



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Capacitación en servicio y competencias profesionales de las
enfermeras en un hospital de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quispe Flores, Rita Mariela (orcid.org/0000-0003-1323-4204)

ASESORES:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Mg. Solaguren Goyoaga, Agustin (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Mg. Sulca Jordán, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Gracias mi Dios, que siempre me guiaste e iluminaste mi camino.

Esta tesis la dedico a mi madre. Madre, donde quiera que estés, agradezco la fuerza, valentía y perseverancia que me inculcaste durante mi crecimiento personal como profesional.

Por último, madre, tú eres y seguirás siendo mi mayor inspiración para poder seguir adelante en todos mis proyectos a futuro.

Agradecimiento

Mi agradecimiento es para mi familia, mi padre y hermanos, y amigos.

Hija agradezco tu apoyo incondicional en este camino. Tú has sido mi pilar y estímulo constante para poder cumplir este gran logro.

A mi padre y hermanos por su infinita comprensión y apoyo a lo largo de esta etapa.

A mis amigos por sus palabras de aliento y su constante motivación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es QUISPE FLORES RITA MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 26-07- 2023 17:43:33

Código documento Trilce: TRI - 0621968



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE FLORES RITA MARIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE FLORES RITA MARIELA DNI: 15356387 ORCID: 0000-0003-1323-4204	Firmado electrónicamente por: RQUISPEFL20 el 16- 09-2023 20:28:03

Código documento Trilce: INV - 1296334

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Validación de expertos	19
Tabla 2 Análisis de confiabilidad, Coeficiente de confiabilidad de los cuestionarios	19
Tabla 3 Distribución de la variable capacitación en servicio y sus dimensiones	22
Tabla 4 Distribución de la variable competencias profesionales y sus dimensiones	23
Tabla 5 Correlaciones entre la capacitación en servicio y las competencias profesionales	26
Tabla 6 Correlaciones entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales	27
Tabla 7 Correlaciones entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales	28
Tabla 8 Correlaciones entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales	29
Tabla 9 Operacionalización de la variable Capacitación en servicio:	51
Tabla 10 Operacionalización de la variable Competencias profesionales:	52
Tabla 11 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	122

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de percepción de la variable 1 y sus dimensiones	22
Figura 2 Niveles de percepción de la variable 2 y sus dimensiones	24

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Calidad de las prestaciones, es asistenciales y gestión de riesgo en salud. El objetivo de la investigación fue determinar relación entre la capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital, Lima, 2023. Se inició la investigación a través de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica y de nivel de investigación relacional, con diseño no experimental, y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 100 enfermeras. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con escala ordinal. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable capacitación en servicio se relaciona directa y significativamente con la variable competencias profesionales, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = de 0,601, con un p valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es significativa.

Palabras clave: Entrenamiento en servicio, capacitación profesional. formación profesional.

Abstract

This thesis is part of the line of research Quality of benefits, care and risk management in health. The objective of the research was to determine the relationship between in-service training and professional skills of nurses in a hospital, Lima, 2023. The research began through a quantitative approach, type of basic research and level of relational research, with non-experimental design, and cross section. The sample consisted of 100 nurses. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire with ordinal scale. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The results of the research determined that the in-service training variable is directly and significantly related to the professional skills variable, with a Rho Spearman correlation coefficient = 0.601, with a calculated p value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis. raised concluding that the relationship between the variables is significant.

Keywords: In-service training, professional training. vocational training.

I. INTRODUCCIÓN

La enfermería es una disciplina crucial en el ámbito de la salud que desempeña un papel fundamental en el cuidado y atención de los pacientes. Los enfermeros y enfermeras son profesionales de la salud altamente capacitados que brindan cuidados holísticos, promueven la prevención de enfermedades y colaboran en el proceso de recuperación de los pacientes. Su labor abarca una amplia gama de áreas incluyendo la atención directa al paciente, la administración de medicamentos, la gestión de registros médicos, la educación del paciente y la participación en procedimientos médicos. Además, trabajan en colaboración con otros miembros del equipo de salud para garantizar una atención integral y coordinada.

La enfermería es una profesión en constante evolución, adaptándose a los avances tecnológicos y las necesidades cambiantes de la sociedad. Los enfermeros se enfrentan a diversos desafíos como la escasez de personal en algunas regiones, el incremento de la carga de enfermedades crónicas y el acceso desigual a la atención de salud en comunidades desfavorecidas. Para enfrentar estos desafíos, la formación continua y el desarrollo de competencias son aspectos clave en la enfermería moderna. Los profesionales de enfermería deben mantenerse actualizados con los últimos conocimientos y prácticas basadas en evidencia para proporcionar una atención de calidad y segura. Además, la enfermería desarrolla un rol fundamental en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Los enfermeros trabajan para educar a la población sobre prácticas saludables, identificar factores de riesgo y fomentar cambios en el estilo de vida para mejorar la salud general de la comunidad (Bartoncello, 2022).

En el escenario mundial, los trabajadores de la salud, en particular las enfermeras, se enfrentan a una gran cantidad de desafíos que históricamente han afectado la capacitación en servicio de enfermería tales como la escasez de personal de enfermería, las altas tasas de rotación del personal, inequidad en el acceso a la capacitación, cambios tecnológicos constantes, estándares de formación inconsistentes son

algunos de los problemas que afectan negativamente la calidad de la atención y la disponibilidad de recursos para la capacitación en servicio (Nicol et al., 2019). Algunos autores destacan la necesidad de implementación de políticas de salud que fortalezcan una adecuada formación y capacitación del personal de enfermería (Gimbel et al., 2017).

Además, se destaca la relevancia de fortalecer competencias profesionales en el sector de la salud que brindan atención clínica centrada en el paciente trabajando en equipos interdisciplinarios donde las habilidades interpersonales, cognitivas, prácticas y de toma de decisiones son fundamentales para su labor (Dingwall et al., 2017). Para lograr una formación continua satisfactoria para los profesionales sanitarios se requiere identificar las competencias específicas y proporcionar los métodos de formación más apropiados que impulsen la asistencia, el compromiso y la posterior aplicación de la práctica (Kallio et al., 2020; Steven et al., 2018).

En Latinoamérica, las entidades gubernamentales enfrentan una economía globalizada que ha ejercido una influencia significativa en las políticas públicas ocasionando cambios sustanciales en diversos ámbitos, entre ellos el sector de la salud (Dos Santos, 2019). Las organizaciones manifiestan un fuerte deseo de ser más competitivas y para lograrlo se esfuerzan constantemente en mejorar las competencias profesionales dentro del ámbito de la salud para mejorar de manera continua los servicios ofrecidos y asegurar que la atención sea de calidad cumpliendo con la obligación de cuidar el bienestar de las personas de manera efectiva (Figuroa et al., 2020).

El profesional de enfermería cuenta con un conjunto de competencias que abarcan conocimiento científico, habilidades técnicas y cualidades humanistas adquiridas a través de una formación universitaria sistemática. Estas competencias le permiten gestionar y brindar atención de alta calidad cumpliendo con sus deberes y responsabilidades inherentes a su carrera. La calidad del cuidado proporcionado por los

profesionales de enfermería depende directamente de estas capacidades y habilidades. Mantenerse actualizado a través del estudio y acceso a la evidencia científica les permite estar al día en sus conocimientos y buscar respuestas a las preguntas que surgen en su práctica clínica diaria (Castro y Simian, 2018).

A nivel nacional, según Shack (2021), en su informe señaló que casi la mitad de los establecimientos públicos de salud, que es el 45% de ellos no cuentan con registros de indicadores que permitan monitorear y evaluar su eficacia lo que imposibilita determinar si la atención sanitaria que se brinda es de calidad. Además, señaló que respecto al sector de recursos humanos, el Ministerio de Salud requiere 11.401 profesionales médicos adicionales para atender adecuadamente las demandas de atención de salud mientras que Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud) requiere 5.000 médicos especialistas lo que indica una falta de personal capacitado a nivel institucional.

Como respuesta al problema apremiante que nos ocupa, el Ministerio de Salud del Perú (Minsa) ha tomado medidas mediante el lanzamiento de un programa a nivel nacional destinado a perfeccionar la educación profesional y las competencias de los colaboradores de la salud. El propósito fundamental de este plan es potenciar la calidad de los servicios de atención médica disponibles para los individuos en general. Busca lograr esto motivando a los expertos de la salud para que ejerzan un rol activo en el cultivo de sus competencias y fortaleciendo la confianza y eficacia en el desempeño de sus labores (Ministerio de Salud del Perú (Minsa), 2019).

A nivel local, en la investigación de Tuesta (2021) realizado en el hospital María Auxiliadora identificó deficiencias en varios aspectos de las competencias del personal, un análisis retrospectivo reveló una causa fundamental: la ausencia de una adecuada capacitación y actualización del personal de salud. Asimismo, se detectó que la participación del personal es baja debido a que se le exige al personal a quedarse más tiempo fuera del horario de trabajo (Veramendi, 2021).

En cuanto a lo mencionado en los párrafos anteriores se propone la pregunta de investigación siguiente: ¿Cuál es la relación entre la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023?; en tanto los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023?

Con respecto a la justificación teórica, el estudio se fundamenta en las fuentes de información consultadas para conformar el marco teórico como las teorías del talento humano en las entidades y la organización de un marco normativo que señala los procesos y procedimientos en los que la capacitación se sostiene como son las normativas emitidas por Ministerio de Salud del Perú (Minsa) (2019) y Servir (2016) que a su vez constituye un referente para próximos estudios relacionados al tema.

La justificación metodológica, se sustenta en la recolección de información se realizó a través de la ejecución de cuestionarios diseñados en base a las normativas vigentes y enfoques conceptuales que fundamentan las dimensiones, indicadores e ítems de cada instrumento. Para el cuestionario de capacitación se consideraron los criterios contenidos en las normativas de Servir (2016). Mientras que el diseño del cuestionario de competencias profesionales se fundamentó en los criterios del plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018 – 2021 (Ministerio de Salud del Perú (Minsa), 2019). Asimismo, dichos instrumentos serán sometidos a evaluación por juicio de expertos y a un análisis de fiabilidad.

Respecto a la justificación práctica, la información recopilada de varios instrumentos produce importantes conocimientos de diagnóstico. Estos conocimientos son de gran relevancia en los procesos de las

decisiones de la entidad y en su orientación hacia la mejora. Además, los resultados proporcionan una comprensión de las asociaciones de variables, lo que nos permite comprender el comportamiento de las variables dentro de la entidad. Esta comprensión ayuda a tomar decisiones estratégicas informadas.

Por ello se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Asimismo, los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023; b) Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023; c) Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.

Finalmente, se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. b) Existe relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023; y c) Existe relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de los antecedentes internacionales sobre las variables capacitación y competencias profesionales, se consideró a Mamonte (2020) quien exploró la correlación entre la administración del talento humano y las competencias profesionales dentro de un ámbito hospitalario en Ecuador. El estudio se lleva a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y está estructurado como un proyecto de investigación cuantitativa. Esta utiliza un diseño no experimental con un alcance correlacional como base. Los hallazgos evidencian una correlación significativa entre las variables. La correlación fue moderada con el coeficiente de $Rho=0,420$.

El artículo de investigación de Acosta-Romo y Maya-Pantoja (2020) profundiza en la correlación entre las competencias profesionales y la carga laboral en el área de cuidados intensivos. El estudio fue transversal, descriptivo y observacional. Se observó que las competencias clínicas representaban el 35% de la carga laboral habitual mientras que el riesgo ocupacional era alto representando el 60%. La evaluación de las competencias clínicas es un aspecto primordial en la toma de decisiones, pero la creciente carga de trabajo afecta negativamente al bienestar de los colaboradores.

Asimismo, Hernández-Romero et al. (2019) realizó un estudio descriptivo transversal para evaluar las habilidades profesionales de las enfermeras en la prevención de infecciones del sitio quirúrgico. El estudio arrojó el resultado de que el 75% del personal de enfermería exhibió competencia clínica. Además, se observó una relación significativa entre la categoría laboral y la competencia clínica ($p = 0,026$). El estudio concluyó además que el 25% del personal de enfermería eran expertos mientras que el 75% eran eficientes en su competencia clínica. Además, el personal de enfermería demostró competencia en la dimensión habilidad (93,5%) y en la dimensión conocimiento (89,6%), pero presentó deficiencia en la dimensión actitud (53,3%).

En África, Pattinson et al. (2018) tuvo como objetivo investigar los efectos de un estudio de capacitación planificado sobre la competencia y las

habilidades de las personas que brindan el servicio de salud. Específicamente, investigaron cómo este programa de capacitación impactaría en la resolución de emergencias obstétricas en los establecimientos de salud. Los descubrimientos de su estudio demostraron que las siete funciones fundamentales de la atención de emergencia mejoraron significativamente del 60,8 % al 67,8 % en los centros de salud comunitarios y del 90,7 % al 92,5 % en los hospitales de distrito después de la capacitación estructurada. Esta mejora en conocimientos y habilidades pone de relieve el impacto positivo de los programas de formación en el desempeño laboral y enfatiza la necesidad de iniciativas de formación eficaces en los centros de salud.

En ese mismo sentido Park et al. (2018) tuvo como objetivo establecer la conexión entre varios factores como la supervisión de apoyo, la capacitación de los trabajadores, el cuidado del trabajo, la motivación para aprender y el desempeño laboral. Al realizar un estudio cuantitativo utiliza un diseño no experimental y un enfoque correlacional, el equipo de investigación descubrió que está altamente correlacionada con la motivación del trabajador (ρ de Spearman = 0,450). Concluyendo que la implementación de programas de capacitación puede mejorar la motivación y la transferencia de conocimientos dentro de una organización.

Asimismo, un estudio realizado por Enitilo et al. (2018) tuvo como objetivo explorar las consecuencias de la formación para el desarrollo en el desempeño de una organización. El estudio fue cuantitativo, correlacional, en sus resultados de 0.931 obtuvo que la capacitación influye significativa en el desempeño de una organización. Este resultado significa que el deber de las entidades es priorizar el uso de las habilidades y experiencias de los colaboradores brindando capacitación oportuna y adecuada, ya que se ha comprobado que la capacitación y el desarrollo tienen un impacto inmenso en el desempeño de una organización.

Para el contexto nacional, se consideró en su estudio a Solís (2022) buscó describir la correlación entre la administración de recursos humanos y la capacidad laboral del personal de enfermería hospitalario. El estudio

utilizó métodos cuantitativos y un diseño no experimental descriptivo correlacional y por su carácter temporal también fue transversal. Los resultados revelaron una correlación positiva alta con un Rho de Spearman de 0,793. Esto sugiere que cuanto mejor sea la gestión del talento mejor será el personal de enfermería en su trabajo. Por lo tanto, se puede concluir que las variables de gestión de recursos humanos están directamente relacionadas con la capacidad laboral.

En su investigación, Vela (2021) estableció una correlación entre la gestión de la formación y las habilidades de los colaboradores. La investigación fue de un diseño transversal, no experimental y correlacional. Los resultados indicaron la existencia de relación entre las variables con un Rho de Spearman para esta relación fue 0,467** validando así la hipótesis siendo la correlación entre las variables fue moderadamente positiva.

Asimismo, Sánchez et al. (2020) realizaron una investigación con la finalidad de examinar la conexión entre el desempeño laboral en el campo de la enfermería y la capacitación. Los resultados mostraron un Rho de 0,788; indicando una fuerte correlación entre las dos. Se concluye del estudio es que existe una relación positiva entre el desempeño laboral y capacitación del personal.

Del mismo modo, Vásquez (2020) realizó una investigación para investigar la conexión entre la formación profesional y la adquisición de habilidades. La investigación fue descriptivas, correlacionales y descriptivas explicativas. Los resultados revelaron que solo el 25% del personal tuvo acceso a una capacitación laboral satisfactoria y adquirió excelentes habilidades en áreas específicas. Asimismo, se evidenció que la capacitación laboral no tuvo impacto en el desarrollo profesional de las habilidades técnicas de los colaboradores siendo el Tau-b de Kendall de $\tau=0,078$.

En su investigación, Saavedra (2019) evaluó el efecto de la formación en el desarrollo de competencias profesionales del personal de la organización pública. El estudio utilizó un diseño transversal cuantitativo, no experimental. Los resultados indicaron que el 62,50% de los participantes

calificó el nivel de gestión de la capacitación de la variable 1 como "medio", mientras que el 61,25% calificó la variable 2 en el mismo rango. La conclusión fue la existencia de una correlación positiva ($Rho = .690$) entre variables.

Mendoza (2018) realizó un estudio transversal que no involucró experimentación con el objetivo de verificar la conexión entre las competencias profesionales generales y el desempeño laboral. El análisis de correlación, con $Rho = 0,264$, indicó la existencia de una correlación bastante positiva entre variables en los empleados de la institución pública.

En cuanto a la conceptualización de la variable capacitación en servicio, según Moreno et al. (2016) ha identificado estrategias específicas que se utilizan para guiar a las personas dentro de una institución, además de técnicas que mejoran su capacidad para desempeñar sus funciones. Por su parte, Labrador et al. (2019) sugieren que la capacitación dentro de las organizaciones profesionales consiste en una serie de actividades incrementales destinadas a optimizar las actitudes relacionadas con el debate y el reconocimiento, al tiempo que mejora la demostración del trabajo diario para facilitar contribuciones efectivas y maximizar el valor. De misma manera, Epiquén et al. (2018) expresan que el objetivo principal de la capacitación es instruir pensamientos en los colaboradores para que puedan usar los mecanismos apropiados y anticipados para arreglar los errores de procedimiento que pueden haber resultado en pérdidas financieras.

