



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

**“Competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería en una
Institución privada, 2023”**

Para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Fernández Camacho, Yalitza Milagros

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8069-4511>

Asesor(a): Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Línea de investigación general:

Salud y bienestar

Lima-Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Fernández Camacho, Yalitz Milagros Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023" asesorado por el docente: Hermoza Moquillaza Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 14 (catorce)% con código oid:14912:261200265 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Yalitz Milagros Fernández Camacho
 DNI: 731816106.....

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Eg
 DNI:



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Rocío Victoria Hermoza Moquillaza
 DNI: 40441142.....

Lima, 6 de setiembre de 2023

Tesis

**“COMPETENCIAS ASISTENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN PRIVADA, 2023”**

Línea de investigación

Sistema de salud

Asesora:

Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Dedicatoria

A Diosito, al darme paciencia y
Sabiduría para mejorar cada día
como persona y profesionalmente.

A mis padres, por acompañarme
y apoyarme en cada logro.

Agradecimiento

A mis docentes de la Maestría

De Gestión en Salud que me

Hicieron partícipe de sus experiencias

y me inculcaron a que mi quehacer

profesional esté basado en la evidencia.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	x
Abstract.	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20

2.3.2 Hipótesis específicas.....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	22
3.1 Método de Investigación.....	22
3.2 Enfoque investigativo.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población y muestra.....	23
3.6. Variables y operacionalización.....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnica.....	26
3.7.2. Descripción.....	26
3.7.3 Validación.....	27
3.7.4 Confiabilidad.....	28
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9 Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
4.1 Resultados.....	31
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	31
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	42
4.1.3. Discusión de resultados.....	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1 Conclusiones.....	53
5.2 Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	62
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	62
Anexo 2: Instrumentos.....	66
Anexo 3: Validez del instrumento.....	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	77

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	87
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	88
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	91

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:

Tabla 1: N° de personal de enfermería según grupo etéreo.....	31
Tabla 2: N° personal de enfermería según género en una institución privada, 2023	32
Tabla 3: N° personal de enfermería según estado civil en una institución privada, 2023.	33
Tabla 4: N° personal de enfermería según área que labora en una institución privada, 2023..	34
Tabla 5: N° personal de enfermería según tiempo de estancia en una institución privada, 2023.	35
Tabla 6: Competencias asistenciales del personal de	36
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de las competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.	38
Tabla 8: Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, 2023. ...	39
Tabla 9: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal	40
Tabla 10: Análisis de correlación de las competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023.....	42
Tabla 11: Análisis de correlación de la competencia asistencial cognitiva y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023.	44
Tabla 12: Análisis de correlación de la competencia asistencial técnica y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023	45
Tabla 13: Análisis de correlación de la competencia asistencial integradora y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023	46
Tabla 14: Análisis de correlación de la competencia asistencial relacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023	47
Tabla 15: Análisis de correlación de la competencia asistencial afectiva y moral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023	49

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N° personal de enfermería según grupo etáreo en una institución privada, 2023...	32
Gráfico 2: N° personal de enfermería según género en una institución privada, 2023.	33
Gráfico 3: N° personal de enfermería según estado civil en una institución privada, 2023	34
Gráfico 4: N° personal de enfermería según área que labora en una institución privada, 2023	35
Gráfico 5: N° personal de enfermería según tiempo de estancia en una institución privada, 2023.	36
Gráfico 6: Competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.	37
Gráfico 7: Niveles de las dimensiones de las competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.	39
Gráfico 8: Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, 2023.	40
Gráfico 9: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, Lima – 2023.	41

Resumen

El propósito de este estudio consistió en “Establecer la asociación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada”. Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo de diseño correlativo y transversal, en el que se aplicó un cuestionario que evaluó ambas variables con sus dimensiones. La herramienta se aplicó a 80 colaboradores y constó de 27 preguntas. Se utilizó el juicio de expertos para la validación, el alfa de Cronbach para la fiabilidad y la rho de Spearman para las estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados mostraron que el 97,0% tenía niveles óptimos de competencias asistenciales y el 97,0% tenía un desempeño laboral excelente. Se concluye que existe una asociación directa entre dichas competencias y el desempeño laboral de las enfermeras en la institución privada. Teniendo el valor del coeficiente de Spearman en 0,883.

Palabras clave: Competencias Asistenciales – Desempeño laboral-Profesional de enfermería

Abstract.

The purpose of this study was to "Establish the association between competence assistance and job performance of nursing staff in a private institution." This study was carried out using a quantitative approach of correlative and cross-sectional design, in which a questionnaire was applied that evaluated both variables with their dimensions. The tool was applied to 80 collaborators and consisted of 27 questions. Expert judgment was used for validation, Cronbach's alpha for reliability, and Spearman's rho for descriptive and inferential statistics. The results showed that 97.0% had optimal levels of competence assistance and 97.0% had excellent job performance. It is concluded that there is a direct association between these competencies and the job performance of nurses in the private institution. Having the value of the Spearman coefficient at 0.883.

Key words: Assistance Competences – Work performance-Nursing professional

Introducción

La presente investigación tiene como enfoque que el enfermero al tener que cumplir con una gran complejidad de acciones y funciones, debe manejar ciertas competencias que se basen en lograr una atención integral con un enfoque holístico al usuario, en el que se incluye habilidades cognitivas, técnicas e interpersonales se relacione ante esto con el desempeño. En este contexto, el objetivo del estudio fue “establecer la asociación entre la competencia de enfermería y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Los siguientes capítulos se muestran en orden. En el Capítulo I se plantea la pregunta de investigación a partir de la cual se formulan problemas generales y específicos según las relaciones entre variables. Asimismo, se expresan los propósitos generales y específicos, así como las justificaciones y limitaciones planteadas durante la investigación. El Capítulo II, corresponde al marco teórico; presentando en primer lugar, los antecedentes nacionales e internacionales, posterior se formula la hipótesis, se plantean las bases teóricas y la operacionalización de las variables. El Capítulo III, se establece la metodología, donde se incluye el diseño y tipo de investigación, la población y tamaño de muestra, el análisis e interpretación de los datos, demostrando la validez y la confiabilidad del instrumento, así como los aspectos éticos.

En el Capítulo IV, se analizan los resultados utilizando un estadístico no paramétrico: Rho de Spearman para determinar la asociación de la hipótesis general y específicas, posteriormente presenta la discusión de estos. En el Capítulo V, se presenta lo que se concluye y recomienda del estudio. Finalmente, se encuentran las referencias que se han utilizado, y se concluye con un apéndice elaborado para la validez del contenido y confiabilidad del instrumento, el instrumento propiamente dicho y aplicado en el desarrollo de esta investigación. laboral que realizan.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Una de las funciones del Sistema de Salud peruano es el de prestación de atención que se encuentra orientado en mantener, restaurar y promover la salud así como el de manejar eficientemente los recursos, teniendo en cuenta que en la actualidad, el profesional de enfermería representa una gran parte de recurso humano asignado en esta atención la cual es brindada en diferentes instituciones prestadoras de salud, lo que da a entender que existe una conexión valiosa con la calidad, la operatividad y costos del cómo se desarrolla el Sistema de Salud. Evidenciándose según el estudio de “Disponibilidad de Recursos Humanos en MINSA y Gobiernos Regionales” de los profesionales asistenciales en el Perú un 37,2% son personal de enfermería, seguido de un 27.5% los cuales son profesionales médicos. (1)

Es así que el profesional de enfermería al ejercer el manejo de gestionar y administrar, no solo debe centrarse en administrar recursos que tiene a cargo, por lo que también debe realizar la gestión del talento humano para llevar a cabo adecuadamente esta función. Teniendo en cuenta que el fundamento de la enfermería es el cuidado, es importante como

gestoras de salud, estructurar el cuidado con el recurso humano que se cuenta eficiente y eficazmente. (2)

Considerando que el manejo del recurso humano, no solo se debe tratar como acción específica de mandar, sino como el hecho de dirigir al personal integralmente, en el que se coaccionan las acciones de reclutar y seleccionar, capacitar y controlar. Es así que para dichas funciones mencionadas se necesita establecer artilugios que evalúen el desempeño de dicho personal, con la finalidad de identificar si los conocimientos, destrezas y conductas que poseen son las más idóneas para el trabajo que se encuentren. (3)

De esta manera, el conocimiento de la gestión de las competencias de este profesional, brinda una alternativa de solución ante el inconveniente que radica explícitamente en el desenvolvimiento de los recursos humanos, el cual es la brecha que existe en dicha preparación y capacitación del personal y los resultados en salud deseados. (1)

Dichas competencias se van solidificando, mediante la utilización del proceso de enfermería, el método científico posibilita la solución de los problemas de salud asociados en el actuar profesional del enfermero. Siendo la evaluación de dichas competencias un modo de aplicar una herramienta que identifique las habilidades y actitudes como requisitos indispensables en el quehacer profesional. (4)

Según Aued Gisele, el identificar adecuadamente las competencias de este profesional, es de suma importancia para la gestión, debido a que se podrá mejorar la ocupación del cargo que ejerce cada profesional como dar la oportunidad de mejora en el desarrollo profesional. Asimismo, nos explica que el profesional que labora por más tiempo en una institución, presentaría un nivel óptimo de competencias asistenciales, por la interacción con otros profesionales, sus experiencias adquiridas y el aprendizaje formal. (5)

Las competencias de enfermería aumentarían de acuerdo con los años y la experiencia profesional de la enfermera. También depende de la calidad y cantidad de la experiencia clínica y de los esfuerzos individuales para mejorar las habilidades de enfermería. Sin embargo, puede variar según el apoyo organizacional, la cultura y el clima que pueda tener donde labore. Los conocimientos, hábitos y actitudes adquiridos durante este período forman la base para la práctica de enfermería de por vida. La organización debe motivar, educar e involucrar a las enfermeras desde su primer día de trabajo, mejorando así las competencias y habilidades de las enfermeras; asimismo reducirá la rotación. (6)

El Estado peruano gasta aproximadamente “S/.300 millones por año” en capacitaciones que están alejadas a lo que se necesita de acuerdo a cada institución, y más alejado de la situación real en el país. El personal de enfermería debe buscar cómo financiar sus estudios para mejorar las competencias en cada ámbito laboral. Además, que el movilizar al personal continuamente a otros puestos constantemente hacer que se pierda las competencias generadas en dicho puesto. Por ejemplo, al realizarse un estudio acerca de las competencias del personal SERUMS en el primer nivel de atención acerca de “Control del crecimiento y desarrollo de menos de 5 años y planes de cuidado de Enfermería”, se encontró de un total de 106 enfermeros, un 95% eran calificados como competentes y un 5% como en proceso de adquisición de dicha competencia. Esto no garantiza que este personal continúe con estas competencias al ser personal con mayor rotación.

En el Perú, en los últimos años ha requerido una prestación de servicios más competitiva y eficiente, contando con el recurso humano que pueda cumplir con ciertas competencias denominadas asistenciales, que sean específicas e imprescindibles para la adecuada ejecución de su ocupación. (7)

En consecuencia, el enfermero al tener que cumplir con una gran complejidad de acciones y funciones, por lo que deben manejar ciertas competencias que se basen en lograr una atención integral con un enfoque holístico al usuario, en el que se incluye habilidades cognitivas, técnicas e interpersonales.(8)

De esta manera, al realizar la valoración de las competencias del quehacer asistencial del personal de enfermería y relacionarlo con el desempeño laboral, es una senda para adquirir los datos necesarios acerca de las actitudes y aptitudes del profesional durante su quehacer cotidiano en la atención en salud, con el propósito de trabajar junto hacia la mejora y transformación del servicio de la salud, así como el entendimiento del menester de aprendizaje.
(8)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál será la asociación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál será la asociación entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?
- b. ¿Cuál será la asociación entre la competencia asistencial técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?
- c. ¿Cuál será la asociación entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en una Institución privada?

- d. ¿Cuál será la asociación entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?
- e. ¿Cuál será la asociación entre la competencia asistencial moral y afectiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

-Establecer la asociación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer la asociación entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- b. Establecer la asociación entre la competencia asistencial técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- c. Establecer la asociación entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- d. Establecer la asociación entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- e. Establecer la asociación entre la competencia asistencial moral y afectiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación contribuirá al brindar nuevos conocimientos en materia de la asociación de las competencias asistenciales que debería tener cada profesional de enfermería con el desempeño laboral en la atención que brinda al usuario. Asimismo, contribuye a la formación de gerentes que cuenten con las herramientas necesarias para realizar evaluaciones permanentes de los equipos de trabajo que supervisan, logrando la calidad de atención que se requiere hacia el usuario.

