

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Tesis para obtener el título profesional licenciado en enfermería

Autor:

Jaque Rosas, Andres Alberto

Asesor:

Mg. Moran Silva, Rosa María

Caraz – Perú

2018

Palabras clave:

Tema	Desempeño, Competencias
Especialidad	Enfermería

Keywords

Theme	Performance, Competitions
Specialty	Nursing

Línea de investigación

Línea de investigación
Salud publica

DEDICATORIA

A:

Mi madre, por su gran apoyo en mi desarrollo profesional.

Mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí.

El autor

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a mis formadores profesionales, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirnos sus conocimientos y dedicación que los ha regido, hemos logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de nuestra tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

De manera especial agradecer a la Mg. MORÁN SILVA ROSA por la orientación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis por su apoyo y amistad que me permitió aprender mucho más.

El autor

DERECHO DE AUTORIA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de los autores en el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, sólo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes deberá ir con la autorización previa del autor.

La Escuela Académico Profesional de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, ha tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

El autor

Andres Jaque Rosas

PRESENTACIÓN

En el desarrollo de las actividades académicas para la formación profesional de los alumnos de la carrera Profesional de Enfermería, se encuentra la de realizar trabajos de investigación a nivel de pre grado con el propósito de obtener el título Profesional, en tal sentido, ponemos a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria y extrauniversitaria el presente informe de investigación titulado: **Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.**

El presente informe de investigación cumple con los requisitos exigidos por el reglamento de grados y títulos de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad San Pedro.

En este informe, el **primer capítulo** corresponde a la introducción, en donde se muestra antecedentes de investigaciones a nivel internacional, nacional y local, así como la fundamentación científica incluye la justificación, el problema, la hipótesis, los objetivos y la definición y la Conceptuación y operacionalización de las variables, en el **segundo capítulo** se presenta la metodología desarrollada durante el estudio donde se manifiesta el tipo diseño, población y muestra, instrumentos así como el Procesamiento y análisis de la información, en el **tercer capítulo** se presentan los resultados, los cuales fueron tabulados estadísticamente y agrupados en tablas de doble entrada, con el propósito de poder analizarlos posteriormente, así como presentamos su respectivas expresiones gráficas con el propósito de visualizar las tendencias obtenidas es este estudio; se presenta también la discusión de los resultados y en **cuarto capítulo** las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos correspondientes. Esperamos que el presente trabajo de investigación aporte conocimientos sobre el objetivo y campo investigado al plan de estudio de la escuela de enfermería para así poder mejorar en cada ciclo académico la formación de valores y principios

éticos de respeto a la dignidad de la persona vista como base de su cuidado y desempeño profesional, así mismo que sirva de referencia para futuros estudios y líneas de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Resumen	xii
Abstrac	xiii
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación	21
1.3. Problema	23
1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	24
1.5. Hipótesis	25
1.6. Objetivos	25
1.7. Operacionalización de las variables	27
Capítulo II: Metodología	31
2.1. Tipo y Diseño de investigación	31
2.2. Población y muestra	31
2.3. Técnicas e instrumentos	33
2.4. Procedimiento de recolección de información	35

2.5. Procesamiento y análisis de la información	35
2.6. Protección de los derechos humanos	35
Capítulo III: Análisis y Discusión de Resultados	37
3.1. Análisis de resultados	37
3.2. Discusión de resultados	43
Capítulo IV: Conclusiones y recomendación	48
4.1. Conclusiones	48
4.2 Recomendaciones	49
Capítulo V: Referencias bibliográficas	50
Capítulo VI: anexos	54

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.	37
Tabla 2. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia básica, en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.	38
Tabla 3. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad, en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.	39
Tabla 4. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento, en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.	40

Tabla 5.

Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos, en el Hospital San Juan de Dios.

Caraz, 2017.

41

Tabla 6.

Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de autorregulación, en el Hospital San Juan de Dios.

Caraz, 2017.

42

RESUMEN

La presente investigación titulada **“Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.”** tuvo por objetivo determinar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. El estudio es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo, de corte transversal. La población participante estuvo constituida por 26 profesionales de enfermería a quienes se les encuestó con un cuestionario que fue elaborado por Cervantes (2015). Para el procesamiento de datos se utilizó Microsoft Excel y SPSS v.23. Los resultados obtenidos permitieron determinar que el 65.4%(17) tienen una percepción regular, el 19.2%(5) tienen una percepción baja y el 15.4%(4) tienen una percepción alta del desempeño por competencias de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz. Conclusión que la mayoría de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, tienen una percepción regular sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería.

ABSTRAC

The present investigation entitled "Perception of the nursing professional on the performance by internet competences. San Juan de Dios Hospital. Caraz, 2017. "aimed to determine the perception of the nursing professional about the performance of nursing interns by competencies. The study is quantitative, not experimental, descriptive, cross-sectional. The participating population consisted of 26 nursing professionals who were surveyed with a questionnaire that was prepared by Cervantes (2015). Microsoft Excel and SPSS v.23 were used for data processing. The results obtained allowed us to determine that 65.4% (17) have a regular perception, 19.2% (5) have a low perception and 15.4% (4) have a high perception of the performance by competences of nursing inmates in the Hospital San Juan de Dios Caraz. Conclusion that most of the nursing professionals of the Hospital San Juan de Dios, have a regular perception about the performance by competences of nursing inmates.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1. Antecedentes

En el ámbito internacional no se reportan antecedentes relacionados con el tema de investigación.

En el ámbito nacional se reportan los siguientes estudios.

En Lima, Hagei (2008); realizó un estudio denominado Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería en los servicios generales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2008; cuyo objetivo fue determinar y analizar la percepción de los pacientes y familiares sobre los cuidados que brinda el Interno de Enfermería de la UNMSM. Realizó su estudio en una población/muestra de 40 pacientes y 40 familiares. La metodología que uso fue un estudio descriptivo – transversal, Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Concluye que la percepción de los pacientes respecto al cuidado que brinda el Interno de enfermería es desfavorable entre los adultos jóvenes, en aquellos de sexo masculino, con grado de instrucción superior, procedentes de Lima y con menor días de hospitalización. En el caso de familiares la percepción que tienen ellos respecto al cuidado que brinda el Interno de Enfermería es desfavorable tanto en adultos jóvenes, maduros y mayores; en ambos sexos; con grados de instrucción ya sea superior, secundaria o primaria y procedentes de cualquier localidad.

En Chiclayo, Calderón (2012); realizó un estudio denominado Percepción de la enfermera sobre el desempeño del interno de enfermería, Hospital Provincial Docente

Belén, Lambayeque; cuyo objetivo fue identificar, analizar y discutir la percepción que tiene la enfermera sobre el desempeño del interno de enfermería en el Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Realizó su estudio en una población/muestra de 9 enfermeras asistenciales. La metodología que usó fue un estudio cualitativo, el instrumento que utilizó fue un cuestionario. Concluye que las enfermeras dentro de sus percepciones acerca del desempeño de las internas de enfermería, la integración de la interna al equipo de salud en el hospital es buena en casi todas; algunas expresan miedo, pero saben manejarlo, otras vencen sus temores y controlan sus nervios al enfrentarse al equipo multidisciplinario y a otras les falta confianza y seguridad para preguntar y acercarse a la enfermera asistencial.

En Trujillo, Castillo y Córdova (2013); realizaron un estudio denominado factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería en las prácticas hospitalarias. Hospital regional docente de Trujillo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores estresantes y el desempeño de las internas de enfermería en las prácticas hospitalarias en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Realizaron su estudio en una población/muestra de 47 internas de enfermería. La metodología que usaron fue un estudio tipo descriptivo correlacional, el instrumento que utilizaron fue dos cuestionarios, uno de ellos fue utilizado para identificar los factores estresantes de las internas de enfermería; y el otro permitió medir el nivel de desempeño de las internas de enfermería desde la percepción de las enfermeras jefas de servicio. Concluye que el factor estresante otros roles, afecta con 46.8 % y el 40.4% con exceso de actividades. El nivel de desempeño desde la percepción de las enfermeras jefas de los servicios, en la dimensión responsabilidad fue deficiente con un 57.5 %.

En Tacna, Cervantes (2015); realizó un estudio denominado percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia social del interno de enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna; cuyo objetivo fue establecer la percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA, sobre la competencia Social del interno de enfermería. Realizó su estudio en una población/muestra de 88 profesionales de enfermería. La metodología que usó fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo comparativo, el instrumento que utilizó fue un cuestionario. Concluye que la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión tiene una percepción regular de 45.6%, mientras que el Hospital Hipólito Unanue tiene una percepción regular de 39.1 %.

En Amazonas, Oyarce (2015); realizó un estudio denominado percepción del adulto mayor sobre el cuidado que brindan los estudiantes de la facultad de enfermería Santo Toribio de Mogrovejo, Cuyo objetivo fue determinar la percepción de los adultos mayores respecto al cuidado brindado por los estudiantes de la facultad de enfermería, Asentamiento Humano Santo Toribio de Mogrovejo Chachapoyas. Realizó su estudio en una población/ muestra de 50 adultos mayores. La metodología que usó fue un estudio cuantitativo descriptivo observacional, el instrumento que utilizó fue un cuestionario. Concluye que los estudiantes tienen mayor dificultad al brindar un cuidado espiritual a los adultos mayores.

En Tumbes Jiménez y More (2016); realizaron un estudio denominado competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de Tumbes en las prácticas pre profesionales. Hospital Regional Jamo II-2. 2016; cuyo objetivo fue conocer las competencias de los internos de enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes en las prácticas pre profesional. Realizo su estudio en una población/ muestra de 110

enfermeros. La metodología que uso fue un estudio cuantitativo, descriptiva; la técnica utilizada para recolectar la información fue un cuestionario. Concluye que las competencias que demuestran los internos según los enfermeros, son las competencias actitudinales, que obtuvo un porcentaje promedio mayor de 80%, indicando que expresan una conducta favorable al realizar los cuidados de enfermería.

En Juliaca, Pacori y Huancapaza (2016); realizaron un estudio denominado desempeño de las internas (os) de enfermería en los diferentes servicios asistenciales y su nivel de relación, con la satisfacción de los usuarios del Hospital Carlos Monge Medrano; Cuyo objetivo fue determinar el desempeño de las internas(os) de enfermería en los diferentes servicios asistenciales y su nivel de relación, con la satisfacción de los usuarios. Realizó su estudio en una población/muestra de 540 usuarios hospitalizados. La metodología que usó fue un estudio cuantitativo y descriptivo con diseño transversal, el instrumento que utilizó fue la ficha de entrevista. Concluye que el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el desempeño de las internas de enfermería es: 30% se encuentran satisfechos, 62% poco satisfechos y los 8% insatisfechos, estos resultados indican que mayoría de los pacientes que recibieron servicios asistenciales de salud están pocos satisfechos 62%.

