Jornada Científica de Enfermería

Articulo original

**Competencias profesionales del personal de enfermería que laboran en el servicio comunitario del CDI Alfonso Greico Saballo**

**Professional competencies of nursing staff who work in the community service of the CDI Alfonso Greico Saballo**

1. Rosario Rodríguez Peña \*

\*Activista de enfermería. CDI Alfonso Greico Saballo. Estado de Apure

**RESUMEN**

**Introducción:** la evaluación de las competencias profesionales del personal de enfermería tiene el propósito de contribuir al desarrollo de la especialidad y prepararlos para lograr un alto desempeño en la realización de sus actividades comunitarias. **Objetivo:** evaluar el desempeño de las competencias profesionales del personal de enfermería para brindar un adecuado servicio comunitario. **Método:** se realizó una investigación de evaluación en el CDI Alfonso Greico Saballo, en el período comprendido de febrero a abril de 2024. El universo estuvo constituido por todos los trabajadores del CDI objeto de estudio y se seleccionó una muestra aleatoria simple de 5 enfermeras. Se utilizaron métodos del nivel teórico, empíricos y procedimientos estadísticos para arribar a resultados. **Resultados:** 20 % del personal de enfermería encuestados manifiestan presentar dificultades en asumir técnicas de promoción de salud y otras actividades, 60% en realizar investigaciones científicas sobre la especialidad. Presentaron deficiencias en el Proceso de Atención de Enfermería en la comunidad, utilización de documentos normados, e identificación de factores de riesgo.

**Conclusiones:** existen dificultades en las competencias profesionales del personal de enfermería que influyen en el desempeño del servicio comunitario, la etapa de mayor dificultad fue en las intervenciones educativas. Se diseñó un curso de superación postgraduada,

Palabras clave: competencias, evaluación, enfermería comunitarias.

**ABSTRACT**

**Introduction: the evaluation of the professional competencies of nursing staff has the purpose of contributing to the development of the specialty and preparing them to achieve high performance in carrying out their community activities. Objective: evaluate the performance of the professional skills of nursing staff to provide an adequate community service. Method: an evaluation research was carried out at the Alfonso Greico Saballo CDI, in the period from February to April 2024. The universe consisted of all the CDI workers under study and a simple random sample of 5 nurses was selected. Theoretical, empirical and statistical procedures were used to arrive at results. Results: 20% of the nursing staff surveyed stated that they had difficulties in assuming health promotion techniques and other activities, 60% in carrying out scientific research on the specialty. They presented deficiencies in the Nursing Care Process in the community, use of standardized documents, and identification of risk factors.**

**Conclusions: there are difficulties in the professional skills of nursing staff that influence the performance of community service, the stage of greatest difficulty was in educational interventions. A postgraduate improvement course was designed,**

**Keywords: competencies, evaluation, community nursing.**

**INTRODUCCION**

La enfermería ha estado influenciada por el desarrollo histórico-social del país, sin embargo su mayor expresión de desarrollo ha sido en los últimos 50 años, se distingue como paradigma de la profesión en América Latina. Al indagar en los inicios de la práctica de la enfermería, se plantea que "surgió antes que la misma profesión, la cual estuvo a cargo de diferentes órdenes religiosas.1

Para la profesión de enfermería las competencias profesionales resultan de vital importancia, dada su misión relacionada, entre otros aspectos, con el cuidado para mantener o recuperar la salud de la población, prevenir enfermedades, y dada las acciones que realiza este profesional en los servicios de salud, hace que tenga que desarrollar actitudes y valores consecuentemente con su misión. La enfermería es una profesión con profundas raíces humanistas, genuinamente preocupada por las personas que confían en su cuidado, en especial de quienes experimentan una situación de enfermedad y sufrimiento, por lo que requiere de personal competente.2

Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina y se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación. Es un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, capacidades, destrezas, cualidades y comportamientos de la personalidad, movilizadas en función de las necesidades individuales y socioculturales, permitiendo el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, como parte del producto final de un proceso educativo; teniendo en cuenta que una vez adquiridas, cambian y despliegan continuamente. Estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias. Con frecuencia se encuentra que palabras como capacidad, habilidad y competencia funcionan como sinónimos. Sin embargo, en otras ocasiones, entre estos conceptos existe una relación pero no Competencias profesionales del personal de enfermería que laboran en el servicio comunitario, pues tiene que ver con características del propio individuo y con sus experiencias previas e historia personal y la educación tiene por finalidad formar un determinado perfil de persona y de sociedad. 3

Si la competencia profesional en esencia se ha definido como el conjunto de las habilidades, destrezas, actitudes, valores y conocimientos teóricos- prácticos que requiere un profesional de cualquier disciplina, ser competente implica el dominio de la totalidad de los elementos y no sólo de alguna de las partes, razón ésta por la que la evaluación tradicional no resulta conveniente en la actualidad continuar utilizándola, en tanto se desea tener un capital humano de excelencia en los servicios y más cuando se dispone de una alternativa superior: el enfoque de competencias.

Con el enfoque de competencias el puesto de trabajo ya no es la unidad organizativa básica de la organización o empresa. Ahora lo es la persona y se la evalúa no sólo en función de lo que sabe (sus conocimientos), sino, y sobre todo, por lo que sabe hacer (sus habilidades) y por lo que quiere hacer (sus actitudes).4

Para que exista un buen desempeño laboral es necesario ser competente y, además, tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existentes donde se desempeñan las personas.

Ser competente se refiere a la capacidad que tiene una persona de realizar una labor productiva, "hacer", y comprende saber lo que hace y por qué lo hace. Es decir, utilizar el conocimiento, habilidad y actitud para desempeñar un conjunto de actividades de acuerdo a criterios establecidos.5

Todo ese conocimiento que adquiere el talento humano a través del tiempo en la organización se transforma en valor para la misma, y si bien es intangible, se evidenciará como tangible en la calidad de los servicios y productos, que es el resultado esperado.6

Para identificar competencias, se requiere conocer qué competencias son las que permiten a una persona actuar de un determinado modo en un puesto, situación o perfil profesional. Las competencias se identifican por lo general sobre la base de la realidad del trabajo, a partir de la información que aportan los mismos trabajadores, Competencias profesionales del personal de enfermería que laboran en el CDI Alfonso Greico Saballo, pues son ellos quienes mejor conocen lo que acontece en el ejercicio diario del empleo.

Es más conveniente partir de una función o área ocupacional. Las competencias se definen y se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. Las competencias no son abstractas, sino que provienen de una reflexión sobre la realidad del mundo del trabajo.7

Desde la perspectiva de los servicios de salud las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos de la clínica y otros necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran: la relación profesional-paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia- investigación-docencia y administración. Es así que los procesos laborales contemporáneos y la reorganización de los mercados hacen referencia a una revolución en las habilidades labores requeridas para los diferentes niveles y tipos de empleo y trabajo, y constituyen una base objetiva de la integración de muchas de las competencias necesarias, en los procesos laborales y del desarrollo individual y social. 8

Por lo que se declara el siguiente problema.¿Qué elementos influyen en el desempeño de las competencias profesionales del personal de enfermería para la realización de servicios comunitarios en el CDI Alfonso Greico Saballo?

**MÉTODO**

Se realizó un estudio de evaluación en el CDI Alfonso Greico Saballo, en el período comprendido de febrero a abril del 2024, con el propósito de evaluar las competencias profesionales del personal de enfermería en el servicio comunitario.

Se plantea como campo de la investigación: competencias profesionales del personal de enfermería en el servicio comunitario.

El objeto de la investigación lo constituyen las competencias profesionales.

El universo de estudio estuvo constituido por todos los trabajadores del CDI Alfonso Greico Saballo y la muestra por 5 enfermeros, seleccionados por muestreo no probabilístico intencional,

Para la selección de la muestra se tuvieron en cuenta las condiciones siguientes:

Criterios de inclusión:

• Enfermeros que laboran en el CDI Alfonso Greico Saballo.

Criterios de exclusión:

• Los que no estén de acuerdo en participar.

Para la realización de la investigación se utilizaron métodos teóricos y empíricos los cuales se describen a continuación.