1.4.2 Metodológica

El estudio tratará de identificar la asociación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería, los resultados permitirán incrementar la seguridad del paciente y la calidad excepcional que se brinda en la institución. Debido a la importancia de los procesos de evaluación que debe tener el colaborador en su quehacer para fortalecer sus competencias mediante la identificación de los puntos más críticos en su atención.

El trabajo es viable funcionalmente ya que como institución privada se encuentra en constante transición promoviendo proyecto de mejora centrado en el colaborador. Las aprobaciones correspondientes se solicitan a través del Comité de Ética e Investigación y los resultados se comparten con la institución.

por lo cual se solicitará l

permisos correspondientes a través de la jefatura compartiendo los resultados con la institución.

1.4.3 Práctica

Los resultados del estudio podrán transformar y lograr plantear un proyecto de mejora en donde se pueda evidenciar la importancia de identificar las competencias asistenciales del enfermero; así como, optimizar los resultados de una atención de calidad. Además, permite la

revaloración del recurso humano logrando identificar el potencial y adaptación a cualquier cambio que haya en la atención del usuario.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto se encuentra siendo elaborado desde la primera semana de febrero del 2023 hasta el 5 de agosto. El desarrollo de este proyecto se llevó cabo del 10 de julio al 31 del 2023.

1.5.2. Espacial

El producto de esta investigación se desarrolló en los servicios de Hospitalización y Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Angloamericana Sede San Isidro.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Fiengo, L.(9) en el año 2022, reflejó en su estudio acerca del “proceso de evaluación del desempeño y la percepción de los colaboradores de las empresas hospitalarias sobre el modelo de gestión por competencias”. Realizó un estudio no experimental y deductivo. La población fueron 12 empresas hospitalarias. El instrumento utilizado fue un cuestionario el cual sería llenado por colaboradores que tuvieran nivel jerárquico, los cuales tenían personas a cargo a evaluar. En un 81.25% determinaron como satisfactorio la evaluación realizada acerca de la gestión de competencias, y así poder producir nuevas estrategias en la selección, determinando las competencias que debería tener para el puesto. Asimismo, permite, la promoción a otro puesto con mayor responsabilidad, así como su continuidad o desvinculación.

Hernández-Pérez, L. (10)realizó un estudio para “analizar la autoevaluación de las competencias profesionales de enfermería en un hospital público de tercer nivel en Guanajato, México” en el año 2021. El estudio fue cuantitativo, correlacional, que se realizó a 162 enfermeros. Se utilizó un instrumento validado y confiable con un alfa de Cronbach de 0.97. Como resultado, se encontró que no había relación entre las habilidades y las características del

puesto (rango, servicios para los que trabajó, finalización de la capacitación), observando que la mayoría tiene una antigüedad mayor de 6 años, lo que indicaría que al permanecer en un servicio fijo, les permite sentirse competentes para su labor profesional.

Mazacón, M et al. (11) en el año 2020, tuvo como objetivo “examinar las teorías sobre competencia, gestión y la administración en el ejercicio de la enfermería”. Realizando una exhaustiva revisión de bibliografía de 11 documentos relacionados al objetivo. Concluyendo que las competencias de la enfermera se observan mediante la aplicación del conocimiento, capacidad, liderazgo, compromiso social, los cuales son ejes para mantener un adecuado cuidado integral así como el desarrollo profesional.

Soares, M. (12) en el año 2019. En su artículo tuvo como objetivo el “evaluar las frecuencias de las competencias profesionales de enfermeros hospitalarios”. Fue un estudio descriptivo, transversal cuantitativo, el cual tuvo como muestra de 45 enfermeros. Se hizo el uso del cuestionario de “Evaluación de Competencias”, el cual fue dado validez en Brasil. Acerca de las competencias en comunicación, el de participar en investigaciones científicas o el de aplicar resultados fueron las que tuvieron menor frecuencia; mientras que el compromiso que tenían con ser puntuales, la carga horaria laboral y la ética de la profesión tuvieron frecuencia más elevadas. Concluyendo que el hecho de evaluar el desempeño del colaborador mediante las competencias del mismo se hace necesario para los gestores, puesto que favorece la adecuada identificación de las brechas que existen entre el conocimiento, habilidad y /o actitud del profesional.

Salazar, R. (13) en el año 2018, tuvo como objetivo “evaluar la relación del nivel de competencias gerenciales con el desempeño laboral de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato”. Fue un estudio cuanti-cualitativo, descriptivo y exploratorio. La muestra fueron 89 autoridades. Se tuvo como resultados, en un

80%, presenta un nivel alto de competencias gerenciales y rangos medios y bajos entre el 15 al 20%. Asimismo, en un 80% se ubican en un rango de excelente nivel de desempeño laboral. Teniendo como conclusión, según el criterio de “Coeficiente de Pearson” es de 0.945, indicando que hay correlación considerablemente significativa, indicando que se requiere de mejores competencias y alto nivel de desempeño debido a que esto dependerá el éxito o fracaso de las organizaciones.

Abbas K. (14), realizó el estudio que tuvo como objetivo “evaluar la competencia profesional de las enfermeras y su compromiso organizacional, así como la relación entre estos dos conceptos en el año 2017”. Fue un estudio descriptivo-analítico el cual fue realizado en hospitales conectados en el lado sureste de Irán. La muestra obtenida fue de 230 profesionales de enfermería, mediante un muestreo aleatorio estratificado. Los datos fueron recolectados a través de 3 cuestionarios los cuales fueron acerca de la obtención de datos sociodemográficos, el inventario de competencia para enfermeras registradas y compromiso organizacional de Meyer. Los resultados fueron que la competencia profesional y compromiso organizacional de estas enfermeras se encontraban en nivel moderado. Es así que se concluye que las enfermeras deben ser más competentes y comprometidas con sus instituciones para mejorar la calidad de trabajo. Sugiriendo que los gestores deben seguir estrategias que se enfoquen en mejorar la competencia profesional así motivar el compromiso organizacional del colaborador.

Chávez, S. (15), estuvo orientado a “determinar la relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras” en el año 2015. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Dicha población fue de 9 gerentes de las empresas aseguradoras. Teniendo como resultado, en un 68.5% siempre está presente el subdimensión competencia cognitiva, en un 55.0% casi siempre desarrolla la competencia de logro, en un 54.9% casi siempre está presente competencia de eficiencia personal y en un 67.1% casi siempre

desarrollan competencias gerenciales. Mientras que un 64.9% casi siempre emplean los factores que definen el desempeño laboral. Es así que se establece la relación entre dichas variables, mediante la fórmula de Pearson, que da una correlación fuerte y positiva, puesto que se obtuvo un índice de 0.87. De esto, podemos concluir que potenciar las habilidades directivas aumenta la eficiencia de quienes gestionan la gestión de las compañías de seguros.

Nacionales

Sinchi, A. (16) tuvo como objetivo el “determinar la asociación que existiera entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica” en el año 203. Se realizó un estudio nivel relacional y diseño transversal, mediante la técnica de cuestionario, el cual estaba conformado por la presencia de 12 preguntas referidas a competencias y 8 ítems a desempeño laboral. Acerca, de la variable de competencias, el 58.3% planifica sus actividades en el trabajo y el 54.8% tiene iniciativa para cumplir con las tareas asignadas; en cuanto a la variable de desempeño, el 57.1% se identifican con ser responsables acerca de sus actividades asignadas y el 50% permite con sus capacidades aportar a su puesto. Se concluyó la relación entre variable de competencias y desempeño mediante una correlación alta (rho de Spearman 0.769 $p < 0.001$).

Ocharán, L.(17)en el año 2017, tuvo como objetivo el “determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de clínica SANNA”. El estudio fue de tipo transversal correlacional. La población es de 62 enfermeras. En los resultados se observa que el 51.6% perciben un nivel medio de Competencias gerenciales y en un 37.1 % presentan nivel regular. Concluyendo, que existe una correlación positiva. El nivel de significancia se calculó en $p < 0,05$ y se utilizó el coeficiente de Spearman de 0,770, ya que hubo una relación significativa entre el parámetro de competencia y el desempeño ene el trabajo.

Hayacc, (18)Y. en el año 2022, tuvo como objetivo el de “determinar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya”. Este estudio fue de tipo transversal, cuantitativa, correlacional, donde la población estuvo formada por 61 profesionales. Utilizó dos instrumentos, la “escala de evaluación del desarrollo de competencias laborales” y “Ficha técnica de Robins”, ambos validados y confiables. Teniendo como resultados que el 60.7% tuvo desarrollo de competencias poco favorables y un 50.8% presentó un desempeño laboral medio. Concluyendo, existe una correlación significativa entre las dos variables con un coeficiente de Spearman de 0,653, $p=0,000$.

Sánchez, E. (19) en el año 2021, tuvo como objetivo el de “determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU, 2021”. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo correlativo, donde la población dada fue de 92 enfermeros. Cabe mencionar que los instrumentos fueron validados y confiable por la prueba de “Alfa de Cronbach”. En un 67.4% se encontró regular el nivel de gestión por competencias, así como el 72.8 % de cómo se encontraba el desempeño laboral. Teniendo como conclusión que hay correlación entre las variables, presentándose un coeficiente de correlación de 0.539.

Hanco, P. (20) en el año 2021, presentó un estudio de investigación en el que tenía como fin de describir la asociación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención. Siendo este estudio descriptivo, correlacional y transversal. La población fue de 23 licenciadas; utilizando el muestreo no probabilístico intencionado. Se aplicó un instrumento ya validado. Teniendo como resultados, el 69.6% presentaron un nivel bajo y un 17.4% un nivel bueno de acuerdo a la variable de competencias; y en un 47.8% evidencia un nivel deficiente y en 8.7% un nivel bueno de acuerdo

al desempeño del personal. Según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.702, se concluye que existe asociación entre las variables de dicho estudio, sugiriendo que se debe realizar capacitaciones permanentes al personal de enfermería para mejorar las competencias brindando así un mejor servicio y logrando eficiencia en el desempeño del personal.

Saavedra, M. (21), realizó el siguiente trabajo donde tuvo como objetivo el “determinar de qué manera la competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación” en el año 2019. Este estudio fue un estudio correlacional transversal cuantitativo, realizado en 48 operadores en dicha institución. Se aplicó dos instrumentos, uno a los jefes del área acerca de “las competencias profesionales y desempeño laboral” y otro a los operarios, acerca de las institucionales. Presentando como resultados alcanzados, la existencia de una correlación, apreciando que existe un 60% de las competencias técnicas se encuentra en estado regular, así como un 36% de las competencias metodológicas, y en un 52% las competencias sociales son regulares comparándolas con un 65% en cuanto al desempeño laboral siendo regular. Concluyendo, que existe una correlación positiva entre las habilidades laborales y sus dimensiones con el desempeño con el que laboran habiéndose encontrado con un coeficiente de Pearson entre 0.44 y 0.49.

Ortiz, C. (22) tuvo como objetivo el de “determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño laboral en el personal del servicio de Laboratorio clínico del hospital Hipólito Unanue, 2018”. Se aplicó el método cuantitativo tipo descriptivo. La población estuvo constituida por 79 trabajadores de laboratorio clínico de diferentes subespecialidades. En los resultados se observa que, de acuerdo al objetivo general, utilizando el coeficiente Rho de Spearman se encontró una correlación positiva y significativa ($r_s=0.384$) entre ambas variables. Ante lo expuesto se evidencia que la mayoría del personal tiene una competencia laboral óptima con un desempeño laboral alto. Demostrándose, en un 60.8% con un rango alto acerca de la

variable de desempeño y en un 65.8%. de manera óptima acerca de la variable de competencias. Concluyendo, que existe un vínculo significativo entre las variables presentadas en dicho estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencia

La conceptualización del término de competencia se puntualiza en 2 afirmaciones básicas. En el que la primera se afirma que se encuentra compuesto por conocimiento, actitudes y habilidades que posee el profesional posee para poder realizar las decisiones más idóneas en cada situación. Es así que abarca las características y cualidades que cada individuo tiene para la ejecución efectiva y diferenciada, es decir, que cada profesional tiene “valor añadido” que logra ser relevante y ayuda contribuir a dar resultados clínicos eficaces y efectivos en la atención del usuario.(23,24)

En la segunda formulación, la delimitación del campo de actividad según la estructura del ejercicio profesional y la separación de otras áreas se entiende como responsabilidad en el ejercicio profesional. Desde esta perspectiva, las competencias son criterios o estándares que orientan la implementación, permitiendo el compromiso y la seguridad en los servicios prestados a la sociedad.

Con base en el segundo significado, las cualificaciones se dividen en dos grupos: competencias relacionadas con la prestación de servicios y competencias relacionadas con el desarrollo profesional.