En el ámbito local se reporta el siguiente estudio.

En Chimbote, Felipe (2016); realizó un estudio denominado satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech Católica en las instituciones de salud de Chimbote; Cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote. Realizó su estudio en una

población/muestra de 30 empleadores. La metodología que usó fue un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, el instrumento que utilizó fue un cuestionario. Concluye el mayor porcentaje de empleadores refirieron que los egresados de enfermería tienen un desempeño alto, un menor porcentaje calificado con un desempeño esperado y ninguno con desempeño bajo.

1.1.2. Fundamentación Científica

Percepción del desempeño

En primera instancia se conceptualizará el término percepción: Según Neisser, citado por Murillo (2005) manifiesta que la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje.

Acevedo y Alvarado (2015) refieren que la percepción es el significado que se da a las sensaciones como oír, sentir, oler, a través de la organización que realiza en el cerebro proveniente de los sentidos, a través de la información circundante dentro de unidades simples la conciencia adquiere noción del objeto y con ello afina la capacidad abstracta, permitiendo la conceptualización de un acto.

Franco (2004) define que la percepción es el conocimiento de las respuestas sensoriales, los estímulos visuales son siempre los mismos; más la interpretación cambia de un individuo a otro.

Según Costa, citado por Franco (2004) considera a la visión como el órgano principal en la percepción de los actos, fenómenos o hechos que nos rodea. La percepción es el

conjunto de actividades que entraña el proceso psico-físico de la visión al recibir consciente o inconscientemente las distintas señales que emanan del mundo circundante y que permiten o provocan estados, reacciones, etc.

Según Krech, citado por Franco (2004) menciona que para percibir y juzgar a las personas; el primer paso es formar una impresión acerca de ella, esta impresión dirige nuestras reacciones e influye en la relación interpersonal. Al formar una interpretación sobre otra, observamos sus acciones, notamos su tono de voz, sus experiencias faciales, seguimos lo que dice, como lo dice y lo que hace cuando interactúa con nosotros. Luego utilizamos esta interpretación para juzgar sus conocimientos, deseos, sentimientos, personalidad y objetivos.

En respuesta a esto nuestras acciones y actitudes dirigidas hacia los demás se guían por estos juicios. Estas impresiones pueden cambiar a medida que nos informamos más de ella, más nuestras primeras impresiones se resisten al cambio; la percepción es mediada en gran medida por el lenguaje, es decir por la comunicación verbal y la comunicación no verbal (gestos, miradas, caricias, etc).

Es un proceso mental, cognoscitivo que nos permite formar conceptos, opiniones, impresiones, sentimientos, acerca de un individuo, objeto o fenómeno en función a las experiencias pasadas, al contexto social, al conocimiento de la realidad de acuerdo a nuestras necesidades, intereses, aspiraciones y deseos.

Características de la percepción

- **Carácter de la integridad:** un estímulo se percibe como un todo; ya que las sensaciones se asocian entre sí.
- **Carácter racional:** el individuo interpreta un hecho de acuerdo a su conocimiento o

experiencia sobre dicho hecho; para poder emitir un juicio.

- **Carácter selectivo:** está determinado por causas subjetivas y objetivas, en el primero tenemos cualidades de los mismos estímulos. La causa subjetiva depende del valor que el individuo da a cierto objeto y hecho depende de su experiencia y del estado psíquico general en que se encuentra.

Desempeño por competencia

Según Chiavenato, citado por Carolina y Leal (2007), expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con un gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Salas, Díaz y Pérez (2012) definen al desempeño como el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

Castillo y Córdova (2013) consideran que salud tiene tres dimensiones importantes:

- **Actitud cooperativa:** Es toda acción que se observa en el interno de enfermería

al momento de realizar diversas actividades, apoyando de manera desinteresado a los demás, para tener un buen desenvolvimiento.

- **Responsabilidad:** Es la obligación que tiene el interno de enfermería para asumir roles y tener confianza suficiente en sí misma para tomar decisiones sobre las tareas propias de su profesión y asumir las consecuencias que traigan.
- **Conocimiento:** Es el conjunto de información almacenada que tiene el interno de enfermería mediante el aprendizaje adquirido en la universidad que le permite enfrentar las diversas situaciones en el cuidado de los pacientes y además le permite sustentar con base científica los procesos de atención de enfermería.

Competencias

Según Rue, citado por Gairín et al. (2009) conceptualiza a la competencia como la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Comporta dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es una especie de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes).

Según Martín y Moreno, citado por Cano (2008) definen que la competencia requiere actuar con criterio, revisando los procesos a cada paso y mejorando constantemente nuestro trabajo. A lo largo de la vida necesitaremos aprender y desaprender constantemente. Las oportunidades disponibles, la habilidad para superar los obstáculos con el fin de aprender con éxito. Incluye obtener, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades, así como la búsqueda y utilización de una guía.

Según Bunk, citado por Bisquerra y Pérez (2007) define que la competencia es un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo.

Cervantes (2015) en sus conclusiones clasifica las competencias a usar en la vida cotidiana en tres ámbitos: competencias sociales, competencias referidas a la autonomía personal y competencias interactivas.

Competencia social

Competencia social no se hace referencia a aquel tipo de competencia por el poder social sino a otra cosa relacionada más con el aspecto formativo de la persona en el ámbito de lo social que facilitan la colaboración de forma constructiva y comunicativa con otras personas, orientado su comportamiento al grupo.

Clasificación de las competencias sociales

Cervantes considera cinco tipos de competencias:

- **Competencias básicas:** esta competencia se refiere a las habilidades sociales de escuchar y expresar que todo ser humano aprende desde su nacimiento.
- **Competencia de sociabilidad:** esta competencia se refiere capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Esto implica saludar, presentarse y despedirse, iniciar y terminar una conversación, pedir un favor y disculparse. Según Esevenri, citado por Oyarce (2015) agrega las personas no son, no están en el mundo aisladas, no vienen de otros seres, conviven con otros seres, hacen grupos, con lo que consiguen características sociales propias.
- **Competencia de posicionamiento:** hace referencia a la actitud que se toma frente a situaciones que suponen una dificultad para fortalecer las relaciones

interpersonales con los demás. Implica defender sus derechos, negociar, defender opiniones, afrontar críticas.

- **Competencias para establecer vínculos:** son aquellos lazos sentimentales que se establecen con una persona, se manifiestan por medio de abrazos, hablando, halagando a la persona querida, expresando emociones, integrando un grupo, etc.
- **Competencia de autorregulación:** esta capacidad presenta dos componentes.
 - Autocontrol, que implica la capacidad para modular, controlar y diferir la satisfacción de los propios impulsos y también implica flexibilidad, tolerancia a la frustración y capacidad de superación del problema.
 - Ajuste emocional, que implica la satisfacción y el equilibrio con las propias emociones y sentimientos.

Según Torbay, citado por Cervantes (2015) cada uno de estas dimensiones presenta habilidades.

- **Básicas**

Escuchar: entendida como saber estar en silencio, sin interrumpir, haciendo preguntas que permitan comprobar que entiendo al otro, mostrando una actitud de interés (mirando a la cara, asintiendo) y respeto.

Expresar: entendida como saber ordenar los mensajes (de forma que haya un inicio, desarrollo y final), expresándolos de forma clara y precisa (usando frases cortas y un lenguaje accesible) acompañando de un tono de voz, gestos o movimientos corporales adecuados al mensaje.

Saludar, presentarse y despedirse: entendida como frases convencionales de saludo o despedida según convenga, mirar a la otra persona a los ojos, mantener la distancia física acorde a la situación, decir nuestro nombre y

preguntar a la otra persona, si fuera necesario.

- **Sociabilidad**

Iniciar, mantener y finalizar una conversación: entendida como saber decir o preguntar algo que ayude a iniciar una conversación, hacer preguntar a la otra persona.

Pedir un favor: entendida como saber diferenciar cuando realmente se necesita pedir algo, saber elegir a la persona adecuada y pedirlo en el momento adecuado.

Disculparse: entendida como darse cuenta que se ha cometido un error, pensar en la manera más conveniente de expresar con palabras o gestos lo que se siente.

- **Posicionamiento**

Defender nuestros derechos: entendida como darse cuenta de que no se está respetando los derechos, saber elegir a quien se debe expresar el malestar y hacerlo de forma clara, directa y respetuosa, pero con tono firme y tranquilo.

Negociar: entendida como saber expresar lo que quiero, mis propios intereses y los del otro, con claridad y ser capaz de buscar junto a la otra persona todas las soluciones posibles e intentar elegir, conjuntamente, la solución más justa y más sensata, es decir, la que salve mejor los intereses de ambas partes.

Afrontar críticas: entendida como saber escuchar al otro, intentando comprender los argumentos que se aportan. Hecho de que esa persona critique un aspecto determinado no significa que no lo agradezcas ni que tengas nada en contra, tener la capacidad de reflexionar sobre el aspecto criticado,

para mejorar dicho aspecto.

- **Para establecer vínculos**

Elogiar: entendida como saber decir al otro con una palabra, frases o comentarios, que es lo que nos agrada o apreciamos de él.

Integrarse a un grupo: entendida como saber cómo acercarse al otro esperando el momento apropiado, poder decir o hacer algo que indique permiso o consentimiento para unirse.

Cooperar y compartir: entendida como ser capaz de dar y recibir ayuda, intercambiar responsabilidades, ofrecer y recibir apoyo, elogios, participar activamente en las tareas que se desarrollan respetando las normas que acordó.

Expresar emociones: entendida como saber identificar tus emociones, considerando si es necesario para ti expresarlas, eligiendo en ese caso a la persona y momento adecuado para compartirlas.

Recibir las emociones del otro: entendida como saber escuchar a la otra persona, intentar ponerse en su lugar, manifestarle tu comprensión, tu apoyo o aceptación y dar alternativas, si así fuera necesario.

Dirigir a otros: entendida como la capacidad de fluir y dirigir al otro mediante ejercicio de las funciones de coordinación y control de estimulación de la participación de las personas con las que trabaja.

- **Autorregulación**

Autoafirmación / auto esfuerzo: entendida como la capacidad de conocer y valorar capacidades y aptitudes, así como darse ánimos y recompensarme verbalmente.

Control emocional: entendida como saber reconocer las propias emociones que interfieran en la relación con los otros y saber controlarlas.

Responder al fracaso: entendida como saber aceptar los fracasos o los errores como algo natural y buscar soluciones alternativas tanto a nivel emocional como a nivel práctico.