Métodos del nivel teórico:

Histórico – lógico: el empleo de este método propició la búsqueda de antecedentes, orígenes y evolución de las competencias profesionales de que deben poseer el personal de enfermería.

Análisis documental: permitió indagar en las orientaciones y resoluciones existentes con respecto a las competencias profesionales de los enfermeros, así como en las competencias específicas del servicio comunitario.

Análisis – síntesis: se utilizó con el objetivo de analizar toda la información y resultados obtenidos durante la investigación, así como utilizar los elementos esenciales de mayor dificultad en los enfermeros para el trabajo con la comunidad.

Inductivo - deductivo: a través de este método se obtuvo información, que permitió generalizar la situación de casos particulares a todas las pacientes, y establecer generalizaciones, o sea determinar el estado actual del desempeño.

Métodos empíricos.

**Consulta a especialistas:** se utilizó para definir las competencias específicas que debían cumplir los enfermeros del CDI Alfonso Greico Saballo y valorar el desarrollo de las competencias profesionales específicas en el personal de enfermería que laboran en las labores comunitarias.

**Cuestionario:** para realizar la caracterización del personal de enfermería que laboraron en las actividades comunitarias.

Guía de observación: para constatar en la práctica el cumplimiento de las competencias profesionales requeridas para el trabajo comunitario.

Los procedimientos estadísticos de los datos incluyeron, análisis de frecuencia simples, porcentaje de los resultados de los instrumentos, medias.

Los resultados de la aplicación de los métodos teóricos, los métodos empíricos y del procesamiento estadístico permitieron determinar las principales necesidades de aprendizaje en las competencias profesionales del personal de enfermería.

Se procedió a la triangulación de los datos que permitió dar cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación, realizar el proceso de análisis de los resultados, arribar a conclusiones.

Los resultados se muestran en tablas y gráficos elaborados con el paquete Office.

Se cumplieron los principios éticos establecidos, se tuvo en cuenta en todo momento el consentimiento previo de las pacientes que participan en la misma, así como la negociación y concertación para la ejecución de las actividades. Igualmente se informa de la investigación a la Dirección del Hospital.

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En la consulta que se realizó a los cincos (5) enfermeros para definir cuáles eran las competencias específicas que se debían evaluar en el servicio comunitario, plantearon que las competencias profesionales son importantes en la formación y desarrollo desde la etapa de estudiante al aportar la preparación necesaria para su eficiente desempeño, una vez egresado y proponen:

- Evaluar por etapas, similar a la investigación realizada por Sandy Lizbeth Díaz García.

La autora considera que los enfermeros realizaron una valoración acertada y que las mismas son suficientes.

Al aplicar el cuestionario se obtuvo que de los 5 enfermeros encuestados sobre los servicios comunitarios, el promedio de edad fue de 40,1 años, el promedio de antigüedad como graduados fue de 7,4 años (Cuadro 1). La autora considera que a mayor edad, mayores aspectos cognitivos y mayores competencias, y la antigüedad laboral influye en el desarrollo de las competencias; este criterio coincide con el de María de Jesús González Flores en su trabajo “Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un Hospital privado”. 9

La antigüedad laboral juega un papel importante, se asocia a la acumulación de conocimiento y habilidad que genera la experiencia, las enfermeras con mayor antigüedad, son más competentes.

**Cuadro 1**. Enfermeros según media de edad y años de graduados

|  |  |
| --- | --- |
| Media | Enfermeros |
| Edad | 40,1 |
| Años graduados | 7,4 |

Fuente: Cuestionario

El cuadro 2 muestra el tipo de formación que recibieron los enfermeros durante la carrera. El mayor número de los encuestados recibió la formación mediante el curso para trabajadores, 60 %. Desde el triunfo de la Revolución se estableció una política encaminada al desarrollo acelerado en la formación de técnicos en enfermería en correspondencia con los principios del Sistema Nacional de Salud, formación que se ha mantenido hasta la actualidad. Con el propósito de elevar el nivel científico-técnico de este personal para los planes perspectivos de desarrollo en la atención, docencia e investigación en enfermería se inició en la década de los 80 el curso para trabajadores. 5.