Navio refiere que dichas competencias son el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades al juntarse con las características propias de cada ser humano como su personalidad, aptitudes y capacidades del colaborador durante el trabajo contribuye en el ámbito laboral. (25)

Alles, indica que son el total de características personales, la motivación y percepción que tiene el colaborador acerca de uno mismo para dar un adecuado desempeño en las tareas asignadas.(26)

Por ende, sí es necesario contar con un marco y sistema de calidad de la práctica y registros que realizan, incluyendo la sistematización de informaciones implícitas en el proceso de enfermería. Además, se debería evaluar la satisfacción de las enfermeras acerca de la calidad de la formación continua y la práctica que realizan, para complementar las competencias que presenten. (27)

2.2.2 Competencia asistencial

Las competencias asistenciales se basan en las competencias del personal que realiza la función de prestación de servicio de salud. (28)

Estas competencias deben ser identificadas comprendiendo la naturaleza del trabajo y sumando a la experiencia en el área que se encuentre. Es fundamental que el lugar de trabajo reconozca y permita que sus colaboradores potencien sus competencias. (29,30)

Estas se basan e en 5 dimensiones competenciales, las cuales serán mencionadas a continuación

2.2.3 Competencia asistencial cognitiva y de aprendizaje

Se evalúan los conocimientos básicos, la capacidad de aprender de la experiencia y hacer preguntas hipotéticas sobre experiencias específicas de atención, la curiosidad, la asistencia al usuario, el manejo de la información, la auto-indagación de nuevos conocimientos, las habilidades analíticas y las habilidades de resolución de problemas abstractos, así como los problemas con lo que construimos, observaciones y autocrítica. (2)

Es decir, incluirá la aplicación del conocimiento en la solución de problemas y toma de decisiones, así también en las habilidades relacionadas con la teoría que forman la base de la profesión de enfermería. (31)

2.2.4 Competencia asistencial técnica

Esto incluye habilidades manuales para la ejecución técnica y habilidades mentales enfocadas en el buen manejo del tiempo y los recursos.

2.2.5 Competencia asistencial integradora

Estas son competencias basadas en estrategias de argumento clínico, que aplican el conocimiento a situaciones de la vida real, el incorporar relacionamente los factores clínicos, científicos y humanos en el juicio y el manejo de la incertidumbre.

2.2.6 Competencia asistencial relacional

Describe competencias, conocimientos, habilidades, actitudes (la capacidad de enseñar), teniendo en cuenta el trabajar en equipo, comunicarse adecuadamente y ser capaz de gestionar/compartir/comunicar situaciones de conflicto.

2.2.7 Competencia asistencial moral y afectiva

Se incluye aspectos que se relacionan con la inteligencia emocional, el ser capaz de cuidar, ser sensible, respetuoso con los demás y tolerante al estrés.

2.2.8 Constructo teórico de las competencias asistenciales:

Las teorías que abarcan a las competencias asistenciales del personal de enfermería se basarían en:

a. Teoría de los rasgos: Considerando a cada competencia del personal como un rasgo individual que presenta cada uno para la realización de una tarea. El desarrollar habilidades como manejar una situación de conflicto o tener una comunicación efectiva, son

características que están siendo estables en el ser humano, por lo que puede permitir predecir cómo se comportara el individuo a cierta situación.

b. Holismo: En la parte asistencial de enfermería, al englobar conocimientos, actitudes, valores, capacidad del pensar y el saber hacer; es justamente el integrar la parte cognitiva y técnica con el del cuidado de parte afectivo y moral que se pueda dar en la atención. Permitiendo desarrollar competencias que puedan hacer uso en diversas situaciones.

2.2.9 Importancia de las competencias asistenciales

En el estudio de las competencias de enfermería, va más allá del significado económico del propio concepto de trabajo y se convierte en parte importante de la formación integral del profesional, a partir de que logre mejorar su aprendizaje de la capacidad humana, garantizando así un aprendizaje eficaz. y realización responsable que promueva mayores oportunidades para que los profesionales alcancen la realización personal y social. (29,32)

El reconocimiento de estas, va más allá de los aspectos técnicos de la atención al paciente; y el reconocimiento y la vinculación con los pacientes y sus familias son aspectos adicionales de la competencia profesional. (33)

Es ante lo expuesto, que las enfermeras pueden realmente beneficiarse de los resultados de este análisis para ejercer la profesión y mejorar la salud del paciente, especialmente en situaciones y situaciones clínicas específicas. (34)

2.2.10 Desempeño laboral

En este sentido, la acción de una persona es una combinación de sus acciones y resultados y, por lo tanto, un acto de cumplimiento, ejecución y compromiso al realizar las obligaciones. El desempeño define el rendimiento el cual es capacidad de un individuo para producir y completar el trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mayor calidad(25).

Está relacionado con las habilidades y el conocimiento que respaldan las acciones de los asociados para avanzar en las metas de la organización. La importancia de este enfoque es que el desempeño de los empleados está estrechamente relacionado con sus actitudes y habilidades, en función de las metas a alcanzar, así como de las políticas, normas, visión y misión de la organización. (35)

El desempeño del trabajo de una enfermera es una demostración práctica de las funciones y responsabilidades, contribuyendo a satisfacer las necesidades de la persona y familia en armonía con ellas y la sociedad. El impacto y desarrollo técnico, profesional y ético de las alternativas de negocio utilizadas por el equipo de salud durante la formación se refleja en las transformaciones que se producen en el entorno laboral. (26)

La principal razón por lo cual las organizaciones se ven interesadas en adquirir conocimientos para comprender y explicar los aspectos generales del crecimiento y eficacia en una empresa. Es adecuado conocer el desarrollo de cada persona de manera individual: una herramienta principal para el crecimiento de la institución, ayudando a diseñar estrategias, y mejorar la eficiencia de cada colaborador. Esto significa que obtiene la ventaja de que su organización puede mejorar continuamente y volverse más competitiva.(36,37)

2.2.11 Teorías del desempeño

Las teorías científicas respecto a esta variable son las siguientes:

a. Teoría de la Equidad: Se sustenta en el que la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe es “justo o injusto”, esto se expresa si el personal de enfermería en realizar su trabajo con voluntad y con mayor eficacia. Aunque esta teoría se vea dificultada por la percepción del colaborador, no quiere decir que esto no sea importante, puesto que “la imparcialidad y el buen trato” que le dé la organización, como la comunicación efectiva que pueda tener el colaborador con su gestor, se verá reflejada en mejorar su desempeño.

b. Teoría de las Expectativas: Según esta teoría el colaborador, se motiva para desarrollar un mejor desempeño cuando crea que ese esfuerzo será recompensado.

Esta teoría nos facilita comprender las reacciones positivas o negativas del personal ante el desempeño, puesto que mejorará la calidad en el trabajo, se sentirá con mayor compromiso hacia la organización y será más responsable, si visualiza que la evaluación que se realice del desempeño es consecuente mediante una gratificación o sanción.

2.2.12 Elementos del desempeño

Los elementos que se presentan para caracterizar al desempeño son los siguientes:

- Calidad del trabajo: Es el proceso en el que el colaborador utiliza los conocimientos y habilidades adquiridas asociadas a su profesión para obtener como resultado del trabajo un buen nivel estándar de efectividad y eficacia.
- Responsabilidad laboral: Son los recursos y habilidades que debe tener una persona para realizar tarea específica. En ese sentido, tal pensamiento está asociado al buen desempeño, seguido del proceso de integrar nuevos mecanismos para manejar la sociedad.
- Trabajo en equipo: Es la metodología que se utiliza al trabajar un equipo de profesionales, los cuales se sienten motivados generando mayor relación entre ellos, para lograr un objetivo en común y el trabajo sea óptimo.
- Compromiso institucional: Es cuando implica que el profesional de enfermería cumpla con sus deberes con el paciente e institución haciendo más de lo esperado.

2.2.13 Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño en sí misma incluye una evaluación de las habilidades y circunstancias laborales y personales necesarias para desempeñar el trabajo en un puesto determinado. Una profesión debe estar calificada para lograr un buen desempeño laboral, pero

la calificación no garantiza necesariamente un buen desempeño profesional, pues depende de otras circunstancias aplicables. (38)

Ruiz, Gago & col. definen la evaluación del desempeño como un proceso continuo y sistemático llevado a cabo por una organización para evaluar el valor que los empleados le aportan. El proceso se caracteriza por evaluar a un empleado en un momento específico, el sistema evalúa el desempeño del empleado en un momento específico, quizás un año o menos, en lugar de su contribución general a la organización a lo largo del tiempo. Lo que se debería tener en cuenta, pues esto influye en el desempeño que tenga el personal. (28,39)

Concluyendo que es una herramienta para comprobar el progreso de los objetivos propuestos por cada individuo. El sistema permite la medición sistemática, objetiva e integral del comportamiento y rendimiento profesional, o logro de resultados. (40)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

-Existirá una asociación significativa entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada.

2.3.2 Hipótesis específicas

- a. Existirá una asociación significativa entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- b. Existirá una asociación significativa entre la competencia asistencial técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- c. Existirá una asociación significativa entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.

- d. Existirá una asociación significativa entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.
- e. Existirá una asociación significativa entre la competencia asistencial afectiva y moral y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

El método es hipotético y deductivo, por lo que comienza con una introducción general y saca conclusiones, en el que las hipótesis deben ser refutadas para probar su validez.(41)

3. 2 Enfoque investigativo

El enfoque cuantitativo ya que sus datos se analizarán con mediciones numéricas y análisis estadísticos para identificar patrones de comportamiento. (42)

3.3. Tipo de investigación

De tipo aplicativo, debido a que los resultados serán aplicados a la realidad. (43)

3.4. Diseño de la investigación

Es observacional porque solo se analizan las variables del objeto de estudio en su entorno sin manipulación alguna., de corte transversal al presentar variable de exposición y de resultado al mismo tiempo y de tipo correlacional al tener dos variables.(44,45)

3.5. Población y muestra.

Población: Estuvo conformada por un total de 80 personas, las cuales son personales de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos y Hospitalización.

Cálculo del tamaño de muestra:

Se realiza el muestreo censal, teniendo en cuenta a todas las unidades de investigación; de allí que la población la cual se estudia simultáneamente es población y muestra.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Profesional de Enfermería que laboran en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos y Hospitalización Medicina de forma presencial.
- Profesional de enfermería que se encuentre laborando tiempo completo y parcial en la institución.
- Profesional de enfermería que tenga más de 3 meses laborando en la institución.
- Que acepte participar voluntariamente del estudio (consentimiento informado).

Exclusión:

- Personal de enfermería que esté con licencia, descanso médico y/o vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel y Rango
Variable 1: Competencia asistencial de enfermería	Son el conjunto que enlaza los conocimientos, habilidades, el buen juicio y los valores desarrolladas de manera individual como holísticamente al realizar la práctica profesional.	Los conocimientos, habilidades, el buen juicio y los valores integrados del personal de enfermería son a partir de las diferentes dimensiones: cognitiva, técnica, integradora, relacional y afectiva y moral.	Dimensión cognitiva	-Capacidad de resolución de problemas -Capacidad de adquirir nuevos conocimientos y experiencias	Cualitativo ordinal	Óptimo (55-75) Regular (36-54) No óptima (15-35)
			Dimensión técnica	-Destrezas manuales para realizar técnicas t resolución de problemas -Destrezas para organizar		
			Dimensión integradora	-Manejo de la incertidumbre -Aplica al relación entre elementos de juicio clínico, científico y humano		
			Dimensión relacional	-Manejo de comunicación efectiva -Gestión de conflictos		
			Dimensión afectiva y moral	-Inteligencia emocional -Tolerancia al estrés		

Variable 2: Desempeño laboral.	Es una combinación de acciones y sus resultados para producir, desarrollar, completar un trabajo en menos tiempo,	Es una actividad en la que el personal a través de su comportamiento desarrolla sus competencias en función de sus deberes y funciones en el campo de trabajo al que están asignados.	Calidad de trabajo	-Iniciativa laboral -Capacidad minuciosa	Cualitativo ordinal	Malo (12-28) Bueno (29-44) Excelente (45-60)
			Responsabilidad	-Actuación con eficiencia y autonomía -Capacidad de solución de problemas		
			Trabajo en equipo	-Capacidad de integración -Liderazgo		
			Compromiso institucional	-Nivel de compromiso -Asumir responsabilidades		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1. Técnica

Se utilizó fue la encuesta y el instrumento propiamente fue un cuestionario en el que se basa en dos partes, la primera se basó en la variable de competencias asistenciales y la segunda, en la variable de desempeño laboral. Además, se registraron la edad, género, estado civil y tiempo de estancia en la institución actual que labora.

3.7.2. Descripción

La persona evaluada respondió cada ítem utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos que define la frecuencia de las dimensiones.