Auto planificación: entendida como saber priorizar las distintas tareas que se tiene que hacer, trazar objetivos y plan de acción realista y flexible para conseguirlos.

Formación e integración del interno de enfermería al equipo de salud

Puga, Madiedo, Brito y Escobar (2010) conceptualizan que la enfermería es un proceso de formación cultural, moral y ética que se interrelaciona con la ideología, la ciencia, el arte y las tecnologías actuales, establece un compromiso con el desarrollo científico, social, ecológico y humanístico de la comunidad.

En la formación actual del profesional de enfermería se tienen en cuenta los modelos, teorías y tendencias que han contribuido al desarrollo de la enfermería como ciencia y que en el contexto histórico social se caracteriza por la atención al hombre, familia y comunidad. Favorece una posición activa, productiva y de pensamiento independiente que los prepara para su actuación profesional y humanista. Se resalta el enfoque holístico del hombre como objeto de la atención de enfermería.

La implementación del Modelo formativo en la carrera de Enfermería hace que tanto estudiantes como profesores participen mancomunadamente en el empeño de lograr un proceso de calidad a partir de su proyecto pedagógico en función de una relación armónica, entre el conocimiento científico y la dinámica del contexto social.

El alumno interno

Calderón (2012) refiere que el internado consiste en un periodo de transición en el cual el estudiante de enfermería inicia poco a poco funciones de enfermería profesionales poniendo en práctica los conocimientos teóricos y habilidades prácticas adquiridas durante su proceso de formación, de esta forma el internado se constituye en etapas de refuerzo o de realimentación del futuro profesional de enfermería.

Este periodo de inclusión ayuda a los internos a adquirir confianza en sí mismos, a disminuir los niveles de frustración, mejorar la planificación de la asistencia, mejorar el cuidado de las personas y aumentar las satisfacciones en el servicio donde está asignada, constituye un enlace entre la educación formal y el aprendizaje en el trabajo. La experiencia del internado le permite al estudiante adquirir la comprensión, perspectiva y confianza necesaria además de diseñar y planificar competencias que la ayuden en el cuidado de las personas enfermas o en la promoción de su salud.

Cachay y Cueva (2015) definen que el internado profesional, es la permanencia de un estudiante en un establecimiento de salud, en una determinada área o servicio, tanto Intrahospitalario como Extra hospitalaria, durante el noveno y décimo semestre de la malla curricular existente, ante la supervisión de un profesional Enfermero/a guía clínico, con el propósito que el estudiante asuma el rol profesional y gestione los cuidados de enfermería en el área de promoción y prevención, asistencial, gestión, educación e investigación, que después de haber completado créditos (cursos obligatorios y cursos electivos) se incorporaron a un establecimiento de salud para la consolidación de su formación profesional. El Internado ofrece al alumno la oportunidad de desarrollar competencia profesional y asumir actitud de compromiso para mejorar la calidad de la profesión.

Cervantes (1995) define que el internado es la única etapa curricular en la que el estudiante tiene la oportunidad de aprender haciendo, que es la única forma segura de aprender. Según Popper, citado por Cervantes (1995) aprender implica, aprender a aprender solucionando problemas dentro de las limitaciones psico evaluativas de cada aprendiz y dentro de las limitaciones sociales y económicas propias de la sociedad en que vive y de la Universidad en la que aprende.

Rodríguez (2015) define que el internado representa la culminación de la enseñanza de pregrado, periodo en el que se complementan, profundizan y consolidan los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria, y en la que el interno asume responsabilidades profesionales declaradas en el perfil educacional, bajo un sistema de tutoría, de un proceso de autodirección y autoaprendizaje.

Estas experiencias de aprendizaje permiten al interno fortalecer su capacidad de observación, análisis, liderazgo, creatividad y de integración en las diversas áreas de su formación profesional con proyección a la atención integral de la persona a su cargo de forma eficiente y oportuna. Además, le da la oportunidad de fortalecer la práctica de los valores éticos, de justicia, solidaridad, respeto, responsabilidad y de analizar el comportamiento deontológico que la profesión de enfermería exige.

El internado de enfermería en el área comunitaria ofrece al estudiante del último año de formación la oportunidad de complementar y afianzar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales declaradas en el perfil académico profesional, para garantizar las competencias del futuro profesional en establecimientos de salud de primer nivel de atención en las áreas funcionales de asistencia, docencia, administración e investigación, para que se incorpore a los establecimientos de primer nivel de atención

ubicados en zonas urbano marginales, donde asume progresivamente responsabilidades técnico profesionales tanto a nivel intramural como extramural.

Según el currículo vigente de la Escuela de Enfermería versión III 2015 de la Universidad San Pedro definen las competencias del interno de enfermería.

◆ **Competencias genéricas**

Entre los componentes tenemos Capacidad de abstracción, análisis y síntesis para aplicar los conocimientos en la práctica; capacidad para organizar y planificar el tiempo; conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; responsabilidad social y compromiso ciudadano; Capacidad de comunicación oral y escrita y en un segundo idioma; habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación; capacidad de investigar, aprender y actualizarse permanentemente; habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas con actitud creativa, crítica y autocrítica; capacidad para tomar decisiones y actuar en nuevas situaciones; capacidad de trabajo en equipo, motivando y conduciendo hacia metas comunes; compromiso con la preservación del medio ambiente y con su medio sociocultural; valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; capacidad para formular y gestionar proyectos.

◆ **Competencias específicas**

Brinda el cuidado holístico de enfermería a la persona, familia y comunidad con calidad, calidez, demostrando respeto a la cultura y los derechos humanos, a través de las diversas fases del ciclo de vida, considerando desde la concepción hasta la

muerte, en los procesos de salud enfermedad, aplicando los enfoques teóricos del cuidado en el proceso de enfermería.

Administra el cuidado de enfermería en los diferentes niveles de atención y prevención de la salud, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para gestión de recursos, la evaluación de las intervenciones enfermeras a fin de proveer continuidad y seguridad en el cuidado.

Integra destrezas de pensamiento crítico al hacer juicios clínicos, desarrollar y aplicar los hallazgos de investigaciones para el continuo mejoramiento de la ciencia y la práctica de enfermería.

Ejerce el liderazgo efectivo y gerencia los servicios y programas de salud de su competencia demostrando capacidad técnico científica y destrezas en la autogestión, concertación y negociación, estimulando la participación social y en el desarrollo comunitario.

Interactúa en equipos interdisciplinarios y multisectoriales, con capacidad resolutive para no sólo, satisfacer las necesidades de salud prioritarias, emergentes y especiales, sino también para el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.

Forma recursos humanos de salud y de enfermería demostrando capacidad en el manejo de estrategias de comunicación, y de la pedagogía activa, como facilitador(a) del aprendizaje.

Base teórica

Patricia Benner: cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de la enfermería.

Raile y Marriner (2010) refieren que Benner estudió la práctica de la enfermería clínica para descubrir y describir el conocimiento que sustentaba la práctica enfermera. Una de las primeras distinciones teóricas que estableció fue la diferencia entre la práctica y el conocimiento teórico. Benner afirmó que el desarrollo del conocimiento en una disciplina práctica consiste en ampliar el conocimiento práctico mediante investigaciones científicas basadas en la teoría.

También considera que las enfermeras no han documentado adecuadamente sus conocimientos clínicos, y que la falta de estudio de nuestras prácticas y las observaciones clínicas provoca que la teoría enfermera carezca de la singularidad y la riqueza del conocimiento de la práctica clínica experta.

Los científicos han diferenciado ampliamente las relaciones causales interaccionales del saber práctico y del saber teórico. El saber teórico sirve para que un individuo asimile un conocimiento y establezca relaciones causales entre diferentes sucesos. El saber práctico consiste en la adquisición de una habilidad que puede desafiar al saber teórico. Benner sostiene que el conocimiento práctico puede ampliar la teoría o desarrollarse antes que las fórmulas científicas.

Definiciones de conceptos de la teoría de Benner

Principiante: Es aquella persona que afirma no tener ninguna experiencia previa de la situación a la que debe enfrentarse.

Principiante avanzado: Es la persona que posee la experiencia necesaria para dominar algunos aspectos de la situación.

Competente: Es aquella que se caracteriza por una considerable planificación consciente y deliberada que determina los aspectos de las situaciones actuales y

futuras que son importantes y cuáles no.

Eficiente: Es un salto cualitativo respecto al competente ya que la persona es capaz de reconocer los principales aspectos, y posee un dominio intuitivo de la situación a partir de la información previa que conoce.

Experto: Es aquella que posee un dominio intuitivo de la situación y es capaz de identificar el origen del problema sin perder tiempo en soluciones y diagnóstico alternativo.

Aspecto de una situación: Son los elementos recurrentes, situacionales y significativos que se reconocen y se comprende en el contexto gracias a la experiencia previa de la enfermera.

Competencia: Es un área definida como una actuación cualificada que se conoce y se describe según su intención, funciones y significados

Dominio: Es un área de práctica formada por una serie de competencia con intenciones, funciones, significados, funciones resultados fácilmente traducible a otras situaciones clínicas.

Experiencia: No consiste en un simple período de tiempo, sino en un proceso activo de redefinición y cambio de las teorías, nociones e ideas preconcebidas al confrontarlas con las situaciones reales.

Importancia: Actitud perceptiva o conocimiento incorporado que sirve para valorar los aspectos de una situación y determinar si son, más o menos significativos.

Comportamiento: Hace referencia al estilo y manera de actuar e interactuar,

incluyendo gestos, postura y posición.

Afirmaciones Teóricas

Enfermería: Se considera como una práctica del cuidado, cuya ciencia sigue una moral y una ética del cuidado y la responsabilidad. Definido por la interacción, la interpretación y el entendimiento de la situación unidos a la persona.

Persona: Es un ser auto interpretativo, es decir, la persona no viene al mundo predefinida, sino que va definiéndose con las experiencias vitales. La persona posee una comprensión fácil y no reflexiva de la identidad en el mundo.

Salud: Se centra en como estar sano y enfermo y se define como lo que puede valorarse, mientras que el bienestar es la experiencia humana de la salud o el conjunto.

Situación: La interpretación personal de la situación depende del modo en que el individuo se encuentre en ella.

Fundamentos Teóricos

El descubrimiento de supuestos, expectativas y escenarios puede poner al descubierto un área no examinada del conocimiento práctico, que puede estudiarse sistemáticamente y ampliarse o refutarse. El conocimiento del clínico se encuentra en las percepciones.

