesional de enfermería lidera el rediseño y socializa lo planificado en aras de la mejora continua de la calidad del cuidado	✓		✓		✓		
20	Existe un sistema de información que permita evaluar la efectividad y la eficiencia de los cuidados	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 RESULTADO</b>								
21	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios internos de la institución (cuidador)	✓		✓		✓		
22	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios externos (pacientes)	✓		✓		✓		
23	El departamento/servicio de enfermería ha logrado motivar y promover la plena satisfacción del usuario externo de la institución	✓		✓		✓		
24	El departamento/servicio de enfermería ha logrado promover la prevención de eventos Adversos en su servicio.	✓		✓		✓		
25	El profesional de enfermería lidera y coordina acciones orientadas al logro de los objetivos institucionales (eficacia) con el menor uso de recursos posible (eficiencia)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **CARLOS ANDRES GUERRA BENDEZÚ**    DNI: 09726163

Especialidad del validador: **Metodólogo**     **Temático**   
**Grado del especialista:**    **Maestro**     **Doctor**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de junio del 2022

  
Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú  
REGUC 016816

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CUIDADO**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Estructura – Sistema de Gestión								
1	Dispone de Plan de acción en base al Plan Operativo Anual de la Institución	X		X		X		
2	El departamento/servicio de enfermería tiene establecido los objetivos de calidad del cuidado basados en las necesidades de los usuarios	X		X		X		
3	El departamento/servicio de enfermería dispone de Modelos de Cuidados de Enfermería.	X		X		X		
4	El departamento/servicio de enfermería dispone de Proceso de Atención de enfermería para el cuidado de los pacientes en su unidad.	X		X		X		
5	El departamento/servicio de enfermería tienen implementados las guías de atención, manual de funciones de enfermería y protocolos.	X		X		X		
6	Se basa en marcos normativos para la elaboración de planes de cuidados que aseguran la calidad.	X		X		X		
7	El profesional de enfermería es capaz de liderar y motivar al equipo multidisciplinario.	X		X		X		
8	El profesional de enfermería es capaz de identificar los problemas en el proceso de atención.	X		X		X		
9	El profesional de enfermería planifica la mejora continua de la calidad del cuidado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 PROCESO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Proceso – Gestión de calidad de los cuidados								
10	Se llevan a cabo prácticas formativas de enfermería en su hospital	X		X		X		
11	Se llevan a cabo actividades investigativas de enfermería en su hospital	X		X		X		
12	Utilizan un modelo de cuidado basado en las teorías de enfermería que orienta el cuidado de Enfermería en su hospital	X		X		X		
13	Utilizan instrumentos diseñados a facilitar la planificación de los cuidados y con descripción de las intervenciones.	X		X		X		
14	Se lleva a cabo la gestión por competencias en enfermería como servicio	X		X		X		
15	Se lleva a cabo la gestión del conocimiento en el servicio de enfermería	X		X		X		
16	El departamento/servicio de enfermería hace la evaluación del personal a su cargo	X		X		X		
17	El profesional de enfermería toma las decisiones pertinentes destinadas a resolver los problemas que afectan la calidad del cuidado	X		X		X		
18	El profesional de enfermería pone en práctica acciones que generan la mejora continua de la calidad del cuidado.	X		X		X		
19	El profesional de enfermería lidera el rediseño y socializa lo planificado en aras de la mejora continua de la calidad del cuidado	X		X		X		
20	Existe un sistema de información que permita evaluar la efectividad y la eficiencia de los cuidados	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

21	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios internos de la institución (cuidador)	X		X		X		
22	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios externos (pacientes)	X		X		X		
23	El departamento/servicio de enfermería ha logrado motivar y promover la plena satisfacción del usuario externo de la institución	X		X		X		
24	El departamento/servicio de enfermería ha logrado promover la prevención de eventos Adversos en su servicio.	X		X		X		
25	El profesional de enfermería lidera y coordina acciones orientadas al logro de los objetivos institucionales (eficacia) con el menor uso de recursos posible (eficiencia)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **María Carmen Díaz Mujica.**      DNI: 09311775