Por consiguiente, se describen las siguientes fichas del instrumento:

La ficha técnica del instrumento para la variable: Competencias asistenciales.

Población: 80 profesionales de enfermería.

Tiempo de recolección: 20 minutos aproximadamente

Momento: Antes de retirarse del turno.

Lugar: Clínica Angloamericana.

Metodología: Encuesta.

Validez: Por contenido, por juicio de expertos.

Fiabilidad: Alpha de Cronbach (promedio 0.67)

Tiempo máximo total de llenado: 10 minutos

Número de ítems: 15

Dimensiones: -Dimensión cognitiva (1,2, 3) –Dimensión técnica (4,5,6) –Dimensión integradora (7,8, 9) –Dimensión relacional (10,11, 12) –Dimensión Afectiva y moral (13,14, 15).

Alternativa de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Baremos (niveles, grados) de la variable: Óptimo, Regular, No óptimo.

La ficha técnica del instrumento para la variable: Desempeño laboral.

Población: 80 profesionales de enfermería.

Tiempo de recolección: 10 minutos aproximadamente

Momento: Antes de retirarse del turno.

Lugar: Clínica Angloamericana.

Metodología: Encuesta

Validez: Por contenido, por juicio de expertos.

Fiabilidad: Alpha de Cronbach (promedio 0.69)

Tiempo máximo total de llenado: 5 minutos

Número de ítems: 12

Dimensiones: -Calidad de trabajo (16,17, 18) –Responsabilidad (19, 20,21) –Trabajo en equipo (22, 23,24) –Compromiso institucional (25, 26,27)

Alternativa de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Baremos (niveles, grados) de la variable: Malo, Bueno, Excelente.

3.7.3 Validación

Esta investigación realizó el uso del Cuestionario acerca de competencias asistenciales y desempeño laboral de enfermería por Yalitza Fernández Camacho. El instrumento fue validado en una prueba piloto de 20 personas. El instrumento debe aplicarse un tiempo de 20 minutos aproximadamente.

El instrumento presenta:

- a) Validación de contenido: La revisión bibliográfica se realizó de la siguiente manera: Se tuvo como grupo focal a un conjunto de 20 personas que ejecutaron el cuestionario. Y el juicio de expertos fue realizado por 4 expertos.

b) Validación de constructo: Se realizó para precisar el concepto que se está midiendo, dando como resultado 5 dimensiones por la siguiente variable. Las dimensiones son las siguientes:

Variable 1: Competencias asistenciales:

- Dimensión cognitiva
- Dimensión técnica
- Dimensión integradora
- Dimensión relacional
- Dimensión afectiva y moral

Variable 2: Desempeño laboral

- Calidad de trabajo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Compromiso institucional

El instrumento final consta de 27 ítems. Siendo opciones para responder: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

Se abordó al personal de enfermería al ingresar al turno en el área de descanso o estar de enfermería. Se obtuvo consentimiento informado explicando el propósito del estudio. El trabajo de recolección duró 20 días.

3.7.4 Confiabilidad

Debido a que la confiabilidad se realizó mediante análisis de consistencia interna, se utilizó alfa de Cronbach para cada variable como las dimensiones, ya que los ítems de la escala tienen alternativas tipo Likert.

El instrumento se desarrolló a una muestra piloto de 20 (enfermeros). La siguiente tabla se mostrará los siguientes resultados.

Resultados de coeficiente Alfa de Cronbach.

VARIABLES / DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Variable 1		15
Dimensión 1.1	0.650	3
Dimensión 1.2	0.681	3
Dimensión 1.3	0.672	3
Dimensión 1.4	0.660	3
Dimensión 1.5	0.706	3
Variable 2		12
Dimensión 2.1	0.713	3
Dimensión 2.2	0.724	3
Dimensión 2.3	0.664	3
Dimensión 2.4	0.699	3

3.8 Procesamiento y análisis de datos

El programa Word ha sido utilizado para redactar el proyecto y los documentos solicitados. Los datos recolectados, luego de la codificación y procesamiento matricial, fueron procesados en Excel. Cada variable se someterá a un análisis descriptivo a partir de los datos existentes y observando situaciones que puedan dar lugar a nuevos eventos. El análisis estadístico se realizó con el programa estadístico SPSS. Utilicé un valor alfa de 0,01. Finalmente, los resultados se presentan en forma de tablas y gráficos para su análisis teórico e interpretación.

3.9 Aspectos éticos

La investigación cumplirá con los estándares internacionales y nacionales para la investigación con seres humanos, como las normas de bioseguridad aplicables. Por lo tanto, no se violará la dignidad y confidencialidad de las enfermeras de la UCI y los servicios de hospitalización en este centro privado. Se considerará la práctica de los siguientes valores éticos:

Respeto a la persona.

Respeto a quienes fueron informados y decidieron voluntariamente participar en el estudio, lo que significó que el investigador describiera detalladamente la naturaleza del estudio.

Consentimiento informado.

Cuando los participantes de la investigación están completamente informados sobre la naturaleza del estudio y los posibles costos y beneficios asociados con él, para tomar decisiones de participación informadas. Se garantizará el anonimato de los participantes de la investigación, así como la protección de sus Datos Personales en los términos de la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales").

Respeto a la privacidad

En esta situación de investigación, la privacidad se mantiene a través del anonimato a través del código. Los resultados no serán cedidos a terceros ni a expertos en evaluación y calificación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

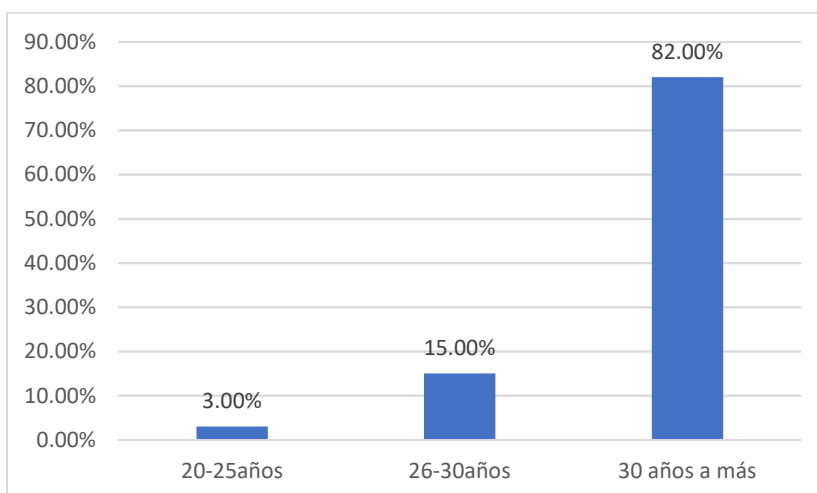
Análisis descriptivo de aspectos sociodemográficos

Tabla 1: N° de personal de enfermería según grupo etáreo
en una Institución privada, 2023

Edad	N° de profesional de enfermería	Porcentaje
20-25años	2	3.0%
26-30años	12	15.0%
30 años a más	66	82.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Gráfico 1: N° personal de enfermería según grupo etáreo en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

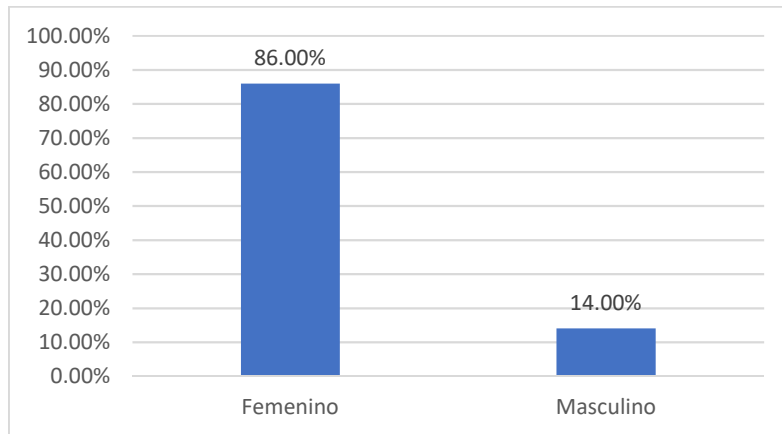
El 82.0% de la población estuvo conformada con la edad de 30 años a más, un 15.0% con la edad entre 26-30 años y un 3.0% con rango de edad entre 20 a 25 años.

Tabla 2: N° personal de enfermería según género en una institución privada, 2023

Género	N° de profesional de enfermería	Porcentaje
Femenino	69	86.0%
Masculino	11	14.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Gráfico 2: N° personal de enfermería según género en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

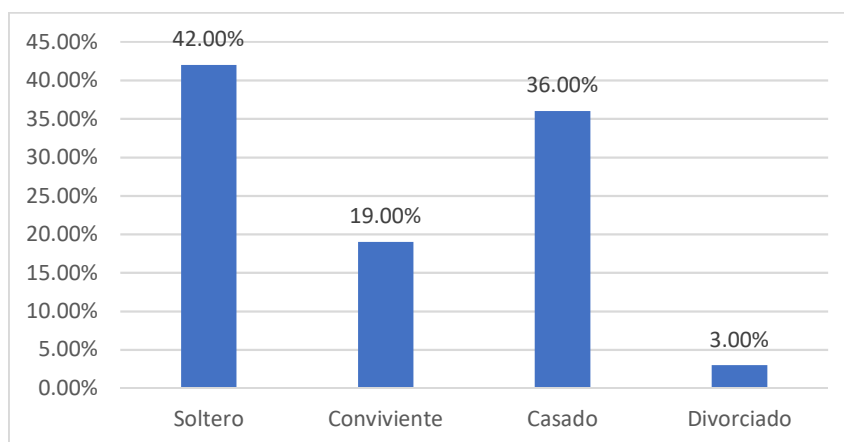
El 86.0% de la población estuvo conformada por género femenino y un 14.0% con género masculino.

Tabla 3: N° personal de enfermería según estado civil en una institución privada, 2023.

Estado civil	N° de profesional de enfermería	Porcentaje
Soltero	22	44.0%
Conviviente	11	22.0%
Casado	15	30.0%
Divorciado	2	4.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Gráfico 3: N° personal de enfermería según estado civil en una institución privada, 2023



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

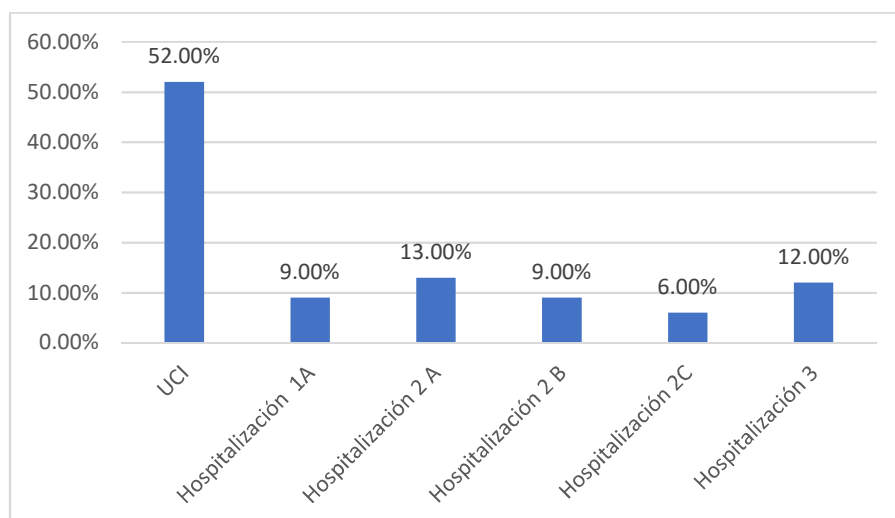
El 42.0% de la población estuvo conformada por estado civil soltero, en un 36.0% fue estado civil casado, en un 19.0% fue estado civil conviviente y un 3.0% con estado civil divorciado.

Tabla 4: N° personal de enfermería según área que labora en una institución privada, 2023.