El conocimiento perceptivo es básico para obtener un buen juicio enfermero. El conocimiento clínico aumenta con el paso del tiempo y cada clínico desarrolla un repertorio personal de conocimiento práctico que puede compartirse mediante el dialogo con otros clínicos.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es necesario porque se observa la falta de compromiso y responsabilidad de los internos de enfermería, ya que llegan tarde al servicio o realizan cambios de turnos sin autorización ni permiso de las autoridades correspondiente, van con cierta desconfianza, inseguros de sus conocimientos. Se realiza este estudio que nos permitirá determinar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. y que las futuras generaciones, vengan más seguros y afianzados en los conocimientos mediante el reforzamiento y la exigencia de las asignaturas de humanidades, liderazgo, gestión y administración de los servicios de enfermería, así como también, para que exista un seguimiento y supervisión más exigente hacia la interna de enfermería de la Universidad San Pedro.

Desde el punto de vista académico, los resultados de esta investigación pretenden brindar un aporte significativo al plan de estudio de la escuela de enfermería para así poder mejorar en cada ciclo académico la formación de valores y principios éticos de respeto a la dignidad de la persona vista como base de su cuidado y desempeño profesional.

Desde el punto de vista metodológico, los resultados obtenidos servirán como antecedentes para futuras investigaciones relacionadas con el tema de estudio; por otra parte, permite que las enfermeras perciban y evalúen de manera permanente el desempeño del interno asumiendo el papel de docente, guía y modelador hacia el desempeño futuro de la interna de enfermería. Muy importante para contribuir al fortalecimiento de sus competencias.

Desde el punto de vista práctico, los resultados de este estudio beneficiarán a los internos de Hospital San Juan de Dios Caraz, ya que puede permitir establecer estrategias para mejorar el desarrollo de sus habilidades superando cierta desconfianza.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se fundamenta en la teoría de Patricia Benner, estudio la práctica de la enfermería clínica para descubrir y describir el conocimiento que sustentaba la práctica enfermera. Una de las primeras distinciones teóricas que estableció fue la diferencia entre la práctica y el conocimiento teórico. Afirmando que el desarrollo de conocimiento en una disciplina práctica consiste en ampliar el conocimiento práctico (el saber práctico) mediante investigaciones científicas basadas en la teoría y mediante la exploración del conocimiento práctico existente desarrollado por medio de la experiencia clínica en la práctica de la disciplina.

Por ello, Patricia Benner, señala, que la formación en enfermería permite crear bases sólidas en la vida personal social, cognitiva, creativa, constructiva y productiva del futuro profesional de enfermería sobre la conducta que tienen los internos dentro de los hospitales, conductas óptimas que deben regir en la práctica y en situaciones laborales.

Este estudio es de gran importancia para los internos de enfermería como para los docentes de la Universidad San Pedro, ya que la investigación puede mejorar las enseñanzas, por ello es importante conocer los resultados para saber cómo está el desempeño por competencias de los internos de enfermería para así tomar medidas y proponer estrategias para su mejora.

De este modo, la investigación cuenta con los recursos humanos, materiales, para el logro de los objetivos planteados en el estudio, por ello es viable y factible.

1.3. PROBLEMA

Enfermería como profesión tiene la misión de proporcionar cuidado a los pacientes, basados en el conocimiento, habilidad profesional, calidez, razonamientos acertados y aplicación de juicios, considerando al paciente como persona humana, sin importar costumbres, ideologías, educación y religión.

Euribe (2017) realizó un estudio de investigación titulado “Percepción de los internos de enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista respecto al cuidado humanizado que brinda la enfermera Chíncha - febrero 2016”. La percepción del cuidado humanizado en forma global fue desfavorable en el 58% (18), y favorable en el 42% (13).

Gutiérrez (2015) hizo un estudio de investigación titulado “Percepción de los internos de enfermería de la Universidad Alas Peruanas sobre el cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería al paciente moribundo en el servicio de medicina del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2014”. La percepción en la dimensión relación enfermero-paciente es medianamente favorable; seguido de una percepción desfavorable haciendo ver que existe debilidades en el profesional de Enfermería. La percepción de los internos de enfermería sobre el cuidado humanizado en la dimensión apoyo familiar en el 43% es medianamente favorable, seguido del 35% (14) que es desfavorable y solamente es favorable en el 22% (9) internos de enfermería.

Poclin (2016) en su investigación titulada “Percepción de personas hospitalizadas sobre el cuidado brindado por el interno de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2010”. Llegó a obtener los resultados del 100% (126) de las personas hospitalizadas, el 84% (106) establecieron una percepción favorable y el 16%

(20) establecieron una percepción desfavorable sobre el cuidado brindado por el interno de enfermería.

La escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada San Pedro - sede Caraz, viene formando profesionales de enfermería desde hace años atrás; y esta misma institución hace posible que los estudiantes de Enfermería acudan a los escenarios de práctica en los diferentes servicios del Hospital San Juan de Dios desde sus primeros años de ciclo y seguidamente al internado, después de haber cumplido sus 4 años de vida universitaria.

El internado es una práctica de enfermería, que se encuentra a cargo de una enfermera tutora o una supervisora y tiene una duración por un espacio de 4 meses en zona rural en algún Puesto o Centro de Salud y 8 meses Hospitalario, en el Hospital de Apoyo San Juan de Dios Caraz.

Desde allí surge entonces la inquietud de conocer el desempeño por competencias de los internos a través de la percepción del profesional de enfermería.

Por estas razones es que se formula el siguiente problema:

¿Cómo es la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería en Hospital San Juan de Dios?

1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

PERCEPCION

Percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema

informativo anticipatorio que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje.

DESEMPEÑO

Es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

COMPETENCIAS

Es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Comporta dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es una especie de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes).

1.5. HIPÓTESIS

La hipótesis en el presente estudio está implícita.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo general:

- Determinar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos:

- Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia básica de los internos de enfermería.
- Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad de los internos de enfermería.
- Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento de los internos de enfermería.
- Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos de los internos de enfermería.
- Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de autorregulación de los internos de enfermería.

1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORIAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Percepción del profesional de enfermería.	La percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos	Percepción sobre la competencia básica: Es la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad.	Percepción sobre la competencia básica	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe escuchar con atención • Expresa sus opiniones con argumentos • Manejo correcto de los registros del servicio • Cumple con los 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción alta • Percepción regular • Percepción baja 	Nominal

<p>archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la</p>	<p>Percepción sobre la competencia de Sociabilidad: Es la capacidad para establecer fácilmente relaciones interpersonales con otras personas. Locuaz, abierto y participativo.</p>		trabajos encomendados		Nominal
		Percepción sobre la competencia de sociabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo o despedida • Se integra a los equipos de trabajo • Escucha y respeta las opiniones de otros • Trabaja de manera colaborativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción alta • Percepción regular • Percepción baja 	
		Percepción sobre la competencia de posicionamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa con facilidad las inquietudes temores y dudas • Capacidad para el trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción alta • Percepción regular 	

	<p>existencia del aprendizaje.</p>	<p>que suponen una dificultad para fortalecer las relaciones interpersonales con los demás.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene buen desempeño en su área laboral • Escucha y comprende los argumentos del otro 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción baja 	Nominal
		<p>Percepción sobre la competencia para establecer Vínculos: Son aquellos lazos emocionales que se establecen con una persona, se manifiestan por medio de abrazos, hablando, halagando a la persona querida, expresando</p>	<p>Percepción sobre la competencia para establecer vínculos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto e interés en el cuidado del paciente • Le pregunta cómo se siente • Le motiva a expresar sus dudas y sentimientos • Respeta sus 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción alta • Percepción regular • Percepción baja 	

		emociones, etc.		manifestaciones religiosas		
		<p>Percepción sobre la competencia de</p> <p>Autorregulación: Se refiere al manejo de procesos internos tanto emocionales, cognitivos y situacionales (actitudinales) que posibilitan al individuo guiar, controlar y observar de manera crítica y activa su propia actuación.</p>	Percepción sobre la competencia de autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda educación al paciente sobre el procedimiento que realiza • Reconoce sus emociones que afectan su relación con los demás • Es tolerante en situaciones difíciles • Se actualiza según el desarrollo de su carrera 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción alta • Percepción regular • Percepción baja 	Nominal

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

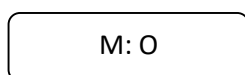
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo de investigación

- Según la naturaleza del estudio: Es una investigación cuantitativa porque los datos son susceptibles de medir y permite hacer uso de pruebas estadísticas.
- Según el nivel que desea alcanzar: es de tipo descriptivo, porque describe la percepción que tienen los profesionales de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería, y serán evaluados tal y como se presente en el momento del estudio.
- Según el tiempo de ejecución: es de tipo transversal porque se recolectará los datos en un solo momento y sin interrupciones.

2.1.2. Diseño de investigación

No experimental: es decir se realizará sin manipular deliberadamente la variable de estudio, se esquematiza de la siguiente manera.



Donde:

M: Profesionales de Enfermería

O: Percepción del profesional de Enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos.

2.2. POBLACION Y MUESTRA:

2.2.1. Población

La población está conformada por 26 licenciados de enfermería que laboran en el

Hospital San Juan de Dios Caraz en los siguientes servicios.

Servicio	Nº enfermeros
ESNI	1
CRED	3
Neonatología	5
Centro Quirúrgico	2
Adulto Mayor	1
Emergencia	8
Hospitalización	5
Trasmisibles	1
Total	26

2.2.2. La muestra

La muestra estuvo constituida por la población total, debido a que es una porción a la que se tiene acceso (Hurtado, 2007).

Unidad de análisis: profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

- Los profesionales de enfermería, acepten voluntariamente ser parte de la investigación.

- Los servicios que laboran los profesionales de enfermería hayan sido escenario de práctica de los internos.

Exclusión

- A los profesionales de enfermería que vienen laborando por terceros.
- A los profesionales de enfermería que laboran en los servicios menos de seis meses.

2.3. TECNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Técnica: Encuesta
- Instrumento: Cuestionario
- Autor/ autores: Cervantes, E (2015)
- Dimensiones que mide: Cuenta con 20 ítems, divididas en 5 dimensiones. Cada dimensión muestra 4 preguntas cerradas y las cuales se califican con puntajes que van del 1 al 5. Al realizar la suma de los puntajes por dimensión, se obtiene el menor puntaje que es 4 puntos y el mayor o puntaje perfecto que es 20 puntos.
- Duración de la aplicación: se proyecta una duración de 20 minutos para la aplicación del instrumento.
- Valores asignados:
 - Nunca: 1
 - Rara vez: 2
 - A veces: 3
 - Casi siempre: 4
 - Siempre: 5

- **Rangos de puntuación para dimensiones**
 - Percepción Baja (4-9): El interno no se identifica en lo absoluto con las competencias mencionadas.
 - Percepción Regular (10-15): El interno se identifica con algunas de las competencias mencionadas.
 - Percepción Alta (16-20): El interno se identifica con la mayoría de las competencias mencionadas.
- **Rangos de puntuación para variables**
 - Percepción Baja (20-47): El interno no se identifica en lo absoluto con las competencias mencionadas.
 - Percepción Regular (48-75): El interno se identifica con algunas de las competencias mencionadas.
 - Percepción Alta (76-100): El interno se identifica con la mayoría de las competencias mencionadas.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD: ya fue validado por cervantes (2015).

Para la validación del instrumento, fue sometido a juicio de cuatro expertos en los cuales incluye a un estadístico, dos profesionales de enfermería dedicada al área de docencia y un profesional de enfermería dedicada exclusivamente al área asistencial.

Para demostrar la confiabilidad del instrumento, fue realizado la prueba piloto a 20 profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco, que tuvieron contacto directo con internos (as) de enfermería.

Para este caso utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach.

El resultado total 0,73 el cual es considerado bueno, en consecuencia, el instrumento presenta confiabilidad y es adecuado para la investigación.

2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Petición de permiso: se envió una solicitud que va dirigido al director del hospital San Juan de Dios para acceder al permiso correspondiente y así logre obtener los datos necesarios para la investigación sin afectar al usuario.

Firma de consentimiento informado: previa a la recolección de datos se solicita la firma del consentimiento informado ya que es fundamental para la protección de las personas que participaron como voluntarios en las investigaciones, luego se realizó la recolección de datos mediante el instrumento de investigación.

2.5. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y enumeración codificada para cada respuesta del instrumento posteriormente serán ingresados estos datos, en una matriz elaborada en Microsoft Excel 2013. Para luego ser procesadas en el programa estadístico: SPSS/info/software versión 23.0.

Se realizó el análisis descriptivo, obteniendo las medidas de tendencia central los resultados estarán representados en tablas simples en, gráficos, cifras absolutas y relativas.

Se discutió los resultados con la revisión de bibliografía referente a la variable de estudio, con el objetivo de discutir la concordancia o diferencia de los resultados obtenidos.

2.6. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

En el presente estudio de investigación se consideró los siguientes principios éticos:

Privacidad

Se les explicó a los profesionales de enfermería que la información era exclusivamente para fines de investigación siendo anónima la publicación de los resultados del estudio.

Confidencialidad

Los resultados son determinados por los participantes y no por los prejuicios del investigador y son confidenciales, solo se utilizará para los fines de investigación.

Consentimiento informado

Se logró la aceptación voluntaria de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital san juan de dios, una vez conocida la finalidad de la investigación.

Beneficencia

El estudio no produjo ninguna consecuencia negativa para el colaborador, los resultados fueron utilizados para mejorar la formación profesional de enfermería

No maleficencia

El estudio no produjo ningún daño por el contrario dio muchos aportes para el mejoramiento de la preparación de las internas de enfermería relacionada con sus percepciones de los profesionales de enfermería sobre el desempeño de las internas, en todo momento hubo entre entrevistador y enfermera una gran empatía y colaboración mutua.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Tabla 1. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción del profesional de enfermería	N	%
Percepción baja	5	19.2
Percepción regular	17	65.4
Percepción alta	4	15.4
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 65.4% tienen una percepción regular del desempeño por competencias de los internos de enfermería, el 19.2% tienen una percepción baja del desempeño por competencias y el 15.4% tienen una percepción alta del desempeño por competencias de los internos en Hospital San Juan de Dios Caraz.

Tabla 2. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia básica, en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción sobre la competencia básica.	N	%
Percepción baja	4	15.4
Percepción regular	18	69.2
Percepción alta	4	15.4
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 69.2% tienen una percepción regular sobre la competencia básica de los internos de enfermería, el 15.4% tienen una percepción baja y 15.4% tienen una percepción alta.

Tabla 3. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad, en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción sobre la competencia de sociabilidad.	N	%
Percepción baja	4	15.4
Percepción regular	15	57.7
Percepción alta	7	26.9
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 57.7% tienen una percepción regular sobre las competencias de sociabilidad de los internos de enfermería, el 26.9% tienen una percepción alta y 15.4% tienen una percepción baja.

Tabla 4. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción sobre la competencia de posicionamiento.	N	%
Percepción baja	12	46.2
Percepción regular	10	38.4
Percepción alta	4	15.4
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 46.2% tienen una percepción baja sobre la competencia de posicionamiento de los internos de enfermería, el 38.5% tienen una percepción regular y 15.4% tienen una percepción alta.

Tabla 5. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción sobre la competencia para establecer vínculos.	N	%
Percepción baja	6	23.1
Percepción regular	17	65.4
Percepción alta	3	11.5
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 65.4% tienen una percepción regular sobre la competencia para establecer vínculos de los internos de enfermería; el 23.1% tienen una percepción baja y el 11.5% tienen una percepción alta.

Tabla 6. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de autorregulación en el Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.

Percepción sobre la competencia de autorregulación.	N	%
Percepción baja	9	34.6
Percepción regular	11	42.3
Percepción alta	6	23.1
Total	26	100.0

Fuente: Hospital San Juan de Dios Caraz 2017.

Análisis: en el presente cuadro se observa que de los 26 profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio, el 42.3% tienen una percepción regular sobre la competencia de autorregulación de los internos de enfermería, 34.6% tienen una percepción baja y el 23.1% tienen una percepción alta.

Discusión de resultados

En la *tabla N° 1*, se observa que 17 profesionales de enfermería que representa 65.4% tienen una percepción regular, mientras que los 5 profesionales de enfermería que representa el 19.2% tienen una percepción baja, y solo 4 profesionales de enfermería que representa el 15.4% tienen una percepción alta sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados obtenidos guarda relación con los encontrados por Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia social del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia social de ambas instituciones los profesionales de enfermería tienen una percepción regular en MINSA con 39.1% y en EsSalud con 45.6%.

De igual manera, el resultado obtenido se asemeja con Jiménez y More (2016) quien en su estudio “competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de Tumbes en las prácticas pre profesionales” obtuvieron respecto a las competencias en las practicas pre profesionales una competencia favorable, al realizar los cuidados de enfermería.

También, los resultados obtenidos se asemejan con Felipe (2016) quien es su estudio “satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería” obtuvo respecto al desempeño de los egresados de enfermería un desempeño alto.

Sin embargo, los resultados obtenidos difieren con Castillo y Córdova (2013) quien en su estudio “factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería en las prácticas hospitalarias” obtuvieron que más del 50% de las enfermeras en estudio perciben un nivel bajo o deficiente de desempeño laboral de los internos de enfermería con un porcentaje de 57.5%.

En la *tabla N° 2*, se observa que 18 profesionales de enfermería que representa 69.2% tienen una percepción regular, mientras que el 4 profesional de enfermería que representa el 15.4% tienen una percepción baja, seguido de 4 profesionales de enfermería que representa el 15.4% tienen una percepción alta sobre el desempeño en la competencia básica de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados obtenidos guarda relación con los encontrados por Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia básica del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia básica de ambas instituciones que los profesionales de enfermería manifestaron una percepción regular con 44.4% para MINSA y 53.5% para el EsSalud.

Sin embargo, los resultados obtenidos difieren con Jiménez y More (2016) quien en su estudio “competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de Tumbes en las prácticas pre profesionales” obtuvieron respecto a competencias en las practicas pre profesionales que 45% de los internos de enfermería no son competente, en competencias cognitivas.

En la **tabla N° 3**, se observa que 15 profesionales de enfermería que representa 57.7% tienen una percepción regular, mientras que 7 profesional de enfermería que representa el 26.9% tienen una percepción alta, seguido de 4 profesionales de enfermería que representa el 15.4% tienen una percepción baja sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad, de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados obtenidos guardan relación con los encontrados por Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia de sociabilidad del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia de sociabilidad de ambas instituciones los profesionales de enfermería manifiestan una percepción regular con 35.6% para MINSA y con una percepción alta con 41.9% para EsSalud.

También los resultados obtenidos guarda relación con Jiménez y More (2016) quienes realizaron el estudio “competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de Tumbes en las prácticas pre profesionales” obtuvieron respecto a las competencias aptitudinales que el 51.4% son competentes.

En la **tabla N° 4**, se observa que 12 profesionales de enfermería que representa 46.2% tienen una percepción baja, mientras que el 10 profesional de enfermería que representa el 38.5% tienen una percepción regular, seguido de 4 profesionales de enfermería que representa el 15.4% tienen una percepción alta sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados encontrados guardan relación con Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia de posicionamiento del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia de posicionamiento de ambas instituciones los profesionales de enfermería manifestaron una percepción baja con 35.6% para MINSA y regular con 48.8% para EsSalud.

En la *tabla N° 5*, se observa que 17 profesionales de enfermería que representa 65.4% tienen una percepción regular, mientras que 6 profesional de enfermería que representa el 23.1% tienen una percepción baja, y solo 3 profesionales de enfermería que representa el 11.5% tienen una percepción alta sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados obtenidos guardan relación con los encontrados por Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia para establecer vínculos del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia para establecer vínculos de ambas instituciones los profesionales de enfermería manifestaron una percepción regular 44.4% para MINSA y con una percepción alta 34.9% para EsSalud.

En la *tabla N° 6*, se observa que 11 profesionales de enfermería que representa 42.3% tienen una percepción regular, mientras que el 9 profesional de enfermería que representa el 34.6% tienen una percepción baja, y solo 6 profesionales de enfermería que representa

el 23.1% tienen una percepción alta sobre el desempeño en la competencia de autorregulación de los internos de enfermería en el Hospital San Juan de Dios Caraz.

Los resultados obtenidos guardan relación con los encontrados por Cervantes (2015) quien en su estudio “Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia de autorregulación del interno de enfermería” obtuvo respecto a la competencia de autorregulación de ambas instituciones los profesionales de enfermería manifiestan una percepción regular 44.4% para MINSA y con 51.2% para EsSalud.

También los resultados obtenidos guarda relación con Jiménez y More (2016) en su estudio “competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de Tumbes en las prácticas pre profesionales” obtuvieron respecto a las competencias actitudinales que el 81.8% son competentes.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

4.1 Conclusiones

La mayoría de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, tienen una percepción regular sobre el desempeño por competencias de los internos, de enfermería en el periodo del año 2017.

Referente al desempeño en la competencia básica, los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios tienen una percepción regular en su mayoría.

Referente al desempeño en la competencia de sociabilidad, los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios tienen una percepción regular en su mayoría.

Referente al desempeño en la competencia de posicionamiento, los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios tienen una percepción baja en su mayoría.

Referente al desempeño en la competencia para establecer vínculos, los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios tienen una percepción regular en su mayoría.

Referente al desempeño en la competencia de autorregulación, los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios tienen una percepción regular en su mayoría.

4.2 Recomendaciones

A la Universidad San Pedro

Dar a conocer los resultados y recomendaciones de la presente investigación a la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad San Pedro, con la finalidad de evaluar continuamente a los internos y el grupo de docentes.

Para las enfermeras coordinadoras del internado

Que las evaluaciones se realicen de forma continua, de tal manera que los resultados den de conocer las verdaderas potencialidades y las debilidades encontradas para así fortalecerlas con talleres de asesoramiento teórico-práctica.

En cada rotación el interno de enfermería tanto en el área comunitaria como hospitalaria debe presentar su plan de trabajo a las tutoras y el dicho plan debe evidenciar logros progresivamente significativos para el alumno como futuro profesional de enfermería.

Para las internas de enfermería

Revisar constantemente teorías y actualizar los conocimientos sobre el cuidado de enfermería ya que es una herramienta fundamental para brindar los cuidados y así ser capaces de tomar decisiones por sí mismas y con iniciativa.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, F. y Alvarado, L. (2015). *Percepción de los estudiantes de la escuela de enfermería padre Luis Tezza acerca del rol docente en la formación del cuidado humanizado*. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Bautista, R. L., Arias, V. M., y Carreño, L. Z. (2016). *Percepción de los familiares de pacientes críticos hospitalizados respecto a la comunicación y apoyo emocional*. *Cuidarte*, 7 (2), 1297-19309. Doi: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.330>
- Bisquerra, A. y Pérez, E. (2007). *Las competencias emocionales*. *Educación*, xx1 (10), 61-82.
- Cachay, F. y Cueva, G. (2015) *conflictos éticos que afrontan los internos de enfermería en un hospital del distrito de Chiclayo, 2014*. (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Calderón, C. (2012). *Percepción de la enfermera sobre el desempeño del interno de enfermería. Hospital provincial docente belén. Lambayeque* (tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Cano, G. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior*. *Profesorado*, (12), 1-16.
- Carolina, A. y Leal, G. (2007). *Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las*

instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4 (2)

Castillo, M., y Córdova, C. (2013). *Factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería en las prácticas hospitalarias. Hospital regional docente de Trujillo. 2013* (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Cervantes, B. (1995). *Perfil del interno como futuro profesional de salud*. Sitúa. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/situa/1995_n5/perfil.

Cervantes, E. (2014). *Percepción del profesional de enfermería de EsSalud y MINSA sobre la competencia social del interno de enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna. 2014* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Felipe, L. (2016) *satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech Católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Chimbote.

Franco, R. (2004) *percepción del familiar del paciente crítico, respecto a la intervención de enfermería durante la crisis situacional en la unidad de cuidados intensivos. Hospital nacional Edgardo Rebagliati*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Gairín, S. (2009). *Guía para la evaluación de competencias en el área de ciencias sociales*.

Barcelona: Ágata Segura Castellá.

Hagei, J. (2008). *Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería de la UNMSM en los servicios generales del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2008* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Jiménez, J. y More, M. (2016). *Competencias de los internos de enfermería de la universidad nacional de tumbes en las prácticas pre profesionales. Hospital regional Jamo II-2. 2016.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.

Martínez, K. (2015). *Percepción del familiar del paciente crítico, sobre la atención que brinda la enfermera ante una crisis situacional en los servicios de medicina de un hospital nacional de lima. 2014.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Murillo, M. (2005). *Percepción de las enfermeras sobre el ejercicio de la profesión de enfermería en el hospital nacional arzobispo Loayza.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Oyarce, S. (2014). *Percepción del adulto mayor sobre el cuidado que brindan los estudiantes de la facultad de enfermería. AA. HH Santo Toribio de Mogrovejo, Chachapoyas. 2014* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas.

Pacori, C. y Huancapaza, R. (2016). *Desempeño de las internas (os) de enfermería en los diferentes servicios asistenciales y su nivel de relación, con la satisfacción de los usuarios del hospital Carlos Monge Medrano durante los meses de diciembre 2015-marzo 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.

Puga, G. A., Madiedo, A. M., Brito, H. I., y Escobar, C. E. (2010). *Modelo para desarrollar la asistenciabilidad en el proceso de formación del profesional de enfermería*. Educación médica superior. 24(2), 165-180.

Raile, A. y Marriner, T. (2010). *Modelo y Teorías en enfermería*. Barcelona, España: Elsevier.

Rodríguez, O. (2015) *experiencia del interno de enfermería en el cuidado brindado a la persona adulta, Trujillo 2013*. (Tesis de doctorado). Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Trujillo.

Salas, P., Díaz, H., y Pérez, H. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educación médica superior, 26(4).

Tobón, D. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*. Recuperado de www.cife.ws y www.exicom.org.

Universidad san pedro. (2015). *Currículo de la Carrera de Enfermería*.

Anexo 01

CUESTIONARIO

PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SOBRE EL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS INTERNOS. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017.

Información específica:

El contenido de la encuesta tiene cinco respuestas de las cuales Usted responderá lo que crea conveniente sobre la base de las alternativas siguientes, que se le mencionará:

1= NUNCA

2= RARA VEZ

3= A VECES

4= CASI SIEMPRE

5= SIEMPRE

PERCEPCION SOBRE DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERIA

Recuerde que su sinceridad es muy importante asegúrese en contestar todas las preguntas.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIONES BASICAS						

01	El interno sabe escuchar con atención, cuando se le da indicaciones que fortalecen su aprendizaje.					
02	El interno solicita aclaración de algo que no comprende.					
03	Se expresa con facilidad, de forma clara y precisa, con tono de voz, gesto y movimientos corporales, que faciliten una mejor comprensión de lenguaje.					
04	Brinda sugerencias para la mejora de la atención del paciente.					
DIMENSIONES DE SOCIABILIDAD						
05	El interno dice frases convencionales de saludo o despedida según convenga.					
06	El interno inicia, mantiene y finaliza una conversación de interés común, con otros compañeros de práctica.					
07	El interno solicita ayuda a sus superiores cuando una situación lo amerite y agradece la ayuda recibida.					
08	Reconoce su falta o error, pide disculpas, lo corrige.					
DIMENSIONES DE POSICIONAMIENTO						

09	Aboga por el paciente, cuando este es vulnerado en sus derechos.					
10	Elige conjuntamente, la solución más justa y sensata ante un determinado problema administrativo o asistencial.					
11	Demuestra posicionamiento de expresar y defender sus opiniones sobre una situación determinada.					
12	Ante una crítica, intenta escuchar y comprender los argumentos del otro.					
DIMENSIONES PARA ESTABLECER VINCULOS						
13	Expresa verbalmente su aprecio por el otro, ya sea compañero de trabajo, paciente o familia.					
14	Puede integrarse con facilidad a grupos de trabajo.					
15	Da y recibe ayuda e intercambia responsabilidades.					
16	Dirige e influye sobre los otros mediante la coordinación (planteando objetivos o metas en común) y el control (ayudando en el orden en caso de conflictos).					
DIMENSIONES DE AUTORREGULACION						

17	Es dueño de sus propios actos y no de sus emociones que perjudican en su desempeño como profesional.					
18	Reconoce sus emociones que afectan su relación con los demás (ira, tristeza, agresividad, desanimo, etc.).					
19	Asume los fracasos como algo natural y se plantea alternativas de progreso.					
20	Es capaz de controlar la salida de impulsos o emociones negativas.					

Anexo 02

Consentimiento informado

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “**Percepción del Profesional de Enfermería Sobre el Desempeño por Competencias de los Internos. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017.**” el propósito de este estudio es determinar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos. El presente proyecto de investigación está siendo conducido por el estudiante de Enfermería **Andres Alberto Jaque Rosas**, con la asesoría de la *Mg. Rosa Morán Silva* de la Universidad San Pedro.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 20 min de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las encuestas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio, si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puedo ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Yo..... doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria. Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

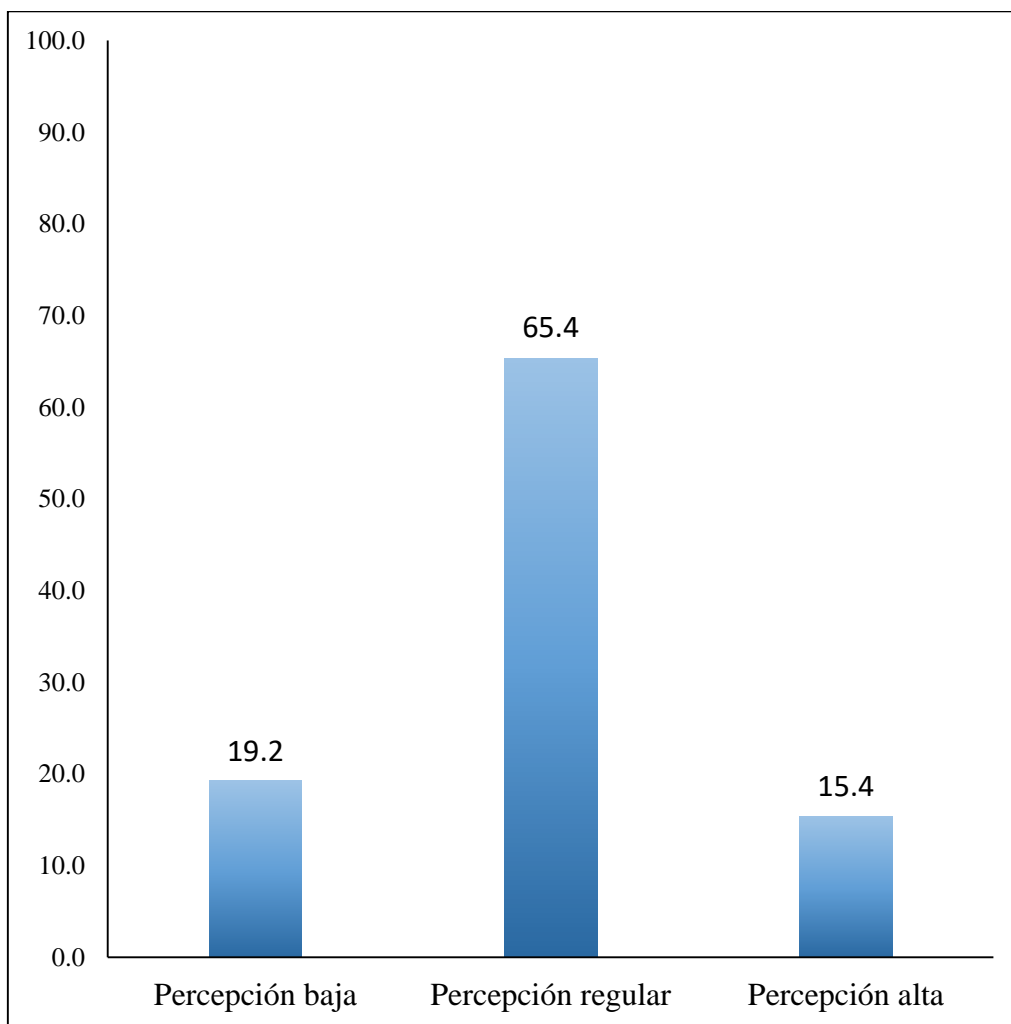
Firma del Participante

DNI:

Anexo 03

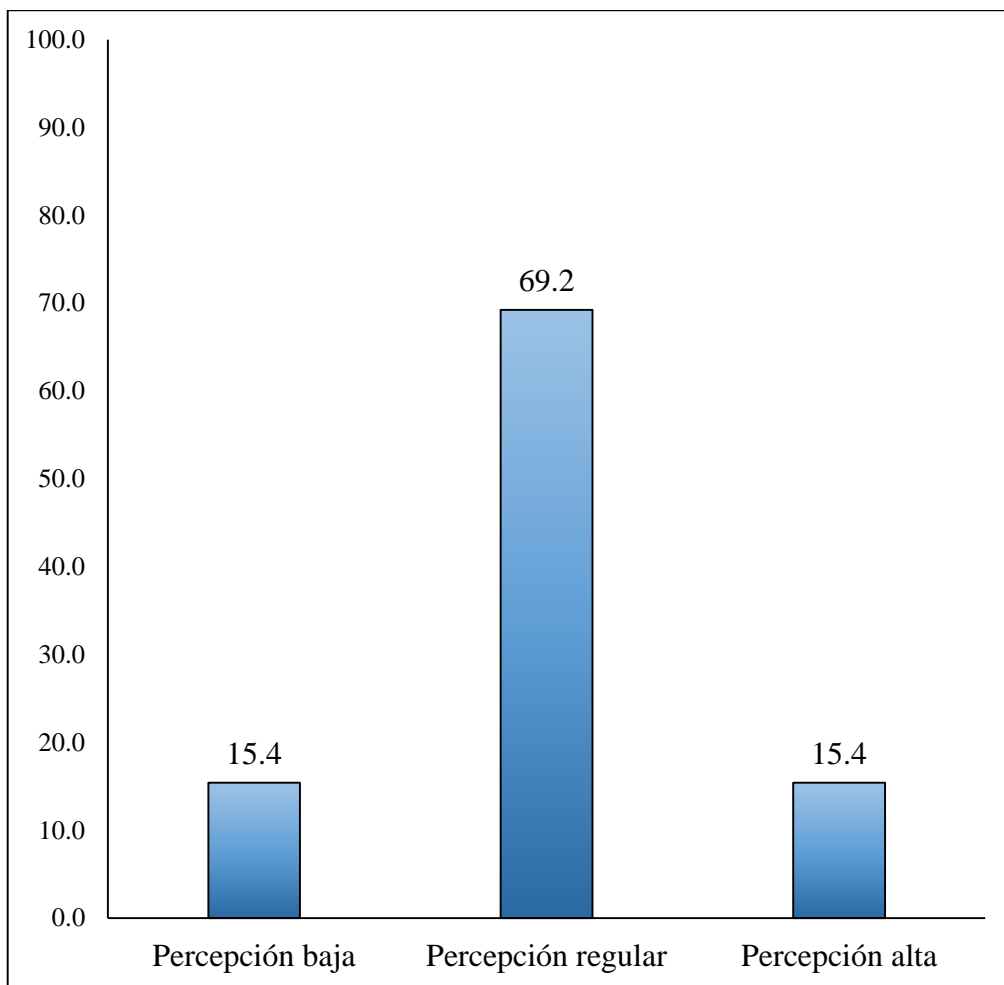
GRAFICA 01:

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos, de enfermería. En el hospital san Juan de Dios caraz en el año 2017.



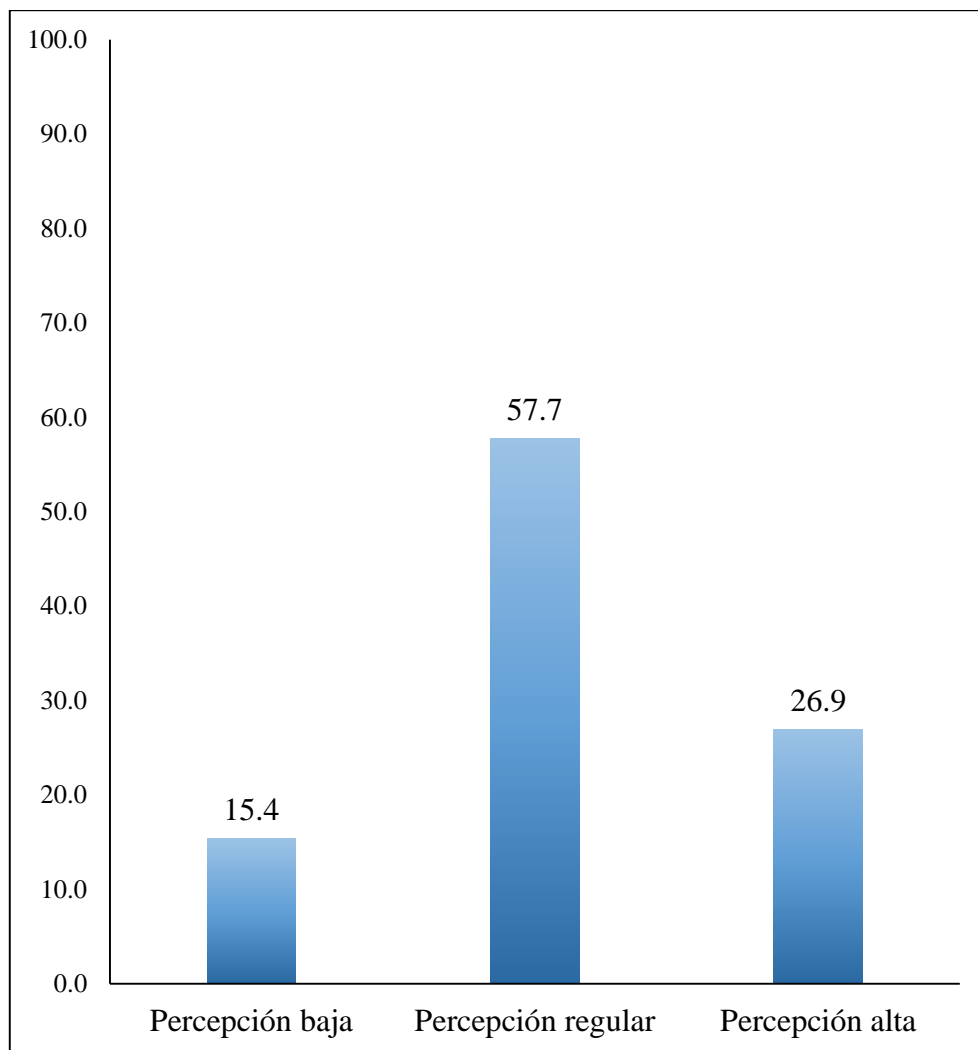
GRAFICA 02

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia básica de los internos de enfermería en hospital San Juan de Dios Caraz en el año 2017.



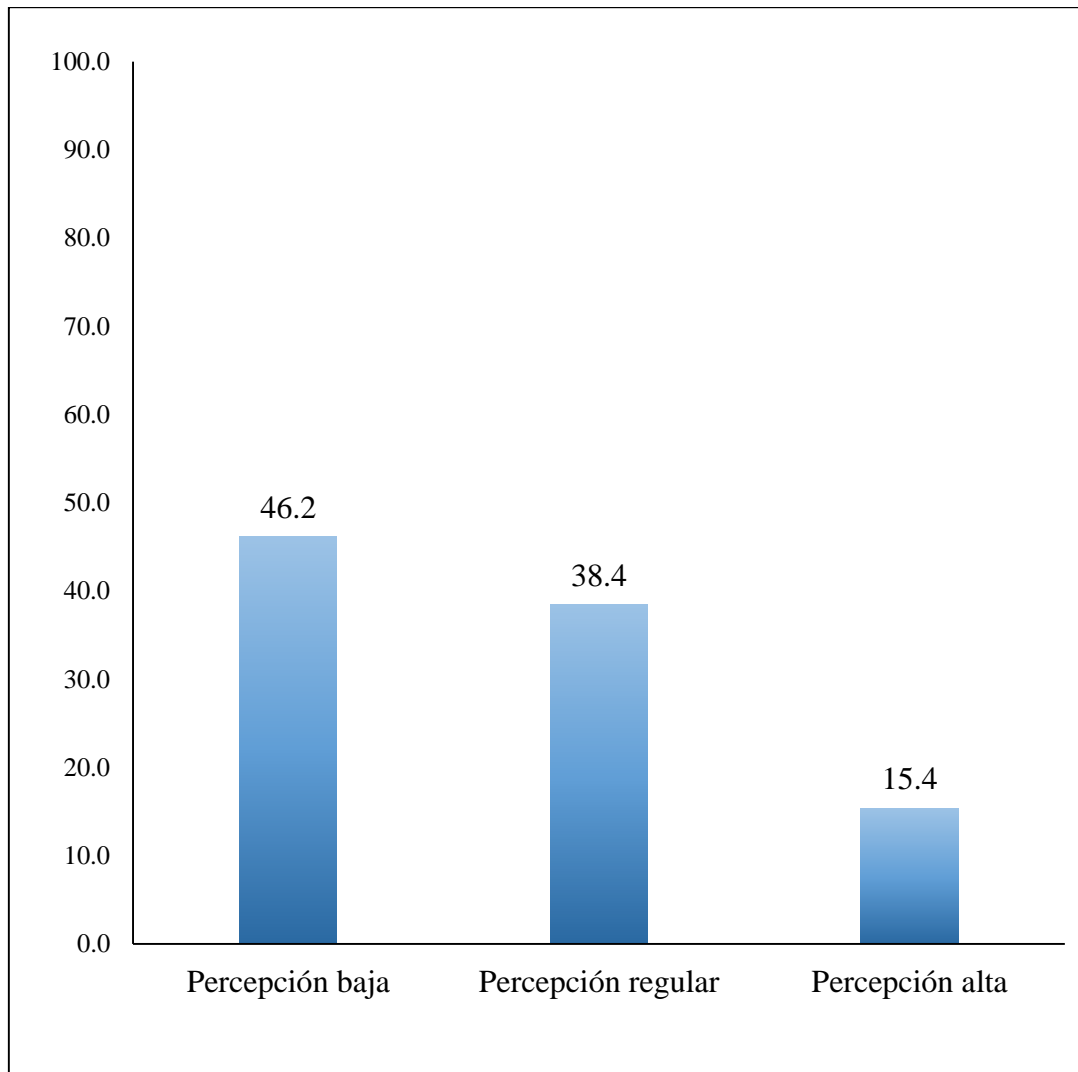
GRAFICA 03:

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad de los internos de enfermería en hospital San Juan de Dios Caraz en el año 2017.



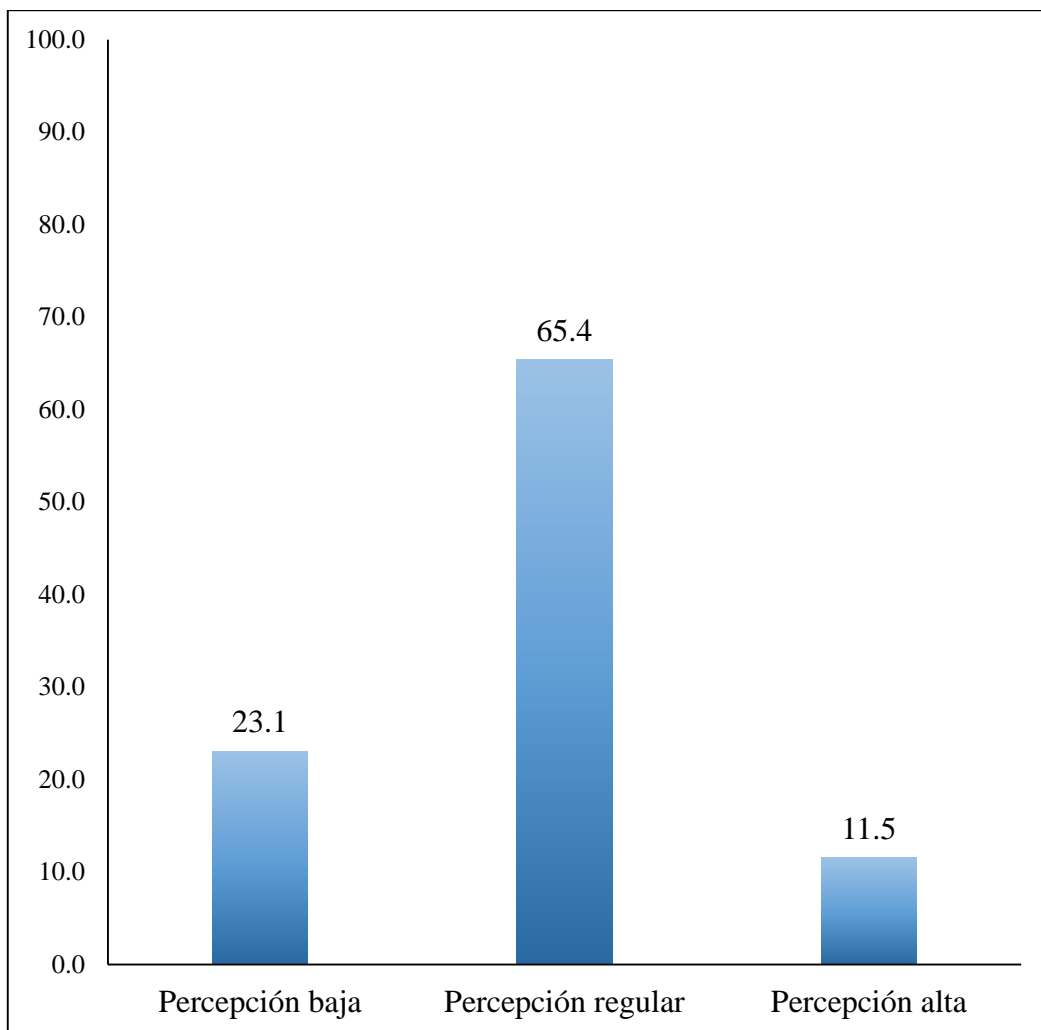
GRAFICA 04:

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento de los internos de enfermería en hospital San Juan de Dios Caraz en el año 2017.



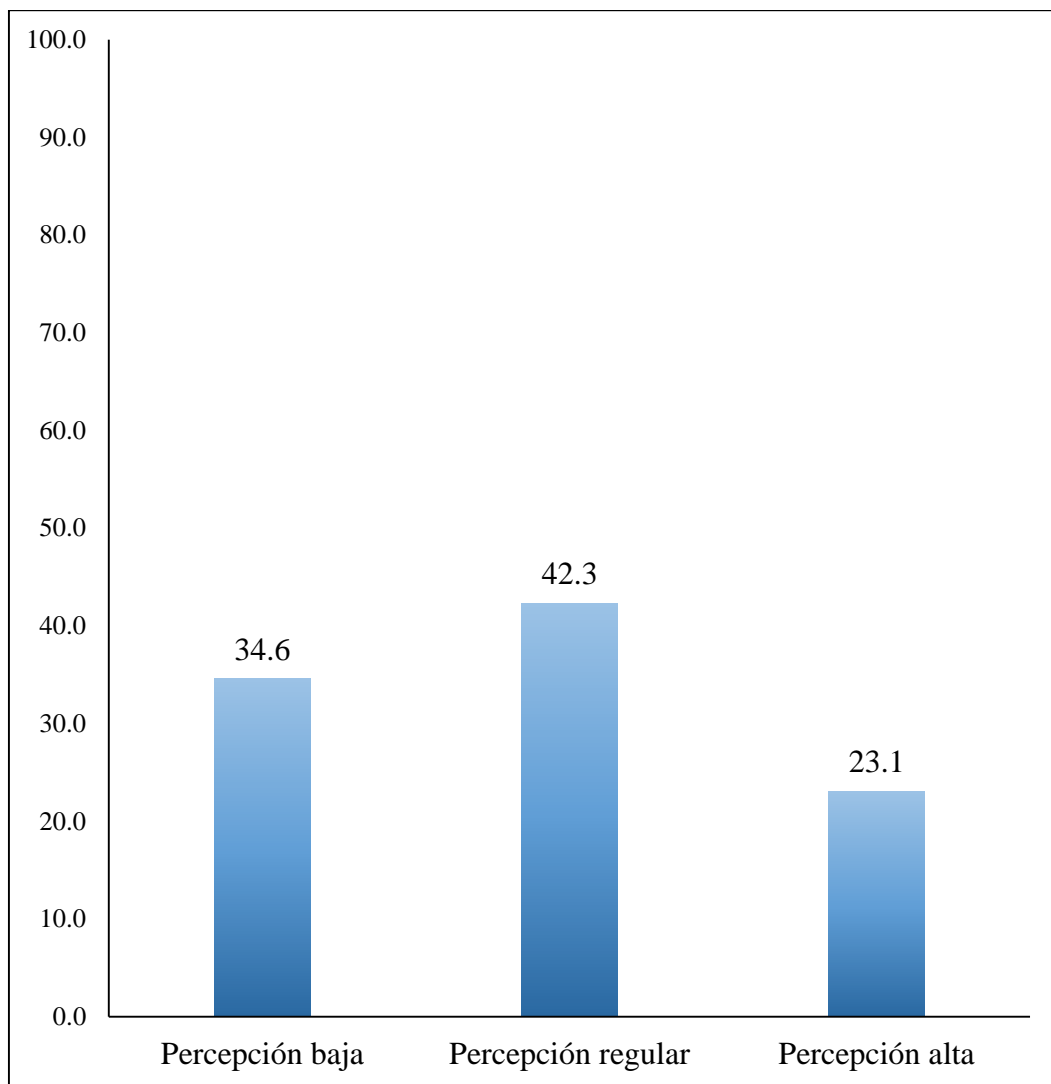
GRAFICA 05

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos de los internos de enfermería en hospital San Juan de Dios Caraz en el año 2017.



GRAFICA 06:

Gráfico de barras para la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de autorregulación de los internos de enfermería en hospital San Juan de Dios Caraz en el año 2017.



Anexo 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Cómo es la Percepción del Profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería, en el Hospital San Juan de Dios</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos de enfermería. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017? <p>Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el 	<p>La hipótesis en el presente estudio está implícita.</p>	<p>Variable de estudio: Percepción del Profesional de enfermería.</p>	<p>Tipo de estudio: tipo cuantitativo, descriptivo, transversal.</p> <p>Diseño de estudio: no experimental.</p> <p>X: O</p> <p>X: Profesional de enfermería</p> <p>O: Desempeño por competencias de los</p>

Caraz, 2017?	<p>desempeño en la competencia básica de los internos de enfermería.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de sociabilidad de los internos de enfermería. • Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de posicionamiento de los internos de enfermería. • Identificar la percepción del 			<p>internos</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: La población está conformada por 26 licenciados de enfermería que laboran en el Hospital san Juan de Dios caraz.</p> <p>Muestra: La muestra será la misma población universo como es el caso del presente estudio de investigación.</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p>Técnica: encuesta</p>
--------------	---	--	--	---

	<p>profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia para establecer vínculos de los internos de enfermería.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño en la competencia de autorregulación de los internos de enfermería. 			<p>Instrumento: cuestionario el cual consta de 20 preguntas, dividida en 5 dimensiones. Cada dimensión consta de 4 preguntas cerradas y las cuales se clasifican con puntajes que van del 1 al 5. Al realizar la suma de los puntajes se obtiene el menor puntaje que es 4 puntos y el mayor que es de 20 puntos.</p>
--	--	--	--	--

Anexo 05



Caraz, 03 de enero 2018

**SOLICITO: AUTORIZACION
PARA REALIZAR
ENCUESTA DE PROYECTO
DE TESIS EN EL HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS
CARAZ.**

SEÑOR (a):

M.C GUISEL LARA SANCHEZ

DIRECTORA HOSPITAL APOYO SAN JUAN DE DIOS CARAZ

YO, ANDRES ALBERTO JAQUE ROSAS Identificado con DNI N° 71321558 con Domicilio legal en Av. Los Angeles Nueva Victoria Huaylas – Ancash, bachiller de la Universidad San Pedro con sede institucional en la ciudad de Caraz ante Ud. Me presento y expongo:

Que, habiéndose aprobado el proyecto de Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería: **PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SOBRE EL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS INTERNOS. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS. CARAZ, 2017.** Solicito a Ud. **AUTORIZAR A QUIEN CORRESPONDA** para realizar las encuestas a todo el personal de enfermería de la parte asistencial del Hospital San Juan de Dios Caraz, para que de esta manera poder cumplir con la ejecución del proyecto de tesis autorizado.

Hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


.....
Andres Alberto Jaque Rosas
DNI: 71321558