La autora refiere que el proceso de Universalización influyó además en ese tipo de formación, los técnicos medios tuvieron la posibilidad de superarse, y así cumplir con lo asistencial en conjunto con el estudio, lo cual permitió adquirir habilidades y conocimientos de forma simultánea.

**Cuadro 2**. Enfermeros según tipo de formación en el pregrado.

|  |  |
| --- | --- |
| Formación en el pregrado. Tipo de formación | |
|  | No. |
| Curso para trabajadores (CPT) | 3 |
| Curso Regular Diurno (CRD) | 2 |

Fuente: Cuestionario

La superación postgraduada es de vital importancia, la actualización de los conocimientos es el eslabón fundamental para lograr calidad en la atención.

En el cuadro 3 se observa que 60.0% de la muestra ha realizado capacitaciones de temas generales, planificados por la asesora de enfermería estadal y la activista del CDI. La autora considera que las tendencias actuales en la capacitación y perfeccionamiento en enfermería están fundamentadas en la preparación de profesionales en correspondencia con los perfiles y los servicios donde labore, para el logro de habilidades específicas y cuidados encaminados a promover la satisfacción de los pacientes y familiares, y debe ser con carácter sistémico para su mejoramiento profesional y humano.

hacia diferentes áreas preparándolos para la resolución de problema profesionales según su perfil ocupacional y concuerda con lo referido por Cabrera Diéguez de que en la medida en que los profesionales se superan, la calidad de los servicios mejora, y por lo tanto, el nivel de satisfacción de la población es superior, así como el reconocimiento social a la profesión. Además, se logra un mayor desarrollo de conocimientos y habilidades, un crecimiento de su autoevaluación, la autoestima, el nivel de realización personal, y por consiguiente, aumentan sus motivaciones e intereses, por lo que la superación profesional es social y personalmente significativa. Puede el profesional superarse con el uso de las modalidades que les sean más convenientes: la autopreparación, los cursos, los entrenamientos, los talleres, los seminarios y otras formas y modalidades, incluye la educación a distancia.

**Cuadro** 3. Licenciados según superación después de graduados. Superación

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | No. | % |
| Capacitación general | 3 | 60.0 |
| Diplomado | 1 | 20.0 |
| Postbásico | 1 | 20.0 |
| Total | 5 | 100 |

Fuente: Encuesta

Se valoró el cumplimiento de las competencias básicas de los enfermeros (Cuadro 4). En el proceso se observó que las mayores dificultades radican en la realización de investigaciones que respondan al banco de problemas y líneas de investigación declaradas en el CDI así como la utilización de los documentos normados durante el proceso asistencial comunitario, con valores inferiores a 3, lo que se corresponde en lo planteado por ellos en el cuestionario, no obstante se observó que la única competencia evaluada de excelente es la de desarrollar trabajo en equipo. La autora considera que existen dificultades generales en estas competencias y plantea la necesidad que el personal de enfermería tengan la capacidad de integrar todos estos tipos de saberes, y de esta manera poder desempeñarse eficientemente. Los enfermeros deben renovar sus conocimientos teóricos e integrarlos a sus experiencias, considerar que son modelos a seguir por futuras generaciones.

La autora coincide con lo expresado por Urbina que estas competencias deben caracterizar al personal de Enfermería, y son válidas para cualquier profesional de esta especialidad, sin depender del servicio y nivel de atención en que se esté desempeñando y considera que son un marco de referencia emergente que facilita el quehacer profesional, permitiendo así una sinergia en el equipo inter y multidisciplinario.

**Cuadro 4**. Medias del cumplimiento de las competencias básicas en el servicio comunitario.

|  |  |
| --- | --- |
| competencias básicas | Media |
| Desarrolla el trabajo en equipo. | 4.0 |
| Principios éticos, morales, políticos e ideológicos | 3,9 |
| Soluciona problemas inherentes a la profesión. | 3, 1 |
| Información y comunicación con familiares. | 4,3 |
| Realización de investigaciones que respondan al banco de problemas y líneas de investigación. | 2,3 |
| Desarrolla habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional. | 3,2 |
| Porte y aspecto personal del enfermero | 4,2 |
| Utilización de los documentos normados durante el proceso asistencial. | 2,9 |

Fuente: Guía de observación

**Propuesta de superación para el desarrollo de competencias profesionales en el personal de enfermería**

Estrategia docente:el presente curso de postgrado cuenta con un total de 90 horas. Las evaluaciones se realizarán de manera sistemática y la evaluación final será oral y escrita para comprobar si el personal de enfermería se apropiaron de los conocimientos.

Título: Competencias profesionales para aplicar en el servicio comunitario integral por parte del personal de enfermería.

Objetivo General: Capacitar al personal de enfermería que laboran en el CDI en cuanto a competencias profesionales del servicio comunitario integral.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nº | Temas | Formas de Organización | | | | | | | | | Total de horas |
|  |  | C | CP | S | | CT | | TI | | E |  |
| 1 | Atención de enfermería a la comunidad. | 2 | 6 | - | | 2 | | 10 | |  | 20 |
| 2 | Atención de enfermería en actividades de promoción comunitarias. | 2 | 6 | 2 | | 2 | | 8 | |  | 20 |
| 3 | Atención de enfermería en la promoción y educación para la salud. | 4 | 8 | - | | 2 | | 14 | |  | 28 |
| 4 | Atención de Enfermería a la los adolescentes en la comunidad. | 2 | 6 | | 2 | | 2 | | 2 |  | 14 |
| Evaluación | |  |  | |  | |  | |  | 8 | 8 |
| TOTAL | | 10 | 26 | | 4 | | 8 | | 34 | 8 | 90 |

**CONCLUSIONES**

Se definieron por parte del personal de enfermería las competencias específicas del servicio comunitario.

Los elementos que influyeron en la preparación general fueron: insuficiente preparación en investigaciones y no utilización de bibliografía actualizada.

El personal de enfermería fueron evaluados de medianamente competentes en el Proceso de Atención de Enfermería y las competencias básicas.

Se diseñó un curso de superación postgraduada para el perfeccionamiento de las competencias profesionales específicas del servicio comunitario integral.

**RECOMENDACIONES**

Acreditar el curso de postgrado propuesto para el desarrollo de competencias profesionales en el personal de enfermería.

Realizar estudios similares en el resto de los CDI del estado.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Díaz Lemus M. (2012). Introducción del Manual de Enfermedades Prevalentes de la infancia en la enseñanza de Enfermería en Cuba. Revista Cubana de Enfermería. 28(2):118-124. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v28n2/enf07212.pdf>

2. Soto Páez N, Chirino Acosta PA, Melo Moreno I, Morejón Rosales Y. (2012). El comportamiento de las competencias específicas de enfermería en el servicio de Neonatología. Rev Ciencias Médicas vol.16 no.6 Pinar del Río nov.-dic.

3. Urbina Laza O. (2011). Competencias de Enfermería para la seguridad del Paciente, Revista Cubana de Enfermería:27(3) 239-247.

4. Perdomo Victoria I, Martínez Calvo S. (2010). Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de Higiene y Epidemiología. Rev Cubana Salud Pública v.36 n.2 Ciudad de La Habana Mayo-jun.

5. Cabrera Diéguez L. (2012). Caracterización de las competencias laborales genéricas por los profesionales de enfermería y sus empleadores en relación con su preparación para el desempeño profesional. Trabajo para optar por el título de Máster en Educación Médica. Holguín.

6. Soto Fuentes, P, Reynaldos Grandón K, Martínez Santana D, Jerez Yáñez O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. Aquichan. Vol. 14, No. 1, 79-99.

7. Urbina Laza O, Soler Cárdenas SF, Otero Ceballos M. (2005). Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología. Educ Med Super v.19 n.2 Ciudad de la Habana abr.-jun.

8. Urbina Laza O. (2010). Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. Rev Cubana Salud Pública v.36 n.2 Ciudad de La Habana Mayo-jun.

9. Gonzáles Flores MJ. (2014). Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un Hospital privado. Universidad autonoma de Nuevo León. Tesis para optar por el título de Máster en Ciencias de la Enfermería.