Área que labora	N° de profesional de enfermería	Porcentaje
UCI	42	52.0%
Hospitalización 1A	7	9.0%
Hospitalización 2 A	10	13.0%
Hospitalización 2 B	7	9.0%
Hospitalización 2 C	5	6.0%
Hospitalización 3	9	12.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Gráfico 4: N° personal de enfermería según área que labora en una institución privada, 2023



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

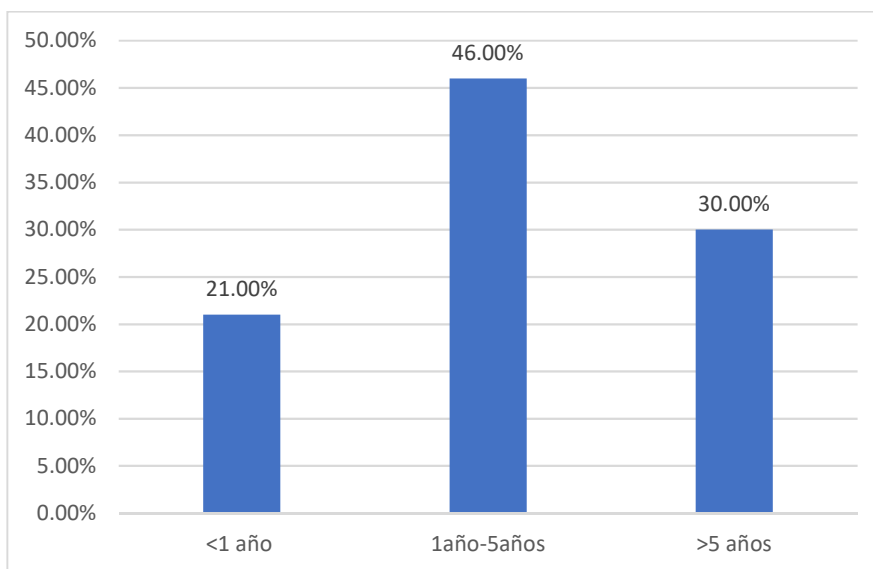
El 52.0% de la población labora UCI, en un 13.0% labora en Hospitalización 2 A, en un 12.0% en Hospitalización 3, en un 9.0% tanto en Hospitalización 1 A y Hospitalización 2B y en un 6.0% labora en Hospitalización 2 C.

Tabla 5: N° personal de enfermería según tiempo de estancia en una institución privada, 2023.

Tiempo de estancia en la institución actual que labora	N° de profesional de enfermería	Porcentaje
<1 año	17	21.0%
1 año-5 años	37	46.0%
>5 años	26	30.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Gráfico 5: N° personal de enfermería según tiempo de estancia en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

El 46.0% de la población estuvo conformado por personal de enfermería que tuvo como estancia de 1 año a 5 años, en un 30.0% conformado por personal de enfermería que tuvo como estancia de >5años y en un 21.0% conformado por personal de enfermería que tuvo como estancia de <1 año.

Análisis descriptivo de la variable: Competencias asistenciales

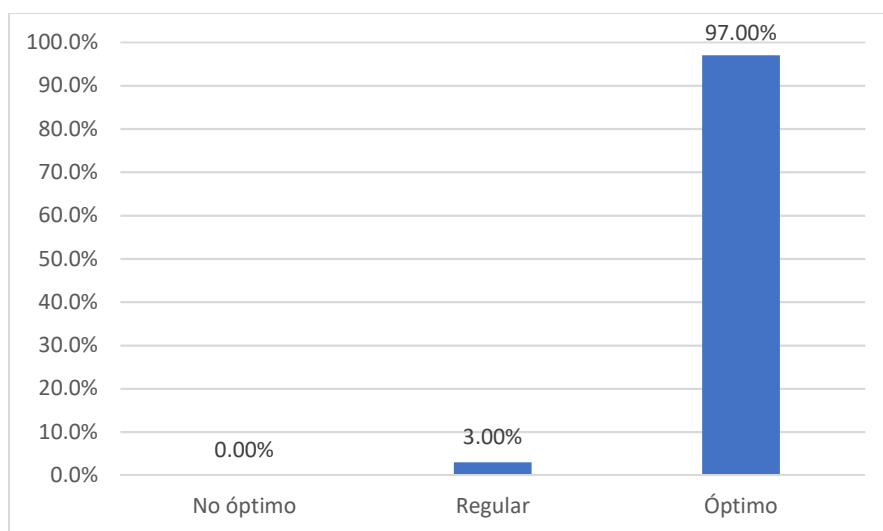
Tabla 6: Competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Niveles	N° de personal de enfermería	Porcentaje
No óptimo	0	0%
Regular	2	3.0%
Óptimo	78	97.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

La Tabla 6 y el Gráfico 6 muestran la distribución del personal de enfermería según el nivel de competencia de enfermería; el nivel del personal de enfermería se encuentra mayoritariamente en un nivel óptimo y constituye el 97,0% del personal de enfermería; en contraste con este indicador, se puede observar que el 3,0% de los empleados tienen un nivel normal de competencia de enfermería, el 0% de los empleados tienen un nivel no óptimo.

Gráfico 6: Competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

Tabla 7: Niveles de las dimensiones de las competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.

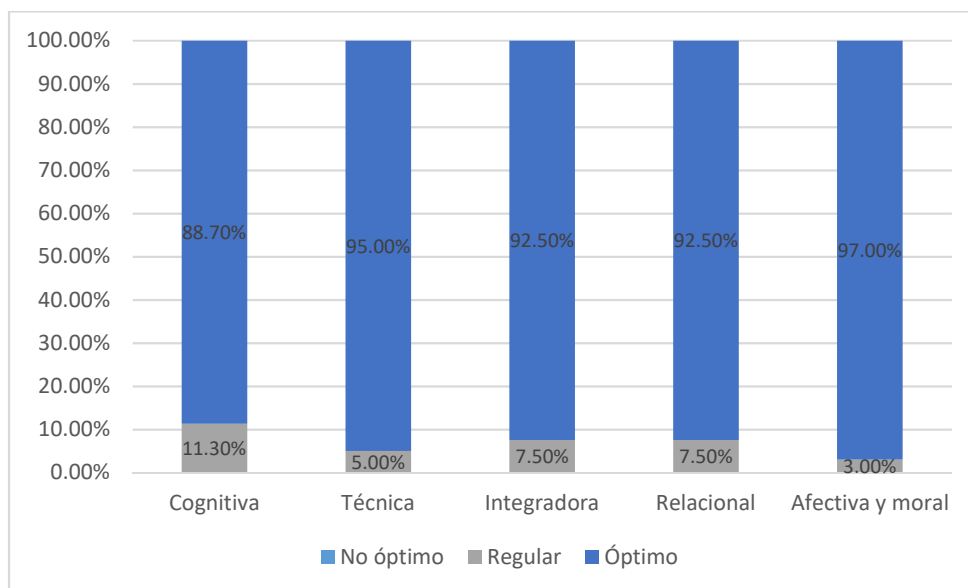
Dimensiones	No óptimo	Regular	Óptimo
Cognitiva	0.00%	11.30%	88.70%
Técnica	0.00%	5.00%	95.00%
Integradora	0.00%	7.50%	92.50%
Relacional	0.00%	7.50%	92.50%
Afectiva y moral	0.00%	3.00%	97.00%

Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

El resultado evaluado del se tiene en cuanto a las dimensiones de esta variable. Como puede verse en la Tabla 7 y la Figura 7, las dimensiones son: En cuanto a “cognitiva”, el 88,7% del personal se encuentran en el mejor nivel; el 11,3% fue un nivel regular en esta dimensión. En cuanto a dimensiones técnicas 95,0% personal de atención en nivel óptimo, además hay un nivel de 5.0% generalmente aceptado. En cuanto a las dimensiones integrales, el 92,5% del personal de enfermería en un nivel óptimo, y el 7,5% está en un nivel normal. En caso de dimensión relacional, el 92,5% de los cuidadores se encontraban en un nivel óptimo y 7,5% es regular. Finalmente, en cuanto a la dimensión emocional y moral, el 97,0% de los cuidadores se encontraban en un nivel óptimo; además, el 3,0% eran de nivel regular.

En todas las dimensiones, los porcentajes del personal de enfermería con nivel óptimo de competencias asistenciales son similares comprendiendo aproximadamente el 93% del personal de enfermería.

Gráfico 7: Niveles de las dimensiones de las competencias asistenciales del personal de enfermería en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Competencias asistenciales (elaboración propia)

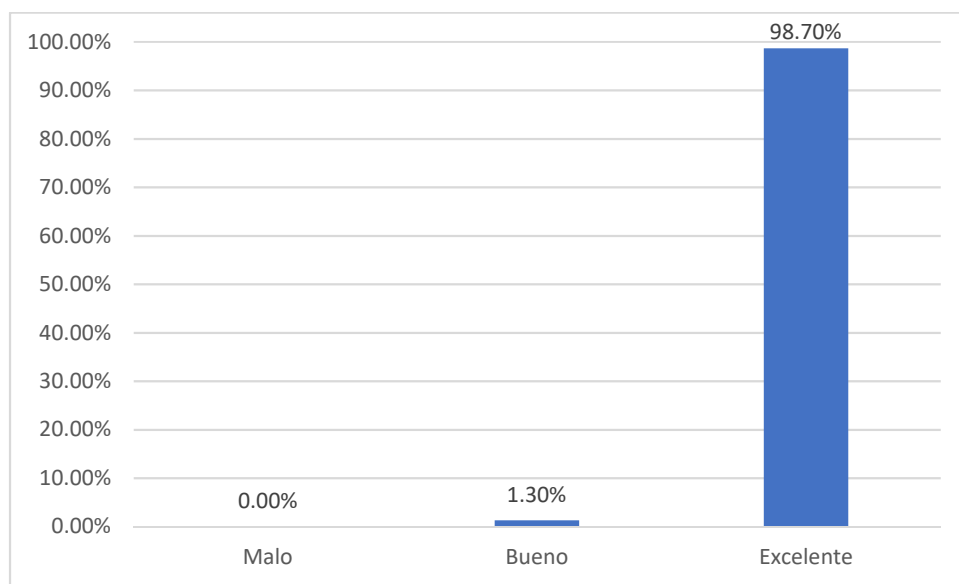
Tabla 8: Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Niveles	Nº de profesional de enfermería	Porcentaje
Malo	0	0.00%
Bueno	1	1.30%
Excelente	79	97.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral (elaboración propia)

La Tabla 8 y el Gráfico 8 muestran la distribución de los enfermeros según el nivel de desempeño laboral indicado en el estudio; la mayoría fueron excelentes, es decir, el 97,0% de las enfermeras; en contraste con este indicador, solo el 1,3% de los pacientes se observó con un buen nivel de funcionamiento y el 0,0% - malo.

Gráfico 8: Desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, 2023.



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral (elaboración propia)

Tabla 9: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Dimensiones	Malo	Bueno	Excelente
Calidad de trabajo	0.0%	6.3%	93.7%
Responsabilidad	0.0%	5.0%	95.0%
Trabajo en equipo	0.0%	6.3%	93.7%
Compromiso institucional	0.0%	2.5%	97.5%

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral (elaboración propia)

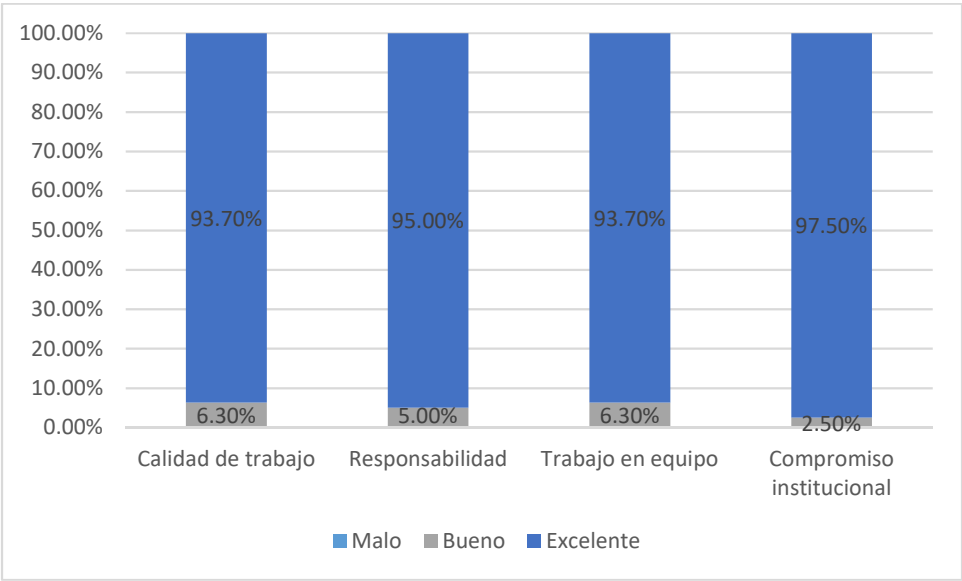
Los resultados de la variable desempeño laboral han sido evaluados a lo largo de sus dimensiones, las mismas que se utilizan para distinguir las cuestiones del personal de enfermería. La Tabla 9 y Gráfico 9 muestran que, en cuanto a la calidad del trabajo, el 93,7%

del personal de enfermería se encuentra en un nivel excelente, y el 6,3% de ellos tiene un excelente esfuerzo laboral.