Especialidad del validador: Metodólogo       Temático   
 Grado del especialista:    **Maestro**       **Doctor**

15de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL USUARIO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA</b>								
Estructura – Sistema de Gestión								
1	Dispone de Plan de acción en base al Plan Operativo Anual de la Institución	X		X		X		
2	El departamento/servicio de enfermería tiene establecido los objetivos de calidad del cuidado basados en las necesidades de los usuarios	X		X		X		
3	El departamento/servicio de enfermería disponen de Modelos de Cuidados de Enfermería.	X		X		X		
4	El departamento/servicio de enfermería disponen de Proceso de Atención de enfermería para el cuidado de los pacientes en su unidad.	X		X		X		
5	El departamento/servicio de enfermería tienen implementados las guías de atención, manual de funciones de enfermería y protocolos.	X		X		X		
6	Se basa en marcos normativos para la elaboración de planes de cuidados que aseguran la calidad.	X		X		X		
7	El profesional de enfermería es capaz de liderar y motivar al equipo multidisciplinario.	X		X		X		
8	El profesional de enfermería es capaz de identificar los problemas en el proceso de atención.	X		X		X		
9	El profesional de enfermería planifica la mejora continua de la calidad del cuidado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 PROCESO</b>								
Proceso – Gestión de calidad de los cuidados								
10	Se llevan a cabo prácticas formativas de enfermería en su hospital	X		X		X		
11	Se llevan a cabo actividades investigativas de enfermería en su hospital	X		X		X		
12	Utilizan un modelo de cuidado basado en las teorías de enfermería que orienta el cuidado de Enfermería en su hospital	X		X		X		
13	Utilizan instrumentos diseñados a facilitar la planificación de los cuidados y con descripción de las intervenciones.	X		X		X		
14	Se lleva a cabo la gestión por competencias en enfermería como servicio	X		X		X		
15	Se lleva a cabo la gestión del conocimiento en el servicio de enfermería	X		X		X		
16	El departamento/servicio de enfermería hace la evaluación del personal a su cargo	X		X		X		
17	El profesional de enfermería toma las decisiones pertinentes destinadas a resolver los problemas que afectan la calidad del cuidado	X		X		X		
18	El profesional de enfermería pone en práctica acciones que generan la mejora continua de la calidad del cuidado.	X		X		X		
19	El profesional de enfermería lidera el rediseño y socializa lo planificado en aras de la mejora continua de la calidad del cuidado	X		X		X		

20	Existe un sistema de información que permita evaluar la efectividad y la eficiencia de los cuidados	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADO</b>								
21	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios internos de la institución (cuidador)	X		X		X		
22	El departamento/servicio de enfermería evalúa la satisfacción de sus usuarios externos (pacientes)	X		X		X		
23	El departamento/servicio de enfermería ha logrado motivar y promover la plena satisfacción del usuario externo de la institución	X		X		X		
24	El departamento/servicio de enfermería ha logrado promover la prevención de eventos Adversos en su servicio.	X		X		X		
25	El profesional de enfermería lidera y coordina acciones orientadas al logro de los objetivos institucionales (eficacia) con el menor uso de recursos posible (eficiencia)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

 Apellidos y nombres del juez validador. **DRA. JANET ARÉVALO IPANAQUÉ**      DNI: 40288982

 Especialidad del validador: **Metodólogo**       **Temático**   
**Grado del especialista:**    **Maestro**       **Doctor** 

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

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

15 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante.

## ANEXO 4: Confiabilidad

### **Análisis del Alfa de Cronbach**

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 11**

*Estadísticas de confiabilidad Competencias laborales de enfermería*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.956	.960	20

Tal como se observa, el Cuestionario para evaluar las competencias laborales de enfermería en un Hospital nivel II, se ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,956, es un valor que muestra un nivel de confiabilidad muy aceptable.

En la tabla 2 se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

**Tabla 12**

*Estadísticas de confiabilidad Gestión del cuidado de enfermería*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.977	.977	25

Tal como se observa, el Cuestionario para evaluar la Gestión del cuidado de enfermería en un Hospital nivel II, se ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,977, el valor muestra un nivel de confiabilidad aceptable.