Para las dimensiones se consideraron los siguientes aspectos sugeridos por Servir en la Directiva N°141-2016 (Servir, 2016), las cuales son las siguientes: se ha definido como primera dimensión a la planificación de la capacitación en servicio. Este se conceptualiza como el período durante el cual una entidad debe planificar los objetivos del curso, con una agenda desarrollada por tipo de capacitación y priorizada para la fase de ejecución, teniendo en cuenta las necesidades inmediatas de la entidad (Servir, 2016). En tanto, Cionza et al. (2019) señalan que es el proceso de planificación, ya sea a nivel personal u organizacional es un enfoque sistemático para lograr una meta u objetivo específico, el cual implica

identificar el resultado deseado y determinar los pasos necesarios para lograrlo. Para Ugarte et al. (2020), la planificación implica una serie de decisiones donde se considera la situación presente, los elementos internos y externos bajo su influencia en el cumplimiento de los objetivos, todo ello con el fin de alcanzar un futuro esperado.

Para la segunda dimensión denominada ejecución de la capacitación en servicio el concepto hace referencia a la creación de iniciativas y eventos de formación y sus respectivas acciones de seguimiento y acompañamiento, está a cargo de personal especializado seleccionado (Servir, 2016). Para Bolaños (2020) durante la fase de ejecución del plan de capacitación y desarrollo, se organiza y prepara el programa de desarrollo del evento con el uso de folletos u otros medios para promover su ejecución. Dependiendo del cronograma establecido, las actividades de capacitación se pueden realizar a través de varios métodos, como teleconferencias, seminarios, proyecciones de películas, cursos y más. En esta etapa es importante deliberar sobre los diferentes enfoques de capacitación y considerar todos los aspectos del proceso incluida la motivación del personal para aprender, la programación de sesiones de enseñanza a lo largo del tiempo, la garantía de la eficacia del programa y la facilitación de la aplicación de lo que se ha aprendido (Sánchez et al., 2020).

Como tercera dimensión encontramos a la evaluación de la capacitación en servicio, la cual se ha definido como la implementación de procesos y herramientas de medición de la formación, es crucial en esta coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016) destaca la importancia de la formación para las organizaciones. Por su parte, Changuán (2020) destaca que la evaluación de la formación es una práctica habitual lo que implica analizar su eficiencia y eficacia. Esto incluye varias formas de evaluación como la retroalimentación de los aprendices, la comparación del desempeño laboral antes y después de la capacitación y el logro de los objetivos de estrategia de la empresa.

La capacitación en servicio de enfermería se basa en varias teorías y enfoques educativos que buscan mejorar las habilidades y competencias del

personal de enfermería para brindar una atención de calidad. Proporcionan fundamentos pedagógicos para diseñar programas de capacitación en servicio de enfermería efectivos y centrados en el aprendizaje del personal. Algunas de las teorías más relevantes se presentan continuación:

Según la Teoría del Aprendizaje Experiencial de David Kolb, el aprendizaje es un proceso que se construye a través de la transformación de la experiencia y la reflexión. En la capacitación en servicio de enfermería, se alienta a los profesionales a participar activamente en situaciones prácticas, reflexionar sobre ellas y extraer lecciones para mejorar su desempeño (De Figueiredo et al., 2022).

El Modelo de Competencias de Enfermería de Patricia Benner propone que los profesionales de enfermería adquieren habilidades y competencias a través de una serie de etapas desde principiantes hasta expertos. La capacitación se enfoca en facilitar la progresión de los profesionales a lo largo de estas etapas (Escobar-Castellanos & Jara Concha, 2019).

Según North American Nursing Diagnosis Association (NANDA-I) menciona que la primera dimensión de competencias profesionales corresponde de valoración y diagnóstico. En el proceso de enfermería se aplica la valoración y el juicio clínico basado en el conocimiento que permite proponer alternativas, inferencias o explicaciones respecto a los problemas de salud de los pacientes, los riesgos implicados o las oportunidades para promover la salud. En tanto mayor conocimiento, mejor será la valoración y el diagnóstico, y un diagnóstico altamente exacto refleja las características del paciente con precisión y en forma real (2021).

La segunda dimensión de competencia es la planificación de cuidados es un elemento propio de la definición de la profesión de Enfermería que consiste en realizar procesos de planificación para la prestación del cuidado que se derivan de una prescripción médica. El personal de enfermería también puede prestar cuidados autónomos que forman parte de funciones y además son parte del proyecto de vida de sus pacientes. La planificación va más allá de organizar calendarios, se busca la mejora de la calidad del

servicio, el bienestar físico y también psicológico de sus pacientes sin descuidar la calidad de vida de las enfermeras (Martínez, 2021).

En la tercera dimensión, la intervención implica llevar a cabo las actividades descritas en el plan de cuidados. Esta fase requiere que una enfermera tome decisiones respaldadas por su juicio y conocimiento clínico. El propósito es mejorar los resultados del paciente mediante intervenciones como la aplicación de monitores cardíacos u oxígeno, cuidados directos o indirectos, administración de medicamentos y protocolos de tratamiento estándar (Toney-Butler; & Thayer, 2023).

En la cuarta dimensión, la evaluación y calidad son fundamentales en el ámbito educativo. La evaluación consiste en procesos sistemáticos de investigación que buscan generar conocimiento mediante una valoración rigurosa de fenómenos o acciones. En el contexto educativo, la evaluación constante y sistemática es esencial para identificar fortalezas y debilidades, permitiendo la creación de planes de mejora y el cumplimiento de metas y objetivos educativos (Moreno, 2019) (Querales et al., 2022).

La quinta dimensión, la gestión clínica, es crucial en el contexto de la globalización y el uso creciente de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La interrelación entre hospitales, pacientes y gestores es esencial para satisfacer las necesidades del paciente y mantener la competitividad. La gestión clínica se enfoca en el producto final, es decir, los bienes y servicios proporcionados al paciente, y se integra con el uso eficiente de recursos. La gestión basada en competencias y el uso de tecnologías de la información y comunicación contribuyen a construir un sistema de salud más accesible y equitativo, mejorando la calidad del cuidado (Reynaldos-Grandón et al., 2018).

Respecto a la sexta dimensión: la comunicación y relación interpersonal se entiende que es un proceso esencial en el cuidado del paciente, dado que se establece una relación con el paciente y equipo médico más allá de la atención física; es decir, se produce un proceso de humanización de las acciones contemplados en el plan de cuidados que favorece la recuperación del paciente (Díaz Rodríguez et al., 2020).

La séptima dimensión es actitudes, valores y transferencia que están centrados en la persona, de modo que posibilitan el establecimiento de políticas y normativas para el cuidado de calidad y respeto de la dignidad de toda persona donde se le considera al paciente como un ser humano integral. De ese modo, se facilita la gestión del cuidado centrado en la persona (Escobar-Castellanos & Cid-Henriquez, 2018).

En cuanto a la conceptualización de la variable competencias profesionales, según Grosemans y De Cuyper (2021) definen las competencias profesionales como la adquisición de habilidades que dotan a un individuo de las destrezas necesarias para labores específicas en el entorno de trabajo. Estas competencias son una parte profunda y duradera de la personalidad lo que permite predecir la conducta en diversas situaciones y tareas.

Según el modelo del iceberg, el conocimiento y las habilidades son componentes visibles (por encima del agua) mientras que los motivos, rasgos y autoconcepto se encuentran en la parte oculta del iceberg (debajo del agua). Las competencias observables son influenciadas por las características ocultas lo que indica su importancia en la evaluación de programas de competencias organizacionales (Spencer & Spencer, 1993 citado por Villalobos & Quirós, 2021).

Vega et al. (2019) destacan que las competencias profesionales en enfermería abarcan una variedad de aptitudes diversas que incluyen conocimiento especializado, juicio, habilidades y cualidades personales indispensables para que una enfermera practicante trabaje de forma segura y ética en contextos específicos.

Desde una perspectiva teórica, la competencia en enfermería puede ser analizada a través de tres enfoques distintos: conductismo, teoría de los rasgos y holismo. El enfoque conductista considera la competencia como un conjunto de habilidades individuales que pueden ser evaluadas mediante la demostración de dichas habilidades en la práctica. Es decir, se centra en la observación directa de la ejecución de tareas específicas. Por otro lado, la teoría de los rasgos ve la competencia como una serie de rasgos individuales

necesarios para un desempeño efectivo. Estos rasgos pueden incluir conocimientos específicos, habilidades de pensamiento crítico, actitudes positivas hacia la práctica y otros atributos personales relevantes para la labor enfermera. El enfoque holístico, en cambio, aborda la competencia como un conjunto complejo de elementos interrelacionados. Esto incluye conocimientos teóricos, habilidades prácticas, actitudes profesionales, capacidad de pensamiento crítico y valores éticos. Estos elementos se consideran esenciales para un desempeño competente en contextos específicos. En resumen, el análisis teórico de la competencia en enfermería desde estos tres enfoques proporciona una comprensión más completa de las diferentes dimensiones que la conforman y su importancia para la práctica profesional (Fukada, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo de investigación pura, ya que el objetivo consiste en brindar un sustento epistemológico para el desarrollo del estudio más que aplicar lo teórico para brindar soluciones prácticas a los problemas encontrados (Akcigit et al., 2021).

Ñaupas Paitán et al. (2018) afirman que la investigación cuantitativa se basa en la recopilación de datos que luego se utilizan para examinar hipótesis a través del análisis numérico de las variables en cuestión. Por lo tanto, la investigación se realizará mediante la aplicación de métodos cuantitativos, ya que se medirán las variables involucradas para ofrecer soluciones efectivas a problemas particulares.

3.1.2. Diseño de investigación

La planificación del desarrollo del estudio está alineada con el diseño transversal no experimental. Este diseño no implica ninguna intervención en la realidad, ni requiere la manipulación de variables. En cambio, describe el comportamiento de las variables y las relaciones entre ellas a través de la observación. Majid (2018) esboza las dimensiones de estas relaciones. Adicionalmente, el diseño se clasifica como transversal debido a que los instrumentos implementados para la recolección de datos se aplican una sola vez durante un momento singular en el tiempo para cada elemento de la muestra.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Capacitación en servicios

- **Definición conceptual:** Es un proceso de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias y así interactúen con éxito en el lugar de trabajo (Servir, 2016).
- **Definición operacional:** Adquirir el conocimiento, las herramientas, las habilidades y las actitudes necesarias para completar tareas y

proyectos de manera efectiva. Ver Anexo 2.

- **Indicadores:** respecto a los indicadores la D1. (Diagnóstico de necesidades y plan de desarrollo de persona) D2. (Estrategias y acciones de capacitación), D3. (Reacción, aplicación, aprendizaje e impacto).
- **Escala de medición:** en cuanto a la escala esta será ordinal de medición.

V2: Competencias Profesionales

- **Definición conceptual:** La competencia en enfermería se considera una integración compleja de conocimiento, juicio profesional, habilidades, valores y actitud, lo que refleja una perspectiva holística ampliamente aceptada. En la práctica, las enfermeras deben aplicar su conocimiento adquirido, habilidades y atributos personales únicos a cada situación, siendo capaces de adaptarlos a diferentes circunstancias y contextos (Fukada, 2018).
- **Definición operacional:** A medida que los empleados se vuelvan más hábiles, mostrarán las habilidades requeridas para ejecutar tareas profesionales. Ver Anexo 2.
- **Indicadores:** respecto a los indicadores de la D1. (identificación de factores de riesgo y necesidades, análisis e interpretación, formulación diagnóstica y determinar la aplicación de registros de atención), D2. (planificación de la intervención, recursos (humanos, insumos, equipos), gestión del tiempo y determinar la aplicación de registros de atención), D3. (prescripción de cuidados enfermeros, gestión del tiempo, adecuación de la intervención, promoción de la salud, código de ética, derecho a la intimidad y confidencialidad, principios éticos y morales, gestión de recursos y determinar la aplicación de registros de atención), D4. (evaluación y calidad de procesos, evaluación de los resultados y acciones de mejora), D5. (sistema financiero, optimización de recursos, gestión directiva y del cuidado, y sistemas de información), D6. (comunicación efectiva, expresión verbal, relación interpersonal, comunicación efectiva, expresión verbal, escucha activa, comunicación en salud y estrategias de comunicación), D7. (prudencia, adaptación al

cambio y habilidades profesionales).

- **Escala de medición:** Se planteó una escala ordinal de medición

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo con la descripción de Stratton (2021) la población puede entenderse como un conjunto de elementos relacionados cuyo análisis proporciona información esencial. Este contó con la colaboración de 134 enfermeros que trabajan en el servicio de Hospitalización (Medicina, Ginecología y Oncología), y la selección de los participantes se ha basado en criterios específicos.

- **Criterios de inclusión:** Para la investigación, la población estuvo constituida por enfermeras nombradas y contratadas del servicio de Hospitalización (Medicina, Ginecología y Oncología) entre 25 y 65 años de edad que hayan manifestado su voluntad de participar.
- **Criterios de exclusión:** Las limitaciones en la participación de grupos, como las enfermeras que se encontraban en período de vacaciones o de licencia del servicio de Hospitalización (Medicina, Ginecología y Oncología) deben considerarse los factores que afectan la participación.

3.3.2. Muestra

Una muestra, en su sentido más básico, es una versión en miniatura de algo que posee los mismos atributos, pero a mayor escala. Las muestras se utilizan para mostrar que el resultado deseado es preciso sin tener que examinar la calidad del producto terminado en su totalidad (Andrade, 2020). La muestra se conformó por 100 enfermeras del área de medicina y ginecología (véase anexo 3).

3.3.3. Muestreo

Se utilizó la aplicación del muestreo probabilístico. Andrade (2020) sostiene que esta técnica implica un sesgo deliberado en la selección de los participantes y se vale del apoyo de la estadística y probabilidades para

realizar los cálculos necesarios y determinar el tamaño muestral.

3.3.4. Unidad de análisis

En cuanto a la unidad de análisis se conforma por las enfermeras de un hospital de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta es una técnica ampliamente utilizada y fundamental en los estudios de las ciencias sociales debido a su capacidad para facilitar la recolección de información a escala masiva y sistemática permitiendo una evaluación exhaustiva de las variables (Arias, 2020).

3.4.2. Instrumentos

El material de encuesta utilizado en la investigación consistió en cuestionarios. Estos cuestionarios son un tipo de instrumento que contiene ítems ordenados de acuerdo con los elementos de las variables que se investigan. Este diseño ayuda a recopilar las respuestas de los colaboradores de la entidad que participaron en el estudio (Arias, 2020).

El cuestionario de capacitación de servicio presenta 20 preguntas de opcionales politómicas de tipo Likert cuyas opciones corresponden a 5 valores desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5) que se han distribuido entre los elementos de la variable. Ver Anexo 4.

En tanto que el cuestionario de competencial profesional presenta 72 preguntas con opciones de respuesta politómicas, con escalas valorativas de cinco puntos desde nunca (1) hasta siempre (5) que están divididos entre los elementos de la variable. Ver Anexo 4.

3.4.3. Validez

La prueba de validez es un componente esencial para garantizar que un instrumento pueda medir aquello para lo que fue diseñado específicamente. Esto requiere que el instrumento sea sometido a una evaluación exhaustiva por parte de especialistas en el campo apropiado, quienes luego brindarán una opinión experta basada en varios criterios como la idoneidad, la claridad

y la relevancia de los elementos que se evalúan (Sürücü & Maslakçi, 2020). En el Anexo 5 se encontrarán los certificados de validación que serna firmados por tres jueces calificados, quienes han valorado la aplicabilidad de cada uno de los instrumentos.

Tabla 1

Validación de expertos

Apellidos y Nombres de experto	Grado académico y especialidad	Dictamen	Tipo de validación
Ríos Torres, Yanet Mónica	Maestra en gestión de los servicios de la Salud - Enfermera	Aplicable	Contenido
Ramírez Miranda, Edna	Doctora en investigación	Aplicable	Metodológico
Huamani Alhuay, Edward Filomeno.	Maestro en informática – Estadístico	Aplicable	Estadístico

3.4.4. Confiabilidad

Una de las evaluaciones que se realiza en los cuestionarios es la confiabilidad que muestra que un instrumento arroja resultados comparables cuando se implementa en muestras que poseen características compartidas (Sürücü & Maslakçi, 2020). Para este estudio en particular, se seleccionó un grupo de 30 enfermeras para realizar la prueba piloto donde se utilizaron ambos cuestionarios. El análisis de estos resultados se realizará utilizando el alfa de Cronbach considerando también la escala de calificación de cinco puntos. Los resultados del análisis se incluyen en el Anexo 6.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad, Coeficiente de confiabilidad de los cuestionarios

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Capacitación en servicio	0.962	20
Cuestionario de Competencias profesionales	0.992	72

El cuestionario de Capacitación en servicio posee opciones de respuestas policotómicas por lo que se utilizó alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario. En la tabla 2 se observa que el cuestionario

de Capacitación en servicio alcanzó un $\alpha=0.962$ que significa que la confiabilidad del cuestionario es excelente. Lo mismo ocurre con el cuestionario de Competencias profesionales que alcanzó un $\alpha=0.992$ que significa que la confiabilidad del cuestionario es excelente. En el anexo se encuentra la escala valorativa de los coeficientes de alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Para iniciar el proceso de recopilación de datos, el primer paso que se tomó fue obtener la autorización de la administración del hospital que otorgaba permiso para encuestar a sus enfermeras. Después de esto, fue necesaria la coordinación con los líderes del Servicio para garantizar que las encuestas se realizaran de una manera que no interrumpiera sus horarios de trabajo. Por último, las encuestas se realizaron en varios horarios y en diferentes lugares de las instalaciones del hospital.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearán dos métodos principales: análisis descriptivo y análisis inferencial. El primero implica la clasificación de los datos recopilados, agrupándolos en categorías relevantes y presentándolos en una tabla de distribución de frecuencia (Troya, 2019). El segundo, por otro lado, implica seleccionar pruebas estadísticas apropiadas, determinar estadísticas adecuadas y probar hipótesis. Al realizar encuestas, se utilizarán pruebas estadísticas para confirmar cualquier relación entre las variables (Veiga et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

La base ética de la investigación implica la adhesión a ciertos principios (Gagñay et al., 2020), uno de los cuales es la autonomía, este principio está destinado a empoderar a los participantes con la libertad de optar por no participar en ciertos aspectos del estudio. La investigación actual garantiza que los datos recopilados de estos participantes serán estrictamente utilizados con fines académicos. Ver Anexo 9.

El Principio de Beneficencia subraya la importancia de considerar el bienestar físico y emocional de los pacientes, asegurando que los datos obtenidos del estudio tengan un impacto positivo en la sociedad y arrojen resultados favorables.

El Principio de Justicia requiere que los proyectos científicos promuevan el progreso de la sociedad y aboguen por una distribución equitativa de los recursos.

El Principio de no maleficencia tiene como objetivo proteger el bienestar de las personas de las que se recopilan datos, asegurando que la investigación no tenga efectos adversos sobre ellos.

En ese sentido, se obtuvo la autorización de la institución para llevar a cabo el estudio proporcionando información clara y adecuada sobre el mismo antes de aplicar los cuestionarios. Asimismo, se informó la finalidad de este, el tiempo de aplicación y los procedimientos que se tienen que seguir (Ver Anexos 11 y 12). Además, es imperativo mostrar respeto por las leyes de derechos de autor al adherirse a las pautas de la APA para citas y referencias.

IV. RESULTADOS

Los datos recopilados se estructuraron en una base de datos, siguiendo las dimensiones de las variables con el objetivo de facilitar su análisis. Ver Anexo 8.

4.1. Resultados descriptivos

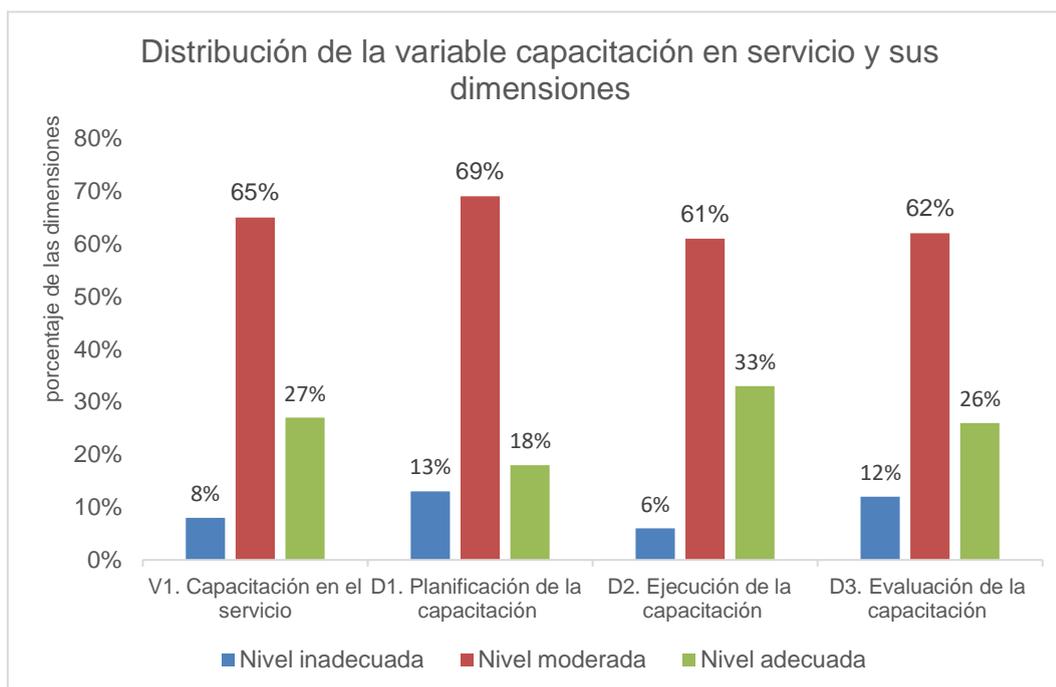
Tabla 3

Distribución de la variable capacitación en servicio y sus dimensiones

Variable/dimensiones	Nivel (%)		
	Inadecuada	Moderada	Adecuada
V1. Capacitación en el servicio	8%	65%	27%
D1. Planificación de la capacitación	13%	69%	18%
D2. Ejecución de la capacitación	6%	61%	33%
D3. Evaluación de la capacitación	12%	62%	26%

Figura 1

Niveles de percepción de la variable y sus dimensiones



En la tabla 3, y figura 1, se ha determinado el porcentaje que representa la variable 1 (capacitación en servicio) y sus dimensiones en base a tres niveles: inadecuada, moderada y adecuada. Como se puede observar el porcentaje significativo en la

variable 1 es 65%, el cual representa que el 65% de los encuestados refieren que la capacitación en servicio es moderada en el Hospital María Auxiliadora.

En relación con las dimensiones de la variable 1: planificación, ejecución y evaluación de la capacitación se obtuvo que el porcentaje significativo se origina en el nivel moderado dando como porcentaje un 69%, 61% y 62% respectivamente para cada dimensión. Es decir, los encuestados del Hospital María Auxiliadora manifiestan que la entidad planifica, ejecuta y evalúa las capacitaciones realizadas a enfermeros. Sin embargo, estos procedimientos, debido al porcentaje obtenido, podemos inferir que no se realizan de manera constante, lo cual ciertas deficiencias en el proceso que la entidad realiza cuando capacita a los enfermeros, en este caso, en los servicios de Medicina, Ginecología y Oncología.

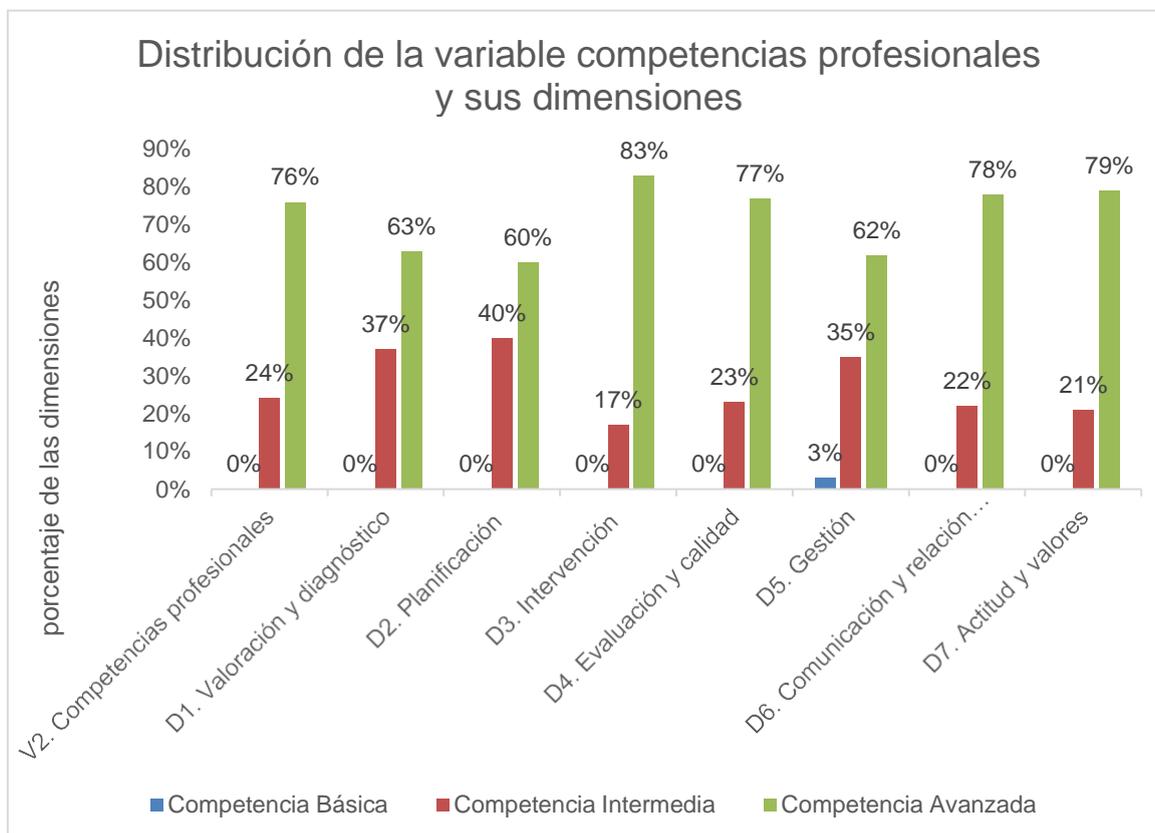
Tabla 4

Distribución de la variable competencias profesionales y sus dimensiones

Variable/dimensiones	Competencia		
	Básica	Intermedia	Avanzada
V2. Competencias profesionales	0%	24%	76%
D1. Valoración y diagnóstico	0%	37%	63%
D2. Planificación	0%	40%	60%
D3. Intervención	0%	17%	83%
D4. Evaluación y calidad	0%	23%	77%
D5. Gestión	3%	35%	62%
D6. Comunicación y relación interpersonal	0%	22%	78%
D7. Actitud y valores	0%	21%	79%

Figura 2

Niveles de percepción de la variable 2 y sus dimensiones



En la tabla 4, y figura 2, se ha determinado el porcentaje que representa la variable 2 (competencias profesionales) y sus dimensiones en base a tres niveles: básica, intermedia y avanzada. Como se puede observar el porcentaje significativo en la variable 2 es 76%, el cual representa que el 76% de los encuestados refieren que la competencia profesional es avanzada en el Hospital María Auxiliadora.

En relación con las dimensiones de la variable 2: valoración y diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y calidad, gestión, comunicación y relación interpersonal, y actitud y valores de la competencia profesional se obtuvo que el porcentaje significativo se origina en el nivel avanzado dando como porcentaje un 63%, 60%, 83%, 77%, 62%, 78% y 79% respectivamente para cada dimensión. Es decir, por un lado, en base a las dimensiones mencionadas anteriormente, se sostiene que existe competencia profesional avanzada por los enfermeros del servicio Medicina, Ginecología y Oncología. Por otro lado, se obtuvo que el porcentaje para el nivel intermedio es 24%, 37%, 40%, 17%, 23%, 35%, 22% y 21%

respectivamente para cada dimensión. Es decir, en base a las dimensiones mencionadas anteriormente, se sostiene que existe competencia profesional intermedia por los enfermeros del servicio Medicina, Ginecología y Oncología. Ello puede suponer que cierto porcentaje de enfermeros consideran que el nivel de competencia profesional es intermedio; por lo tanto, es posible que la falta de conocimientos perjudique la calidad de atención de los pacientes.

4.2. Resultados inferenciales

El análisis inferencial comprende la prueba de hipótesis. Se inicia determinando el tipo de prueba estadística que correspondía utilizar según la distribución de los datos recolectados. Es así que se realizó la prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smirnov dado que $n > 50$. Los resultados obtenidos dan cuenta de la existencia de una distribución no normal de modo que el estadígrafo a utilizar corresponde a rho de Spearman. Ver anexo 7.

Asimismo, en el análisis se consideraron los criterios de significancia de 0.05, nivel de confianza de 0.95, y la regla de decisión estadística mediante la cual valores menores o iguales que 0.05 deciden el rechazo de la hipótesis nula.

Hipótesis general

H₀. La capacitación en servicio no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras

H_a. La capacitación en servicio se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras

Tabla 5

Correlaciones entre la capacitación en servicio y las competencias profesionales

		Variable 2: Competencias profesionales	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,601**
	Variable 1: Capacitación en servicio	Sig. (bilateral)	.000
		N	100

En la contrastación de la hipótesis, los resultados que se obtuvieron muestran un valor de significancia menor que 0.05 que permite decidir el rechazo de la hipótesis nula, de modo que se comprueba la hipótesis general. Asimismo, se obtuvo un valor de correlación de 0.601 que de acuerdo con los grados de correlación corresponde a una relación moderada o media. Estos resultados permiten afirmar que la asociación entre capacitación en servicio y competencias profesionales es directa de modo que al mejorar la capacitación en servicio se incrementan las competencias profesionales.

Hipótesis específica 1

H₀. La planificación de la capacitación en servicio no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

H₁. La planificación de la capacitación en servicio se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

Tabla 6

Correlaciones entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales

		Variable 2: Competencias profesionales	
		Coefficiente de correlación	,588**
Rho de Spearman	D1 Planificación de la capacitación	Sig. (bilateral)	.000
		N	100

En la contrastación de la hipótesis, los resultados generales que se obtuvieron muestran un valor de significancia menor que 0.05 que permite decidir el rechazo de la hipótesis nula, de modo que se comprueba la hipótesis 1. Asimismo, se obtuvo un valor de correlación de 0.588 que de acuerdo con los grados de correlación corresponde a una relación moderada o media. Estos resultados permiten afirmar que la asociación entre la planificación de la capacitación en servicio y competencias profesionales es directa de modo que al mejorar la planificación de la capacitación en servicio, se incrementan las competencias profesionales.

Hipótesis específica 2

H₀. La ejecución de la capacitación en servicio no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

H₂. La ejecución de la capacitación en servicio se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

Tabla 7

Correlaciones entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales

		Variable 2: Competencias profesionales	
		Coefficiente de correlación	,534**
Rho de Spearman	D2 Ejecución de la capacitación	Sig. (bilateral)	.000
		N	100

En contrastación de la hipótesis, los resultados generales que se obtuvieron muestran un valor de significancia menor que 0.05 que permite decidir el rechazo de la hipótesis nula, de modo que se comprueba la hipótesis 2. Asimismo, se obtuvo un valor de correlación de 0.534 que de acuerdo con los grados de correlación corresponde a una relación moderada o media. Estos resultados permiten afirmar que la asociación entre la ejecución de la capacitación en servicio y competencias profesionales es directa de modo que al mejorar la ejecución de la capacitación en servicio, se incrementan las competencias profesionales.

Hipótesis específica 3

H₀. La evaluación de la capacitación en servicio no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

H₃. La evaluación de la capacitación en servicio se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

Tabla 8

Correlaciones entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales

		Variable 2: Competencias profesionales	
		Coefficiente de correlación	,553**
Rho de Spearman	D3 Evaluación de la capacitación	Sig. (bilateral)	.000
		N	100

En la contrastación de la hipótesis, los resultados generales que se obtuvieron muestran un valor de significancia menor que 0.05 que permite decidir el rechazo de la hipótesis nula, de modo que se comprueba la hipótesis 3. Asimismo, se obtuvo un valor de correlación de 0.553 que de acuerdo con los grados de correlación corresponde a una relación moderada o media. Estos resultados permiten afirmar que la asociación entre la evaluación de la capacitación en servicio y competencias profesionales es directa de modo que al mejorar la evaluación de la capacitación en servicio, se incrementan las competencias profesionales.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos y el marco teórico conformado, se procede a realizar las comparaciones para determinar similitudes y diferencias entre los hallazgos, iniciando por la hipótesis específica 1. Los resultados estadísticos conseguidos muestran que el 69% de las enfermeras encuestadas considera que la planificación de la capacitación alcanza una percepción en nivel medio. Por otro lado, el 76% de las enfermeras ha alcanzado un nivel de competencias profesionales avanzadas. Además, se determinó que la correlación entre la planificación de la capacitación y las competencias profesionales de las enfermeras es moderada, con un valor de rho de Spearman = 0.588 y $p = 0.00$, lo que indica una relación significativa entre ambas variables.

Para contextualizar los resultados, es importante hacer comparaciones con investigaciones previas. Hernández et al. (2019) evaluó las habilidades profesionales de las enfermeras en la prevención de infecciones del sitio quirúrgico y encontró que el 75% del personal de enfermería exhibió competencia clínica. Esta cifra es superior al porcentaje de enfermeras que considera que la planificación de la capacitación es de nivel medio en la presente investigación. Sin embargo, ambas investigaciones concuerdan en que existe una relación significativa entre la capacitación y las competencias, lo que respalda los hallazgos actuales.

Asimismo, Vela (2021) también encontró una relación entre la gestión de la formación y las habilidades de los colaboradores con un coeficiente rho de 0,467**, indicando una correlación moderadamente positiva. Esta correlación es similar a la encontrada en la presente investigación (rho de 0.588), lo que sugiere que tanto la planificación de la capacitación como la gestión de la formación tienen un impacto positivo para desarrollar competencias profesionales.

En cuanto a las competencias profesionales generales y el desempeño laboral, Mendoza (2018) identificó una correlación significativa positiva con un valor de $Rho = 0.264$. Esta correlación es inferior a la obtenida en la presente investigación (rho de 0.588) entre la planificación de

la capacitación y las competencias profesionales. Esto podría indicar que la planificación de la capacitación tiene una influencia más significativa para desarrollar competencias específicas en el campo de enfermería que las competencias generales en el ámbito laboral en general.

En cuanto a las teorías y enfoques conceptuales, es importante mencionar que los resultados respaldan la idea de que la planificación de la capacitación es un factor clave para el desarrollo de competencias profesionales en el campo de enfermería. La correlación moderada entre ambas variables sugiere que existe una relación significativa, aunque no necesariamente causal, entre la capacitación y las competencias. Es posible que la planificación de la capacitación eficiente y enfocada en las necesidades específicas de las enfermeras contribuya al desarrollo de habilidades y conocimientos en el campo de la enfermería, pero también se deben considerar otros factores que puedan influir en las competencias profesionales.

En términos críticos y reflexivos es importante mencionar que los resultados estadísticos son útiles para comprender la relación cuantitativa entre las variables, pero no nos proporcionan una visión completa del contexto y las razones subyacentes detrás de esta relación. Sería relevante explorar más a fondo las percepciones y experiencias de las enfermeras con respecto a la planificación de la capacitación y cómo esta afecta su desarrollo profesional. Una limitación de nuestro estudio es que se basó en datos de encuestas, que puede influir en la precisión de los resultados debido a posibles sesgos o respuestas poco precisas por parte de los participantes.

Además, es esencial considerar que la correlación no implica causalidad; por lo tanto, aunque se ha establecido una relación significativa entre la planificación de la capacitación y las competencias profesionales, no se puede asumir que la capacitación sea la única variable que influye en el desarrollo de competencias de las enfermeras. Otros factores como la experiencia laboral, el ambiente de trabajo y el apoyo institucional, también pueden desempeñar un papel importante.

Respecto a la hipótesis segunda, los resultados estadísticos obtenidos en la investigación muestran que el 61% de las enfermeras encuestadas considera que la ejecución de la capacitación alcanza una percepción en nivel medio. Por otro lado, el 60% de las enfermeras ha alcanzado un nivel de competencias avanzadas. Además, se determinó que la correlación entre la ejecución de la capacitación y las competencias profesionales de las enfermeras es moderada, con un valor de rho de Spearman = 0.534 y $p = 0.00$, lo que indica una relación significativa entre ambas variables, aunque no muy fuerte.

Para contextualizar los resultados, se pueden comparar con investigaciones previas. Sánchez et al. (2020) encontraron una fuerte correlación (Rho de Spearman de 0.788) entre el desempeño laboral en el campo de la enfermería y la capacitación. Esta correlación es más alta que la encontrada en la presente investigación lo que sugiere que en el estudio de Sánchez et al., la capacitación puede haber tenido un impacto más alto en el desempeño laboral de las enfermeras. Sin embargo, ambas investigaciones respaldan la idea de que existe una relación positiva entre la capacitación y el rendimiento profesional en enfermería.

Por otro lado, Vásquez (2020) mostró que solo el 25% del personal tuvo acceso a una capacitación laboral satisfactoria y adquirió excelentes habilidades en áreas específicas y que la capacitación laboral no tuvo un gran impacto en el desarrollo de habilidades técnicas de los colaboradores. Esta investigación contrasta con los resultados de la presente investigación, que indica que el 60% de las enfermeras ha alcanzado un nivel de competencias avanzadas. Estas diferencias podrían atribuirse a las distintas metodologías y contextos de los estudios, así como a las diferentes formas de medir y definir las competencias profesionales.

Asimismo, Saavedra (2019) encontró una correlación positiva (Rho = 0.690) entre la gestión de la formación y el desarrollo de las competencias en el personal de una organización pública. Aunque la correlación obtenida en la presente investigación es ligeramente menor, ambas investigaciones coinciden en que la gestión de la capacitación está relacionada con el

desarrollo de competencias en el personal. Esto refuerza la idea de que una planificación y ejecución adecuada de la capacitación pueden tener un impacto positivo en el desarrollo profesional del personal de enfermería.

Haciendo una crítica reflexiva es importante destacar que los resultados adquiridos en esta investigación pueden tener implicaciones importantes para la práctica en el campo de la enfermería. El hecho de que un porcentaje significativo de enfermeras considere que la ejecución de la capacitación alcanza un nivel medio sugiere que aún hay para mejorar en la planificación y ejecución de los programas de capacitación. Es fundamental evaluar las necesidades y expectativas de las enfermeras para diseñar programas de capacitación que sean relevantes y efectivos para el desarrollo de sus competencias profesionales.

Además, se debe considerar que las competencias profesionales son fundamentales para brindar una atención de calidad a los pacientes y para el desarrollo profesional de las enfermeras. Por lo tanto, es esencial que las instituciones de salud inviertan en la capacitación y desarrollo continuo del personal de enfermería para garantizar la mejora constante de sus competencias.

Respecto a la tercera hipótesis, los resultados estadísticos obtenidos en la investigación muestran que el 62% de las enfermeras encuestadas considera que la ejecución de la capacitación alcanza una percepción en nivel medio. Por otro lado, el 76% de las enfermeras ha alcanzado un nivel de competencias avanzadas. Además, la correlación entre la Evaluación de la Capacitación y las competencias profesionales de las enfermeras es moderada con un valor de rho de Spearman = 0.553 y $p = 0.00$ lo que indica una relación significativa entre ambas variables.

Es relevante mencionar que los resultados de la presente investigación están en línea con los hallazgos de Hernández et al. (2019), quienes evaluaron las habilidades profesionales de las enfermeras en la prevención de infecciones del sitio quirúrgico y encontraron que el 75% del personal de enfermería exhibió competencia clínica. Esta cifra es coherente con el 76% de enfermeras que han alcanzado un nivel de competencias

avanzadas en la presente investigación. Sin embargo, cabe destacar que la presente investigación se enfoca en la relación entre la Evaluación de la Capacitación y las competencias mientras que el estudio de Hernández et al. se centró en evaluar las habilidades específicas en la prevención de infecciones.

Al comparar con los antecedentes presentados por Park et al. (2018) y Enitilo et al. (2018) se puede observar que ambas investigaciones también respaldan la importancia de la capacitación en el desarrollo del desempeño y competencias de los trabajadores en diferentes contextos organizacionales. En ambas investigaciones, se encontró una correlación positiva significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. Esto respalda la idea de que la capacitación efectiva puede tener un impacto positivo tanto en el desarrollo de habilidades como en el desempeño profesional de los colaboradores.

Desde una perspectiva crítica y reflexiva se puede destacar que la correlación moderada entre la Evaluación de la Capacitación y las competencias profesionales sugiere que si bien existe una relación significativa, también puede haber otros factores que influyen en el desarrollo de competencias en el campo de la enfermería. Es importante considerar que la capacitación es solo uno de los componentes en el desarrollo profesional de las enfermeras y que otros factores como la experiencia laboral, el apoyo institucional y el entorno de trabajo también pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo de competencias.

Además, sería relevante investigar más a fondo los elementos específicos de la Evaluación de la Capacitación que influyen en el desarrollo de competencias profesionales. ¿Qué métodos de evaluación se están utilizando? ¿Existe una correlación entre el tipo de capacitación ofrecida y el nivel de competencias alcanzado? Estas preguntas pueden ayudar a identificar áreas de mejora en los programas de capacitación para optimizar el desarrollo de competencias en enfermería.

Respecto a la hipótesis general, los resultados estadísticos obtenidos en la investigación muestran que el 65% de las enfermeras encuestadas

considera que la gestión de la capacitación alcanza una percepción en nivel moderado. Por otro lado, el 76% de las enfermeras ha alcanzado un nivel de competencias avanzadas. Además, la correlación entre la Gestión de la Capacitación y las competencias profesionales de las enfermeras es positiva moderada, con un valor de rho de Spearman de 0.601 y $p = 0.00$, lo que indica una relación significativa y positiva entre ambas variables.

Es relevante comparar estos resultados con investigaciones previas para obtener una visión más amplia de la relación entre la gestión del talento humano y las competencias profesionales en el ámbito de la enfermería. Mamonte (2020) encontró una correlación significativa y moderada ($Rho = 0.420$) entre la gestión del talento humano y las habilidades del personal hospitalario en un contexto hospitalario en Ecuador. Esto es coherente con la presente investigación que también muestra una correlación significativa y positiva entre la Gestión de la Capacitación y las competencias de las enfermeras.

Por otro lado, el estudio de Maya (2020) exploró la correlación entre las competencias profesionales y la carga laboral en el área de cuidados intensivos. Si bien este estudio no se enfoca específicamente en la gestión de la capacitación, sus hallazgos pueden tener implicaciones relevantes. Se observó que la carga laboral alta afectaba negativamente el bienestar de los colaboradores lo cual sugiere que una buena gestión de la capacitación podría ser una estrategia para abordar y mejorar esta situación. Un personal de enfermería bien capacitado podría ser más eficiente y efectivo en su trabajo, lo que podría aliviar la carga laboral y mejorar la calidad del cuidado proporcionado.

El estudio de Solís (2022) también se centró en la correlación entre la gestión de recursos humanos y la capacidad laboral del personal de enfermería hospitalario. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($Rho = 0.793$) entre ambas variables, lo cual respalda la importancia de una buena gestión de recursos humanos incluida la capacitación para el desempeño del personal de enfermería. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de la presente investigación, lo cual

sugiere que una adecuada Gestión de la Capacitación puede contribuir al desarrollo de competencias profesionales de las enfermeras.

Bajo una perspectiva crítica y reflexiva, los resultados de la presente investigación resaltan la relevancia de una buena Gestión de la Capacitación en el servicio de enfermería para el desarrollo de competencias profesionales. Sin embargo, es importante reconocer que la capacitación es solo uno de los aspectos de la gestión de recursos humanos que puede influir en el desempeño y competencias de las enfermeras. Otros factores, como el liderazgo, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional, también pueden desempeñar un papel importante.

Además, sería interesante explorar más a fondo qué elementos específicos de la Gestión de la Capacitación tienen un mayor impacto en el desarrollo de competencias profesionales. Considerar las metodologías que se aplican en los procesos de capacitación, el contenido temático, los procesos de evaluación y retroalimentación son algunos factores que podría ayudar a mejorar la gestión de la capacitación y su impacto en el desarrollo profesional de las enfermeras.

VI. CONCLUSIONES

1. En la contrastación de hipótesis general, los resultados que se obtuvieron $p < 0.05$ y $\rho = 0.601$ permiten concluir que la asociación entre la capacitación en servicio y las competencias profesionales es directa, significativa y de nivel moderado, de modo que al mejorar la capacitación en servicio, es posible que las competencias profesionales del personal de enfermería se incrementen.
2. En la contrastación de la hipótesis primera, los resultados que se obtuvieron $p < 0.05$ y $\rho = 0.588$ permiten concluir que la asociación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales es directa, significativa y de nivel moderado, de modo que al mejorar la planificación de la capacitación en servicio, es posible incrementan las competencias profesionales del personal de enfermería.
3. En la contrastación de la hipótesis segunda, los resultados que se obtuvieron $p < 0.05$ y $\rho = 0.534$ permiten concluir que la asociación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales es directa, significativa y de nivel moderado, de modo que al mejorar la ejecución de la capacitación en servicio, incrementan las competencias profesionales del personal de enfermería.
4. En la contrastación de la hipótesis tercera, los resultados que se obtuvieron $p < 0.05$ y $\rho = 0.553$ permiten concluir que la asociación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales es directa, significativa y de nivel moderado, de modo que al mejorar la evaluación de la capacitación en servicio, incrementan las competencias profesionales del personal de enfermería.
5. Por lo tanto, de lo mencionado anteriormente, se puede inferir que la importancia de la capacitación en el personal de enfermería contribuiría a una mejor productividad, disminución de errores y accidentes laborales, mejores relaciones interpersonales, trabajo en

equipo y especialmente una adecuada atención integral en los pacientes. Actualmente, se realza que las enfermeras sean críticas y analíticas en el ejercicio profesional.

6. En conclusión, se puede asumir que las competencias profesionales en enfermería engloban habilidades, conocimientos y cualidades personales indispensables para brindar una atención segura y ética. Es un conjunto complejo que requiere de una integración holística para adaptarse a diversas situaciones y contextos en la práctica de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Jefatura del Departamento de Enfermería debe realizar una evaluación detallada de las necesidades de capacitación del personal de enfermería en el hospital.
2. Las jefas de servicio de Medicina, Ginecología y Oncología deben diseñar y desarrollar un plan de capacitación personalizados y adaptados a las necesidades identificadas.
3. La Jefatura del Departamento de Enfermería debe realizar una exhaustiva elección de los capacitadores; es decir, estos deben ser profesionales altamente calificados y experimentados.
4. Las jefas de servicio de Medicina, Ginecología y Oncología deben establecer un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de los programas de capacitación mediante cuestionarios, exámenes prácticos y evaluaciones de desempeño.
5. Las jefas de servicio de Medicina, Ginecología y Oncología deben

implementar programas de incentivos y reconocimientos para motivar a las enfermeras a participar activamente en la capacitación y el desarrollo de sus competencias.

REFERENCIAS

Acosta-Romo MF, Maya-Pantoja GJ. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Rev. cienc. cuidad. [Internet]*. 17(2), 22-3.

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>

Akcigit, U., Hanley, D., & Serrano-Velarde, N. (2021). Back to Basics: Basic Research Spillovers, Innovation Policy, and Growth. *The Review of Economic Studies*, 88(1), 1–43. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa061>

Bartoncello, HR. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Rev Sal. Cienc. Tec.* 2(21). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221h.pdf>

Bolaños, J. (2020). Implementación del Plan de Capacitación: Desarrolla-T 'Garantizando talento cualificado'. *Boletín Informativo CEI*, 7(1), 36-41. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2195>

Castro, M., & Simian, D. (2018). La enfermería y la investigación. *Rev. Med. Clin. Condes* 29(3) 301-310. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-S0716864018300531>

Cionza, L., Davis, D., y Labrador, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 195-211.

Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & Garcia, C. (2017). Work Competences At Western Bank Discount. *Orbis*, 12(36), 45–64. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>

- De Figueiredo, L. D. F., da Silva, N. C., & Prado, M. L. Do. (2022). Primary care nurses' learning styles in the light of David Kolb. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(6), 1–7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0986>
- Díaz Rodríguez, M., Alcántara Rubio, L., Aguilar García, D., Puertas Cristobal, E., & Cano Valero, M. (2020). Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 19(2), 640–672. <https://doi.org/10.6018/eglobal.392321>
- Dingwall, L., Fenton, J., Kelly, T. B., & Lee, J. (2017). Sliding doors: Did drama-based inter-professional education improve the tensions round person-centred nursing and social care delivery for people with dementia: A mixed method exploratory study. *Nurse Education Today*, 51, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.12.008>
- Dos Santos, M. (2019). Rural Public Health Workforce Training and Development: The Performance of an Undergraduate Internship Programme in a Rural Hospital and Healthcare Centre. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1259. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071259>
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305>
- Enitilo, O., Dada, J., Ajayi, E., & Folorunso, A. (2018). Effects of Training and Development on Organisational Performance in Health Sector. *Impact Factor 3.582 Case Studies Journal*, 7(8), 8-20. https://www.academia.edu/38945755/Effects_of_Training_and_Development_on_Organisational_Performance_in_Health_Sector
- Escobar-Castellanos, B., & Cid-Henriquez, P. (2018). El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud. *Acta Bioethica*, 24(1), 39–46. <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2018000100039>

- Escobar-Castellanos, B., & Jara Concha, P. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación*, 28(54), 182–202. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
- Figueroa, A., Hidalgo, I. y Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista gobierno y gestión pública*, 7(2), 91–106. <https://doi.org/10.24265/igpp.2020.v7n2.07>
- Fukada, M. (2018). Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Yonago Acta Medica*, 61(1), 001–007. <https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Gimbel, S., Kohler, P., Mitchell, P., & Emami, A. (2017). Creating academic structures to promote nursing's role in global health policy. *International Nursing Review*, 64(1), 117–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/inr.12338>
- Grosemans, I., y De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879121000749>
- Hernández-Romero, L., Romero-Quechol, G. A., Zamudio-Costeño, L., & Olea-Martínez, M. (2019). Competencia clínica del personal de enfermería para la prevención de infección del sitio quirúrgico. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]*, 27(1), 4-13. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/391
- Kallio, H., Voutilainen, A., Viinamäki, L., & Kangasniemi, M. (2020). In-service training to enhance the competence of health and social care professionals: A document analysis of web-based training reports. *Nurse Education Today*, 92(March), 104493. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104493>

- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832806>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URNCSST) Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Mamonte, X. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019*. [Tesis Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58030/Mamonte_GXP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, M. (2021). *La toma de decisiones como competencia enfermera para cuidar a pacientes crónicos con necesidades complejas*. [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/673649/mpm1de1.pdf?sequence=1>
- Mendoza Alayo, C. J. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad-Trujillo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/17672
- Ministerio de Salud [Ministerio de Salud del Perú (Minsa)] (2019). Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 – 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/938929/plan-nacional-de-recursos-humanos-2018-2021.pdf?v=1593979522>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a

- aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- NANDA International (2021). *Diagnosticos enfermería: definiciones y clasificación 2021–2023*. (12th ed.). Thieme Medical Publishers, Inc.
- Nicol, E., Turawa, E., & Bonsu, G. (2019). Pre- and in-service training of health care workers on immunization data management in LMICs: a scoping review. *Human Resources for Health*, 17(1), 92. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0437-6>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U.
<https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Park, S., Kang, H. & Kim, E. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1), 57-74.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-06-2017-0054/full/html>
- Pattinson et al. (2018). Obstetrics knowledge and skills training as a catalyst for change (2018) August; 108 (9): 748-755.
<https://doi.org/10.7196/samj.2018.v108i9.13073>
- Querales A., D. E., Hurtado T., F. J., Marte E., R., & Aponte C., S. C. (2022). La evaluación y su incidencia en la calidad educativa. *Revista arbitrada del cieq - centro de investigación y estudios gerenciales*, 56, 125–137.
<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/08/Ed.57-125-137-Querales-Dayana-Hurtado-Frank-Marte-Aponte-Scampola.pdf>
- Reynaldos-Grandón, K. L., Saiz-Alvarez, J. M., & Molina-Muñoz, Y. P. (2018). Competencias profesionales, gestión clínica y grupos relacionados de diagnósticos. El caso de hospitales públicos chilenos. *Revista de Salud Pública*, 20(4), 472–478.
<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n4/472-478>

- Saavedra, H. (2019). *Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36308>
- Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. D. C. C., & Sanchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Sánchez, A. E. F., Romero, I. H., & Tuesta, J. S. M. (2020). Derecho de capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 91-106. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176>
- Shack, N. (2021). *Informe Ejecutivo de Gestión 2020*. Contraloría General de la República, Contraloría General de la República. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3441031/Informe%20Ejecutivo%20de%20Gesti%C3%B3n%202021.pdf.pdf>
- SERVIR (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE Directiva “*Normas para la gestión de capacitación en las entidades públicas*”. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>
- Solís Soto, A.M. (2022). *Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84048/Solis_SAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Steven, A., Larkin, V., Stewart, J., & Bateman, B. (2018). The value of continuing professional development: A realistic evaluation of a multi-disciplinary workshop for health visitors dealing with children with complex needs. *Nurse*

- Education Today*, 67(March), 56–63.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.04.021>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374.
<https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Toney-Butler; T.J. & Thayer, J.M. (2023). *Nursing Process*. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK499937/>
- Troya, A. H. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista sigma*, 15(1), 28-44.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rsigma/article/view/4905>
- Tuesta L., Zusi (2021). Gestión del talento humano para evitar el ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital María Auxiliadora- Lima, 2020. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas] Repositorio institucional. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1349>
- Ugarte Casafranca, W. D., Melgar Campos, T. V., & Tacillo Yauli, E. F. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(45), 69–81. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Vela, A. (2021). *Gestión de capacitación y competencia laborales de los trabajadores de salud de San Juan Bautista, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/83512
- Vásquez, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500.12692/49309/V%20a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vega Intriago, J. O., Bello Dávila, Z., Medina García, J., & Alfonso León, A. (2019). La ciencia y las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de medicina y enfermería de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador. *Revista cubana de educación superior*, 38(2). <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2430>
- Vega, N., Otero, L., & Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación*, vol. 7, n. ° 2. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20500.12008/28302>
- Veramendi Huayanay, R. (2021). *Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, del hospital María Auxiliadora. Lima, 2020.* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/890>
- Villalobos, A., y Quiros, D. (2021). Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas (MCC): un enfoque operante. *Rev. Avances en Psicología Latinoamericana* 29(1). 62-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v29n1/v29n1a06.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Autora: Rita Mariela Quispe Flores.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023? Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023? b) ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023? c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023?	Objetivo general Determinar la relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Objetivos específicos a) Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. b) Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. c) Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.	Hipótesis general Existe relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Hipótesis específicas a) Existe relación entre la planificación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. b) Existe relación entre la ejecución de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. c) Existe relación entre la evaluación de la capacitación en servicio y las competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.	Variable 1: Capacitación en servicios				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación de la capacitación	- Diagnóstico de necesidades. - Plan de desarrollo de persona.	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta:	Inadecuado Moderado Adecuado
			Ejecución de la capacitación.	- Estrategias. - Acciones de capacitación.	8 – 14	Siempre (5) Casi siempre (4)	
			Evaluación de la capacitación.	- Reacción. - Aplicación. - Aprendizaje. - Impacto.	15 – 20	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Variable 2: Competencias profesionales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Valoración y diagnóstico.	- Identificación de factores de riesgo y necesidades. - Análisis e interpretación. - Formulación diagnóstica. - Determinar la aplicación de registros de atención.	1 – 8	Escala: Ordinal Opciones de respuesta:	Básico Intermedio Avanzado
			Planificación	- Planificación de la intervención. - Recursos (Humanos, insumos, equipos). - Gestión del Tiempo. - Determinar la aplicación de registros de atención.	9 – 15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Intervención.	- Prescripción de cuidados enfermeros. - Gestión del Tiempo. - Adecuación de la intervención. - Promoción de la salud. - Código de Ética. - Derecho a la intimidad y confidencialidad. - Principios éticos y morales. - Gestión de recursos. - Determinar la aplicación de registros de atención.	16 – 33		

Evaluación y calidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de procesos. - Evaluación de los resultados. - Acciones de mejora. 	34 – 41
Gestión.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema financiero. - Optimización de recursos. - Gestión directiva y del cuidado. - Sistemas de información. 	42 – 45
Comunicación y relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva. - Expresión verbal - Relación interpersonal. - Escucha activa. - Comunicación en salud. - Estrategias de comunicación. 	46 – 58
Actitudes, valores.	<ul style="list-style-type: none"> - Prudencia. - Adaptación al cambio. - Habilidades profesionales. 	59 - 72

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 9

Operacionalización de la variable Capacitación en servicio:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es un proceso de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias y así interactúen con éxito en el lugar de trabajo (Servir, 2016).	Adquirir el conocimiento, las herramientas, las habilidades y las actitudes necesarias para completar tareas y proyectos de manera efectiva.	Planificación de la capacitación.	Diagnóstico de necesidades.	1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	
				3. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.	
			Plan desarrollo de persona.	4. Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados.	
				5. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.	
				6. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.	
				7. La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales.	
		Ejecución de la capacitación	Estrategias.	8. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.	
				9. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias profesionales.	
				10. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el puesto de trabajo.	
			Acciones de capacitación.	11. El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación.	
				12. Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática.	
				13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.	
				14. Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo.	
		Evaluación de la capacitación.	Reacción.	15. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.	
			Aplicación.	16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	
			Aprendizaje.	17. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	
				18. La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje.	
			Impacto.	19. El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad.	
				20. La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados.	

Tabla 10

Operacionalización de la variable Competencias profesionales:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>La competencia en enfermería se considera una integración compleja de conocimiento, juicio profesional, habilidades, valores y actitud, lo que refleja una perspectiva holística ampliamente aceptada. En la práctica, las enfermeras deben aplicar su conocimiento adquirido, habilidades y atributos personales únicos a cada situación, siendo capaces de adaptarlos a diferentes circunstancias y contextos (Fukada, 2018).</p>	<p>A medida que los empleados se vuelvan más hábiles, mostrarán habilidades requeridas para ejecutar tareas profesionales.</p>	<p>Valoración y diagnóstico.</p>	<p>Identificación de factores de riesgo y necesidades.</p>	1. Reconocer los factores que influyen en la salud de la población.	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Opciones de respuesta: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
				2. Identificar las características del individuo, familia o grupo social al que se va a atender.	
				3. Detectar las necesidades de salud, así como los problemas reales y potenciales de los individuos, familias o grupos sociales a los que atiende independientemente del contexto en el que se encuentre.	
			<p>Análisis e interpretación.</p>	4. Comprender el comportamiento interactivo de la persona en función del género, grupo o comunidad, dentro de su contexto social y multicultural.	
				5. Reconocer la información significativa para la identificación de datos relevantes.	
				6. Realizar análisis de prioridad con un criterio lógico y sentido común.	
			<p>Formulación diagnóstica.</p>	7. Realizar un diagnóstico de la situación del paciente de manera integral de acuerdo con la metodología enfermera considerando los aspectos físicos, psíquicos y sociales de los pacientes.	
			<p>Determinar la aplicación de registros de atención.</p>	8. Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.	
		<p>Planificación.</p>	<p>Planificación de la intervención.</p>	9. Establecer objetivos que den respuesta a los diagnósticos.	
				10. Definir los cuidados de enfermería necesarios para dar respuesta al diagnóstico realizado.	
				11. Establecer una secuencia de intervenciones de enfermería por prioridades.	
			<p>Recursos (Humanos, insumos, equipos).</p>	12. Utilizar los recursos disponibles para realizar las intervenciones programadas.	
				13. Prever la disponibilidad de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las intervenciones necesarias para dar respuesta a la situación planteada.	
			<p>Gestión del Tiempo.</p>	14. Programar los tiempos de realización de cada actividad según las características del paciente y su entorno.	
		<p>Determinar la aplicación de registros de atención.</p>	15. Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.		
		<p>Intervención</p>	<p>Prescripción de cuidados enfermeros.</p>	16. Aplicar los procedimientos técnicos oportunos para cada situación.	
				17. Adaptar la prestación de los cuidados y de la atención a la persona, familia o grupo social siguiendo los fundamentos y principios teóricos y metodológicos de enfermería.	
				18. Aplicar los cuidados de enfermería siguiendo las guías de práctica clínica o asistencial para cada problema de salud.	
				19. Proporciona los cuidados desde una perspectiva integradora y con una	

			visión holística.	
		Gestión del Tiempo.	20. Adecuar los tiempos de realización de cada actividad a la situación del paciente y a los ritmos marcados en cada contexto.	
		Adecuación de la intervención	21. Adaptar las intervenciones al contexto social y cultural de cada paciente y situación.	
		Promoción de la salud.	22. Promover la participación de los pacientes en cualquier tema relacionado con su proceso salud-enfermedad.	
			23. Movilizar conductas preventivas dirigidas a evitar problemas de salud.	
			24. Prestar una atención orientada a la protección de la salud y a conseguir el bienestar de las personas, familia o grupos.	
			25. Promover hábitos y conductas saludables.	
			26. Fomentar la educación para la salud.	
			27. Favorecer la autonomía de los pacientes.	
			28. Fomentar el autocuidado.	
		Código de Ética	29. Respetar y cumple el código deontológico de enfermería, la legislación general y la legislación sanitaria en todas sus intervenciones.	
		Derecho a la intimidad y confidencialidad	30. Respetar la intimidad y confidencialidad en todas y cada una de sus intervenciones.	
		Principios éticos y morales.	31. Aplicar principios de razonamiento moral y ético en el análisis de conflictos y en la toma de decisiones.	
		Gestión de recursos.	32. Utilizar los recursos disponibles rentabilizándolos al máximo.	
		Determinar la aplicación de registros de atención.	33. Registrar procedimientos, observaciones y cuidados de enfermería.	
	Evaluación y Calidad	Evaluación de procesos.	34. Reconocer los indicadores de calidad definidos para su área de actuación.	
			35. Realizar el seguimiento de las intervenciones de enfermería realizadas de acuerdo con el plan establecido.	
		Evaluación de los resultados	36. Evaluar críticamente el impacto de la atención y los cuidados de enfermería mediante el análisis de indicadores establecidos.	
		Acciones de mejora.	37. Utilizar evidencia científica actualizada en la aplicación de los cuidados a los pacientes y en la toma de decisiones.	
			38. Detectar necesidades de mejora durante el proceso para futuras intervenciones.	
			39. Establecer propuestas de mejora de ante las debilidades detectadas.	
	40. Elaborar informes con los resultados de la evaluación realizada.			
		41. Implementar las acciones encaminadas a mejorar los resultados de las intervenciones de enfermería.		
	Gestión	Sistema financiero.	42. Conocer los principios de financiación del sector.	
		Optimización de recursos.	43. Utilizar adecuadamente los recursos del sistema nacional de salud disponibles con la mayor eficacia y efectividad.	
		Gestión directiva y del cuidado.	44. Identificar las características de la función directiva de los servicios de enfermería y la gestión del cuidado.	
		Sistemas de información.	45. Utilizar adecuadamente los sistemas de información sanitaria.	
	Comunicación y	Comunicación efectiva.	46. Asegurar una comunicación clara y precisa tanto verbal como escrita.	

		Relación Interpersonal	Expresión verbal.	47. Expresarse con claridad y precisión con los individuos, familia y grupos sociales adaptando el código al nivel de comprensión de los receptores.
				48. Expresarse con claridad y precisión con los otros miembros del equipo de salud para explicitar las dificultades que se le presentan en el desarrollo de las actividades.
			Relación interpersonal.	49. Realizar la acogida del paciente y familia al ingreso siguiendo los protocolos establecidos.
				50. Brindar apoyo emocional y espiritual al individuo, familia o grupo social.
				51. Acompañar a la familia del paciente durante el proceso de enfermedad.
				52. Asegurarse de que el paciente o familia ha entendido la información.
				53. Relacionarse con el paciente aplicando correctamente las técnicas de comunicación verbal y no verbal, y relación interpersonal adaptándose a cada situación.
				54. Animar al individuo, familia o grupo social a que compartan la información que pueda ser relevante para resolver la situación o evitar riesgos.
		Comunicación y Relación Interpersonal	Comunicación efectiva.	55. Orientar a los pacientes hacia la toma de decisiones más adecuadas.
			Escucha activa.	56. Demostrar la capacidad de escucha activa tanto con los pacientes como con los miembros del equipo y dar respuestas consecuentes.
			Comunicación en salud.	57. Utilizar adecuadamente el lenguaje específico de ciencias de la salud en las situaciones que lo requieran.
			Estrategias de comunicación.	58. Establecer actuaciones dirigidas a superar los factores que interfieren en la comunicación cuando suponen una limitación.
		Actitudes, Valores	Prudencia.	59. Actuar con cautela, sentido común y solicitar ayuda cuando lo cree necesario.
			Adaptación al cambio.	60. Modificar la conducta personal para conseguir el objetivo cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el contexto.
				61. Adaptar su atención y cuidados a los diferentes escenarios, situaciones, medios y persona.
				62. Contextualizar cada actuación a la situación que se presenta.
			Habilidades profesionales.	63. Demostrar respeto por el paciente, familia, comunidad y por el equipo multi e interdisciplinar, independientemente de sus diferencias.
				64. Demostrar interés por actualizarse en aquello que se relaciona con su actividad.
				65. Poseer iniciativa: actuar proactivamente.
66. Comprometerse por el adecuado cumplimiento de sus obligaciones en pro de la excelencia.				
67. Demostrar interés en todas y cada una de sus actuaciones manteniendo ese interés hasta la consecución del objetivo.				
68. Identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del individuo, familia o grupo social.				
69. Controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se está sometido a situaciones de estrés.				

				70. Actuar con eficacia en situaciones de presión y de mucha exigencia.	
				71. Confiar en sí mismo: convencerse de la capacidad de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema, en sus áreas de incumbencia.	
				72. Aprender a aprender.	

Anexo 3. Cálculo de la muestra

Para determinar el tamaño muestral se realizaron los cálculos aplicando la fórmula para muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

e (0,05): Tolerancia al error

N: Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando valores:

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

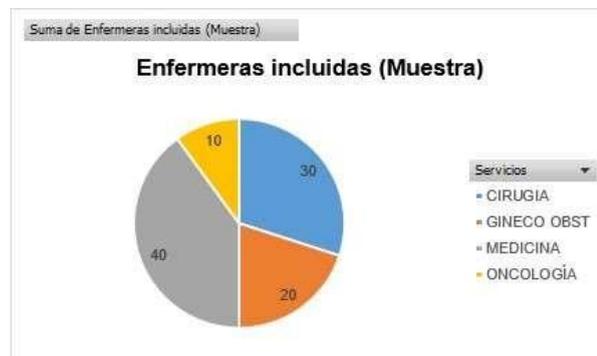
$$Q = 0.5$$

$$N = 134$$

$$E = 0.05$$

Tamaño de muestra: n = 100 sujetos

Suma de Enfermeras	
Etiquetas de fi	incluidas (Muestra)
CIRUGIA	30
GINECO OBST	20
MEDICINA	40
ONCOLOGÍA	10
Total general	100



Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario: Capacitación en el servicio (Basado en SERVIR, 2016)

Estimado participante,

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir la capacitación en el servicio. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente a la siguiente valoración:

Género	Masculino				Femenino			
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más	
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS			
Grado de instrucción	Técnico profesional			Profesional				
	Maestro(a)			Doctor (a)				
Nunca	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
1	2		3		4		5	

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1. Planificación de la capacitación						
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.					
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación.					
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.					
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados.					
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.					
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.					
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales.					
D2. Ejecución de la capacitación						
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.					

9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias profesionales.					
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el puesto de trabajo.					
11	Estás de acuerdo con los resultados de las acciones de capacitación propuesta por la entidad.					
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática.					
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.					
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamientos necesarios para su desarrollo.					
D3. Evaluación de la capacitación						
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.					
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.					
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.					
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje.					
19	Estás satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad.					
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados.					

Muchas gracias

Nota. Basado en SERVIR (2016). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú:

Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Gestión de la capacitación en las entidades públicas.
Autor original	Basado en SERVIR 2016
País	Perú
Universo de estudio	Licenciadas de Enfermería de los servicios de ginecología, cirugía y oncología en pacientes adultos, de Lima, 2023.
Administración	Individual.
Nivel de confianza	%
Margen de error	%
Tamaño muestral	Cien (134) usuarios del servicio de los servicios de ginecología, cirugía y oncología en pacientes adultos, de Lima, 2023
Duración	15 – 30 minutos.
Objetivo	Determinar la relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.
Dimensiones	Planificación, ejecución y evaluación. Para la variable 1
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Niveles/Rangos	Inadecuada (0 -57), Moderada (58 – 78) y Adecuada(>79).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	20
Confiabilidad Alfa de Cronbach	de 0,962

**Cuestionario: Competencias profesionales
(Tomado de Gómez Del Pulgar et al., 2018)**

Estimado participante,

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir la capacitación en el servicio. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente a la siguiente valoración:

Género	Masculino				Femenino			
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más	
Condición laboral	Contratado			Nombrado		CAS		
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional			
	Maestro(a)				Doctor (a)			

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

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
D1. Valoración y diagnóstico						
1	Reconocer los factores que influyen en la salud de la población.					
2	Identificar las características del individuo, familia o grupo social al que se va a atender.					
3	Detectar las necesidades de salud, así como los problemas reales y potenciales de los individuos, familias o grupos sociales a los que atiende independientemente del contexto en el que se encuentre.					
4	Comprender el comportamiento interactivo de la persona en función del género, grupo o comunidad, dentro de su contexto social y multicultural.					
5	Reconocer la información significativa para la identificación de datos relevantes.					
6	Realizar análisis de prioridad con un criterio lógico y sentidocomún.					
7	Realizar un diagnóstico de la situación del paciente de manera integral de acuerdo con la metodología enfermera considerando los aspectos físicos, psíquicos y sociales de los pacientes.					
8	Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.					
D2. Planificación						
9	Establecer objetivos que den respuesta a los diagnósticos.					

10	Definir los cuidados de enfermería necesarios para dar respuesta al diagnóstico realizado.					
11	Establecer una secuencia de intervenciones de enfermería por prioridades.					
12	Utilizar los recursos disponibles para realizar las intervenciones programadas.					
13	Prever la disponibilidad de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las intervenciones necesarias para dar respuesta a la situación planteada.					
14	Programar los tiempos de realización de cada actividad según las características del paciente y su entorno.					
15	Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.					
D3. Intervención						
16	Aplicar los procedimientos técnicos oportunos para cada situación.					
17	Adaptar la prestación de los cuidados y de la atención a la persona, familia o grupo social siguiendo los fundamentos y principios teóricos y metodológicos de enfermería.					
18	Aplicar los cuidados de enfermería siguiendo las guías de práctica clínica o asistencial para cada problema de salud.					
19	Proporciona los cuidados desde una perspectiva integradora y con una visión holística.					
20	Adecuar los tiempos de realización de cada actividad a la situación del paciente y a los ritmos marcados en cada contexto.					
21	Adaptar las intervenciones al contexto social y cultural del paciente y situación.					
22	Promover la participación de los pacientes en cualquier tema relacionado con su proceso salud-enfermedad.					
23	Movilizar conductas preventivas dirigidas a evitar problemas de salud.					
24	Prestar una atención orientada a la protección de la salud y a conseguir el bienestar de las personas, familia o grupos.					
25	Promover hábitos y conductas saludables.					
26	Fomentar la educación para la salud.					
27	Favorecer la autonomía de los pacientes.					
28	Fomentar el autocuidado.					
29	Respetar y cumplir el código deontológico de enfermería, la legislación general y la legislación sanitaria en todas sus intervenciones.					
30	Respetar la intimidad y confidencialidad en todas y cada una de sus intervenciones.					
31	Aplicar principios de razonamiento moral y ético en el análisis de conflictos y en la toma de decisiones.					
32	Utilizar los recursos disponibles rentabilizándolos al máximo.					
33	Registrar procedimientos, observaciones y cuidados de enfermería.					
D4. Evaluación y calidad						
34	Reconocer los indicadores de calidad definidos para su área de actuación.					
35	Realizar el seguimiento de las intervenciones de enfermería realizadas de acuerdo con el plan establecido.					

36	Evaluar críticamente el impacto de la atención y los cuidados de enfermería mediante el análisis de indicadores establecidos.					
-----------	---	--	--	--	--	--

37	Utilizar evidencia científica actualizada en la aplicación de los cuidados a los pacientes y en la toma de decisiones.					
38	Detectar necesidades de mejora durante el proceso para futuras intervenciones.					
39	Establecer propuestas de mejora de ante las debilidades detectadas.					
40	Elaborar informes con los resultados de la evaluación realizada.					
41	Implementar las acciones encaminadas a mejorar los resultados de las intervenciones de enfermería.					
D5. Gestión						
42	Conocer los principios de financiación del sector.					
43	Utilizar adecuadamente los recursos del sistema nacional de salud disponibles con la mayor eficacia y efectividad.					
44	Identificar las características de la función directiva de los servicios de enfermería y la gestión del cuidado.					
45	Utilizar adecuadamente los sistemas de información sanitaria.					
D6. Comunicación y relación interpersonal						
46	Asegurar una comunicación clara y precisa tanto verbal como escrita.					
47	Expresarse con claridad y precisión con los individuos, familia y grupos sociales adaptando el código al nivel de comprensión de los receptores.					
48	Expresarse con claridad y precisión con los otros miembros del equipo de salud para explicitar las dificultades que se le presentan en el desarrollo de las actividades.					
49	Realizar la acogida del paciente y familia al ingreso siguiendo los protocolos establecidos.					
50	Brindar apoyo emocional y espiritual al individuo, familia o grupo social.					
51	Acompañar a la familia del paciente durante el proceso de enfermedad.					
52	Asegurarse de que el paciente o familia ha entendido la información.					
53	Relacionarse con el paciente aplicando correctamente las técnicas de comunicación verbal y no verbal, y relación interpersonal adaptándose a cada situación.					
54	Animar al individuo, familia o grupo social a que compartan la información que pueda ser relevante para resolver la situación o evitar riesgos.					
55	Orientar a los pacientes hacia la toma de decisiones más adecuadas.					
56	Demostrar la capacidad de escucha activa tanto con los pacientes como con los miembros del equipo y dar respuestas consecuentes.					
57	Utilizar adecuadamente el lenguaje específico de ciencias de la salud en las situaciones que lo requieran.					
58	Establecer actuaciones dirigidas a superar los factores que interfieren en la comunicación cuando suponen una limitación.					
D7. Actitudes, valores						
59	Actuar con cautela, sentido común y solicitar ayuda cuando lo cree necesario.					
60	Modificar la conducta personal para conseguir el objetivo cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el contexto.					
61	Adaptar su atención y cuidados a los diferentes escenarios,					

	situaciones, medios y persona.					
62	Contextualizar cada actuación a la situación que se presenta.					
63	Demostrar respeto por el paciente, familia, comunidad y por el equipo multi e interdisciplinar, independientemente de sus diferencias.					
64	Demostrar interés por actualizarse en aquello que se relaciona con su actividad.					
65	Poseer iniciativa: actuar proactivamente.					
66	Comprometerse por el adecuado cumplimiento de sus obligaciones en pro de la excelencia.					
67	Demostrar interés en todas y cada una de sus actuaciones manteniendo ese interés hasta la consecución del objetivo.					
68	Identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del individuo, familia o grupo social.					
69	Controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se está sometido a situaciones de estrés.					
70	Actuar con eficacia en situaciones de presión y de mucha exigencia.					
71	Confiar en sí mismo: convencerse de la capacidad de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema, en sus áreas de incumbencia.					
72	Aprender a aprender.					

Muchas gracias

Nota: Tomado de Gómez Del Pulgar et al. (2018).

Gómez del Pulgar Garcia Madrid, M., Hernández Iglesias, S., Crespo Cañizares A., Pérez Martín A., González Jurado, M., Beneit Montesinos J.M. (2018). Fiabilidad de una escala para la evaluación de competencias enfermeras: estudio de concordancia. Elsevier, 20. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.002>

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Fiabilidad de una escala para la evaluación de competencias enfermeras.
Autor original	Gómez del Pulgar Garcia Madrid, M., Hernández Iglesias, S., Crespo Cañizares A., Pérez Martín A., Gonzáles Jurado, M., Beneit Montesinos J.M. (2018)
País	España
Universo de estudio	Licenciadas de Enfermería de los servicios de ginecología, cirugía y oncología en pacientes adultos, de Lima, 2023.
Administración	Individual.
Nivel de confianza	%
Margen de error	%
Tamaño muestral	134 usuarios del servicio de los servicios de ginecología, cirugía y oncología en pacientes adultos, de Lima, 2023
Duración	15 – 30 minutos.
Objetivo	Determinar la relación entre la capacitación en servicios y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023.
Dimensiones	Valoración y diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y calidad, gestión, comunicación y relación interpersonal, actitudes, valores. Para la variable 2
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Niveles/Rangos	Básico (0 -263), Intermedio (264 – 336) y Avanzado (>337).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	72
Confiabilidad Alfa de Cronbach	de 0,992

Anexo 5. Matriz de evaluación de experto



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ramirez Miranda, Edna.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional () Investigadora (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y Gerencia en Gestión.
Institución donde labora:	Docente Principal de la Facultad de Medicina de UNMSM.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Coordinadora General del Grupo de Investigación, Prevención y Tratamiento para la Vida (Vicerrectorado de la UNMSM).

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Capacitación en Servicio (Basado en SERVIR, 2016)
Autora:	Autoría Propia
Procedencia:	Perú
Administración	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.

Significación:	Para la Variable Capacitación, el instrumento está compuesto por 20 ítems, que tiene el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias, distribuido en las siguientes dimensiones: Planificación, Ejecución y Evaluación.
----------------	--

Nombre de la Prueba:	Competencias Profesionales
Autora:	Gómez Del Pulgar et al., 2018
Procedencia:	Perú
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	30 a 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.
Significación:	Está compuesta por 72 ítems, que tienen la finalidad de identificar las competencias profesionales, que consta de las siguientes dimensiones: Valoración y diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y calidad, gestión, comunicación y relación interpersonal, actitudes, valores.

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Bertalanffy en 1954 donde destaca el comportamiento que ocurre dentro de una organización, en su teoría General de Sistemas. Así mismo Bateson en 1991, indica que las competencias entre los trabajadores de salud se derivan de la implementación de protocolos de trabajo, en lugar de examinar los requerimientos del personal de salud.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Capacitación	Planificación de la capacitación	Este se conceptualiza como el periodo durante el cual una entidad debe planificar los objetivos del curso, con una agenda desarrollada por tipo de capacitación y priorizada para la fase de ejecución, teniendo en cuenta las necesidades inmediatas de la entidad SERVIR 2016.
	Ejecución de la Capacitación	El concepto hace referencia a la creación de iniciativas y eventos de formación duraderos, se caracteriza por un enfoque unidireccional. Este enfoque implica la formulación de sugerencias y arreglos con fines de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Encontramos a la evaluación de la capacitación en servicio la cual se ha definido como la implementación de procesos y herramientas de medición de la formación, es crucial en esta coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016)



		coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016)
Variable Competencia Profesionales	Valoración y diagnóstico	<p>La Valoración es un proceso planificado, sistemático, continuo y deliberado de recogida e interpretación de información que permite determinar la situación problemática y la respuesta a esta.</p> <p>Diagnóstico es el juicio clínico sobre las respuestas individuales, familiares o de la comunidad a problemas reales o potenciales, que requiera de la intervención de enfermería con el objeto de resolverlo o disminuirlo.</p>
	Planificación	Se trata de establecer y llevar a cabo las intervenciones para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados.
	Intervención	Se realizarán todas las intervenciones enfermeras dirigidas a la resolución de problemas y las necesidades para alcanzar los resultados esperados.
	Evaluación y calidad	<p>Evaluación es la comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados.</p> <p>Calidad es una cualidad de la atención para el logro de los objetivos.</p>
	Gestión	Es un proceso dinámico, integral, sistemático y participativo bajo el liderazgo y conducción de la autoridad y establece las acciones para lograr un resultado.
	Comunicación y relación interpersonal	<p>La comunicación es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales.</p> <p>Relación interpersonal es un vínculo que existe entre dos o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, entre otros.</p>
	Actitudes, valores	<p>La actitud se define como una predisposición aprendida a responder de forma consistente de una manera favorable o desfavorable con respecto al objeto determinado.</p> <p>El valor son principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.</p>



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Para la primera variable Capacitación en Servicio, basado en SERVIR (2016), y para la segunda variable de Competencias Laborales, elaborado por Autoría propia basado en Alles, M. (2012). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

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

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



Variable 1: Capacitación en Servicio

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: Implementación de procesos y herramientas de medición de la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reacción	<ul style="list-style-type: none">• Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias				✓				✓				✓	
Aplicación	<ul style="list-style-type: none">• Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias				✓				✓				✓	
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none">• La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje				✓				✓				✓	
Impacto	<ul style="list-style-type: none">• El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none">• La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados				✓				✓				✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Intervención.
- Objetivos de la Dimensión: Realizar las actividades para alcanzar los resultados esperados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prescripción de cuidados enfermeros.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los procedimientos técnicos oportunos para cada situación. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar la prestación de los cuidados y de la atención a la persona, familia o grupo social siguiendo los fundamentos y principios teóricos y metodológicos de enfermería. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los cuidados de enfermería siguiendo las guías de práctica clínica o asistencial para cada problema de salud. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona los cuidados desde una perspectiva integradora y con una visión holística. 				✓				✓				✓	
Gestión del Tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar los tiempos de realización de cada actividad a la situación del paciente y a los ritmos marcados en cada contexto. 				✓				✓				✓	
Adecuación de la intervención.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar las intervenciones al contexto social y cultural de cada paciente y situación. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de los pacientes en cualquier tema relacionado con su proceso salud-enfermedad. 				✓				✓				✓	
Promoción de la salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Movilizar conductas preventivas dirigidas a evitar problemas de salud. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar una atención orientada a la protección de la salud y a conseguir el bienestar de las personas, familia o grupos. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover hábitos y conductas saludables. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la educación para la salud. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la autonomía de los pacientes. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el autocuidado. 				✓				✓				✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Evaluación y Calidad.
- Objetivos de la Dimensión: Comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados. Establecer la cualidad de la atención para el logro de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Evaluación de procesos.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los indicadores de calidad definidos para su área de actuación. 				✓				✓					✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el seguimiento de las intervenciones de enfermería realizadas de acuerdo con el plan establecido. 				✓				✓					✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar críticamente el impacto de la atención y los cuidados de enfermería mediante el análisis de indicadores establecidos. 				✓				✓					✓	
Evaluación de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar evidencia científica actualizada en la aplicación de los cuidados a los pacientes y en la toma de decisiones. 				✓				✓					✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar necesidades de mejora durante el proceso para futuras intervenciones. 				✓				✓					✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer propuestas de mejora de ante las debilidades detectadas. 				✓				✓					✓	
Acciones de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informes con los resultados de la evaluación realizada. 				✓				✓					✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar las acciones encaminadas a mejorar los resultados de las intervenciones de enfermería. 				✓				✓					✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Sexta dimensión: Comunicación y Relación Interpersonal.
- Objetivos de la Dimensión: Intercambiar efectivamente la información.
Establecer vínculo entre 2 o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Escucha activa.	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la capacidad de escucha activa tanto con los pacientes como con los miembros del equipo y dar respuestas consecuentes. 			✓				✓						✓	
Comunicación en salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar adecuadamente el lenguaje específico de ciencias de la salud en las situaciones que lo requieran. 			✓				✓						✓	
Estrategias de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer actuaciones dirigidas a superar los factores que interfieren en la comunicación cuando suponen una limitación. 			✓				✓						✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Séptima dimensión: Actitudes, Valores.
- Objetivos de la Dimensión: Conducir a un comportamiento en particular.

Establecer principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Prudencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con cautela, sentido común y solicitar ayuda cuando lo cree necesario. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la conducta personal para conseguir el objetivo cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el contexto. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar su atención y cuidados a los diferentes escenarios, situaciones, medios y persona. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Contextualizar cada actuación a la situación que se presenta. 				✓					✓					
Adaptación al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar respeto por el paciente, familia, comunidad y por el equipo multi e interdisciplinar, independientemente de sus diferencias. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar interés por actualizarse en aquello que se relaciona con su actividad. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Poseer iniciativa: actuar proactivamente. 				✓					✓					
Habilidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometerse por el adecuado cumplimiento de sus obligaciones en pro de la excelencia. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar interés en todas y cada una de sus actuaciones manteniendo ese interés hasta la consecución del objetivo. 				✓					✓					

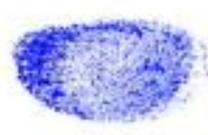
Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Séptima dimensión: Actitudes, Valores.
- Objetivos de la Dimensión: Conducir a un comportamiento en particular.
Establecer principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del individuo, familia o grupo social. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se está sometido a situaciones de estrés. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con eficacia en situaciones de presión y de mucha exigencia. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Confiar en sí mismo: convencerse de la capacidad de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema, en sus áreas de incumbencia 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender. 				✓				✓				✓	


 Firma del evaluador
 DNI 09398149





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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Huamani Alhuay, Edward Filomeno
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X) Investigadora ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística
Institución donde labora:	Universidad Norbert Wiener
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Doctor en Estadística y Magister en Estadística Aplicada en Universidad San Pedro. Licenciado en Estadística y adscrito a la Universidad Nacional Federico Villarreal.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Capacitación en Servicio (Basado en SERVIR, 2016)
Autora:	Autoría Propia
Procedencia:	Perú
Administración	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.
Significación:	Para la Variable Capacitación, el instrumento está compuesto por 20 items, que tiene el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias, distribuido en las siguientes dimensiones; Planificación, Ejecución y Evaluación.



Significación:	Para la Variable Capacitación, el instrumento está compuesto por 20 ítems, que tiene el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias, distribuido en las siguientes dimensiones: Planificación, Ejecución y Evaluación.
----------------	--

Nombre de la Prueba:	Competencias Profesionales
Autora:	Gómez Del Pulgar et al., 2018
Procedencia:	Perú
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	30 a 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.
Significación:	Está compuesta por 72 ítems, que tienen la finalidad de identificar las competencias profesionales, que consta de las siguientes dimensiones: Valoración y diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y calidad, gestión, comunicación y relación interpersonal, actitudes, valores.

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Bertalanffy en 1954 donde destaca el comportamiento que ocurre dentro de una organización, en su teoría General de Sistemas. Así mismo Bateson en 1991, indica que las competencias entre los trabajadores de salud se derivan de la implementación de protocolos de trabajo, en lugar de examinar los requerimientos del personal de salud.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Capacitación	Planificación de la capacitación	Este se conceptualiza como el período durante el cual una entidad debe planificar los objetivos del curso, con una agenda desarrollada por tipo de capacitación y priorizada para la fase de ejecución, teniendo en cuenta las necesidades inmediatas de la entidad SERVIR 2016.
	Ejecución de la Capacitación	El concepto hace referencia a la creación de iniciativas y eventos de formación duraderos, se caracteriza por un enfoque unidireccional. Este enfoque implica la formulación de sugerencias y arreglos con fines de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Encontramos a la evaluación de la capacitación en servicio la cual se ha definido como la implementación de procesos y herramientas de medición de la formación, es crucial en esta coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016)

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**Competencia
Profesionales

	Diagnóstico es el juicio clínico sobre las respuestas individuales, familiares o de la comunidad a problemas reales o potenciales, que requiera de la intervención de enfermería con el objeto de resolverlo o disminuirlo.
Planificación	Se trata de establecer y llevar a cabo las intervenciones para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados.
Intervención	Se realizarán todas las intervenciones enfermeras dirigidas a la resolución de problemas y las necesidades para alcanzar los resultados esperados.
Evaluación y calidad	Evaluación es la comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados. Calidad es una cualidad de la atención para el logro de los objetivos.
Gestión	Es un proceso dinámico, integral, sistemático y participativo bajo el liderazgo y conducción de la autoridad y establece las acciones para lograr un resultado.
Comunicación y relación interpersonal	La comunicación es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales. Relación interpersonal es un vínculo que existe entre dos o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, entre otros.
Actitudes, valores	La actitud se define como una predisposición aprendida a responder de forma consistente de una manera favorable o desfavorable con respecto al objeto determinado. El valor son principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Para la primera variable Capacitación en Servicio, basado en SERVIR (2016), y para la segunda variable de Competencias Laborales, elaborado por Autoría propia basado en Alles, M. (2012). De acuerdo con los



Los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

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

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

Variable 1: Capacitación en servicios

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación de la capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: El periodo durante el cual una entidad debe planificar los objetivos del curso.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Diagnóstico de Necesidades	• La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación				✓					✓					
	• La entidad dispone de un programa anual de capacitación				✓					✓					
	• Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente				✓					✓					
Plan de Desarrollo de Persona	• Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados				✓					✓					
	• Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores				✓					✓					
	• La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad				✓					✓					
	• La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales				✓					✓					

Variable 1: Capacitación en Servicio

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: Implementación de procesos y herramientas de medición de la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Reacción	<ul style="list-style-type: none"> Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias 				✓					✓					
Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias 				✓					✓					
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario. 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje 				✓					✓					
Impacto	<ul style="list-style-type: none"> El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad 				✓					✓					
	<ul style="list-style-type: none"> La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados 				✓					✓					

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Valoración y Diagnóstico.
- Objetivos de la Dimensión: Recoger e interpretar la información que permite determinar la situación problemática y respuestas. Emitir juicio clínico sobre las respuestas individuales, familiares o de la comunidad a problemas reales o potenciales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación de factores de riesgo y necesidades	• Reconocer los factores que influyen en la salud de la población.				✓				✓				✓	
	• Identificar las características del individuo, familia o grupo social al que se va a atender.				✓				✓				✓	
	• Detectar las necesidades de salud, así como los problemas reales y potenciales de los individuos, familias o grupos sociales a los que atiende independientemente del contexto en el que se encuentre.				✓				✓				✓	
Análisis e interpretación	• Comprender el comportamiento interactivo de la persona en función del género, grupo o comunidad, dentro de su contexto social y multicultural.				✓				✓				✓	
	• Reconocer la información significativa para la identificación de datos relevantes.				✓				✓				✓	
	• Realizar análisis de prioridad con un criterio lógico y sentido común.				✓				✓				✓	
Formulación diagnóstica	• Realizar un diagnóstico de la situación del paciente de manera integral de acuerdo con la metodología enfermera considerando los aspectos físicos, psíquicos y sociales de los pacientes.				✓				✓				✓	
Determinar la aplicación de registros de atención.	• Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.				✓				✓				✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer prioridades y planificar las intervenciones para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planificación de la intervención	• Establecer objetivos que den respuesta a los diagnósticos.				✓				✓				✓	
	• Definir los cuidados de enfermería necesarios para dar respuesta al diagnóstico realizado.				✓				✓				✓	
	• Establecer una secuencia de intervenciones de enfermería por prioridades.				✓				✓				✓	
Recursos (Humanos, insumos, equipos).	• Utilizar los recursos disponibles para realizar las intervenciones programadas.				✓				✓				✓	
	• Prever la disponibilidad de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las intervenciones necesarias para dar respuesta a la situación planteada.				✓				✓				✓	
Gestión del Tiempo.	• Programar los tiempos de realización de cada actividad según las características del paciente y su entorno.				✓				✓				✓	
Determinar la aplicación de registros de atención.	• Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.				✓				✓				✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Intervención.
- Objetivos de la Dimensión: Realizar las actividades para alcanzar los resultados esperados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prescripción de cuidados enfermeros.	• Aplicar los procedimientos técnicos oportunos para cada situación.				✓				✓				✓	
	• Adaptar la prestación de los cuidados y de la atención a la persona, familia o grupo social siguiendo los fundamentos y principios teóricos y metodológicos de enfermería.				✓				✓				✓	
	• Aplicar los cuidados de enfermería siguiendo las guías de práctica clínica o asistencial para cada problema de salud.				✓				✓				✓	
	• Proporciona los cuidados desde una perspectiva integradora y con una visión holística.				✓				✓				✓	
Gestión del Tiempo.	• Adecuar los tiempos de realización de cada actividad a la situación del paciente y a los ritmos marcados en cada contexto.				✓				✓				✓	
Adecuación de la intervención.	• Adaptar las intervenciones al contexto social y cultural de cada paciente y situación.				✓				✓				✓	
	• Promover la participación de los pacientes en cualquier tema relacionado con su proceso salud-enfermedad.				✓				✓				✓	
Promoción de la salud.	• Movilizar conductas preventivas dirigidas a evitar problemas de salud.				✓				✓				✓	
	• Prestar una atención orientada a la protección de la salud y a conseguir el bienestar de las personas, familia o grupos.				✓				✓				✓	
	• Promover hábitos y conductas saludables.				✓				✓				✓	
	• Fomentar la educación para la salud.				✓				✓				✓	
	• Favorecer la autonomía de los pacientes.				✓				✓				✓	
	• Fomentar el autocuidado.				✓				✓				✓	



Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Evaluación y Calidad.
- Objetivos de la Dimensión: Comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados. Establecer la cualidad de la atención para el logro de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Evaluación de procesos.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los indicadores de calidad definidos para su área de actuación. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el seguimiento de las intervenciones de enfermería realizadas de acuerdo con el plan establecido. 				✓				✓				✓	
Evaluación de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar críticamente el impacto de la atención y los cuidados de enfermería mediante el análisis de indicadores establecidos. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar evidencia científica actualizada en la aplicación de los cuidados a los pacientes y en la toma de decisiones. 				✓				✓				✓	
Acciones de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar necesidades de mejora durante el proceso para futuras intervenciones. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer propuestas de mejora de ante las debilidades detectadas. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informes con los resultados de la evaluación realizada. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar las acciones encaminadas a mejorar los resultados de las intervenciones de enfermería. 				✓				✓				✓	



Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Sexta dimensión: Comunicación y Relación Interpersonal.
- Objetivos de la Dimensión: Intercambiar efectivamente la información.
Establecer vínculo entre 2 o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación efectiva.	• Asegurar una comunicación clara y precisa tanto verbal como escrita.			✓					✓				✓	
	• Expresarse con claridad y precisión con los individuos, familia y grupos sociales adaptando el código al nivel de comprensión de los receptores.			✓					✓				✓	
	• Expresarse con claridad y precisión con los otros miembros del equipo de salud para explicar las dificultades que se le presentan en el desarrollo de las actividades.			✓					✓				✓	
Expresión verbal	• Realizar la acogida del paciente y familia al ingreso siguiendo los protocolos establecidos.			✓					✓				✓	
	• Brindar apoyo emocional y espiritual al individuo, familia o grupo social.			✓					✓				✓	
	• Acompañar a la familia del paciente durante el proceso de enfermedad.			✓					✓				✓	
Relación interpersonal.	• Asegurarse de que el paciente o familia ha entendido la información.			✓					✓				✓	
	• Relacionarse con el paciente aplicando correctamente las técnicas de comunicación verbal y no verbal, y relación interpersonal adaptándose a cada situación.			✓					✓				✓	
	• Animar al individuo, familia o grupo social a que compartan la información que pueda ser relevante para resolver la situación o evitar riesgos.			✓					✓				✓	
	• Orientar a los pacientes hacia la toma de decisiones más adecuadas.			✓					✓				✓	



Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Sexta dimensión: Comunicación y Relación Interpersonal.
- Objetivos de la Dimensión: Intercambiar efectivamente la información.

Establecer vínculo entre 2 o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Escucha activa.	<ul style="list-style-type: none">• Demostrar la capacidad de escucha activa tanto con los pacientes como con los miembros del equipo y dar respuestas consecuentes.				✓				✓					✓	
Comunicación en salud.	<ul style="list-style-type: none">• Utilizar adecuadamente el lenguaje específico de ciencias de la salud en las situaciones que lo requieran.				✓				✓					✓	
Estrategias de comunicación.	<ul style="list-style-type: none">• Establecer actuaciones dirigidas a superar los factores que interfieren en la comunicación cuando suponen una limitación.				✓				✓					✓	



Dimensiones del instrumento:

- Séptima dimensión: Actitudes, Valores.
- Objetivos de la Dimensión: Conducir a un comportamiento en particular.
Establecer principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del individuo, familia o grupo social. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se está sometido a situaciones de estrés. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con eficacia en situaciones de presión y de mucha exigencia. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Confiar en sí mismo: convencerse de la capacidad de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema, en sus áreas de incumbencia. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender. 				✓				✓				✓	

Sugerencias:

- Las preguntas de los cuestionarios miden efectivamente las variables propuestas
- Según el sub título de Método y Análisis de Datos preasear la prueba de hipótesis que servirá para contrastar las hipótesis del estudio.
- Asimismo, se debe preasear el coeficiente de confiabilidad de cada instrumento.


Firma del evaluador
DNI 09872149



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rios Torres, Yanet Monica.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional (X) Investigadora ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, Administrativa y Docencia.
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de Investigación de la UPU.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Capacitación en Servicio (Basado en SERVIR, 2016)
Autora:	Autoría Propia
Procedencia:	Perú
Administración	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.



Significación:	Para la Variable Capacitación, el instrumento está compuesto por 20 ítems, que tiene el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores desarrollando habilidades, destrezas, y competencias, distribuido en las siguientes dimensiones: Planificación, Ejecución y Evaluación.
Nombre de la Prueba:	Competencias Profesionales
Autora:	Gómez Del Pulgar et al., 2018
Procedencia:	Perú
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	30 a 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería en Servicios de Cirugía, Medicina, Gineco-Obstetricia y Oncología.
Significación:	Está compuesta por 72 Ítems, que tienen la finalidad de identificar las competencias profesionales, que consta de las siguientes dimensiones: Valoración y diagnóstico, planificación, intervención, evaluación y calidad, gestión, comunicación y relación interpersonal, actitudes, valores.

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Bertalanffy em 1954 donde destaca el comportamiento que ocurre dentro de una organización, en su teoría General de Sistemas. Así mismo Bateson en 1991, indica que las competencias entre los trabajadores de salud se derivan de la implementación de protocolos de trabajo, en lugar de examinar los requerimientos del personal de salud.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Capacitación	Planificación de la capacitación	Este se conceptualiza como el periodo durante el cual una entidad debe planificar los objetivos del curso, con una agenda desarrollada por tipo de capacitación y priorizada para la fase de ejecución, teniendo en cuenta las necesidades inmediatas de la entidad SERVIR 2016.
	Ejecución de la Capacitación	El concepto hace referencia a la creación de iniciativas y eventos de formación duraderos, se caracteriza por un enfoque unidireccional. Este enfoque implica la formulación de sugerencias y arreglos con fines de capacitación (Servir, 2016).
	Evaluación de la capacitación	Encontramos a la evaluación de la capacitación en servicio la cual se ha definido como la implementación de procesos y herramientas de medición de la formación, es crucial en esta coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016)



		coyuntura para determinar su eficacia. Servir (2016)
Variable Competencia Profesionales	Valoración y diagnóstico	<p>La Valoración es un proceso planificado, sistemático, continuo y deliberado de recogida e interpretación de información que permite determinar la situación problemática y la respuesta a esta.</p> <p>Diagnóstico es el juicio clínico sobre las respuestas individuales, familiares o de la comunidad a problemas reales o potenciales, que requiera de la intervención de enfermería con el objeto de resolverlo o disminuirlo.</p>
	Planificación	Se trata de establecer y llevar a cabo las intervenciones para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados.
	Intervención	Se realizarán todas las intervenciones enfermeras dirigidas a la resolución de problemas y las necesidades para alcanzar los resultados esperados.
	Evaluación y calidad	<p>Evaluación es la comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados.</p> <p>Calidad es una cualidad de la atención para el logro de los objetivos.</p>
	Gestión	Es un proceso dinámico, integral, sistemático y participativo bajo el liderazgo y conducción de la autoridad y establece las acciones para lograr un resultado.
	Comunicación y relación interpersonal	<p>La comunicación es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales.</p> <p>Relación interpersonal es un vínculo que existe entre dos o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, entre otros.</p>
	Actitudes, valores	<p>La actitud se define como una predisposición aprendida a responder de forma consistente de una manera favorable o desfavorable con respecto al objeto determinado.</p> <p>El valor son principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Para la primera variable Capacitación en Servicio, basado en SERVIR (2016), y para la segunda variable de Competencias Laborales, elaborado por Autoría propia basado en Alles, M. (2012). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

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



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

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

Variable 1: Capacitación en Servicio

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Ejecución de la Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Indica la Creación de iniciativas y eventos de formación duraderos, con fines de capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Estrategias	• Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario			✓					✓					✓	
	• Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales			✓					✓					✓	
	• Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo			✓					✓					✓	
Acciones de Capacitación	• El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación			✓					✓					✓	
	• Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática			✓					✓					✓	
	• Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos			✓						✓				✓	
	• Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo			✓						✓				✓	



Variable 1: Capacitación en Servicio

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Evaluación de la capacitación.
- Objetivos de la Dimensión: Implementación de procesos y herramientas de medición de la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reacción	<ul style="list-style-type: none">• Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias				✓				✓					✓
Aplicación	<ul style="list-style-type: none">• Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias				✓				✓					✓
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.• La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje													✓
Impacto	<ul style="list-style-type: none">• El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad• La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados				✓				✓					✓

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer prioridades y planificar las intervenciones para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planificación de la intervención	• Establecer objetivos que den respuesta a los diagnósticos.				✓				✓				✓	
	• Definir los cuidados de enfermería necesarios para dar respuesta al diagnóstico realizado.				✓				✓				✓	
	• Establecer una secuencia de intervenciones de enfermería por prioridades.				✓				✓				✓	
	• Utilizar los recursos disponibles para realizar las intervenciones programadas.				✓				✓				✓	
Recursos (Humanos, insumos, equipos).	• Prever la disponibilidad de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las intervenciones necesarias para dar respuesta a la situación planteada.				✓				✓				✓	
	• Programar los tiempos de realización de cada actividad según las características del paciente y su entorno.				✓				✓				✓	
Gestión del Tiempo.														
Determinar la aplicación de registros de atención.	• Cumplimentar los registros correspondientes con las evidencias del proceso realizado.		✓					✓					✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Intervención.
- Objetivos de la Dimensión: Realizar las actividades para alcanzar los resultados esperados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Prescripción de cuidados enfermeros.	• Aplicar los procedimientos técnicos oportunos para cada situación.				✓					✓					
	• Adaptar la prestación de los cuidados y de la atención a la persona, familia o grupo social siguiendo los fundamentos y principios teóricos y metodológicos de enfermería.				✓					✓					
	• Aplicar los cuidados de enfermería siguiendo las guías de práctica clínica o asistencial para cada problema de salud.				✓					✓					
	• Proporciona los cuidados desde una perspectiva integradora y con una visión holística.				✓					✓					
Gestión del Tiempo.	• Adecuar los tiempos de realización de cada actividad a la situación del paciente y a los ritmos marcados en cada contexto.				✓					✓					
Adecuación de la intervención.	• Adaptar las intervenciones al contexto social y cultural de cada paciente y situación.				✓					✓					
	• Promover la participación de los pacientes en cualquier tema relacionado con su proceso salud-enfermedad.				✓					✓					
Promoción de la salud.	• Movilizar conductas preventivas dirigidas a evitar problemas de salud.				✓					✓					
	• Prestar una atención orientada a la protección de la salud y a conseguir el bienestar de las personas, familia o grupos.				✓					✓					
	• Promover hábitos y conductas saludables.				✓					✓					
	• Fomentar la educación para la salud.				✓					✓					
	• Favorecer la autonomía de los pacientes.				✓					✓					
	• Fomentar el autocuidado.				✓					✓					

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Intervención.
- Objetivos de la Dimensión: Realizar las actividades para alcanzar los resultados esperados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Código de Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar y cumple el código deontológico de enfermería, la legislación general y la legislación sanitaria en todas sus intervenciones. 			✓				✓							
Derecho a la intimidad y confidencialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la intimidad y confidencialidad en todas y cada una de sus intervenciones. 			✓				✓							
Principios éticos y morales.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar principios de razonamiento moral y ético en el análisis de conflictos y en la toma de decisiones. 			✓				✓							
Gestión de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los recursos disponibles rentabilizándolos al máximo. 			✓				✓							
Determinar la aplicación de registros de atención.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar procedimientos, observaciones y cuidados de enfermería. 			✓				✓							



Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Evaluación y Calidad.
- Objetivos de la Dimensión: Comparación planificada y sistematizada entre los problemas y resultados esperados. Establecer la cualidad de la atención para el logro de resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Evaluación de procesos.	• Reconocer los indicadores de calidad definidos para su área de actuación.				✓				✓					✓	
	• Realizar el seguimiento de las intervenciones de enfermería realizadas de acuerdo con el plan establecido.				✓				✓					✓	
	• Evaluar críticamente el impacto de la atención y los cuidados de enfermería mediante el análisis de indicadores establecidos.				✓				✓					✓	
Evaluación de los resultados	• Utilizar evidencia científica actualizada en la aplicación de los cuidados a los pacientes y en la toma de decisiones.				✓				✓					✓	
	• Detectar necesidades de mejora durante el proceso para futuras intervenciones.				✓				✓					✓	
	• Establecer propuestas de mejora de ante las debilidades detectadas.				✓				✓					✓	
Acciones de mejora.	• Elaborar informes con los resultados de la evaluación realizada.				✓				✓					✓	
	• Implementar las acciones encaminadas a mejorar los resultados de las intervenciones de enfermería.				✓				✓					✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Gestión.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer las acciones para lograr un resultado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Sistema financiero.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los principios de financiación del sector. 				✓				✓						
Optimización de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar adecuadamente los recursos del sistema nacional de salud disponibles con la mayor eficacia y efectividad. 				✓				✓						
Gestión directiva y del cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características de la función directiva de los servicios de enfermería y la gestión del cuidado. 				✓				✓						
Sistemas de información.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar adecuadamente los sistemas de información sanitaria. 				✓				✓						

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Sexta dimensión: Comunicación y Relación Interpersonal.
- Objetivos de la Dimensión: Intercambiar efectivamente la información.

Establecer vínculo entre 2 o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Escucha activa.	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la capacidad de escucha activa tanto con los pacientes como con los miembros del equipo y dar respuestas consecuentes. 			✓				✓						✓	
Comunicación en salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar adecuadamente el lenguaje específico de ciencias de la salud en las situaciones que lo requieran. 			✓				✓						✓	
Estrategias de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer actuaciones dirigidas a superar los factores que interfieren en la comunicación cuando suponen una limitación. 			✓				✓						✓	

Variable 2: Competencias Profesionales

Dimensiones del instrumento:

- Séptima dimensión: Actitudes, Valores.
- Objetivos de la Dimensión: Conducir a un comportamiento en particular.
Establecer principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse mental y afectivamente con el estado de ánimo del individuo, familia o grupo social. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se está sometido a situaciones de estrés. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con eficacia en situaciones de presión y de mucha exigencia. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Confiar en sí mismo: convencerse de la capacidad de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema, en sus áreas de incumbencia. 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender. 				✓				✓				✓	

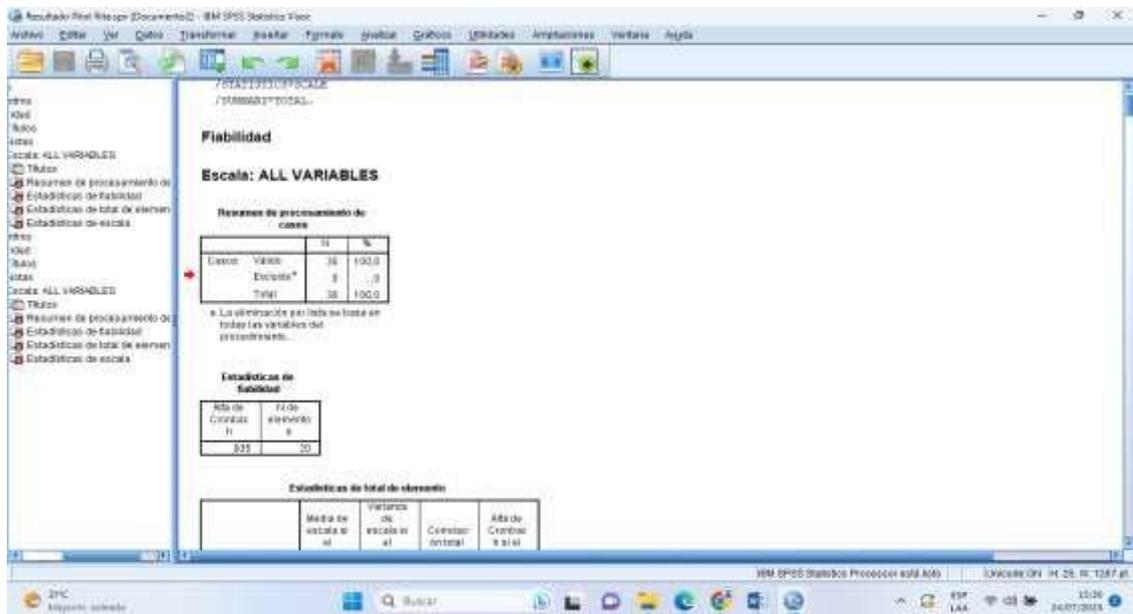



 HOSPITAL MARCA SURICUSORA
 MÓNICA Y. RIBES TORRES
 CEP: 29337
 SUPERVISORA DE ENFERMERIA

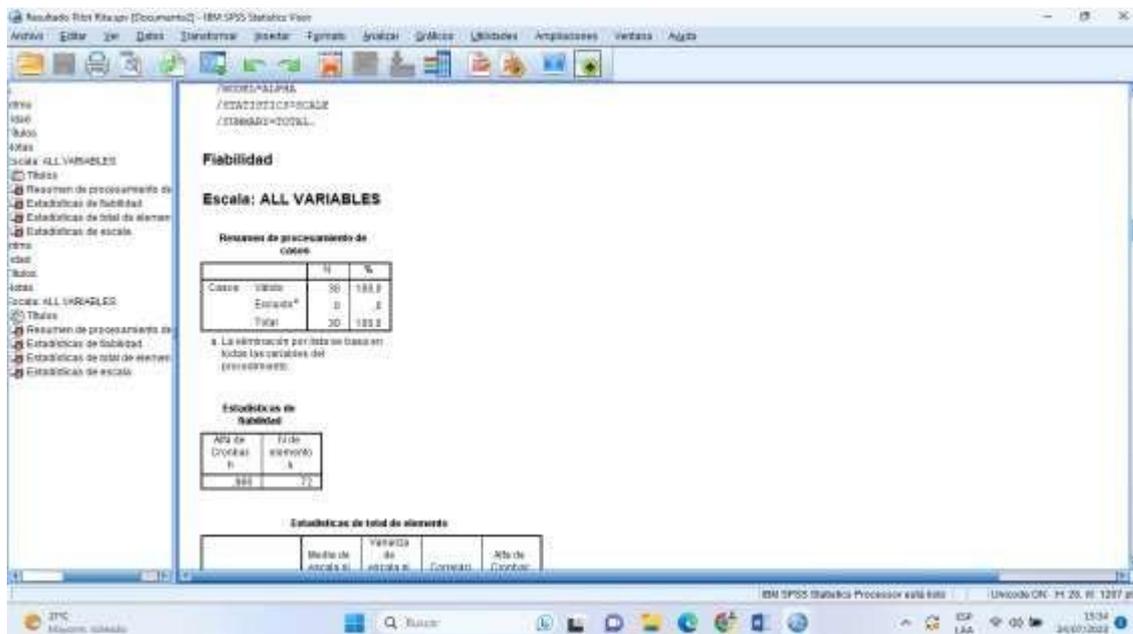
Firma del evaluador
DNI 21544450.

Anexo 6. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad del cuestionario de capacitación en servicio.



Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias profesionales



Escalas de correlación de Alfa de Cronbach

Valor de alfa	Interpretación
0.9 a 1.0	Excelente
0.8 a 0.89	Bueno
0.7 a 0.79	Aceptable
0.6 a 0.69	Cuestionable
0.5 a 0.59	Pobre
0.0 a 0.49	Inaceptable

Nota: Tomado de George y Mallery (2003).

Anexo 7. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

H₀: Los datos se ajustan a una distribución normal

H_a: Los datos no se ajustan a una distribución normal

Dado que $n > 50$, entonces se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$ se rechaza H₀

Si $p_valor \geq 0.05$ se acepta H₀

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Capacitación en el Servicio (agrupado)	.313	100	.000
V2. Competencias Profesionales (agrupado)	.309	100	.000

Los resultados muestran que los datos de la variable Capacitación en Servicio obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$ y los datos de la variable competencias profesionales obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$.

El supuesto de normalidad indica que ambos datos deben ajustarse a una distribución normal para justificar el uso de pruebas paramétricas, por lo tanto, en este caso, no se cumple dicho supuesto, y se rechaza H₀.

En consecuencia, se utilizaron pruebas no paramétricas, y en este caso para determinar la correlación entre las variables, se justifica el uso de rho de Spearman.

Anexo 8. Base de datos resultados finales

Variable1: Capacitación de Servicio

		BASE DE DATOS RESULTADOS FINALES																																
		VARIABLE N° 1: Cuestionario de Capacitación																																
		ENCUESTADOS																																
	Nº de Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Planificación de la capacitación	1	3	3	2	5	5	4	4	2	4	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	4	5	5	4	4	2	4	3	3	4	2	5	4	3
	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5
	3	4	3	1	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	
	4	4	3	2	3	5	2	2	2	3	1	4	3	2	3	1	3	3	2	5	4	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	5	3	4
	5	2	3	2	5	5	1	2	3	4	1	3	2	5	3	2	2	2	3	5	4	3	5	1	4	3	3	5	3	2	3	2	3	4
	6	4	4	2	5	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
	7	3	4	2	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	5	4	5	4	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4
Ejecución de la capacitación	8	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
	9	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4
	10	3	5	3	5	4	4	2	4	3	5	3	4	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5
	11	3	4	2	5	5	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4
	12	3	4	2	4	5	3	2	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4
	13	3	3	2	5	5	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4
	14	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3
Evaluación de la capacitación	15	3	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3
	16	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	3	3
	17	3	3	2	5	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3
	18	3	3	2	5	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3
	19	3	3	2	5	5	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4
	20	3	4	2	5	5	1	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4

BASE DE DATOS RESULTADOS FINALES

ARIABLE N° 1: Cuestionario de Capacitacio



33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	1
5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	4	3	4	1
5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	4	2	3	2	4	2	5	3	2	4	3	4	1
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	1	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	1
4	2	4	2	1	3	2	1	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	4	3	1	4	2	2	4	4	5	2	5	2	2	2	5	4	3	3	3	4	2	3	2	2	5	1
4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1
4	4	5	4	2	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	
3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	2
4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	33	3	3	3	4	3	4	2
5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	3	2	
4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	5	2
4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	2	4	3	2	5	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3
3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	5	5	3	2	2	3	4	3	5	4	4	3	2	2	3
3	4	3	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3
3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3
4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3

BASE DE DATOS RESULTADOS FINALES

VARIABLE N° 1: Cuestionario de Capacitaci

	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	1	3	5	4	4	3	3	1	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
1	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3
2	1	3	5	3	3	3	4	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3
2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	4	2	3	1	4	4	3	2	3	3
2	2	4	3	3	4	2	3	1	3	1	4	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4
1	2	3	4	3	4	2	2	2	3	1	4	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4
2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	1	3	2	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4
5	2	3	5	3	3	3	4	2	3	1	3	2	2	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4
2	3	4	5	3	3	3	5	1	3	1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	1	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	1	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
5	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4
5	2	3	5	3	3	3	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	2	4	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3
4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	1	3	3	1	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3
4	2	4	3	3	4	3	4	1	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	2	3	4	3	4	3	4	1	4	1	3	2	2	5	3	4	4	1	4	3	3	3	4
4	2	4	5	3	4	3	4	2	4	1	3	1	2	5	3	4	4	1	4	3	3	3	4

Variable 2: Competencias Profesionales

		BASE DE DATOS RESULTADOS FINALES																																												
		VARIABLE N° 2: Competencias Profesionales																																												
	Nº de Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43		
Valoración y diagnóstico	1	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	
	2	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	
	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5		
	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5
	6	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5
	7	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	
	8	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
Planificación	9	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5		
	10	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	
	11	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5		
	12	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	
	13	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4		
	14	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
	15	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5		
Intervención	16	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5				
	17	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4		
	18	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5			
	19	4	5	5	3	4	5	3	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5		
	20	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
	21	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
	22	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5		
	23	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5		
	24	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5		
	25	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	

Variable 2: Competencias Profesionales

	25	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
	26	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5
	27	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
	28	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5		
	29	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5		
	30	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5		
	31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5		
	32	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	4	5
	33	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5		
Evaluación y calidad	34	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	
	35	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	
	36	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	5	5		
	37	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5		
	38	3	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	5		
	39	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
	41	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	2	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	
Gestión	42	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	2	2	2	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4		
	43	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	3	5	2	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5			
	44	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	3	5	2	3	3	4	2	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	
	45	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5		
Comunicación y relación inter	46	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5		
	47	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5
	48	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5	
	49	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5		
	50	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5		
	51	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
	52	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	

Anexo 9. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Comunicación organizacional y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023

Investigador (a): María Eloisa Luna Escobedo

Le invitamos a ser parte de la investigación que lleva por título "Comunicación organizacional y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023", cuyo objetivo busca determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023. Esta investigación está siendo desarrollada por María Eloisa Luna Escobedo, quien es estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, para la realización del estudio se contó con la aprobación de las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación desarrollará una encuesta dirigida donde se recogerán sus datos personales y se harán preguntas relacionadas con el tema de la investigación "Comunicación organizacional y desempeño laboral de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023". Usted tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos para su desarrollo el cual se llevará a cabo en el auditorio de la institución Hospital María Auxiliadora. El cuestionario es anónimo y la única persona autorizada para ver sus respuestas, es la responsable del estudio. Asimismo, cabe mencionar que la investigación está compuesta por dos cuestionarios, el primero sobre comunicación organizacional cuenta con 22 preguntas y el segundo sobre desempeño laboral cuenta con 20 preguntas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede hacerlas llegar a la responsable del estudio: María Eloisa Luna Escobedo email mariluna.samb@hotmail.com.

Después de haber conocido los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 14.06.23

Firma: 



Huella digital

Anexo 10. Carta de presentación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 06 de junio del 2023

Señor (a):

Mc. Jorge Polo Cortez.

Director:

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA.

Nº de Carta : 144 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 06 de junio del 2023.

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

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

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

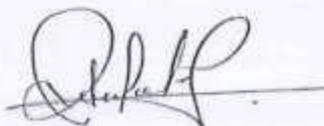
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **QUISPE FLORES, RITA MARIELA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"CAPACITACIÓN EN SERVICIO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**

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

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

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

Anexo 11. Aprobación del Comité de Ética de la UCV



Universidad
César Vallejo

Escuela de
Posgrado

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen 000009-CEI-EPG-UCV-2023

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de los Programas de Maestría, deja constancia que el proyecto de investigación titulado:

“Capacitación en servicio y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, 2023”

presentado por el autor **Quispe Flores Rita Mariela**, y en calidad de asesora la Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen **FAVORABLE**.

Lima, 11 de julio del 2023.

Dra. Kony Luby Duran Llano

Presidenta del Comité de Ética en Investigación
Programas de Maestría | Escuela de Posgrado

Anexo 12. Aprobación del Comité de Ética del Hospital María Auxiliadora



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
María Auxiliadora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, Versión del **13 de julio del presente**; Titulado: **"CAPACITACION EN SERVICIO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/019/2023**, presentado por el Investigador: **Rita Mariela QUISPE FLORES**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **12 de Julio del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 13 de julio del 2023.

Atentamente,



M.C. Alberto Espino Tolosa Francis
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf,
c.c. Investigador,
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968 |
San Juan de Miraflores |
T (01)2171818 – 3112 |
oadi@hma.gob.pe

www.hma.gob.pe

1 (1)