En la dimensión responsabilidad, el 95,0% del personal de enfermería tuvo un nivel excelente, y el 5,0% tuvo un nivel bueno en esta variable. En cuanto al trabajo en equipo, el 93,7% del personal de enfermería se encuentra en un nivel excelente y el 6,3% en un nivel normal. En cuanto al compromiso institucional, el 97,5% del personal de enfermería se encuentra en un nivel excelente y el 3,7% es regular.

Con todo, el porcentaje de enfermeras con excelente desempeño es el mismo en alrededor del 94% de las enfermeras.

Gráfico 9: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería en una institución privada, Lima – 2023.



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral (elaboración propia)

4.1.2. Prueba de hipótesis.

-Prueba de hipótesis general.

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

-Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 10: Análisis de correlación de las competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023.

		COMPETENCIAS ASISTENCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
COMPETENCIAS ASISTENCIALES	Correlación de Pearson	1.000	,838*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,838*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

-Toma de decisión:

- Nivel de significación "p" menor que α , rechazar H_0
- Nivel de significación "p" no menor que α , rechazar H_1

Se observa el resultado de relación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral. Se encontró que el estadístico Rho de Spearman es 0.838 con $p= 0.00 < 0.01$; entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se puede afirmar que existe relación entre las competencias asistenciales y desempeño laboral en una Institución privada, 2023. Por lo tanto, si el puntaje de competencia asistencial se incrementa, entonces el desempeño laboral aumenta. Se observa que los resultados entre las habilidades y el desempeño de enfermería, se halló mediante el estadístico Rho de Spearman resultó ser 0,838, $p= 0,00 < 0,01$; por lo que entonces se rechaza la hipótesis nula, teniendo claro que existe una relación entre ellas. Se indica que el desempeño laboral mejora cuando mejoran los puntajes de competencia de las enfermeras

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales cognitivas y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales cognitivas y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 11: Análisis de correlación de la competencia asistencial cognitiva y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023.

			COMPETENCIAS ASISTENCIALES COGNITIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ASISTENCIALES COGNITIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,600** ,000 50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,600** ,000 50	1,000 . 80

-Toma de decisión:

- Nivel de significación "p" menor que α , rechazar H_0
- Nivel de significación "p" no menor que α , rechazar H_1

Se observa el producto de la correlación entre la competencia cognitiva y el desempeño laboral, encontrándose la estadística Rho de Spearman era 0.600, $p= 0.000 < 0,01$; entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que es seguro que existe una correlación. Por ende, si el puntaje de competencia cognitiva de enfermería aumenta, también lo hace el desempeño.

-Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales técnicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023

Hipótesis Alterna: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales técnicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada,

-Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (Ho).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

Tabla 12: Análisis de correlación de la competencia asistencial técnica y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023

		COMPETENCIAS ASISTENCIALES TÉCNICAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ASISTENCIALES TÉCNICAS	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,406* 80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,406* ,000 80

-Toma de decisión:

- El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho
- El nivel de significación “p” No es menor que α , rechazar H1

Se observa el producto de la correlación entre la competencia técnica y el desempeño laboral, encontrándose la estadística Rho de Spearman era 0.406, $p= 0.000 < 0,01$; entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que es seguro que existe una correlación. Por ende, si el puntaje de competencia técnica de enfermería aumenta, también lo hace el desempeño.

-Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (Ho).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 13: Análisis de correlación de la competencia asistencial integradora y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023

			COMPETENCIAS ASISTENCIALES INTEGRADORA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ASISTENCIALES INTEGRADORA	Coeficiente de correlación	1,000	,613
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,613	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

-Toma de decisión:

- Nivel de significación "p" menor que α , rechazar Ho
- Nivel de significación "p" no menor que α , rechazar H1

Se observa el producto de la correlación entre la competencia integradora y el desempeño laboral, encontrándose la estadística Rho de Spearman era 0.613, $p= 0.000 <0,01$;

entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que es seguro que existe una correlación. Por ende, si el puntaje de competencia integradora de enfermería aumenta, también lo hace el desempeño.

-Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023

-Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (Ho).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 14: Análisis de correlación de la competencia asistencial relacional y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023

			COMPETENCIAS ASISTENCIALES RELACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ASISTENCIALES RELACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,663
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,663	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

-Toma de decisión.

- El nivel de significación “p” es menor que α , rechaza H_0
- El nivel de significación “p” No es menor que α , rechaza H_1

Se observa el producto de la correlación entre la competencia relacional y el desempeño laboral, encontrándose la estadística Rho de Spearman era 0.663, $p= 0.000 < 0,01$; entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que es seguro que existe una correlación. Por ende, si el puntaje de dicha competencia de enfermería aumenta, también lo hace el desempeño.

-Prueba de hipótesis específica 5:

Hipótesis Nula: No existe asociación significativa entre las competencias asistenciales afectiva y moral y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe asociación significativa entre las competencias asistenciales afectiva y moral y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023

-Nivel de significancia:

El nivel máximo de error se acepta cuando se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El nivel de significación será el valor condicional del 1% ($\alpha=0,01$).

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 15: Análisis de correlación de la competencia asistencial afectiva y moral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución privada, 2023

			COMPETENCIAS ASISTENCIALES AFECTIVA Y MORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ASISTENCIALES AFECTIVA Y MORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,662
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,662	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

-Toma de decisión:

- El nivel de significación “p” es menor que α , rechaza H_0
- El nivel de significación “p” No es menor que α , rechaza H_1

Se observa el producto de la correlación entre la competencia afectiva y moral y el desempeño laboral, encontrándose la estadística Rho de Spearman era 0.66, $p= 0.000 <0,01$; entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo que es seguro que existe una correlación. Por ende, si el puntaje de dicha competencia de enfermería aumenta, también lo hace el desempeño.

4.1.3. Discusión de resultados

De lo encontrado al recolectar la información de una muestra de 80 colaboradores de enfermería de una institución privada, se encontró que está relacionado directamente entre competencias asistenciales y desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alternativa al tener contrastar con Rho de Spearman con un valor de 0.883 y una significancia de $p=0.000$, dando el significado de que si un personal presenta mejor competencia asistencial realizará un mejor trabajo en la organización. Esto concuerda con el artículo de Salazar, R. (13) quién encontró que hay relación entre ambas variables de las” autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato”, evidenciándolo a través del análisis de correlación de Pearson con un coeficiente de 0.945. Además, que nos indica que se requiere de mejores habilidades y alto nivel de desempeño para verificar si una organización va al éxito o fracaso.

Por su parte, Hanco, P. (20), quien tuvo como resultado el vínculo entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, teniendo según la fórmula de correlación de Pearson un índice de 0.702, lo cual indica una relación positiva entre las variables. También nos refiere, que las instituciones deben realizar capacitaciones constantes para así mejorar las competencias de su colaborador y mejorar la eficiencia del equipo. Al igual, Ocharán, L. (17) nos menciona que el 51.6% presenta un nivel medio de competencias y un 37.1% un nivel regular de desempeño, evidenciando relación entre ambas variables ($p<0.05$),

De los resultados obtenidos en el cuestionario realizado se halló que en un 97.0%, existe un nivel óptimo de competencias asistenciales mientras que en un 97.0% que presentan un desempeño laboral excelente, el cual se observa en el estudio de Ortiz, C. (22) que existe un vínculo significativo entre “las competencias y desempeño laboral del personal de laboratorio

clínico del hospital Hipólito Unanue”, teniendo presente al evaluar los resultados que obtuvo un 60.8% que tienen un juicio alto acerca del desempeño laboral y un 65.8% una óptima competencia laboral. Por su parte, Saavedra, M. (21) encontró como resultados que un 44%, presentó un nivel de competencia regular, mientras que un 65% de nivel regular desempeño laboral; concluyendo, que existe una relación significativa entre las dos variables, siendo el valor de coeficiente de Pearson de 0.65. Además, indica que es importante evaluar periódicamente las habilidades de cada colaborador de acuerdo al puesto que se encuentre y motivar a cumplir la metas que se tenga como organización.

Asimismo, Sánchez, E. (19) quien refiere en su estudio, un 67.4% se encontró regular el nivel de gestión por competencias, así como el 72.8 % se encontraba el desempeño laboral; concluyendo que hay una correlación moderada entre las variables, presentándose un coeficiente de correlación de 0.539. Mencionando también, que el resultado obtenido de “regular”, se inferiría que los que dirigen la organización no tienen conciencia acerca de la relevancia de que el personal sea su principal ventaja competitiva con otras instituciones, por lo que se originaría la necesidad de fortalecer los niveles de ambas variables.

El significado en la actualidad de la enfermería, es el personal que contribuye mayoritariamente en nuestro sector salud, reconociéndola como protagonista de los cuidados y atención que se brinde a los pacientes. Es ante esto, que el desarrollo de esta profesional debería tener un enfoque en el que se vincule las competencias asistenciales y la gestión, y se manifiestan en las habilidades y actitudes de este profesional. Por lo que Mazacon, I. (11) nos menciona que evaluar el “desempeño por competencias” se hace imprescindible para los gestores, ya que contribuye a la identificación de las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales. Teniendo claro, que, al cierre de estas brechas, y al ser la enfermera la una fuerza dinámica en salud, reforzará la calidad de atención y de vida de nuestra

sociedad como la satisfacción de necesidades, ya que como vemos esta enfermera realiza diferentes roles brindando el cuidado también a la comunidad,

Por su parte, Abbas, K. (2017) en su estudio sugiere que como gerentes debemos seguir ciertas estrategias para lograr la mejora de la competencia profesional en el personal de enfermería, así como el de incentivar el compromiso organizacional. Actualmente, la emersión de nuevas instituciones de salud, generan competitividad, no solo para tener mayor cantidad de clientes, sino el obtener y lo más difícil el mantener al personal en su institución. Es por ello que los gestores deben desarrollar comprometer a su personal; puesto que si un personal renuncia, todo lo brindado en mejorar de sus competencias, como capacitarlos y/o darle incentivos, será en vano. Y más bien, todo lo brindado se irá con él, generando también el reclutamiento de nuevo personal e inicio de todo el proceso, lo que ocasiona mayor tiempo y gasto en la empresa. Esto también nos menciona, Fiengo, L. (9) en que un 81.2% determinan que se debe realizar la evaluación del desempeño para así producir nuevas estrategias en la selección del personal de acuerdo al puesto que se solicita. Además que nos refiere que se debe promocionar al personal de acuerdo vaya ascendiendo de acuerdo a sus habilidades y destrezas.

Finalmente, se encontró en los resultados que existe una correlación entre las diferentes dimensiones de las competencias asistenciales las cuales son: cognitiva, técnica, relacional, integradora y afectiva y moral y el desempeño laboral. En ese sentido, Saavedra, M. (2019), concluye que hay una correlación eficaz entre las diferentes dimensiones de las competencias y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. De acuerdo con lo obtenido en los resultados con la prueba Rho Spearman, existe una correlación directa y significativa ($p=0.00$) entre las competencias asistenciales y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.883$)
2. Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la dimensión de competencias asistenciales cognitivas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.600$)
3. Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la dimensión de competencias asistenciales técnica y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.406$)
4. Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la dimensión de competencias asistenciales integradora y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.613$)
5. Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la dimensión de competencias asistenciales relacional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.663$)
6. Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la dimensión de competencias asistenciales afectiva y moral y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en una institución privada, 2023. ($Rho=0.662$)

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a las entidades prestadoras de salud que logren incorporar talleres donde se fortalezcan las competencias asistenciales del profesional de enfermería de forma integral, a fin de convertir a su personal en excelentes profesionales que logren con cada uno de los procesos estipulados por la institución.
- Se sugiere a los Gestores de cada área de Enfermería, que se socialice el presente diagnóstico en la que se encuentra los profesionales de enfermería, con la finalidad de elaborar estudios similares, crear estrategias de acuerdo a las necesidades del colaborador e institución para la mejora la mejora del desempeño laboral de los mismos.
- Se recomienda a las universidades a nivel nacional que logren afianzar el uso y desarrollo de las competencias asistenciales del personal de enfermería, promoviendo talleres no solo de aprendizaje sino también de actividades situacionales en el que se fortalezca las competencias técnica, cognitiva y afectiva y moral.

REFERENCIAS.

1. Ministerio de Salud del Perú. Competencias laborales para la mejora del desempeño de Los recursos humanos en salud [Internet]. 2011. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>
2. González C. Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. 2015;5(1):35-46. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/competencias-profesionales-en-enfermeras-que-desempenan-su-labor-en-una-unidad-de-cuidados-intensivos/>
3. Díaz JEF. Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. Sapienza Organizacional [Internet]. 2016;3(5):79-102. Disponible en: Reclutamiento, Selección, Gestión, Personal, Estrategias.%0A%0A
4. Yoannia Cuñat Ladrón de Guevara, Alfredo Pardo Fernández, Nadia Teresa Lara Latamblé ELR. Competencias de Enfermería en el proceso vital de cuidados. Revista Información Científica [Internet]. 2017;96(2):325-36. Disponible en: <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/19/1035>
5. Aued GK, Bernardino E, Peres AM, Lacerda MR, Dallaire C, Ribas E do N. Clinical competences of nursing assistants: a strategy for people management. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016;69(1):130-7. Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/reben/v69n1/en_0034-7167-reben-69-01-0142.pdf

6. Seo K, Jang T, Kim T. Validity and Reliability of the Korean Version of the Holistic Nursing Competence Scale. *Int J Environ Res Public Health*. 13 de junio de 2022;19(12):7244.
7. Gómez-Rojas J. www.medigraphic.org.mx Las competencias profesionales. ARTÍCULO DE REVISIÓN Enero-Marzo [Internet]. 2015;38(1):49-55. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/rma>
8. Saavedra AEAM del PGLMO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2016;32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
9. Fiengo Díaz de Estrada L. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERCIBIDO A TRAVÉS DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS EMPRESAS HOSPITALARIAS EN PANAMÁ. *FAECO sapiens*. 29 de abril de 2022;5(2).
10. Hernández L, Moreno M. Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería, en un hospital público de tercer nivel en Guanajuato, México. *Horizonte Sanitario* [Internet]. 2021 [citado 31 de julio de 2023]; Disponible en: <https://revistahorizonte.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/4681/3998#info>
11. Mazacón Gómez MN, Paliz Sánchez C del R, Caicedo Hinojosa LA. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA ENFERMERÍA Y SU EFECTO EN LA LABOR PROFESIONAL. *Universidad Ciencia y Tecnología*. 11 de octubre de 2020;24(105):72-8.
12. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2019;27.

13. Salazar R, Bejarano B, Nuñez Y. Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. Publicando. 2018;74(4):55-61.
14. Abbas K, Farokhzadian J. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? PLoS One [Internet]. 2017;12(11). Disponible en:
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0187863#sec018>
15. Chávez S, De las Salas M, Bozo Acosta R. Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2015;12(2):178-96.
16. SINCHI VILLCAS A. Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica. [Internet]. [Tingo Maria]: UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS; 2020 [citado 23 de febrero de 2023]. Disponible en:
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Ocharán L. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja. [Lima]: UCV; 2017.
18. Hayacc Y. "DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED LA OROYA. 2021.

19. Sánchez Briceño EG. Gestión de Competencias y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del SAMU - 2021. [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado 23 de febrero de 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75060/S%c3%a1nchez_BEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Hanco León P. Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 23 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
21. Saavedra M. Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/5207/1/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf
22. Ortiz Hilasaca C. Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Juvé, Maria Eulàlia; Huguet, Mateu; Monterde, David; Sanmartín, Maria José; Martí, Nuria; Cuevas, Blanca; Dela Fuente, Carlos; Alvarez Guillem. Marco teórico y conceptual de competencias del profesional hospitalario. Parte I. Nursing (Brux). 2007;25(4):56-61.

24. Mendez C. "DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES NECESARIAS PARA LAS ENFERMERAS DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD. 2016.
25. Araujo M, Leal Guerra M. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2007;4(2):132-47.
26. Gibert A. et al. El desempeño de los profesionales de Enfermería . Rev Cubana Enferm. 2016;32(1).
27. Cantante AP da SR, Fernandes HIVM, Teixeira MJ, Frota MA, Rolim KMC, Albuquerque FHS. Sistemas de Saúde e Competências do Enfermeiro em Portugal. Cien Saude Colet. enero de 2020;25(1):261-72.
28. Ruiz E, M. G, García C, López S. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Blasco D, Hernández M, editores. Madrid-España; 2013.
29. Aguilar C, Chaves O, Loaiza C. Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. Revista Enfermeria Actual Costa Rica. 2019;
30. Pum-Kinberly. COMPETENCIAS LABORALES Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. 2018.
31. Garcia J et al. Competencias percibidas y necesidades de aprendizaje en enfermeros del Hospital Docente de Oncología "María Curie". Edu Mecentro [Internet]. 2022;14. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0003-4886-1785>
32. Urbina O, Julia LI;, Torres M, Otero M. Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología The working competences of the

- nursing professional in the Neonatology service [Internet]. Vol. 22, Educación Médica Superior. 2008. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
33. DeGrande H, Liu F, Greene P, Stankus JA. Developing professional competence among critical care nurses: An integrative review of literature. *Intensive Crit Care Nurs.* diciembre de 2018;49:65-71.
 34. Mrayyan MT, Abunab HY, Abu Khait A, Rababa MJ, Al-Rawashdeh S, Algunmeeyn A, et al. Competency in nursing practice: a concept analysis. *BMJ Open.* junio de 2023;13(6):e067352.
 35. Castro AJ, Rivera SE. A REVIEW FROM JOB PERFORMANCE TO THE LINK WITH NURSING. Vol. 32, *Horizonte de Enfermería.* Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica de Chile; 2021. p. 177-91.
 36. Choi JY, Miao C, Oh IS, Berry CM, Kim K. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences.* 1 de septiembre de 2019;36(3):377-89.
 37. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado.* 31 de diciembre de 2020;7(1):54-60.
 38. Perea RSS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior.* 2010;24(3):387-417.
 39. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales).* 15 de diciembre de 2019;20(1):123-32.

40. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A. LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN. | Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos [Internet]. 2020;12(3). Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
41. Sánchez Flores FA. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2019;13:101-22.
42. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio M del P. Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa [Internet]. Metodología de la investigación. 2010. 76-88 p. Disponible en: <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
43. Risco AA. Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. 2020;
44. Ochoa Sangrador C. DISEÑO Y ANÁLISIS EN INVESTIGACIÓN. Madrid; 2019.
45. Nieto N. Tipos de Investigación. Revista de Universidad Santo Domingo de Guzman. 2018;

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>-Demostrar la relación entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Identificar la relación entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>-Existe relación significativa entre las competencias asistenciales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>-Existe relación significativa entre la competencia asistencial cognitiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Existe relación significativa entre la competencia asistencial</p>	<p>Variable 1</p> <p>Competencia asistencial de enfermería</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Técnica</p> <p>-Cognitiva</p> <p>-Integradora</p> <p>-Relacional</p> <p>-Afectiva y moral</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Calidad de trabajo</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Cuantitativo, deductivo, no experimental</p> <p>Población: 80 profesionales de enfermería</p>

<p>-¿Cuál es la relación entre la competencia asistencial técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?</p>	<p>-Identificar la relación entre la competencia asistencial técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Identificar la relación entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Identificar la relación entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Identificar la relación entre la competencia asistencial moral y afectiva y el desempeño laboral</p>	<p>técnica y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Existe relación significativa entre la competencia asistencial integradora y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Existe relación significativa entre la competencia asistencial relacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p> <p>-Existe relación significativa entre la competencia asistencial afectiva y moral y el</p>	<p>-Responsabilidad</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Compromiso institucional</p>	<p>Muestra censal.</p>
--	--	--	--	------------------------

<p>-¿Cuál es la relación entre la competencia asistencial moral y afectiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada?</p>	<p>en el personal de enfermería en una Institución privada.</p>	<p>desempeño laboral en el personal de enfermería en una Institución privada.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

COMPETENCIAS ASISTENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA

Estimado licenciado:

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es obtener información sobre las competencias asistenciales y desempeño laboral como profesional de enfermería.

Es aplicado por Lic. Yalitzza Fernández Camacho, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro de Gestión en Salud.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá obtener información real, contribuyendo con el presente trabajo.

Para participar usted ha sido seleccionado, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 15 minutos. Además se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

Yalitzza Fernández Camacho

yalitzafc@hotmail.com

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

ESCUELA DE POSGRADO – 2023

Cuestionario acerca de competencias asistenciales y desempeño laboral de enfermería por
Yalitza Fernández Camacho

INTRODUCCIÓN:

Estimado Sr., Sra., Srta. Tenga un cordial saludo, mi nombre es Yalitza Fernández Camacho, estudiante de la Maestría de Gestión en Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener; en esta oportunidad me es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el presente cuestionario que tiene el objetivo de obtener información sobre las competencias asistenciales y desempeño laboral como profesional de enfermería. Cabe recalcar que el presente cuestionario es completamente confidencial, por lo que le solicito su total veracidad en el desarrollo del mismo. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Sírvase usted completar y marcar con una (X) y/o llene los espacios en blanco según corresponda.

A. DATOS GENERALES:

1. Edad:

- a. 20-25años () b. 26-30años () c. 31 años a más ()

2. Sexo:

- a. Femenino () b. Masculino ()

3. Estado civil:

- a. Soltero () b. Conviviente () c. Casado () d. Divorciado ()

4. Área que labora:

- a. UCI () b. Hospitalizac. Medicina 1A () c. Hospitalizac.2A ()
Hospitalizac. 2B () d. Hospitalizac.2C ()
e. Hospitalizac.3 ()

5. Tiempo de estancia en la institución actual que labora:

- a. <1 año () b. 1 año- 5años () c. 5 años a más ()

B CONTENIDO

Responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en su quehacer profesional diario y determine el grado en que usted lo hace marcando con una “X” lo que corresponda:

- (1) Siempre
- (2) Casi siempre
- (3) A veces
- (4) Casi nunca
- (5) Nunca

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo una afirmación en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas.

N o	ENUNCIADOS	SIEMP RE	CASI SIEMP RE	A VE CES	CASI NUN CA	NUNC A
VARIABLE 1: COMPETENCIAS ASISTENCIALES						
DIMENSIÓN 1: COGNITIVA						
1	Aporto soluciones creativas ante situaciones problemáticas.					
2	Demuestro interés en mejorar constantemente mi quehacer profesional mediante la capacitación.					
3	Valoro y analizo la información antes de la atención al usuario, según la importancia para solución y alcance de los objetivos.					
DIMENSIÓN 2: TÉCNICA						
4	Demuestro mis conocimientos en la atención al usuario según los protocolos de la institución.					
5	Pongo en práctica mis habilidades adquiridas según mi experiencia en el cumplimiento de mis funciones.					

6	Organizo eficientemente mis actividades para cumplir con las metas asignadas hacia el paciente y con el servicio.					
DIMENSIÓN 3: INTEGRADORA						
7	Logro tomar decisiones y asumir las consecuencias, manejando adecuadamente el fracaso.					
8	Tomo mis decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas					
9	Cumplo mi trabajo con conocimientos científicos y experiencia, con seguridad, usando racionalmente los recursos disponibles y centrándome en el paciente.					
DIMENSIÓN 4: RELACIONAL						
10	Transmito de forma clara y oportuna la información requerida en la atención al paciente hacia los demás.					
11	Identifico y administro situaciones de presión y conflicto.					
12	Apoyo a los integrantes de mi equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
DIMENSIÓN 5: AFECTIVA Y MORAL						
13	Soy capaz de ayudar al usuario y su familia con cordialidad y empatía.					

1 4	Tengo la capacidad para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión del trabajo.					
1 5	Logro canalizar mi expresión emocional, transmitiendo optimismo al usuario y familia.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO						
1 6	Estoy dispuesto a ir más de lo me corresponde para lograr un resultado mejor.					
1 7	Me gusta desarrollar mis actividades de forma impecable desde el principio.					
1 8	Cumplo con los objetivos de la atención hacia el paciente, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD						
1 9	Respondo con eficiencia y de forma calmada frente a situaciones difíciles.					
2 0	Asumo con responsabilidad las consecuencias negativas de mis acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
2 1	Manifiesto autonomía y logro resolver oportunamente cualquier imprevisto que se presente en el servicio					
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO						
2 2	Tengo la habilidad comunicativa, capacidad de expresión, argumentación para poder involucrar					

	a mi equipo en un objetivo y trabajar con ellos					
2 3	Colaboro y apporto ideas para mejorar los procesos de atención en mi servicio					
2 4	Fomento un clima laboral positivo en el que propicio adecuadamente las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
2 5	Me siento comprometido con mi institución					
2 6	Demuestro respeto a mis colegas y superiores.					
2 7	Asisto frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.					

En la Ficha de validación marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el Anexo 2):

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. Asteria Amanda Cerda López

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

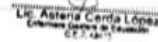
Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

En el ítem de la Variable 2, siempre deberá, se sigue mejor la estrategia.

British American Hospital S.A.
Clínica Anglo Americana


Lic. Asteria Cerda López
Especialista (Cogn. de Familia)
C.E. 12-1

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 22 de abril del 2020.

Quien suscribe, Asteria Amanda Cerda López mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "Cuestionario acerca de competencias asistenciales y desempeño laboral de enfermería por Yalitza Fernández Camacho", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Asteria Amanda Cerda López

Profesión: Enfermera

Maestría/Doctorado: Mg. En Gestión de Servicios de Salud


Firma: **Lic. Asteria Cerda López**
Enfermera Especialista en Educación
C.E.P. 43473

En la **Ficha de validación** marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**):

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. CARLOS ALBERTO JAIMES VELÁSQUEZ

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
... LAS PREGUNTAS RESPONDEN A LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES, TENER EN CUENTA QUE PREGUNTAS SON AL MOMENTO DE CODIFICAR EN LA BASE DE DATOS.....


.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1

Constancia de validación

Lima, 28 de Abril del 2020.

Quién suscribe, Mg. CARLOS ALBERTO JAIMES VELÁSQUEZ, mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "Cuestionario acerca de competencias asistenciales y desempeño laboral de enfermería por Yalitzá Fernández Carracho", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: CARLOS ALBERTO JAIMES VELÁSQUEZ

Profesión: ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO

Maestría/Doctorado: MAGISTER EN EPIDEMIOLOGÍA



Firma:

En la Ficha de validación marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el Anexo 2):

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. César Pereira

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Mejorar la redacción de las preguntas, sería bueno separar ambos cuestionarios.

.....
.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

ANEXO 1
Constancia de validación

Lima, 14 de Junio del 2021.

Quién suscribe, Cesar Johan Pereira Victorio mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado "Cuestionario acerca de competencias asistenciales y desempeño laboral de enfermería por Yalitzá Fernández Camacho", cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: César Johan Pereira Victorio

Profesión: Médico Cirujano, especialista en Medicina Preventiva y Salud Pública

Maestría/Doctorado: Maestría en Salud Pública y Maestría en Administración y Dirección de Servicios de Salud / PhD(c) Investigación en ciencias epidemiológicas

Firma:



Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Dimensión 1 de la Variable 1				
SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	5	3	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	2	2	1	5
SUJETO 4	5	3	4	12
SUJETO 5	5	4	3	12
SUJETO 6	1	1	3	5
SUJETO 7	1	2	4	7
SUJETO 8	1	4	2	7
SUJETO 9	4	3	5	12
SUJETO 10	2	1	4	7
SUJETO 11	5	1	4	10
SUJETO 12	2	2	3	7
SUJETO 13	4	4	3	11
SUJETO 14	4	1	3	8
SUJETO 15	2	1	4	7
SUJETO 16	5	1	4	10
SUJETO 17	2	2	3	7
SUJETO 18	4	4	3	11
SUJETO 19	4	1	3	8
SUJETO 20	5	4	1	10
VARIANZA	2.3	1.7	1.0	6.0
SUMA	5.0			

NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3
ALFA DE CRONBACH	0.248

Dimensión 2 de la variable 1

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	3	5	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	1	2	4	7
SUJETO 4	3	4	5	12
SUJETO 5	4	4	5	13
SUJETO 6	2	2	1	5
SUJETO 7	1	5	1	7
SUJETO 8	5	1	4	10
SUJETO 9	1	5	4	10
SUJETO 10	3	1	5	9
SUJETO 11	4	5	4	13
SUJETO 12	1	3	3	7
SUJETO 13	2	5	3	10
SUJETO 14	3	2	1	6
SUJETO 15	3	1	5	9
SUJETO 16	4	5	4	13
SUJETO 17	1	3	3	7
SUJETO 18	2	5	3	10
SUJETO 19	3	2	1	6
SUJETO 20	3	4	4	11

VARIANZA	1.9	2.1	1.9	6.8
SUMA	5.9			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.190			

Dimensión 3 de la variable 1

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	5	3	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	2	2	1	5
SUJETO 4	5	3	4	12
SUJETO 5	5	4	3	12
SUJETO 6	1	1	3	5
SUJETO 7	1	2	4	7
SUJETO 8	1	4	2	7
SUJETO 9	4	3	5	12
SUJETO 10	2	1	4	7
SUJETO 11	5	1	4	10
SUJETO 12	2	2	3	7
SUJETO 13	4	4	3	11
SUJETO 14	4	1	3	8
SUJETO 15	2	1	4	7
SUJETO 16	5	1	4	10
SUJETO 17	2	2	3	7

SUJETO 18	4	4	3	11
SUJETO 19	4	1	3	8
SUJETO 20	5	4	1	10
VARIANZA	2.3	1.7	1.0	6.0
SUMA	5.0			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.248			

Dimensión 4 de la variable 1

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	3	5	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	1	2	4	7
SUJETO 4	3	4	5	12
SUJETO 5	4	4	5	13
SUJETO 6	2	2	1	5
SUJETO 7	1	5	1	7
SUJETO 8	5	1	4	10
SUJETO 9	1	5	4	10
SUJETO 10	3	1	5	9
SUJETO 11	4	5	4	13
SUJETO 12	1	3	3	7
SUJETO 13	2	5	3	10
SUJETO 14	3	2	1	6
SUJETO 15	3	1	5	9

SUJETO 16	4	5	4	13
SUJETO 17	1	3	3	7
SUJETO 18	2	5	3	10
SUJETO 19	3	2	1	6
SUJETO 20	3	4	4	11
VARIANZA	1.9	2.1	1.9	6.8
SUMA	5.9			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.190			

Dimensión 5 de la variable 1

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	5	3	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	2	5	1	8
SUJETO 4	5	3	4	12
SUJETO 5	5	5	3	13
SUJETO 6	4	5	3	12
SUJETO 7	3	2	4	9
SUJETO 8	3	4	2	9
SUJETO 9	5	3	5	13
SUJETO 10	5	1	4	10
SUJETO 11	5	1	4	10

SUJETO 12	2	2	3	7
SUJETO 13	5	4	3	12
SUJETO 14	3	1	3	7
SUJETO 15	3	1	4	8
SUJETO 16	1	1	4	6
SUJETO 17	3	2	3	8
SUJETO 18	4	4	3	11
SUJETO 19	3	2	3	8
SUJETO 20	3	2	1	6
VARIANZA	1.5	2.2	1.0	5.5
SUMA	4.6			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.240			

Dimensión 1 de la variable 2

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	4	5	14
SUJETO 2	5	5	4	14
SUJETO 3	1	5	4	10
SUJETO 4	3	4	5	12
SUJETO 5	4	3	5	12
SUJETO 6	2	3	1	6
SUJETO 7	1	5	1	7
SUJETO 8	5	1	4	10
SUJETO 9	1	2	4	7

SUJETO 10	3	3	5	11
SUJETO 11	4	1	4	9
SUJETO 12	1	3	3	7
SUJETO 13	2	2	3	7
SUJETO 14	3	3	1	7
SUJETO 15	3	3	5	11
SUJETO 16	4	1	4	9
SUJETO 17	1	3	3	7
SUJETO 18	2	2	3	7
SUJETO 19	3	3	1	7
SUJETO 20	3	2	4	9
VARIANZA	1.9	1.5	1.9	5.9
SUMA	5.3			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.159			

Dimensión 2 de la variable 2

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P3	P4	
SUJETO 1	5	5	3	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	2	2	1	5
SUJETO 4	5	3	4	12
SUJETO 5	5	3	3	11
SUJETO 6	1	2	3	6

SUJETO 7	1	2	4	7
SUJETO 8	1	2	2	5
SUJETO 9	4	3	5	12
SUJETO 10	2	2	4	8
SUJETO 11	5	3	4	12
SUJETO 12	2	3	3	8
SUJETO 13	4	4	3	11
SUJETO 14	4	3	3	10
SUJETO 15	2	4	4	10
SUJETO 16	5	1	4	10
SUJETO 17	2	4	3	9
SUJETO 18	4	4	3	11
SUJETO 19	4	1	3	8
SUJETO 20	5	4	1	10
VARIANZA	2.3	1.1	1.0	5.6
SUMA	4.4			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.314			

Dimensión 3 de la variable 2

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	3	5	13
SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	1	2	4	7

SUJETO 4	3	4	5	12
SUJETO 5	4	4	5	13
SUJETO 6	2	2	1	5
SUJETO 7	1	5	1	7
SUJETO 8	5	1	4	10
SUJETO 9	1	5	4	10
SUJETO 10	2	1	5	8
SUJETO 11	4	5	4	13
SUJETO 12	1	3	3	7
SUJETO 13	2	5	3	10
SUJETO 14	3	4	1	8
SUJETO 15	3	5	5	13
SUJETO 16	4	5	4	13
SUJETO 17	1	5	3	9
SUJETO 18	2	5	3	10
SUJETO 19	3	2	1	6
SUJETO 20	3	4	4	11
VARIANZA	1.9	1.9	1.9	6.5
SUMA	5.8			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	6			
ALFA DE CRONBACH	0.141			

Dimensión 4 de la variable 2

SUJETOS	ITEMS			TOTAL
	P1	P2	P3	
SUJETO 1	5	5	3	13

SUJETO 2	5	3	4	12
SUJETO 3	2	2	1	5
SUJETO 4	5	3	5	13
SUJETO 5	5	3	3	11
SUJETO 6	3	2	3	8
SUJETO 7	1	2	4	7
SUJETO 8	2	2	2	6
SUJETO 9	4	3	5	12
SUJETO 10	2	2	4	8
SUJETO 11	5	3	4	12
SUJETO 12	2	3	3	8
SUJETO 13	4	4	3	11
SUJETO 14	4	3	3	10
SUJETO 15	3	4	4	11
SUJETO 16	3	1	4	8
SUJETO 17	3	4	3	10
SUJETO 18	4	4	3	11
SUJETO 19	4	1	3	8
SUJETO 20	5	4	1	10
VARIANZA	1.5	1.1	1.1	5.1
SUMA	3.7			
NUMERO DE PREGUNTAS (K)	3			
ALFA DE CRONBACH	0.407			

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (solo para egresados)

Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 27 de marzo de 2023

Investigador(a)
Yalitz Milagros Fernández Camacho
Exp. N°: 0352-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "**Competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023**" Versión 01 con fecha 14/03/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 14/03/2023

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Yalitz Milagros Fernández Camacho y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Avenida República de Chile N°432, Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-880-698
Correo: comite.etica@unw.edu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de proyecto de investigación : “Competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada, 2023”

Investigadora : Yalitza Fernández Camacho

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería en una institución privada”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es establecer la relación entre competencias asistenciales y desempeño laboral en el personal de enfermería. Su ejecución ayudará/permitirá proponer estrategias de mejora acerca del profesional de enfermería.

Duración del estudio (meses): Julio

Nº esperado de participantes: 80

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Firma del Consentimiento Informado
- Llenado del cuestionario acerca de las competencias asistenciales y desempeño laboral.

El cuestionario puede demorar unos 15-20 minutos.

Riesgos: Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente proyecto puesto que se podrán realizar proyectos de mejora en pro a las competencias del profesional.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación.

“La confidencialidad de la información obtenida se mantendrá de acuerdo con los parámetros de la regulación (Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 003-2013-JUS).

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal: *Yalitza Fernández Camacho*, N° de teléfono: 99773329 y correo electrónico: yalitzafc@hotmail.com.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

Y puede contactar al Comité Institucional de Ética en Investigación de la Clínica Anglo Americana, ubicado en Av. Alfredo Salazar N°350, San Isidro, cuyo presidente es el Dr. Hugo Renato Siu Guillén, llamar al número de teléfono 994170973 o escribir al correo electrónico hsiu@angloamericana.com.pe Este Comité está conformado por personas independientes del investigador, cuya función es vigilar que se respeten la dignidad y los derechos de los participantes en el diseño y desarrollo de los estudios de Investigación.

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:** Yalitza Fernández

DNI: 73181606

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



CLINICA ANGLO AMERICANA



UI-PI -BAH-09/2023

San Isidro, 10 de julio del 2023

Señora Licenciada
YALITZA MILAGROS FERNÁNDEZ CAMACHO
Coordinadora de cuidados intensivos
Clínica Anglo Americana
Presente.

De mi consideración:

Me complace saludarle y asimismo informarle que ha sido **aceptada** su solicitud para desarrollar en la sede San Isidro el trabajo titulado:

"COMPETENCIAS ASISTENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN PRIVADA, 2023".

Usted ha sido designado y autorizado para la recolección de datos. En caso necesite ayuda para este fin, deberá comunicarse con esta Unidad para la orientación respectiva.

Toda información obtenida será de confidencialidad y no podrá ser publicada sin el visto bueno de nuestra Institución.

Agradeciendo la atención brindada, quedo de Ud.

Atentamente,

Dra. Zoila Rodríguez Urteaga
Jefe de la Unidad de Investigación
Clínica Anglo Americana
zu/y

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*