# Anexo 5: Base de datos

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	GC1
1	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4
2	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4
3	3	3	5	1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	5	2	4	2	2	2	2	3	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1
5	4	4	4	5	5	1	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
7	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
9	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
10	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5
11	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3
13	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
17	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4
18	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
19	3	3	5	1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
20	3	5	2	4	2	2	2	2	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	4	5	1
21	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4
22	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
24	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
26	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
28	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5
29	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4
30	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3
31	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
32	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

17°C Nublado 13:30 23/07/2022

# ANEXO 6: Autorización de institución

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

**CARGO**

REG. DOC.: 03739999  
REG. EXP.: 02380215

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
Huaral, 30 de junio del 2022.

**CARTA N° 005 -UE.407-RL-HH-SBS – DE- 07 -2022**

**Lic. Enf. Katia Thalia RODRIGUEZ NAGAO.**

**ASUNTO : ATENCIÓN A SOLICITUD PRESENTADA.**

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y en mi calidad de Jefa del Departamento de Enfermería del "Hospital San Juan Bautista de Huaral", informo a su persona que, emitida la solicitud para realizar su trabajo de investigación, la cual, lleva por título "**Competencias Laborales y Gestión del Cuidado del Profesional de Enfermería de un Hospital Nivel II**", a realizarse en nuestra institución, se resuelve, lo siguiente:

1- **ACEPTAR** que, se realice el trabajo de investigación, en el Departamento de Enfermería, teniendo en cuenta que, se llevará a cabo, desde 01/07/2022 al 31/07/2022. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Sin otro particular, me despido de usted expresándole mi consideración y estima personal.

Atentamente,

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD  
UE 407- HOSPITAL HUARAL Y SBS

Lic. Enf. *Katia Thalia Rodriguez Nagao*  
Lic. Enf. **Elisa Amelita Álvarez Jurado**  
CEP 17509  
Jefa del Departamento de Enfermería

C.c. Archivo.  
EMAJ/shrsm

## ANEXO7: Carta de consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

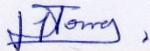
La presente hace constancia de mi participación en la investigación COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL II, 2022

El objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del cuidado del profesional de enfermería de un Hospital nivel II, 2022. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como profesional de enfermería que labora en el hospital de estudio.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso, no es necesario que las encuestas tengan los nombres de los encuestados. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Huaral, 19 de junio del 2022



Firma del participante

## ANEXO 8: Evidencias de trabajo estadístico

Resultado Rodriguez (1).spv [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Estadísticos  
 Tabla de frecuencias  
 Título  
 CBASICA  
 CGENERICA  
 CESPECIFICA  
 CLGENERAL  
 Gráfico de barras  
 Título  
 CBASICA  
 CGENERICA  
 CESPECIFICA  
 CLGENERAL

```

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\juana\Downloads\BASE DE DATOS SPSS.sav

			CLGENERAL	CGENERAL
Rho de Spearman	CLGENERAL	Coefficiente de correlación	1.000	.271**
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	99	99
	CGENERAL	Coefficiente de correlación	.271**	1.000
	Sig. (bilateral)	.007	.	
	N	99	99	

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=CBASICA CGENERAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

			CBASICA	CGENERAL
Rho de Spearman	CBASICA	Coefficiente de correlación	1.000	.376**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	99	99
	CGENERAL	Coefficiente de correlación	.376**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.	
	N	99	99	

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO Clásico

## ANEXO 9: QuestionPro: Calculadora de tamaño de muestras para la investigación.

### Calculadora de tamaño de muestras para tu investigación

Con esta calculadora podrás cuantificar de forma rápida y efectiva el tamaño de la muestra de tu siguiente investigación. Sin duda, utilizarla te permitirá ahorrar una gran cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y utilízala cada vez que sea necesario.

#### Calculadora de muestra

Nivel de Confianza :   95%  99%

Margen de Error: 

Población: 

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra: