



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud

**PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIDAD CLÍNICA DE CIRUGÍA NEONATAL DEL  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS**

Trabajo Especial de Grado presentado por:

Mayerling Caraballo

Como requisito para optar al título de:

**ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

Asesor: Miriam Rodríguez

Marzo, 2007



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud

**PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIDAD CLÍNICA DE CIRUGÍA NEONATAL DEL  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS**

Trabajo Especial de Grado presentado por:

Mayerling Caraballo

Como requisito para optar al título de:

**ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

Asesor: Miriam Rodríguez

Marzo, 2007

## Índice General

	Pág.
INDICE GENERAL .....	II
Índice de Tablas .....	IV
Índice de Figuras .....	V
Resumen .....	X
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I - EL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
<b>CAPITULO II - MARCO TEORICO .....</b>	<b>11</b>
RESEÑA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD.....	11
ANTECEDENTES.....	22
BASES TEÓRICAS .....	29
Perfil de Competencias.....	29
Competencias .....	33
BASES LEGALES .....	39
MARCO CONCEPTUAL.....	42
<b>CAPITULO III - MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>43</b>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	43
Tipo.....	43
Diseño.....	45
MÉTODO A SEGUIR.....	46
Unidad de estudio.....	47
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48

Población .....	48
Muestra .....	48
<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>49</b>
Técnica para el análisis de los datos.....	51
Consideraciones Éticas .....	52
Definición conceptual de la variable .....	52
Definición operacional de la variable .....	54
<b>CAPITULO IV - PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>62</b>
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	115
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>120</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>124</b>
ANEXO 1 – CUESTIONARIO .....	125
ANEXO 2 – RESULTADOS DEL INSTRUMENTO .....	136
ANEXO 3 – MODELO DEL PERFIL COMPETENCIAS .....	145

## Índice de Tablas

<b>Tabla</b>	<b>Pág.</b>
<b>1 Personal Profesional de Enfermería de la UCNN</b>	<b>4</b>
<b>2 Operacionalización de la variable</b>	<b>56</b>

## Índice de Gráficos

<b>Gráficos</b>	<b>Pág.</b>
<b><i>Competencias Asistenciales</i></b>	
1 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar la valoración y evaluación continúa del neonato	63
2 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a participar en estudios de casos clínicos	64
3 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a evaluar resultados clínicos	65
4 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar diagnóstico de enfermería	66
5 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería	67
6 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico	68
7 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a formular y ejecutar el plan de atención de enfermería	69
8 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a aplicar la terapéutica oportuna, de manera segura	70
9 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a hacer frente a situaciones de emergencia y necesidades urgentes	71
10 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a evaluar la atención ofrecida y modificarla cuando sea prudente	72
11 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a manipular equipos especializados como: Monitores, ventiladores	73
12 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar higiene y confort al neonato	74
13 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar el examen físico al neonato	75
14 Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a aplicar medidas de asepsia y antisepsia	76

15	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar higiene broncopulmonar al neonato	77
16	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar control de líquidos ingeridos y eliminados	78
17	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar colocación de gavaje	79
18	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a dar alimentación por vía enteral	80
19	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a canalizar acceso periférico	81
20	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a tomar muestras de sangre	82
21	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a tomar muestras de sangre	83
22	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a tomar muestras de secreciones corporales	84
23	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto administrar tratamiento por las diferentes vías	85
24	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a movilizar incubadoras	86
25	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar cuidados del catéter central	87
26	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar cuidados pre y post operatorios del neonato	88
27	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar cuidados de ostomias	89
28	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar cuidados de heridas	90
29	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP)	91
30	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a cuidados acordes a la patología quirúrgica	92

<b>31</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a cuanto a realizar cuidados postmortem</b>	<b>93</b>
	<i>Competencias Administrativas</i>	
<b>1</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a las Competencias Administrativas</b>	<b>94</b>
	<i>Competencias Docentes</i>	
<b>1</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a las Competencias Docentes</b>	<b>95</b>
	<i>Competencias de Investigación</i>	
<b>1</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a las Competencias de investigaciones</b>	<b>96</b>
	<i>Competencias Generales</i>	
<b>1</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar atención directa de enfermería</b>	<b>97</b>
<b>2</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a elaborar registros de enfermería, historias de enfermería, evaluación y reporte detallado en las hojas especiales establecidas</b>	<b>98</b>
<b>3</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a elaborar planes de cuidado a neonatos asignados</b>	<b>99</b>
<b>4</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realiza revista diaria de enfermería</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a participar con el equipo de salud en la revista médica diaria</b>	<b>101</b>

<b>6</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a participar con otras disciplinas para acordar acciones delegadas a enfermería</b>	<b>102</b>
<b>7</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a mantener el control del funcionamiento de equipos e informa fallas y deterioro detectados a la coordinadora de la unidad clínica</b>	<b>103</b>
<b>8</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a revisar y equipar diariamente las bandejas de emergencia</b>	<b>104</b>
<b>9</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores</b>	<b>105</b>
<b>10</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a hacer presentación de casos clínicos</b>	<b>106</b>
<b>11</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a realizar entrega de turno, tanto de los neonatos a su cargo como de los equipos utilizados</b>	<b>107</b>
<b>12</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a participar con la coordinadora docente en el desarrollo de programas de educación continúa</b>	<b>108</b>
<b>13</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a participar en el desarrollo y divulgación de los cuidados del neonato con patología quirúrgica con grupos de estudiantes</b>	<b>109</b>
<b>14</b>	<b>Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato</b>	<b>110</b>

15	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a promover y asistir a reuniones del equipo de salud	111
	<i>Competencias Claves</i>	
1	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a promover y asistir a reuniones del equipo de salud	112
	<i>Características Especiales</i>	
1	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a tener creatividad	113
1	Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, en cuanto a todos los aspectos del instrumento aplicado	114



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO**  
**ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN**  
**Postgrado en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud**

**PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA**  
**UNIDAD CLÍNICA DE CIRUGÍA NEONATAL DEL**  
**HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS**

Autor: **Caraballo G. Mayerling**

Asesor: **Miriam Rodríguez**

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental determinar el Perfil de Competencias del Profesional de Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas. La investigación se constituyó en fases con la finalidad de realizar un trabajo coordinado, organizado y coherente. El estudio es de tipo descriptivo, documental y de campo, el diseño es no experimental, transeccional descriptivo, teniendo como población dieciocho (18) profesionales de enfermería de atención directa que trabajan en la UCNN, además de la coordinadora del área, se tomó como unidad de estudio e indagación a todos los sujetos de la población, por tratarse de una muestra censal; a quienes se les aplicó un instrumento tipo cuestionario, para recopilar la información necesaria; los datos obtenidos se organizaron, codificaron y tabularon para su análisis e interpretación, utilizando las técnicas del análisis cualitativo y cuantitativo. Los resultados obtenidos permitieron apreciar que existe un gran consenso de opiniones entre los profesionales de enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto al Perfil de Competencias, lográndose evidenciar en las respuestas dadas en el instrumento. La investigación contribuirá al mejoramiento, del proceso de reclutamiento y selección, dándole la oportunidad a los profesionales de enfermería de conocer, su perfil de competencia y el requerido por el puesto que ocupan o aspiran, identificando y actuando sobre las acciones necesarias para conseguir el perfil requerido.

**Descriptor:** Perfil, Competencias, Profesionales de Enfermería, UCNN, Recurso Humano.

## INTRODUCCIÓN

En toda organización de índole pública o privada debe existir el departamento de recursos humanos, con su respectiva oficina de reclutamiento y selección de personal, teniendo como norte encaminar sus acciones entre otras cosas a la búsqueda del recurso humano idóneo, necesario para el logro de los objetivos de la organización, para aprovechar todo su potencial de realización.

La organización necesita disponer de las personas adecuadas, para el trabajo que debe hacerse y esto requiere de un riguroso trabajo, de planeación de personal integrada es decir la planeación de personal, no debe realizarse aislada sin tomar en consideración la misión, visión y los objetivos de la organización. Además de las necesidades presentes y futuras de recurso humano capacitado, debe realizarse tomando en cuenta el tipo de servicio prestado, la demanda de este, el comportamiento de los usuarios con respecto al servicio prestado y a la satisfacción del mismo.

Dado que el analista de personal proporciona información en relación al análisis y descripción del cargo, así como las competencias, funciones, tareas, especificaciones humanas del cargo y los niveles de desempeño que se requieren, se hace necesario que en todo proceso de selección se tome en consideración esta información a la hora de llenar una vacante, más aún si se trata de un área especializada como es el caso de la terapia de Cirugía Neonatal, donde el personal profesional de enfermería debe contar con la suficiente pericia, habilidades y destrezas para prestar sus servicios en esta área, además de gustarle trabajar con recién nacidos y/o neonatos es fundamental sentirse a gusto en el área donde se trabaja, la vacante debe ser llenada por el personal más calificado.

La presente investigación está estructurada en 5 capítulos: Capítulo I contiene el planteamiento del problema, la justificación, objetivos de la investigación y alcance.

El Capítulo II presenta una relación generalizada de los antecedentes de la investigación objeto de estudio, así como de otras investigaciones vinculadas y la base conceptual para efectuar el análisis respectivo.

El Capítulo III expone la metodología empleada para el desarrollo de la investigación, para obtener la información, realizar el análisis de los datos. Así mismo, se puede observar el tipo y diseño de la Investigación, la población en estudio con su respectiva muestra y finalmente la validez y la confiabilidad respectivamente.

El Capítulo IV presenta el análisis de datos propuesto.

El Capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Por último se mencionan las referencias bibliográficas consultadas para la realización de la investigación.

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del problema**

El Hospital Universitario de Caracas (HUC) es de tipo IV con funciones docentes, investigación asistencial y administrativas bien definidas. Está adscrito al Ministerio de Salud (M.S). Se encuentra ubicado en la Universidad Central de Venezuela, Los Chaguaramos. Cuenta con La Unidad de Cirugía Neonatal (UCNN) como centro de terapia intensiva, su objeto es atender a todos los recién nacidos y/o neonatos que presenten patologías quirúrgicas y tengan menos de 30 días de vida, requiriendo ser hospitalizados prestándole los servicios especializados del área, es de hacer notar que estos ingresan del área metropolitana así como del interior del país.

La unidad está ubicada en el piso 9, ala este ambiente 29 de la Unidad Clínica de Pediatría Quirúrgica; tiene una capacidad de 8 cupos de hospitalización; se han realizado remodelaciones con el fin de optimizar el servicio prestado. A todos los recién nacidos se les presta cuidados de enfermería individualizados, integrales, óptimos y oportunos para dar respuesta a los problemas y/o necesidades que presenten, para ello se aplican técnicas y procedimientos fundamentados en el método científico, empleando como herramienta de trabajo el proceso de atención de enfermería (P.A.E) sintetizado en un plan de atención de enfermería que contiene el diagnóstico, el objetivo, las acciones de enfermería con su razonamiento científico y la evaluación.

El personal de enfermería de la UCNN cumple con funciones asistenciales, administrativas, docentes y de investigación. El departamento de recursos humanos del HUC clasifica de la siguiente forma al profesional de enfermería: las enfermeras T.S.U entran en la calificación de Enfermera (o) I ubicándose en el Grado 15 dentro de la escala de profesionalización encontrándose en las áreas

de atención directa al usuario y las licenciadas (os) son calificadas Enfermera (o) II Grado 17, también dan atención directa al usuario con la posibilidad desempeñarse como coordinadora por concurso de oposición y Enfermera (o) III Grado 19 se encuentra en ejerciendo cargo de supervisión.

En la unidad labora el siguiente personal de enfermería además del personal médico y de limpieza.

**Tabla 1**  
**Personal de enfermería de la UCNN**

CARGO	TURNO 7 /1 PM	TURNO 1/7 PM	TURNO 7PM/7 AM GRUPO I	TURNO 7PM/ 7AM GRUPO II	TOTAL
SUPERVISORA ENFERMERA III LICENCIADA	1	1	1	1	4
COORDINADORA ENFERMERA II LICENCIADA	1	0	0	0	1
ENFERMERA I DE ATENCIÓN DIRECTA T.S.U	3	5	0	1	9
ENFERMERA II DE ATENCIÓN DIRECTA LICENCIADA	2	1	4	3	10
TOTAL	7	7	5	5	24

**Fuente: Departamento de Enfermería del HUC. 2006.**

Durante la práctica diaria de enfermería se ha observado que para brindar una mejor atención integral, de óptima calidad, es necesario entre otras cosas contar con un recurso humano con capacidades específicas requeridas, para el buen desempeño de la profesión, requisito indispensable para atender las necesidades de los usuarios dentro de la organización.

Los profesionales de enfermería de la UCNN, cuentan con una formación académica, son egresados de las diversas instituciones universitarias del país, que tienen ciertas similitudes en el perfil de formación para los profesionales de enfermería, a pesar de ello, pareciera no ser suficiente todo este conglomerado de

conocimientos generales de todas las áreas de la salud, que están inmersas en enfermería de una u otra forma, para trabajar en áreas de especialización como es el caso de la UCNN. La formación profesional debe tener como prioridad lograr desempeños eficientes, eficaces y coherentes con el área de trabajo, a partir de la identificación de las competencias necesarias en cada carrera profesional. Una competencia es lo que hace a un profesional de enfermería competente para realizar un trabajo o una actividad y ser exitoso en la misma, lo que significa la correlación entre conocimientos, habilidades, destrezas, pericia y capacidades específicas acordes con su área de trabajo.

Al respecto Spencer y Spencer (1993), definen “competencia como característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio” (P.9)

Se requiere que el personal de enfermería se especialice de acuerdo al área de trabajo en la cual se desenvuelve, en la actualidad no hay curso de especialización de cuarto nivel universitario en Cuidados Intensivos Neonatales en el área médica, así como ninguno relacionado con cirugía neonatal en lo que corresponde a la formación del profesional de enfermería, ambos cursos de especialización están en proyecto, solamente existen cursos de adiestramiento en cuidados intensivos del neonato con una duración de seis (6) meses a un año dependiendo de la institución que lo imparta.

El Departamento de Enfermería del HUC a través de su sección docente ha realizado en algunas oportunidades el mencionado curso, combinando la parte médica, con la quirúrgica (Cirugía Neonatal), tanto en la teoría como en la práctica ya que al realizar las pasantías los profesionales de enfermería tienen la oportunidad de pasar por la terapia neonatal médica del hospital, así como por la Unidad de Cirugía Neonatal, bajo la tutela del facilitador docente.

La referida experiencia académica ha tenido receptividad, ya que al indagar con los profesionales de enfermería de los diferentes, turnos de trabajo de UCNN sobre este curso opinan que es necesario realizarlo, y señalan que debe ser unos de los requisitos para trabajar en esta área; sin embargo solamente cuatro (4) licenciadas han realizado el curso, el resto no lo ha efectuado, sus aprendizajes sobre el área los han obtenido del día a día trabajando en la UCNN, ya que no existen manuales de técnicas y procedimientos al respecto.

Por otra parte, si se asume que el personal de enfermería intensivista, es todo aquel profesional que ha egresado de los cursos, debidamente acreditados para tal fin, que cumplen con las normativas existentes, lo que le permite actuar como elemento comprometido, responsable participando en la toma de decisiones dentro del equipo de salud, brindando una atención oportuna de calidad integral al neonato críticamente enfermo con patología quirúrgica, es lógico que se prepare al profesional de enfermería en esta área para el ejercicio apropiado de sus funciones.

En el Departamento de Recursos Humanos del HUC no existe una descripción del perfil del cargo de la Enfermera de Terapia Intensivista Neonatal, y menos aún el de la Enfermera de la Unidad de Cirugía Neonatal. Al entrevistar al analista de personal del HUC refiere que no cuentan con esa información, solamente manejan la descripción del cargo en enfermería de acuerdo al grado establecido en el manual de descripción del cargo emanado por el Viceministerio de Planificación y Desarrollo Institucional (Vipladin 1994), además dicho desempeño no esta actualizado, sin embargo tienen información de que lo están actualizando y en el hospital tienen en proyecto hacer la descripción del cargo de las áreas de especialidad, así mismos refiere que se va a establecer como norma para trabajar en las áreas de especialidad tener el curso de adiestramiento de la misma. En el Departamento de Enfermería del hospital no manejan otra información diferente a la aportada por el analista de personal. De allí que se estima de interés la realización de un estudio que, por un lado, permita la identificación y análisis de

los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño óptimo del profesional de enfermería en la UCNN; y por otro, determine el perfil de competencias para ejercer el cargo en el área de especialidad.

Con base a estos señalamientos surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es el perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General.**

Determinar el perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas.

#### **Objetivos Específicos.**

- Identificar las competencias del profesional de enfermería inherentes al cargo que desempeña en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.
- Identificar las competencias profesionales claves para el desempeño del cargo de la enfermera (o) en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.
- Analizar el cargo actual de la enfermera (o) de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.
- Describir las características requeridas por la enfermera (o) para la prestación de sus servicios en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.

## JUSTIFICACIÓN

El profesional de enfermería en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal, debe tener una descripción del perfil de competencias dentro de la organización, acorde al cargo que desempeña, el cual debe estar normatizado en el manual de descripción del cargo del Departamento de Recursos Humanos del HUC; así como en el Departamento de Enfermería y en los manuales administrativos. Es fundamental para la optimización del recurso humano, la determinación del perfil de competencias del profesional de enfermería asignado a la UCNN, estableciendo su campo de acción en base a sus competencias, en consonancia con sus funciones: asistenciales, administrativas, docentes y de investigación.

Considerando que el nivel de preparación profesional es directamente proporcional al nivel de calidad de los cuidados dados a los recién nacidos y/o neonatos que por su estado clínico pueden tener o tienen un incidente que puede desencadenar un estado crítico para éste, entendiendo como estado crítico, aquel que por evolución clínica pudiese alterar gravemente una o más de las constantes vitales, ritmo cardiaco, ritmo respiratorio, presión arterial y temperatura, requiriendo estar en la UCNN.

Los recién nacidos y/o neonatos que presentan patologías quirúrgicas son recluidos en la UCNN para su diagnóstico y tratamiento, generalmente es el profesional de enfermería quien pasa la mayor parte del tiempo con él, brindándole cuidados de enfermería integrales e individualizados. El profesional de enfermería que labora en la UCNN debe reunir un conjunto de características especiales, bien definidas como lo son aptitud, actitud, responsabilidad, conocimientos, habilidades y destrezas para cumplir eficientemente sus funciones acordes al cargo que desempeña.

Es evidente que para trabajar en la UCNN con recién nacido y/o neonato, en estado crítico con patologías quirúrgicas presentes se necesita personal competente, habituado a aplicar el proceso de atención de enfermería y tratamientos, específicos para cada situación. Toda organización requiere contar con personal calificado, y el HUC debe contar con personal de enfermería que aporte a la organización, las competencias individuales que de ellos se requieren valorando las competencias con que cuentan sus profesionales de enfermería alcanzando mayores estándares de productividad.

El departamento de Recursos Humanos del HUC y en particular la sección de reclutamiento y selección de personal; debe conocer las competencias de las enfermeras profesionales de la UCNN, para mantener sistemas más acordes con las actividades realizadas por estas profesionales de la salud, para facilitar el ingreso de nuevo personal de enfermería, permitiéndole a su vez contar con recurso humano calificado, cuyas competencias se adecuan a las necesidades de la organización, siendo beneficioso para ambas partes sobre todo para el profesional que está desempeñándose en el cargo, ya que estará clasificado acorde a su nivel de preparación, capacidades y potencial.

El departamento de enfermería y en especial la sección docente, al planificar el adiestramiento del profesional de enfermería de las áreas de especialidad; debe contar con el perfil de competencias, que le sirvan de base para adiestrar a la enfermera (o) en aquellas que no posee y que son requeridas para el cargo que ocupa, mejorando su desempeño.

El personal de enfermería que se encuentra ubicado en unidades de especialidad debe ser seleccionado, adiestrado, evaluado y remunerado según parámetros más acordes con lo que son las exigencias del cargo, de manera que tenga una mejor y más rápida adaptación a su cargo de trabajo; con lo que será mejor aprovechado y desarrollado su potencial, evitando ser subutilizado y sus

competencias estarán más acordes a las exigencias al área de su especialidad y a las del cargo. Con base en los anteriores argumentos, la principal razón que justifica esta investigación es la siguiente: El perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.

### **ALCANCE**

El presente estudio contempla determinar el perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas basado en los lineamientos y requisitos para trabajar en esta área de la salud.

Abarcando solo la determinación del perfil, identificación de los límites y alcances del cargo, de acuerdo a las funciones cumplidas por el profesional de enfermería, no contemplando la elaboración ni implantación del perfil en la organización ya que la aprobación del mismo depende de la instancia superior a quien se le dará a conocer la investigación.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

El presente Capítulo está referido al proceso de revisión y documentación bibliográfica que se lleva a cabo para hacer posible la investigación, en base a los objetivos planteados, empleando técnicas y procedimientos de investigación para la recopilación de la información.

### **Reseña Organizacional**

#### **Servicio de Cirugía Pediátrica Cátedra de Clínica Terapeuta Quirúrgica Pediátrica**

En el servicio de pediatría que se asentó en el H.U.C., el primero de julio, 1.957, el Doctor Hernán Quintero Uzcategui formaba parte del docente encargado de tratar los casos quirúrgicos de esa dependencia; su tesonera constancia no descanso hasta ver creado el servicio y la Cátedra de clínica y terapéutica quirúrgica pediátrica; esta última aprobada el 12 de diciembre de 1.974.

Para interesar a las autoridades del hospital universitario para que se decidieran a fundar este servicio, Quintero elaboró un trabajo estadístico en colaboración del Doctor Rafael Borges, de la escuela de salud pública del ministerio de sanidad y asistencia, para lo cual revisaron los anuarios de epidemiología y estadística vital de Venezuela, durante un periodo de diez años (1959-1968), de esta investigación se obtuvieron datos muy significativos.

Estas investigaciones sirvieron de base para pedir al consejo directivo del hospital la creación en el departamento de pediatría, de una unidad de cuidados intensivos para los recién nacidos que requieran tratamientos quirúrgicos.

A finales de 1.970 se tenía ya la dotación completa para instalar la unidad de cirugía neonatal del hospital universitario de Caracas. Fue así como la administración del hospital acondiciono a la mayor brevedad los locales necesarios y suministro el personal especializado medico, enfermeras graduadas y auxiliares, a quien se les dio un curso de entrenamiento de tres semanas.

La unidad de se inauguró, el 15 de octubre de 1.972. A los tres años de fundada se habían intervenido casi doscientos recién nacidos con una mortalidad global de 8.5%. El éxito también fue rotundo en intervenciones graves y de alta mortalidad, es así que en las atresias esofágicas cuya mortalidad anteriormente era de 83.3% en esta unidad bajo a 43,66%; en las atresias duodenales de 66% se redujo a 21.42%. En otras malformaciones graves como hernia umbilical y hernia diafragmática obtuvieron resultados similares a los citados anteriormente.

### **Requisitos para la admisión**

- 1.- Edad: hasta los treinta días de nacidos.
- 2.- Peso: hasta los Kg. 3.500 (Lb. 7.7), aunque la edad sea mayor a un mes.
- 3.- Estar comprendido dentro de la patología que se admite en la unidad.

### **Relación con el exterior**

La unidad es considerada como un servicio de aislamiento, de tal manera que solo tiene acceso a ella el personal que tiene asignado. No se permiten las visitas a personas ajenas al equipo, ni tampoco por consiguiente de los familiares de los pequeños pacientes hospitalizados.

### **Personal**

El personal adscrito a la unidad consta de:

- 1 Cirujano jefe, profesor titular del departamento de pediatría de la Universidad Central de Venezuela.
- 6 Cirujano especialista adjunto.

- 1 Pediatra especialista neonatólogo.
- 4 Cirujano residente del curso de postgrado de pediatría quirúrgica.
- 16 Enfermeras profesionales.

### **Personal medico de consulta**

Afamosos profesores universitarios pertenecientes al cuerpo medico de Hospital Universitario nos prestan su valiosa colaboración con las siguientes especialidades anestesiología, cardiología, cirugía cardiovascular, endocrinología, y nutrición, gastroenterología, genética, hematológica, neurocirugía, neurología, otorrinolaringología, oncología, radiología y urología.

### **Docencia**

El personal medico de la unidad de cirugía neonatal, cumple programas docentes en el postgrado de pediatría y de pediatría quirúrgica y colaboradora estrechamente con las cátedras de cirugía y especialidades en todo lo referente a la docencia de postgrado.

## **Reglamento De La Unidad De Cirugía Neonatal**

### **CAPITULO I**

#### **OBJETOS Y FUNCIONES**

**Artículo 1º** La unidad de cirugía neonatal del Hospital Universitario de Caracas es un centro de terapia intensiva del recién nacido quirúrgico y su objeto es el de atender a los niños que requieran de los correspondientes servicios especializados, con las limitaciones que señala este reglamento.

**Artículo 2º** Los servicios de la Unidad serán prestados a todos los recién nacidos del área metropolitana y del interior del país que así lo requieran.

## CAPITULO II

### DEL PERSONAL DE LA UNIDAD

**Artículo 3º** La unidad de cirugía neonatal será atendida por el siguiente personal.

A.- Por el jefe de la Unidad.

B.- Por el personal docente del departamento de pediatría designado por el jefe de la Unidad, previa aprobación del jefe del Departamento.

C.- Por los médicos especialistas que le asignen el presupuesto del Instituto.

D.- Por el personal medico especialista de la consulta, escogido entre el cuerpo de medico activos del Hospital Universitario de Caracas.

E.- Por los residentes de los cursos de postgrado de pediatría medica quirúrgica, de manera rotatoria.

F.- Por el personal de enfermeras graduadas y auxiliares asignado a la unidad.

**Único:** Las funciones de jefe de la Unidad la ejercerá el jefe del servicio de pediatría quirúrgica y, en su lugar, el docente inmediato es el escalafón universitario.

**Artículo 4º** El personal de la Unidad contribuirá a la relación de actividades docente en el campo de la cirugía del neonato.

## CAPITULO III

### DE LAS ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL PERSONAL

#### Del Jefe de la Unidad

**Artículo 5º.** El jefe de la Unidad tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

A.- Ejercerá el inmediato gobierno de Dependencia.

B.- Cumplirá y velara por el fiel cumplimiento de las disposiciones de este reglamento.

C.- Colaborara estrechamente con el Jefe de Servicio de Pediatría en cuanto a la organización de la docencia, rotación de personal Residentes de postgrado por la Unidad y, en general, en todo lo que redunde en beneficio de los niños hospitalizados.

D.- Tramitara lo relacionado con las funciones y conducción del personal adscrito a la Unidad.

E.- Coordinará, supervisara y evaluara las actividades propias de la Dependencia.

F.- Conocerá de los problemas disciplinarios que ocurran en la Unidad, y tramitara ante el organismo o persona competente lo que corresponde a cada caso.

G.- Estudiara y resolverá las consultas de índole técnica o administrativa que le sean formuladas por el personal.

H.- Responderá por la admisión, estancia y salida de pacientes, conformes a las revisiones de este Reglamento.

**Artículo 8º.** Son atribuciones y deberes de los médicos residentes:

A.- Cumplir dentro de los horarios correspondientes con las disposiciones que el Jefe de la Unidad, los adjuntos especialistas o la Dirección del Hospital les indique y realizar todas las actividades, de asistencia a los pacientes que le sean señalados.

**Artículo 9º.** El personal medico en servicio de guardia permanecerá en condiciones de prestar la atención que se requiera tan pronto como sea solicitada.

**Artículo 10º.** El abandono de la guardia, sin la previa autorización de su superior inmediato, constituirá una falta grave que será sancionada de acuerdo con las normas disciplinarias del Hospital Universitario de Caracas.

**Artículo 11º.** El personal de enfermeras en ejercicio de sus funciones profesionales cumplirá con las disposiciones que dicten en cada caso el personal medico en servicio.

## **CAPITULO IV**

### **DEL INGRESO Y EGRESO DE PACIENTES**

**Artículo 12º.** La Unidad de Cirugía Neonatal recibirá pacientes de las siguientes fuentes:

A.- De la maternidad y retenes del Hospital Universitario.

B.- De las maternidades del área metropolitana.

C.- De las maternidades y hospitales del interior de país.

**Artículo 13º.** Solo serán admitidos en la Universidad los casos cuya patología este incluida en la lista de afecciones quirúrgicas que se inserta a continuación de este Reglamento.

**Único:** Las excepciones a esta disposición serán consideradas en junta médica constituida por el personal de la Unidad.

**Artículo 14º.** Los límites de edad y peso de los pacientes que sean admitidos serán los siguientes:

Edad: hasta 30 días de nacidos.

Peso: hasta Kg. 3.500.

**Artículo 15º.** Desde su ingreso a la Unidad el paciente quedara bajo los cuidados exclusivos del personal adscrito a ella.

**Artículo 16º.** La historia clínica será elaborada por el residente quirúrgico o pediátrico según las normas establecidas internamente.

**Único:** El cirujano especialista adjunto tendrá la obligación de hacer, en las hojas especiales de la Dependencia, un resumen de la historia clínica que llevara anexa una copia de la descripción de la intervención y el resultado de la autopsia.

**Artículo 17º.** Todas las admisiones deberán ser autorizadas por el Jefe de la Unidad, y en caso de intervención quirúrgica el equipo será designado por dicho funcionario.

**Artículo 18º.** El periodo de estada de los pacientes hospitalizados lo determinara el Jefe de la Unidad de acuerdo con los médicos adjuntos.

**Único:** En caso de no encontrarse presente el Jefe de la Unidad, las decisiones serán tomadas por el cirujano especialista adjunto.

**Artículo 19º.** No se permitirá visita a los pacientes, ni de familiares ni de personas Al equipo medico de la Unidad.

**Artículo 20º.** El Departamento del Servicio Social del Instituto informara oportunamente a las autoridades hospitalarias competentes sobre las posibilidades económicas de los pacientes que sean admitidos en la Unidad de Cirugía Neonatal.

**CAPITULO V**  
**DE LAS RELACIONES DE LA UNIDAD CON EL DEPARTAMENTO DE**  
**PEDIATRIA**

**Artículo 21º.** La Unidad de Cirugía Neonatal estará capacitada para cumplir programas de docencia, y con este objeto colaborara con las cátedras del Departamento de Pediatría. Estos programas se realizaran de común acuerdo entre el Jefe del Departamento, los profesores que designe y el personal de la Unidad.

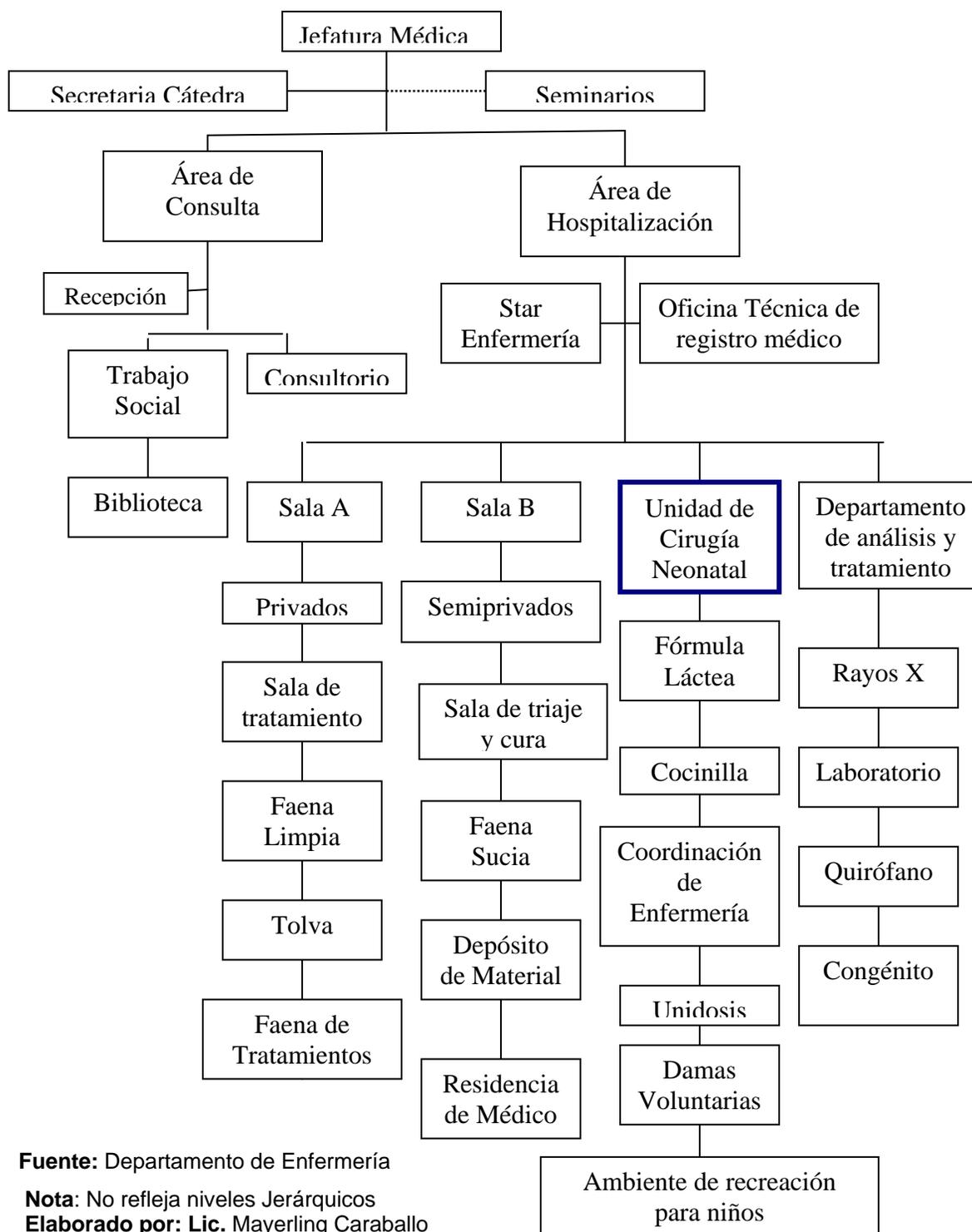
**Único:** El docente encargado de Patología Neonatal guardara relaciones directas con el personal de la Unidad, y se considerara como parte de este. Dicho funcionario colaborara en todo lo relacionado con la atención integral del recién nacido.

**CAPITULO VI**  
**DISPOCIONES FINALES**

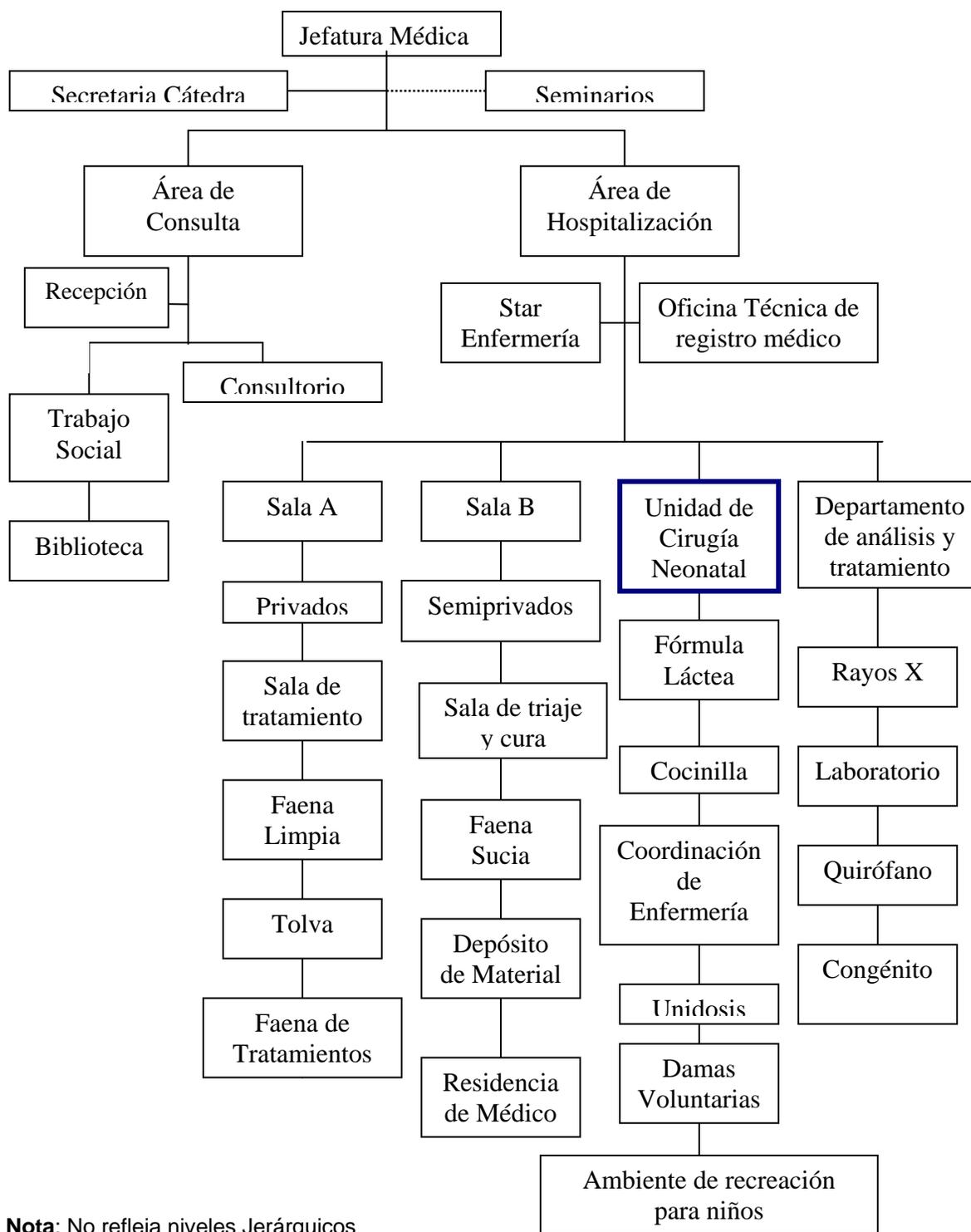
**Artículo 22º.** El equipo e instrumental de la Unidad de Cirugía Neonatal están destinados al uso exclusivo de los pacientes y del personal de la misma y, por consiguiente, no se permitirá el que sean retirados por ninguna causa o motivos del recinto de la Unidad.

**Artículo 23º.** Todo lo no previsto en este reglamento será resuelto en cada caso por el Jefe de la Unidad, de común acuerdo con el Jefe del Departamento de Pediatría del Hospital Universitario.

## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD CLÍNICA DE PEDIATRIA QUIRÚRGICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS - AÑO 2005



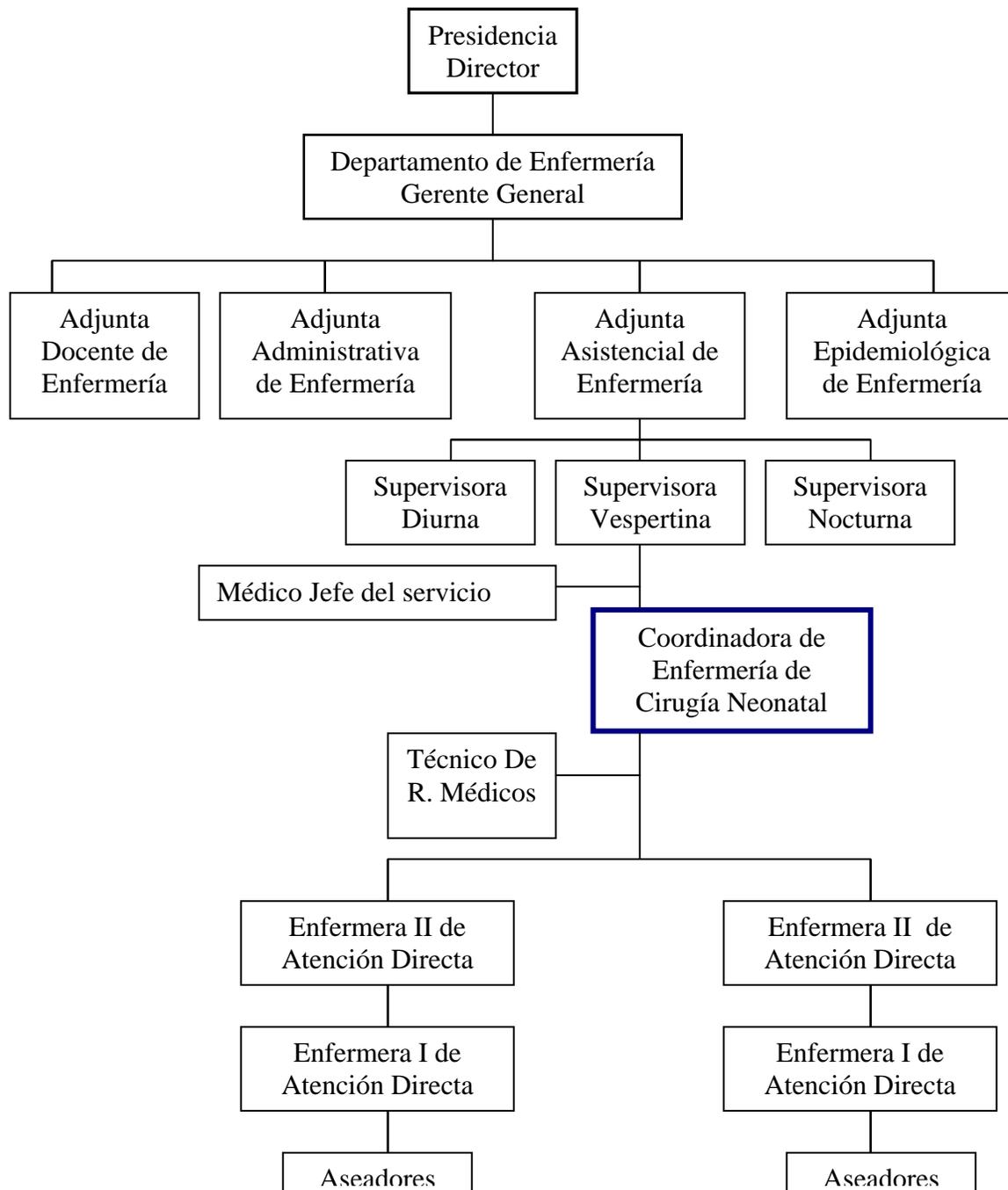
## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD CLÍNICA DE PEDIATRIA QUIRÚRGICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS - AÑO 2005



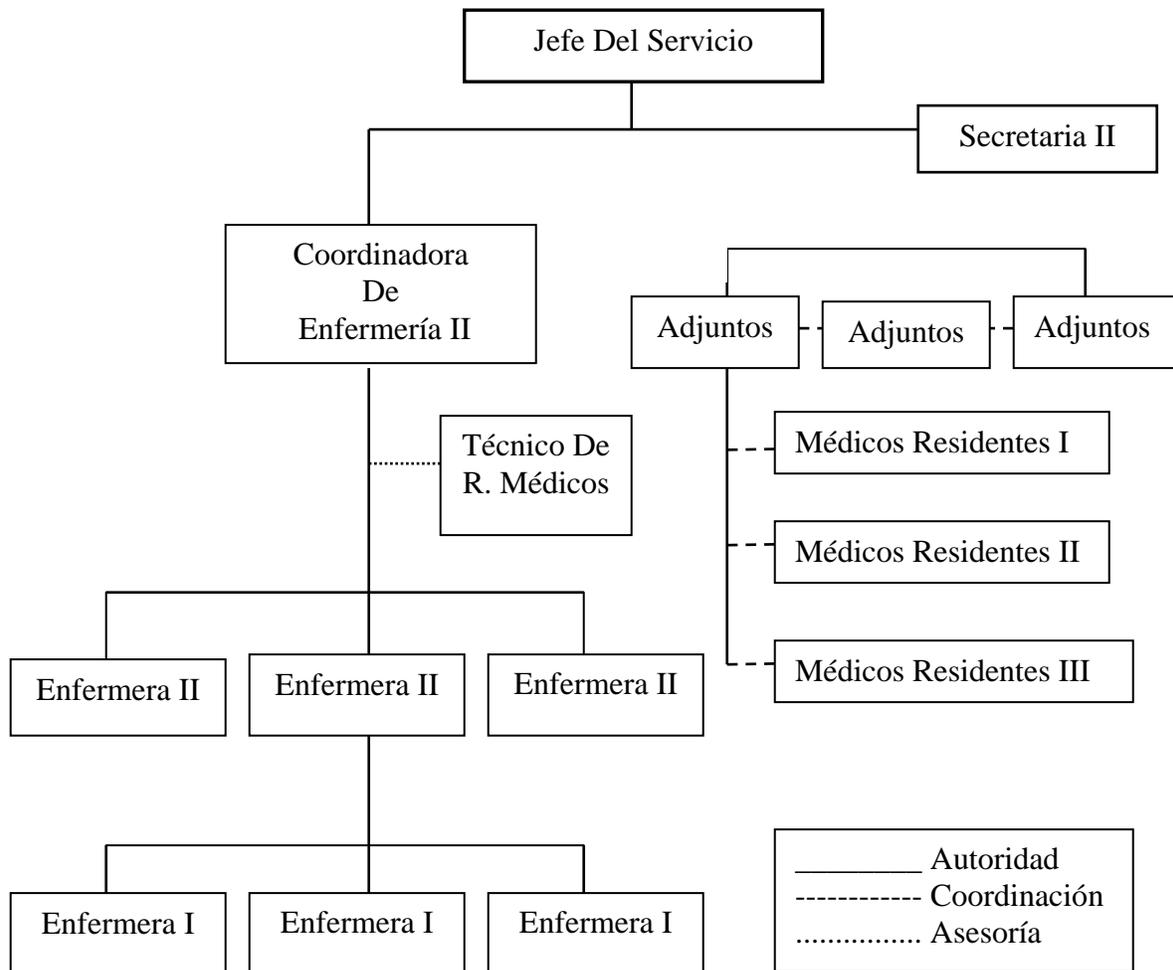
**Nota:** No refleja niveles Jerárquicos  
**Elaborado por:** Lic. Mayerling Caraballo

**Fuente:** Departamento de Enfermería

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA UNIDAD CLÍNICA DE CIRUGÍA  
NEONATAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS AÑO 2005**



**ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA UNIDAD CLÍNICA DE CIRUGÍA  
NEONATAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS  
AÑO 2005**



**Fuente:** Departamento de Enfermería

**Elaborado por:** Lic. Mayerling Caraballo, Octubre MMV

## Antecedentes de la investigación

Los antecedentes surgen de la revisión bibliográfica, procurándole al investigador una perspectiva más objetiva para el desarrollo de la investigación.

Claret, A. (2005) indica que los antecedentes se refieren a:

La revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascensos, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas entre otros. (p.21).

Los antecedentes sustentan en todo su contenido la investigación realizada, se focalizan elementos inherentes al perfil del cargo de la enfermera (o) profesional en el marco de sus competencias.

De acuerdo con el concepto, a continuación se presenta los antecedentes de la presente investigación.

Dentro de este orden de ideas Figuera G, Nancira. Figuera G, Evelia. (2003), realizaron un trabajo de investigación titulado: **Competencias profesionales de la enfermera en salud comunitaria y su relación con la promoción de la salud escolar, en ambulatorios del distrito Valencia estado Carabobo**. Trabajo especial de grado de maestría no publicado. Universidad Rómulo Gallegos. San Juan de Los Morros, Edo Guarico.

El trabajo tuvo como objetivo determinar si las competencias profesionales de la enfermera en salud comunitaria, en sus factores: capacidades cognoscitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras se relacionan con la

promoción de la salud escolar, en sus factores: Prevención de enfermedades y educación para la salud del escolar, que desarrolla en el ámbito del ambulatorio y la escuela.

En términos metodológicos, la investigación se vinculó a un diseño no experimental-Expost-facto-transeccional-correlacional; la población estuvo representada por ciento treinta (130) enfermeras comunitarias y la muestra fue seleccionada en forma intencional, quedando integrada por el 29% de la población.

Para la recolección de la información aplicaron un instrumento construido en escala tipo lickert de cinco puntos, que midió en términos de: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente de desacuerdo, las expresiones de los elementos muestrales respecto a las competencias profesionales a través de 42 ítems y la promoción de la salud escolar, mediante 27 ítems, la confiabilidad para la primera parte del instrumento alcanzo un valor de 0,93 según el índice Kr 20 y la segunda parte del instrumento, obtuvo un puntaje de 0,94 a través del coeficiente alfa cronbach.

Las autoras del estudio concluyeron que los resultados obtenidos permitieron confirmar la hipótesis general planteada: Si existe relación entre las competencias profesionales de la enfermera en salud comunitaria en sus factores: Competencias psicomotoras, la promoción de la salud escolar, en sus factores: Prevención de enfermedades y educación para la salud escolar, dado el valor obtenido del coeficiente de Pearson que fue de 0.513, de moderada magnitud y con significación estadística (P.20.05) lo que les asegura la existencia de una asociación significativa en las variables estudiadas, concluyen recomendando promover el estudio de las competencias profesionales de las enfermeras en salud comunitaria a nivel pre y post grado para fortalecer la reacción de una línea de

investigación nacional referidas a las competencias profesionales en el programa de salud escolar.

Para la presente investigación es de gran significancia por que refleja, lo importante del estudio de las competencias del profesional de enfermería, ya que revisten de gran valor, independientemente de su campo de acción y están directamente relacionadas con sus capacidades cognoscitivas, psicomotoras y afectivas, evidenciándose durante la ejecución de sus actividades, estando encaminadas a la prevención de enfermedades y fomento de la salud.

Por su parte Carreño B, Marvelis. Reyes de C, María (2004) desarrollaron un trabajo denominado: **Competencia del profesional de enfermería en la satisfacción de las necesidades psicológicas de las pacientes con cáncer de mama recluidas en el departamento de cirugía adulto del hospital universitario “Dr. Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas.** Trabajo de grado no publicado presentado para optar al título de Licenciado en Enfermería. Universidad Central de Venezuela Escuela Experimental de Enfermería. Caracas.

El propósito del trabajo fue determinar la competencia profesional de enfermería en la satisfacción de las necesidades psicológicas de las pacientes con cáncer de mama recluidas en el departamento de cirugía adulto del hospital universitario “Dr. Manuel Núñez Tovar” Maturín Estado Monagas. El estudio está enmarcado en un tipo de estudio descriptivo, de campo ya que son informaciones de fuentes vivas y se recogieron en su contexto natural, la población estuvo conformada por seis (6) enfermeras de atención directa, con título de licenciadas y técnicos superiores en enfermería, tomaron la totalidad de la población por ser finita. El instrumento fue una Guía de Observación, con un total de treinta y cinco (35) ítems, la confiabilidad del instrumento fue determinada mediante la técnica de unificación de criterios, uniéndose los datos obtenidos mediante registros, con el fin de ser comparados en intervalos. Las técnicas estadísticas aplicadas fueron

descriptivas. El análisis realizado permitió concluir que la competencia de orientación, expresión de sentimientos y apoyo emocional de los profesionales de enfermería es “baja” por lo que consideraron pertinente tomar en cuenta esta problemática y desarrollar las recomendaciones para así garantizar la satisfacción de las necesidades psicológicas de las pacientes con cáncer de mama. Concluyeron que existe un déficit en la interacción enfermera-enferma donde obviamente no se cumplen las competencias de enfermería en su totalidad, las competencias de enfermería están relacionadas con las acciones que las enfermeras deberán ser capaz de desarrollar respecto a las necesidades psicológicas que presentan las pacientes con cáncer de mama. Sus conocimientos habilidades y actitudes les permiten relacionarse entre si, para el desempeño satisfactorio de actividades que puedan dar solución a dicha problemática.

Para esta investigación es de gran valor porque refleja la importancia de la enfermera profesional de atención directa, quien mayormente comparte con los pacientes, y es por ello que debe cumplir con sus competencias profesionales, dándole la oportunidad al paciente de expresarse, satisfacer sus necesidades, para ello la enfermera cuenta con sus conocimientos, habilidades y destrezas, de manera tal que oportunamente puede brindarle apoyo y orientación en todo lo referente a su enfermedad.

Es importante destacar, el trabajo desarrollado por: Contreras Eliécer, Maita Matilde, Muiñoz Marbella (2004) denominado: **Competencias profesionales de las enfermeras (os) egresadas (os) como técnico superior que laboran en el complejo hospitalario Ruiz y Páez de Ciudad Bolívar- estado Bolívar. Primer semestre del año 2004.** Trabajo de grado no publicado presentado para optar al título de Licenciado en Enfermería. Universidad Central de Venezuela Escuela Experimental de Enfermería. Caracas.

El propósito de este trabajo de grado, fue determinar las competencias profesionales de las (os) enfermeras (os) como técnicos superiores en su dimensión conductas afectivas, conductas cognitivas y conductas psicomotoras. La sustentación teórica de la misma estuvo representada en los planteamientos fundamentales sobre competencias profesionales, relacionándolas con la función de enfermería.

El estudio se desarrollo a través de un diseño No-Experimental o Ex post-Facto, no se hizo necesario establecer ningún tipo de condiciones especiales para el estudio de la variable objeto de la investigación, la población estuvo conformada por 89 profesionales de enfermería con el título de T.S.U.E, para la recolección de los datos se utilizo un cuestionario con escala tipo lickert conformado por un total de 46 ítems de tipo cerrado con una escala de cinco alternativas de respuesta: Nunca, Algunas veces, Indeciso, Frecuentemente y siempre .

La presentación de los resultados se realizo a través de cuadros de frecuencia y gráficos de barras verticales. Los resultados de la investigación permitieron llegar a la conclusión de que aún cuando las tendencias mayoritarias evidenciadas en la investigación reflejan el desarrollo de las competencias profesionales dentro de niveles elevados, existen algunas situaciones en las cuales no se han fortalecido ciertos sub indicadores relacionados con dichas competencias, concretamente los relativos a responsabilidad, iniciativa y creatividad, recomendaron desarrollar procesos de capacitación y actualización al profesional de enfermería en el manejo de estrategias y procesos para el desarrollo eficaz de sus competencias profesionales y actividades de sensibilización y concientización que le permitan mantener una relación comunicacional, empatía y altos niveles de autonomía en las relaciones con los pacientes, sus familiares y compañeros de equipo de salud.

Para la presente investigación se evidencia que es determinante el desarrollo de las competencias profesionales por parte del personal profesional de

enfermería, durante el desempeño de la profesión en forma responsable, participativa empleando la creatividad en la ejecución de sus actividades, aportando mejoras continuas a los procesos relacionados con su área de trabajo, y en particular todos aquellos vinculados con el paciente, familiares y compañeros de trabajo en lo que se refiere al desarrollo de las relaciones interpersonales, creando ambientes de trabajo más dinámicos, actuando en forma responsable y comprometida con la profesión, los usuarios y la organización.

Así mismo, dentro del tema objeto de estudio, se presenta otra investigación de Rigatto Witt, Regina. (2005), realizó un trabajo titulado: **Competencias de la enfermera en la atención básica: contribución a la construcción de las funciones esenciales de salud pública**. Tesis (Doctorado de Enfermería en Salud Pública) – Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto, Universidad de São Paulo. Ribeirão Preto.

Esta investigación sobre el trabajo de la Enfermera en la atención básica de salud tuvo como cuestión central la especificidad de este trabajo y como objeto de estudio las competencias generales e específicas de la enfermera y su contribución a la construcción del Sistema Único de Salud (SUS) y a la constitución de las Funciones Esenciales de Salud Pública (FESP). Los objetivos fueron: 1) identificar y analizar las competencias generales e específicas requeridas de la enfermera para actuación en la salud pública, a partir del trabajo realizado en la red básica de salud, y 2) comprender como estas competencias están contribuyendo al desempeño de las FESP, considerando la forma como están siendo construidas en el SUS. Para la determinación de los locales de estudio y la elección de los sujetos utilizó la Técnica Delphi como método de investigación, fueron seleccionados dos grupos de participantes: uno de 131 enfermeras que actúan en la red básica del Municipio de Porto Alegre, y otro de 144 especialistas, enfermeras que ocupan cargos en la Secretaría de Salud del Municipio de Porto Alegre y docentes de enfermería en salud

publica/comunitaria/colectiva de las escuelas de enfermería del estado de Río Grande do Sul. El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética de la Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto/USP. 52 enfermeras y 57 especialistas aceptaron participar de la investigación y firmaron el término de consentimiento informado.

La recopilación de datos fue realizada por medio de tres cuestionarios. En el primer se solicitó que las participantes indicaran tres competencias generales y tres específicas necesarias para el trabajo de la enfermera en la atención básica. Estas fueran reunidas en una lista para cada grupo, que fue compilada, resultando en 84 competencias, 44 generales y 40 específicas, en el grupo de enfermeras y 93, 49 generales y 44 específicas, en el grupo de especialistas.

El segundo fue compuesto de estas dos relaciones, además de una escala Lickert con valores de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Debido a la estabilidad de las respuestas en torno del score 5, fue adoptado como criterio de consenso para el análisis cuantitativo y porcentual de 75% para los scores 4 o 5, resultando en 17 competencias generales y 8 específicas en el grupo de enfermeras y 19 competencias generales y 9 específicas en el grupo de especialistas. Estas competencias fueran clasificadas en áreas de dominio: valores profesionales, comunicación, trabajo en equipo, gerencia, orientada a la comunidad, promoción de la salud, resolución de problemas, atención a la salud, educacional, en ciencias básicas de la salud pública.

En el análisis cualitativo, fueron discutidos los motivos por los cuales las competencias son necesarias para el trabajo de la enfermera en la atención básica, ante el trayecto de la enfermería en la implantación del SUS, los preceptos de la atención primaria, los contenidos de la atención básica, los enunciados de competencias existentes en la literatura y como estas están contribuyendo al desempeño de las FESP en la realidad estudiada. Las competencias específicas reflejaran actividades tradicionalmente desarrolladas por la enfermera, su posición

en el equipo de enfermería, la especificidad de la atención prestada por esa profesional y la necesidad de su desarrollo en la profesión.

De lo citado se refleja una vez más la valiosa importancia de las competencias del profesional de enfermería para su mejor desempeño, en su área de trabajo. Las competencias profesionales están relacionadas con los valores profesionales, comunicación, trabajo en equipo, gerencia, orientación, promoción de la salud, resolución de problemas y educación.

## **Bases Teóricas**

### **Perfil de Competencias**

Al respecto Dalziel y col. (1996) refieren:

“Con las competencias los individuos deben reflejar las conductas que se requiere para el éxito futuro de la organización”. (p.33)

El equipo de consultores de Gestar (2006) señala lo siguiente con respecto al perfil de competencias:

### **Perfil de competencias**

El perfil de competencias implica una metodología integral que provee información acerca de las competencias personales, interpersonales y técnicas que debe tener la persona para un cargo determinado.

### **¿Para qué se realiza un perfil de competencias?**

Se realiza con el propósito de identificar las competencias requeridas en la ejecución de cargos específicos y contar con un documento base para decisiones de capacitación y selección. Además permite a las empresas actualizar los antiguos instrumentos de descripción de cargos y obtener una poderosa herramienta para supervisar el comportamiento laboral.

### **¿Cómo se realiza un perfil de competencias?**

Se realiza tomando como referencia a personas que han tenido un desempeño excelente en el cargo, lo que implica una metodología que permite identificar los principales resultados, desafíos y situaciones críticas del puesto.

### **¿Cuándo se realiza un perfil por competencias?**

Principalmente cuando se necesita optimizar la gestión de los subsistemas de Selección y Desarrollo de RR.HH., haciendo del proceso evaluativo una instancia de medición, tanto de habilidades técnicas como de características de personalidad, lo que permite aumentar los niveles de eficiencia y satisfacción.

### **Proceso de elaboración del perfil de competencias:**

Según Daziel y col. (op.cit)

#### **a. Panel de Expertos**

En el panel de expertos se realiza un análisis actual de los retos que enfrenta la organización representadas en las conductas requeridas. En este panel participan un grupo de directores especialistas en recursos humanos que tengan conocimientos suficientes sobre este tema y varios empleados de alta y mediana gerencia, especialistas en las diversas áreas de la organización y con una visión clara del futuro. Para obtener este análisis se realiza el siguiente proceso:

1. Buscar los puntos fuertes, débiles, oportunidades, amenazas y factores claves para el desarrollo y éxito de la organización. En este paso se fijan las metas y retos estratégicos de la organización para el futuro inmediato.
2. Obtenido las metas y retos estratégicos se procede a crear la misión que tienen que cumplir cada puesto de trabajo de la organización, estudiado por el panel de expertos.

3. Identificación de las competencias y conductas requeridas por las personas, basándose en los resultados del paso anterior. Para identificar las competencias se puede utilizar varias técnicas entre las cuales se tienen: inventario de competencias o un sistema de expertos, entre otros.

4. Identificación de los empleados de la organización que presentan ya las competencias y conductas requeridas que se han obtenido por el panel de expertos.

#### **b. Entrevista de Incidentes Críticos (BEI)**

La utilización de los perfiles de competencia tiene como finalidad dar a conocer las conductas que requiere una persona para tener éxito en su desenvolvimiento en el cargo. Para definir las competencias es necesario tomar ejemplos de conducta de la vida real. Esto se lleva a cabo mediante una serie de entrevistas de incidentes con cierto número de personas, que posteriormente se convertirán en una muestra representativa, y que demuestren el tipo de actuación que el panel de expertos identificó como importantes para el futuro éxito de la organización.

Las entrevistas de incidentes críticos proporcionan datos suficientes e información para la identificación de las competencias, y unas descripciones precisas de las conductas críticas de trabajo en situaciones específicas.

Entre las ventajas que ofrecen las entrevistas de incidentes críticos (BEI) son las siguientes:

- Identificación empírica de competencias superiores o diferentes de las generadas por los paneles de expertos.
- Precisión acerca de lo que son las competencias superiores y de la forma en que están expresadas en puestos de trabajo y organizaciones concretas (por ejemplo, no sólo la utilización de la influencia, sino también ejemplos sobre cómo se utiliza la influencia en una situación específica en el ambiente político de una organización específica).

➤ Inexistencia de sesgos raciales, de sexo, o culturales: de hecho, el enfoque de evaluación de las BEI ha sido adoptado por muchas empresas y organizaciones, debido a que es presumiblemente válido sin presentar ningún sesgo contra candidatos pertenecientes a minorías.

### **c. Análisis de Datos**

Todos los datos obtenidos de las entrevistas se analizan con el fin de obtener una clara y precisa comprensión y descripción de las competencias que serán utilizadas como base para las aplicaciones de recursos humanos.

### **d. Validación**

El modelo de competencia puede ser válida a través de una segunda serie de entrevistas de incidentes críticos, aplicado a un nuevo grupo de personas y comprobar si las competencias identificadas se relacionan con la actuación de los trabajadores como fue identificada por el panel de expertos.

### **e. Planificación de las Aplicaciones**

Con los resultados obtenidos de las entrevistas de incidentes críticos, el análisis de las mismas y identificadas las competencias, se procede a crear una serie de políticas y técnicas de recursos humanos para llevar a cabo las competencias identificadas y poder así cumplir con los objetivos y metas estratégicas planteadas por la organización.

### **f. Informe Final**

Como su nombre lo indica es realizar el informe final del perfil de competencias de los cargos analizados, con todas las especificaciones.

## Competencias

El concepto de competencia aparece en los años 70, especialmente a partir de los trabajos de McClelland en la Universidad de Harvard, (Bolívar C, 2002)

Las definiciones de competencias están fundamentadas en diversos criterios relativos a los conocimientos, habilidades, destrezas, cualidades que posee un individuo para desarrollar su profesión. Al respecto, Esteve, N. (1999) señala:

Por competencia podemos entender el conjunto de saberes, cualidades y comportamientos puestos en juego para resolver situaciones concretas del trabajo. Esta idea puede referirse a un puesto de trabajo específico o puede abarcar a las personas que ejercen una misma profesión y a las que se les exigen que desarrollen competencias semejantes. (p.1).

El término comprende saberes, cualidades y comportamientos que definen la capacidad de una persona ante una situación determinada. En el ámbito del profesional de enfermería en su ejercicio la competencia se determina y mantiene por la búsqueda de medidas que optimicen la calidad de atención.

Al respecto Esteve, N (op cit) describe el concepto de competencia.

El saber hacer. Este saber hacer es un concepto complejo que integra a la vez tres componentes: a) el perfil personal determinado por actitudes y rasgos de la personalidad; b) los conocimientos adquiridos en la formación, y c) los conocimientos adquiridos en la práctica profesional. El conjunto de los tres componentes hace competente a una persona para el desempeño de una determinada profesión. (p.1).

Podemos decir que la competencia se refiere a un saber “saber hacer en un dado contexto”, por eso la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y por lo tanto evaluables. Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción.

Las competencias son la integración de varios componentes relativos, al conocimiento que posee el individuo durante su formación profesional, a los conocimientos y habilidades que adquieren durante la práctica de su profesión y a las actitudes personales (vocación, personalidad) que muestra al ejercerla. Las competencias implican conocimientos, razonamiento científico, además de cualidades y capacidades que permiten tomar decisiones en un determinado momento.

Short (1954), citado en While, A. (1994). Postulo cuatro conceptualizaciones normativas de la competencia profesional:

El rendimiento puede ser medido por la competencia respecto a conductas específicas; la competencia puede ser vista como teniendo el comando del conocimiento y/o destrezas competentes; la competencia puede verse como indicativa de un grado de capacidad considerada suficiente en una actividad particular; finalmente, una conceptualización holística de competencia incluye conocimiento, destrezas, actitudes, rendimiento y niveles de suficiencia.(p.4).

La competencia profesional debe estar en corcondancia con los conocimientos, destrezas y actitudes, indispensables para el desarrollo eficaz de las competencias durante la práctica diaria del profesional de enfermería de la UCNN.

Irigoín y Vargas (2003)

Definen la competencia laboral como:” La operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad”. (p.44)

Al respecto Briasco, (2001) señala lo siguiente en corcondancia con el concepto anterior. Competencia profesional: “Es la operacionalización, en situación profesional de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad”. (p.19)

Al respecto Bunk (1994) refiere lo siguiente: “Posee **competencia profesional** quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (p.8)

Los autores consideran la competencia como una operacionalización o una habilidad es una manera muy simple de ver el concepto de competencia ya que la reduce a pasos automáticos. El profesional de enfermería debe tener habilidades y destrezas que le permitan ejecutar técnicas y procedimientos con éxito dentro de su área de trabajo.

La Red de Enfermería de América Latina (R.E.A.L, 1998), establece que la competencia en el ejercicio de la profesión de enfermería: “tiene un carácter esencialmente humano, coordina y hace efectivo el conocimiento científico y tecnológico del equipo de enfermería y del equipo de salud en beneficio de la persona que cuida” (p.45).

Esto muestra que, el profesional de enfermería debe aplicar el conocimiento científico y tecnológico con un sentido humanitario, por lo que se puede decir que al hablar de competencias profesionales, se deben tomar en cuenta aspectos técnicos, disposición del personal del enfermería para el ejercicio de sus funciones y la valoración de la condición humana de las personas que tienen bajo su cuidado.

### **Competencias Asistenciales**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (1999) Citado por Bernaez, Z. y cols (2004).

Señala:

Implica la administración de cuidados de enfermería con enfoque de integración de los servicios. Actividades que contribuyen al fomento y mantenimiento de la salud y la promoción de la participación de las personas en el cuidado de la salud individual y grupal (p.5).

Los cuidados que proporciona el profesional de enfermería a los neonatos con patología quirúrgica hospitalizados en la UCCN, en el cumplimiento de sus funciones asistenciales son vitales para su recuperación e integración a su medio ambiente. Los cuidados de enfermería se pueden definir como: todas aquellas intervenciones de salud y promoción de esta, específicas de los recién nacidos y/o neonatos, debiendo normatizarse estas intervenciones propias de las enfermeras de terapia neonatal para que este profesional conozca sus límites en las unidades de terapia neonatal, de acuerdo a su nivel de preparación y pericia profesional. Las intervenciones de enfermería comienzan desde el momento que el neonato toma contacto con el mundo exterior, hasta que cumple un mes de edad y esto conlleva cuidados desde los más básicos de protección e higiene y confort hasta los más específicos de mantenimiento de la vida en condiciones óptimas. Los conocimientos y la experiencia son básicos y de ello va a depender la ejecución de los cuidados que se le presten a los neonatos, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos.

### **Competencias Administrativas**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.). Señala que las competencias administrativas comprenden: “Diagnóstico de la situación de enfermería; planifica, organiza, coordina y supervisa los recursos de enfermería; participa con otras disciplinas de salud en las actividades de los tres niveles de atención, participa en la planificación general del sector salud” (p.10).

Las competencias administrativas se corresponden con las funciones administrativas, cuando el profesional de enfermería planifica, coordina, ejecuta y

evalúa todas las actividades que realiza en su área de trabajo, en este caso en particular en la UCNN.

### **Competencias Docentes**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

Señala que las competencias docentes comprenden:

Identificación de la ausencia o deficiencia de conocimientos del individuo, la familia y la comunidad; formación y entrenamiento del personal de enfermería en distintos niveles para perfeccionar los cuidados; el sistema de enfermería guarda relación con la enseñanza de conceptos sanitarios y sociales, e incluye el conocimiento de aspectos demográficos, epidemiológicos y tecnológicos (p.8).

➤ Las competencias docentes implican instrucción, orientación y dar información actualizada al individuo, familia y comunidad, sobre el fomento de la salud y la prevención de enfermedades entre otros aspectos. El profesional de enfermería de la UCNN, debe orientar a los padres y representantes de los neonatos, con respecto a la condición de salud de su representado. La educación es una herramienta fundamental para la promoción de la salud, constituye el recurso más apropiado para lograr la comprensión por parte de los padres ante la situación de salud, que adolece en un momento dado a su hijo (a). Dentro del ámbito de sus competencias docentes el profesional de enfermería debe cumplir con su función docente.

### **Competencias de investigación**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

Señala que las competencias de investigación comprenden el “Estudio epidemiológico aplicado al desarrollo de enfermedades crónicas, ocurrencia de accidentes, distribución de enfermedades mentales, físicas, transmisible, y a variables que condicionan la salud” (p.12).

Las competencias de investigación están referidas a la búsqueda del conocimiento, para dar explicación científica argumentada, sobre situaciones de salud que presentan los neonatos con patología quirúrgica, en un momento dado en la UCNN.

Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® (2 004).

Define **Características** como: “dicho de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes”

## **Cargo**

El análisis y la descripción de los cargos de trabajo, por parte del departamento de RRHH de la organización son fundamentales para la determinación, del perfil del cargo, acorde con el puesto que ocupa. En el caso particular de las profesionales de enfermería de la UCNN es necesaria la elaboración del perfil del cargo.

El análisis de cargos permite deducir, analizar y desarrollar los datos ocupacionales relacionados con los cargos, además sirve de base para la orientación profesional, la evaluación de salarios, la utilización de trabajadores y otras prácticas de personal. El cargo hace referencia a las asignaciones de un conjunto de funciones, actividades o tareas para lograr la misión de la organización y exige una serie de requisitos de carácter educativo, conocimiento, experiencia, pericia, habilidades, destrezas y actitudes a la persona que ocupa el cargo.

## **Bases Legales**

Para cualquier profesión o área del saber humano es necesaria la aplicación de la normativa legal a la que están sometidas, en razón de la relación institucional, gremial. El avance de la ciencia y la tecnología en el campo de la salud, nos orienta a la búsqueda del conocimiento a los fines de prestar un servicio de salud óptimo, ofertando servicios de competencias, para estimular la eficiencia y la eficacia entre el contenido y la intención.

El ejercicio de la Enfermería, es de alto riesgo por cuanto exige que sean asumidas, una serie de responsabilidades dada la complejidad de los servicios de salud, la responsabilidad global de la profesión involucra consecuencias legales.

Los valores éticos y morales, deberes presentes en el que hacer diario del profesional de enfermería es un compromiso tácito para cumplir eficazmente las obligaciones profesionales en la praxis de la profesión, cuyo pensamiento crítico, observaciones y documentación sistemática, análisis pertinentes, establecen la conexión entre el enfoque científico y el ejercicio de la enfermería.

La atención de enfermería es un servicio esencial para la sociedad representa un capital humano de máxima importancia en el campo de la salud, en vista de su contribución en aras de la calidad en la prestación de servicio, para mantener la excelencia de los servicios que apunta la profesión, la enfermería se esfuerza constantemente para lograr los niveles más altos de calidad en permanente corriente de los adelantos sociales, científicos, humanos y tecnológicos. Las intervenciones de enfermería están guiadas por principios científicos honorísticos y éticos fundamentales en el respeto a la vida y la dignidad humana.

### **Ley del ejercicio profesional de la enfermería (L.E.P.E).**

Esta ley entra en vigencia a partir del 1<sup>er</sup>o Septiembre del 2005.

En su artículo 1 se establece lo siguiente.

El objeto de la presente ley será regular el ejercicio de la enfermería según estas disposiciones, su reglamento, las normas de ética profesional, los acuerdos, tratados, pactos y convenciones suscritos por la república sobre la materia. Los profesionales de la enfermería estarán regulados por la presente ley, dispondrán de un instrumento legal, con regulaciones específicas para el ejercicio de la profesión. (p.1)

Con la aplicación de la ley del ejercicio profesional de la enfermería, se busca regular el ejercicio de la profesión en el país; para que solo la ejerzan los profesionales que reúnan todos los requisitos establecidos en la presente ley (Capítulo II, artículo 5), de manera que se le brinde al individuo, familia y comunidad una atención de enfermería óptima, oportuna con eficacia y eficiencia buscando mantener, la calidad en todos sus procesos en lo que se refiere a la prestación de sus servicios.

En el artículo 2, ordinal N° 2 con respecto al ejercicio de enfermería se establece que esta referido a las actividades dirigidas a:

La práctica de sus funciones en el cuidado del individuo, donde está se sustenta en una relación de interacción humana y social entre el o la profesional de enfermería y el o la paciente, la familia y la comunidad. La esencia del cuidado de enfermería está en cuidar, rehabilitar, promover la salud, prevenir y contribuir a una vida digna de la persona. (p.1)

La Ley de Ejercicio establece el marco legal, para los profesionales de enfermería quedando delimitado su campo de acción, en el marco de sus competencias profesionales, y su relación de ayuda con el individuo, familia y comunidad durante la prestación de sus servicios.

Así mismo en el ordinal N° 4 del referido artículo establece en relación a la práctica lo siguiente:

Ejercer las prácticas dentro de la dinámica de la docencia e investigación, basándose en los principios científicos, conocimientos y habilidades adquiridas de su formación profesional, actualizándose mediante la experiencia y educación continua. Las funciones que determinan las competencias de los o las profesionales de la enfermería serán las establecidas en el manual descriptivo del cargo, aprobado por el Ministerio con competencia en materia de salud, así como en el Reglamento de la presente Ley. (p.1)

Las actuaciones del profesional de enfermería, están reguladas en todos sus aspectos generales y particulares que dicho ejercicio implica. La profesión de enfermería cuenta con este instrumento legal, donde se fundamentan todos sus derechos y deberes para su mejor desenvolvimiento en el ejercicio de la profesión, quedando bien establecido su campo de acción.

El profesional de enfermería de la UCCN en el ejercicio de sus funciones, que le corresponden debe enfocar sus acciones, en los cuidados de enfermería aplicando principios científicos, conjuntamente con técnicas y procedimientos garantizando la prestación de sus servicios.

En lo que respecta a los profesionales de enfermería especialista establece lo siguiente en el artículo N° 9:

Sólo podrán ejercer como profesionales especialista de la enfermería y anunciarse como tales, aquellos o aquellas profesionales de la enfermería que hayan realizado y aprobado alguna especialización. También se considera a los o las profesionales graduados en el exterior en institutos acreditados de educación superior, en especialidades de la enfermería, en las cuales no existan títulos equivalentes en el país y hayan cumplido el requisito del artículo 5 de esta Ley. (p.3)

Los profesionales de enfermería que se encuentran trabajando, en áreas de especialidad deben realizar estudios profesionales para poder acreditarse, como especialistas en el caso en particular de los profesionales de enfermería de la UCCN, no existen hasta ahora cursos de especialidad en esta área.

## Marco Conceptual

**Competencias:** son características subyacentes en las personas, que como tendencia están causalmente relacionadas con actuaciones exitosas en un puesto de trabajo contextualizado en determinada cultura organizacional.

**Competencia Profesional:** capacidad para realizar los deberes de la profesión propia en general o una tarea profesional en particular, con una calificación de calidad aceptable.

**Enfermería Neonatal:** especialidad de enfermería que se ocupa del cuidado de los recién nacidos durante las primeras cuatro semanas después del nacimiento.

**Neonato:** etapa de la vida cuya edad es desde los 0 hasta los 28 días de nacido.

**Perfil de competencias:** conjunto de características medibles asociadas al desempeño de un individuo en un rol de la organización.

**P.A.E:** proceso de atención de enfermería.

**Servicio de Cirugía Neonatal:** área que funciona como parte de la Unidad Clínica de Pediatría Quirúrgica, se encarga del tratamiento de las enfermedades médicas quirúrgicas en la etapa neonatal ( 0 a 28 días de vida), se establecen los cuidados mínimos, intermedios o intensivos según sean requeridos, varían de acuerdo al estado crítico del neonato.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El presente Capítulo está referido al proceso metodológico que se lleva a cabo para hacer posible la investigación, en base a los objetivos planteados se desarrollaran todos los aspectos, empleando los procedimientos y técnicas de investigación para la recopilación de la información.

Al respecto, Balestrini, M. (2001), sostiene que el Marco Metodológico es:

La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real. De allí que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporan en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos. El fin esencial del marco metodológico es el de situar en el lenguaje de investigación los métodos e instrumentos que se emplearán en el trabajo planteado, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño investigación, su universo o población, su muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, la medición, hasta la codificación, análisis y presentación de datos. De esta manera, se proporcionará al lector una información detallada sobre cómo se realizará la investigación. (p.114).

De acuerdo con la referida conceptualización, a continuación se presenta el Marco Metodológico de la presente investigación.

#### **Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Según el objetivo que pretende la presente investigación: Determinar el perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas; en esta investigación se considera que el estudio es de tipo descriptivo, ya que se busca medir y caracterizar en un grupo de personas, un conjunto de variables (Competencias Profesionales) sobre la base del problema planteado y los objetivos establecido en la investigación.

De acuerdo a lo expuesto por Hernández S.; Roberto, Fernández y otros. (1991). Los estudios descriptivos son: “aquellos estudios donde el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.60).

A su vez la investigación es de tipo documental ya que la revisión de los datos relevantes se sustenta en fuentes secundarias como son: las investigaciones realizadas con respecto al tema, documentos escritos, fuentes bibliograficas, tesis de grado, información de internet.

Al respecto Sabino, C (1992) refiere que en la investigación documental: “Los datos explorados han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes como datos secundarios, las informaciones proceden de documentos escritos, bibliografía, tesis de grado, información de internet” (p.89).

Así mismo, el estudio se corresponde con la investigación de campo, definida por el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2003) como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo (p.5).

Por su parte, Balestrini, M (op.cit) “sostiene que la investigación de campo se refiere a lo relativo y circunscrito a un área de investigación, para lo cual, los datos se recogen de la realidad en su ambiente natural” (p.9)

En este mismo sentido, los datos de interés del presente estudio, fueron recogidos en forma directa de la realidad, en su propio ambiente natural, es decir en la Unidad de Cirugía Neonatal. El diseño de campo permite establecer una interacción entre los objetivos de la situación de campo, observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural, profundizar en la comprensión de los hallazgos encontrados con la aplicación de los instrumentos.

## **Diseño**

Así mismo, la investigación se relaciona con un diseño de Investigación no experimental, transeccional descriptivo.

En relación a los diseños no experimentales Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (2003) refieren que es “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.267). De acuerdo a este estudio las competencias del profesional de enfermería se determinaron.

Hernández, Fernández y Baptista (op.cit) refieren: “Los tipos de diseño no experimental se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales, de acuerdo a su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan los datos” (p.183).

En referencia al diseño transeccional, los mismos autores (op. cit) explican que “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, en un solo momento, en un tiempo único” (p.185).

Los diseños transeccionales se subdividen en descriptivos y correlacionales/causales. La presente investigación se clasifico como diseño transeccional descriptivo ya que tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables en un momento dado. La data se recolecto en un tiempo único, con el objeto de poder identificar las

competencias profesionales inherentes al cargo del profesional de enfermería de la UCNN.

### **Método a seguir**

El estudio se constituyo en fases con la finalidad de realizar un trabajo coordinado, organizado y coherente.

**Fase Inicial:** Durante esta fase, se realizo una exploración del contexto a estudiar, para detectar la situación del problema que se pretende investigar, el objeto de investigación.

**Fase Documental:** se realizo un arqueo bibliográfico, para la selección y extracción de ideas, conceptos, teorías, que dan sustento a la investigación, a fin de conceptualizar, identificar y caracterizar el perfil de competencias.

Para la instrumentación de la revisión documental se emplearon los siguientes procedimientos:

- Ubicación y arqueo de fuentes bibliográficas y documentales: trabajos de grado ( especialistas, maestría, tesis doctorales), trabajos de ascensos, textos de autores especializados, informes, ponencias, proyectos, foros, seminarios, simposios, conferencias, artículos de revistas, journals, revistas científicas, artículos de prensa, internet que permitirán obtener la información pertinente al tema de estudio.
  
- Disgregación de la información, pertinente a la estructuración del cuerpo de la investigación.
- sistematización y registro de la información seleccionada de acuerdo a su congruencia con la investigación.
  
- Interpretación y presentación de los resultados.

**Fase de Campo:** Se seleccionó la unidad de análisis para la investigación.

El trabajo de campo propuesto, para la investigación incluyo la ejecución de los aspectos siguientes:

- Contextualización y delimitación del problema a objeto de establecer las dimensiones de su análisis.
- Determinación de la población y selección de la muestra.
- Selección de los elementos de recolección de los datos se eligió la observación directa documental y no participativa, el cuestionario.
- Organización y procesamiento de los datos producto de las respuestas obtenidas a través del instrumento.
- Interpretación y presentación de los resultados

**Fase de Conclusiones:** Se establecieron las conclusiones del estudio y las recomendaciones pertinentes a las necesidades reflejadas al problema planteado.

### **Unidad de Estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (op.cit) definen unidad de estudio o de análisis “A aquella que se examina, es decir, en la que se busca la información, su naturaleza depende de los objetivos del estudio” (p.296).

En la investigación en particular la unidad de estudio esta constituida por los profesionales de enfermería de la UCNN, las unidades de análisis están referidas fundamentalmente a lograr los objetivos planteados.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Al respecto, Balestrini, M. (op.cit) señala que el termino población se refiere a “...cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p.122).

La población objeto de estudio la constituyeron, los dieciocho (18) profesionales de enfermería de atención directa y la coordinadora del área, que trabajan en los diferentes turnos en la UCNN.

Al respecto Bernal, C (2000) señala que “... una población menor a cien (100) no debe ser sometida a un proceso de muestreo para poder garantizar su representatividad” (p.97).

### **Muestra**

En relación a la muestra Arias, F (2004) la define como: “... un subconjunto de representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

Al respecto Balestrini M., (op.cit) refiere que. “...la muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p. 141)

Para la técnica de selección de la muestra, se tomo en cuenta las características de la población, en este caso en particular la conformaron, los profesionales de enfermería de atención directa de la UCNN del HUC, con diferentes niveles académicos, que laboran en los tumos: 7 a.m. a 1 p.m. y 1 p.m. a 7 p.m. y el de 7 p.m. a 7 a.m., así como la coordinadora del área, todos con más de un año consecutivo trabajando en la unidad, dadas las características de esta población pequeña y finita, se tomo como unidad de estudio e indagación a todos los sujetos de la población, por lo que se trata de una muestra censal y la constituyeron los dieciocho (18), profesionales de enfermería de atención directa,

así como la coordinadora de la UCNN, fueron seleccionados de manera no probabilística e intencional.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, Balestrini, M. (op.cit) indica.

Se debe señalar y precisar, de manera clara y desde la perspectiva metodológica, cuáles son aquellos métodos instrumentales y técnicas de recolección de información, considerando las particularidades y límites de cada uno de éstos, más apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación y a las características del hecho estudiado, que en su conjunto nos permitirán obtener y recopilar los datos que estamos buscando (p.132)

Hurtado, J. (1998) refiere lo siguiente: "... comprende procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. (p.410).

Para la recolección de los datos se utilizo la técnica de observación directa documental y no participativa, definida por Hernández S. (1998) como "el tipo de investigación en la que el observador interactúa con los sujetos u objetos observados" (p.314).

Arias, F (op.cit) la define la observación directa como "una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos" (p.69).

La observación directa permitió al investigador obtener información, con respecto a las competencias del profesional de enfermería, así como de sus conocimientos teóricos-prácticos durante su jornada de trabajo.

La técnica de la encuesta permitió obtener información de los sujetos objeto de estudio, para ello se utilizó el instrumento denominado cuestionario, que según Hurtado, J (op.cit) es “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o temático particular, sobre la cual el investigador desea obtener información” (249).

La aplicación de las técnicas e instrumento mencionados, permiten además de recolectar la información, dar el soporte para verificar la información obtenida durante la investigación y al mismo tiempo, considerar diferentes ópticas para verificar el estudio de las variables de objeto de estudio.

También en la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista no estructurada, a fin de obtener la información relevante, esta actividad se realizó registrando notas sobre los comentarios de los profesionales de enfermería en relación a la investigación.

Al respecto Sabino, C (op.cit) refiere que: “La entrevista es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación” (p. 106).

La entrevista es una de las actividades personales más importantes del investigador; en ellas, éste recoge más información, y más precisa, que la proporcionada por medios propios puramente técnicos o por las respuestas escritas a cuestionarios.

### **Validez y confiabilidad**

**Validez:** Según Hernández S (op.cit) la validez se refiere al “grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir o investigar” (p.236).

En tal sentido, el criterio de validez esta determinado por la presencia del juicio de expertos, los cuales establecen y analizan la correspondencia entre los objetivos e indicadores de la investigación desde el punto de vista de congruencia y claridad de contenido.

El instrumento una vez elaborado, lo revisaron expertos en la materia, para examinar el vocabulario, redacción de los ítems, verificar si el contenido mide lo que se quiere medir, las observaciones realizadas se tomaron en cuenta, previo a su aplicación.

### **Técnicas para el análisis de los datos**

Una vez recopilada y clasificada la información, se procedió, hacer un análisis cualitativo y cuantitativo de la misma, comparando y verificando su correspondencia con la investigación, para posteriormente efectuar la síntesis de la información a través, de gráficos y tablas.

Según Arias, F. (op.cit) se refiere a las técnicas de procesamiento como: "...las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso" (p.111). En relación al análisis de datos refiere que "se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.

El análisis cualitativo permitió analizar, las respuestas dadas por los profesionales de enfermería en el instrumento aplicado.

El análisis cuantitativo se realizó a través de las técnicas de la estadística descriptiva, utilizando para ello la tabulación de datos en frecuencias absolutas y relativas porcentuales así como su representación en gráficos

### **Consideraciones Éticas**

La data proveniente del instrumento se obtendrá de información real y se mantendrá la confidencialidad de las personas encuestadas. La información obtenida a través de investigaciones en los diferentes medios presenta sus respectivas referencias bibliográficas y autores. Los resultados de la Investigación serán utilizados solo con fines académicos y se harán del conocimiento de la institución, que es el objeto de estudio.

### **Definición conceptual de la variable**

La variable es parte importante de toda investigación, permite al investigador desglosar los elementos que la conforman, para ir de lo general a lo particular y así medirla en los términos que más se adecuen a la investigación.

Al respecto Zorrilla y Torres refieren lo siguiente:

Las variables son todo aquello que se puede medir, controlar o estudiar en una investigación. También puede afirmarse que las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedad que se dan en individuos, grupos u objetos. Es decir, las variables son características observables de algo y, a la vez, son susceptibles de cambios o variaciones (p.62).

Con respecto a la definición conceptual de las variables, Arias, F (op.cit) describe lo siguiente: “consiste en establecer el significado de la variable, con base a la teoría y mediante el uso de otros términos” (p.63).

### **Competencias Asistenciales**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

Implica la administración de cuidados de enfermería con enfoque de integración de los servicios. Actividades que contribuyen al fomento y mantenimiento de la salud y la promoción de la participación de las personas en el cuidado de la salud individual y grupal (p.5).

### **Competencias Administrativas**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

“Diagnóstico de la situación de enfermería; planifica, organiza, coordina y supervisa los recursos de enfermería; participa con otras disciplinas de salud en las actividades de los tres niveles de atención, participa en la planificación general del sector salud” (p.10).

### **Competencias Docentes**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

Identificación de la ausencia o deficiencia de conocimientos del individuo, la familia y la comunidad; formación y entrenamiento del personal de enfermería en distintos niveles para perfeccionar los cuidados; el sistema de enfermería guarda relación con la enseñanza de conceptos sanitarios y sociales, e incluye el conocimiento de aspectos demográficos, epidemiológicos y tecnológicos (p.8).

### **Competencias de investigación**

El informe emitido por la Oficina de Enfermería Regional (op.cit.).

Comprenden el “Estudio epidemiológico aplicado al desarrollo de enfermedades crónicas, ocurrencia de accidentes, distribución de enfermedades mentales, físicas, transmisible, y a variables que condicionan la salud” (p.12).

**Competencias profesionales:**

Al respecto Bunk (1994) refiere lo siguiente: "Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo" (p.2)

**Características**

Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® (2 004).

Define **Características** como: "dicho de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes"

**Definición operacional de las variables**

Al respecto Balestrini, M (op.cit) al referirse a la definición operacional de las variables, explica: "... implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable en estudio. Supone la definición operacional la referencia empírica (indicadores)" (p.114).

**Competencias asistenciales:** conjunto de acciones que realiza en forma sistemática el profesional de enfermería al ejecutar técnicas y procedimientos relacionados con los cuidados del neonato que presenta patología quirúrgica.

**Competencias administrativas:** conjunto de acciones referidas a la eficacia, eficiencia y oportunidad con la que el profesional de enfermería planifica, organiza, coordina y supervisa las actividades programadas con puntualidad.

**Competencias docentes:** conjunto de actividades que realiza el profesional de enfermería para orientar y educar a los padres y/o representantes de los neonatos hospitalizados.

**Competencias de investigación:** actividades dirigidas a la búsqueda de nuevos conocimientos que permiten el mejoramiento continuo de los procesos del profesional de enfermería.

**Competencias profesionales:** implican un conjunto de cuidados especiales para el manejo de las siguientes patologías quirúrgicas que presentan los neonatos. Atresia de esófago, Estenosis pilórica, Gastroquisis, Onfalocelo, Hernia Inguinal, Atresia Intestinal, Hernia Umbilical, Obstrucción intestinal, Hernia Diafragmática, Malformación Ano-rectal, Enterocolitis, Malformaciones genitourinarias, Enfermedad de Hirschprung.

**Cargo:** clasificación dada de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la institución: Bachiller Asistencial, T.S.U En Enfermería y Lic: En Enfermería.

**Características:** están referidas a las particularidades especiales que debe presentar y manifestar el profesional de enfermería en su práctica diaria

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla2- Operacionalización de objetivos

### Objetivo General:

Determinar el perfil de competencias del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Identificar las competencias del profesional de enfermería inherentes al cargo que desempeña en la unidad clínica de Cirugía Neonatal.	<b>Competencias Asistenciales</b>	Conjunto de acciones que realiza en forma sistemática el profesional de enfermería al ejecutar técnicas y procedimientos relacionados con los cuidados del neonato que presenta patología quirúrgica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Higiene y confort</li> <li>➤ Examen físico</li> <li>➤ Asepsia y Antisepsia</li> <li>➤ Higiene Broncopulmonar</li> <li>➤ Control de líquidos ingeridos y eliminados</li> <li>➤ Colocación de gavage</li> <li>➤ Alimentación por vía enteral y parenteral</li> <li>➤ Canalización de acceso periférico</li> <li>➤ Manejo de equipos médicos.</li> <li>➤ Toma de muestras de sangre, orina, secreciones corporales.</li> <li>➤ Administración de tratamiento por las diferentes vías.</li> </ul>

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Identificar las competencias del profesional de enfermería inherentes al cargo que desempeña en la unidad clínica de Cirugía Neonatal.</p>	<p><b>Competencias Asistenciales</b></p>	<p>Conjunto de acciones que realiza en forma sistemática el profesional de enfermería al ejecutar técnicas y procedimientos relacionados con los cuidados del neonato que presenta patología quirúrgica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Movilización en incubadora</li> <li>➤ Cuidados de catéter central.</li> <li>➤ Cuidados pre y post operatorios del neonato.</li> <li>➤ Cuidados de ostomias</li> <li>➤ Cuidados de heridas.</li> <li>➤ Aplicación de medidas de RCP.</li> <li>➤ Cuidados acordes a la patología quirúrgica</li> <li>➤ Cuidados postmortem.</li> <li>➤ Elaboración del P.A.E</li> </ul>

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Identificar las competencias del profesional de enfermería inherentes al cargo que desempeña en la unidad clínica de cirugía neonatal.</p>	<p><b>Competencias Administrativas</b></p>	<p>Conjunto de acciones referidas a la eficacia, eficiencia y oportunidad con la que el profesional de enfermería planifica, organiza, coordinar y supervisa las actividades programas con puntualidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planificación general</li> <li>➤ Cronograma de actividades</li> <li>➤ Coordinación de actividades diarias.</li> <li>➤ Supervisión de actividades diarias.</li> <li>➤ Supervisión del personal a su cargo.</li> <li>➤ Control de las actividades.</li> </ul>



OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Identificar las competencias claves para el desempeño del cargo del profesional de enfermería en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.</p>	<p><b>Competencias Claves</b></p>	<p>Implican un conjunto de cuidados especiales para el manejo de las siguientes patologías quirúrgicas que presentan los neonatos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atresia de esófago</li> <li>➤ Estenosis pilórica</li> <li>➤ Gastroquiasis</li> <li>➤ Onfalocele</li> <li>➤ Hernia Inguinal</li> <li>➤ Hernia Umbilical</li> <li>➤ Atresia intestinal</li> <li>➤ Obstrucción intestinal</li> <li>➤ Hernia Diafragmática</li> <li>➤ Malformación Ano-rectal</li> <li>➤ Enterocolitis</li> <li>➤ Malformaciones Genitourinarias</li> <li>➤ enfermedad de Hirschprung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimientos</li> <li>➤ Habilidades.</li> <li>➤ Destrezas.</li> </ul>

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Analizar el cargo actual del profesional de enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.</p> <p>Describir las características requeridas por el profesional de enfermería para la prestación de sus servicios en la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal.</p>	<p><b>Cargo</b></p> <p><b>Características</b></p>	<p>Clasificación dada de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la institución: Bachiller Asistencial, T.S.U En Enfermería y Lic: En Enfermería</p> <p>Están referidas a las particularidades especiales que debe presentar y manifestar el profesional de enfermería en su práctica diaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Clasificación acorde a la escala.</li> <li>➤ Sueldo</li> <li>➤ Formación académica.</li> <li>➤ Definición del cargo.</li> <li>➤ Ubicación acorde al cargo.</li> <li>➤ Manual descriptivo del cargo.</li> <li>➤ Responsable</li> <li>➤ Perceptiva</li> <li>➤ comunicativa</li> <li>➤ Iniciativa</li> <li>➤ observadora</li> <li>➤ Asertiva</li> <li>➤ Empatía</li> <li>➤ Cognitiva</li> <li>➤ Creativa</li> <li>➤ Manejo de tecnología</li> <li>➤ Toma decisiones oportunas</li> <li>➤ Trabajo en equipo</li> <li>➤ Capacidad para resolver problemas</li> <li>➤ Afectiva</li> </ul>

Diseño: El investigador (2007)

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

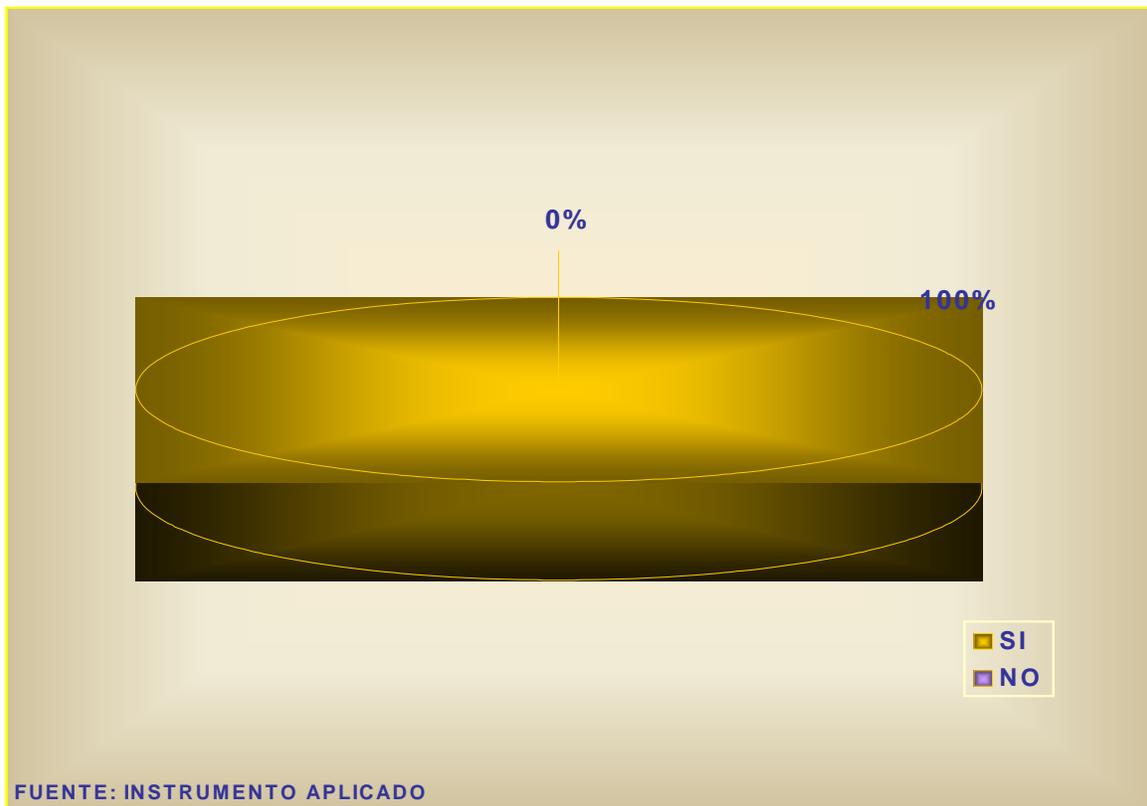
#### **Análisis de datos propuesto:**

El análisis de los resultados es originado por la aplicación del cuestionario de preguntas cerradas al personal profesional de enfermería que labora en la Unidad de Clínica de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas; siendo respondido por la población censal seleccionada, dando un total del 100% de datos recolectados. Esta información fue codificada y registrada, a través de una matriz de datos, para luego dar inicio a la tabulación y graficación por ítems usando para ello la estadística descriptiva, para finalizar con el análisis correspondiente en función de las variables estudiadas, todos los datos se procesaron mediante análisis estadístico y los resultados se representaron en forma gráfica e interpretativa.

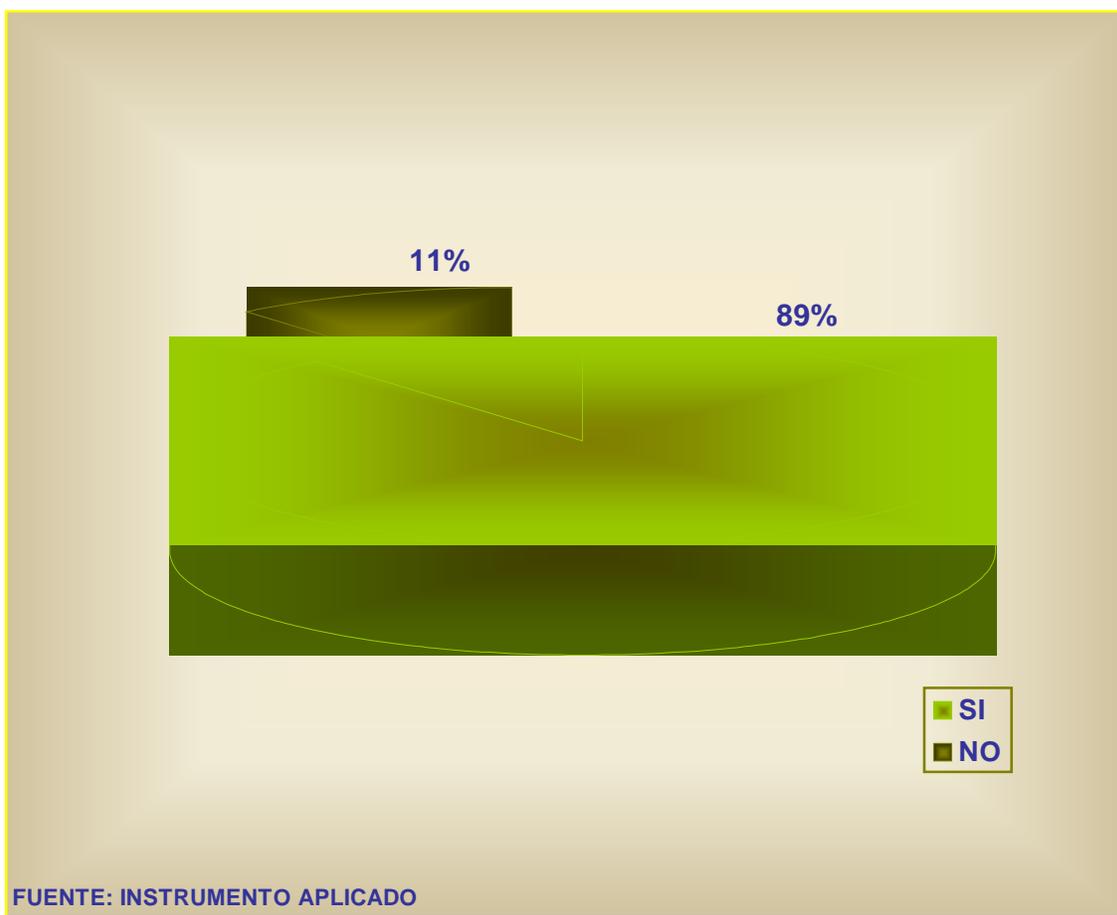
- Algunas representaciones de los resultados se realizaron en gráficos Excel.
- Para el manejo estadístico de la información se utilizó el programa SPSS 7.5 de Windows.
- Se realizó un análisis general al final de los resultados de cada variable.

## Competencias Asistenciales

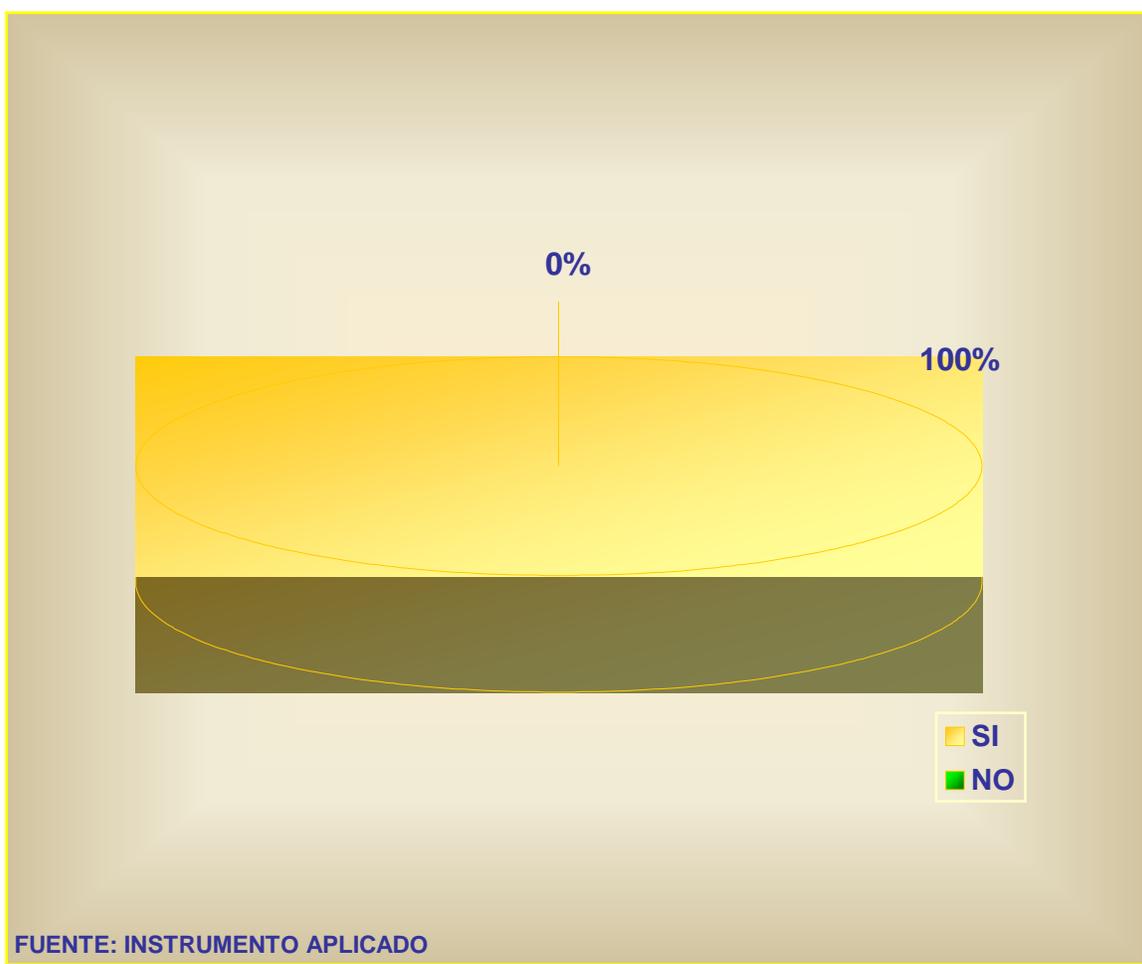
**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar la valoración y evaluación continúa del neonato.**



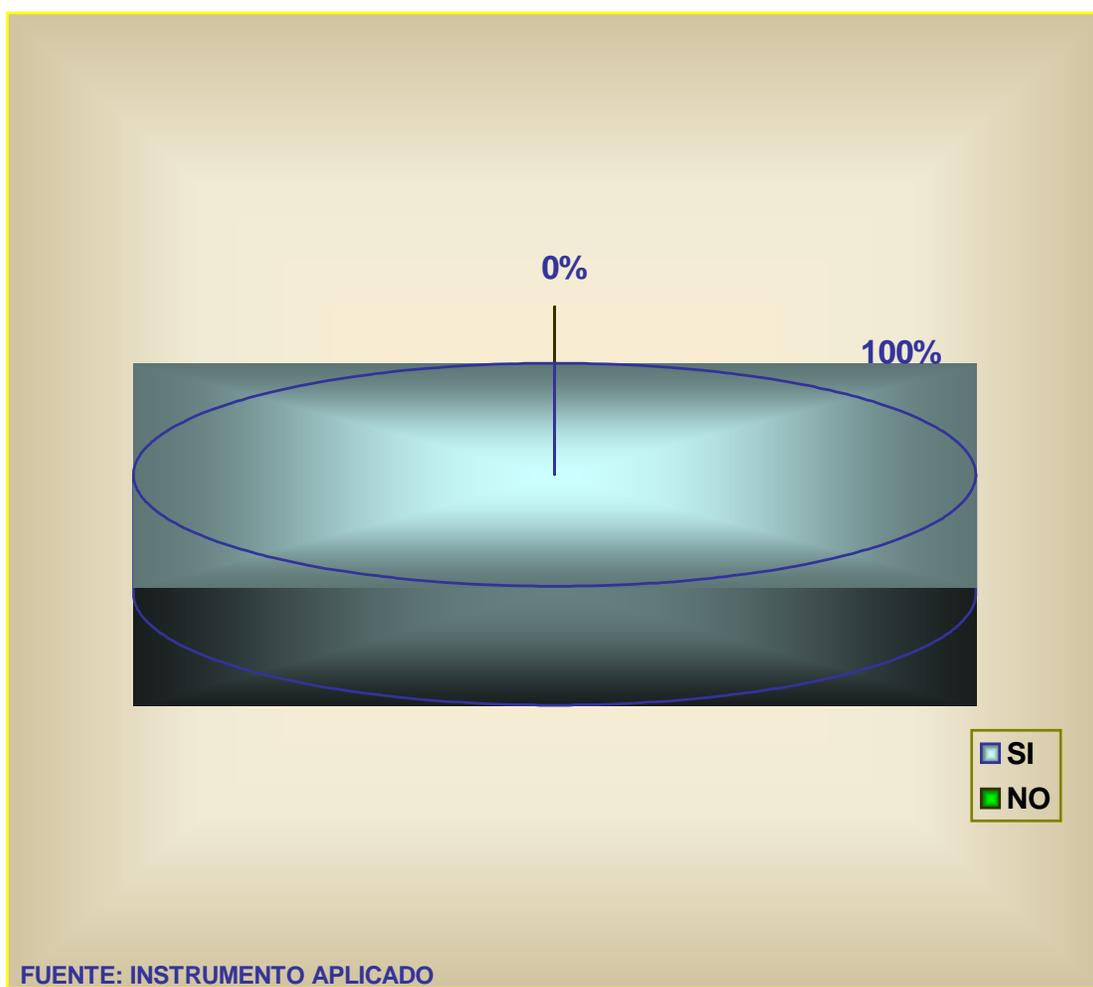
**Gráfico No. 2: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a participar en estudios de casos clínicos**



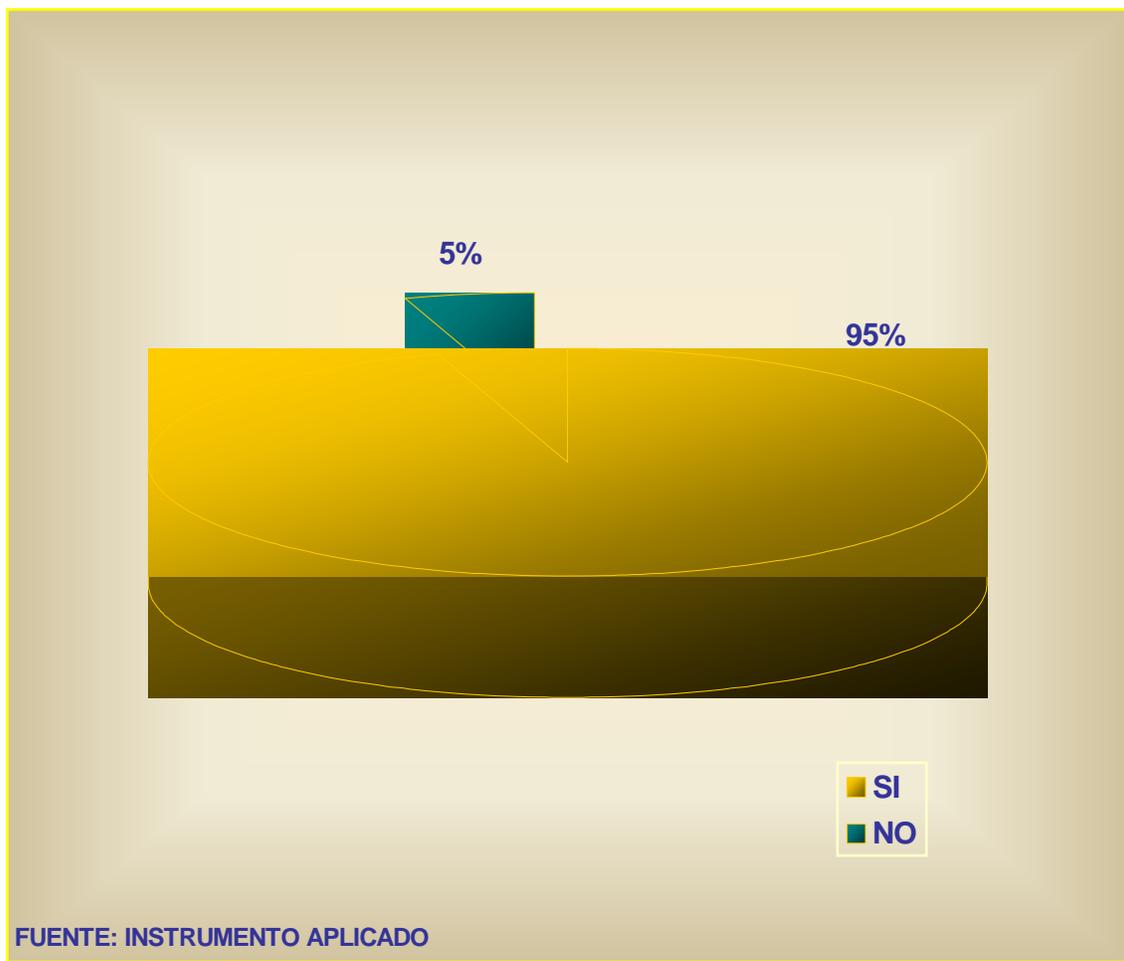
**Gráfico No.3: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a evaluar resultados clínicos.**



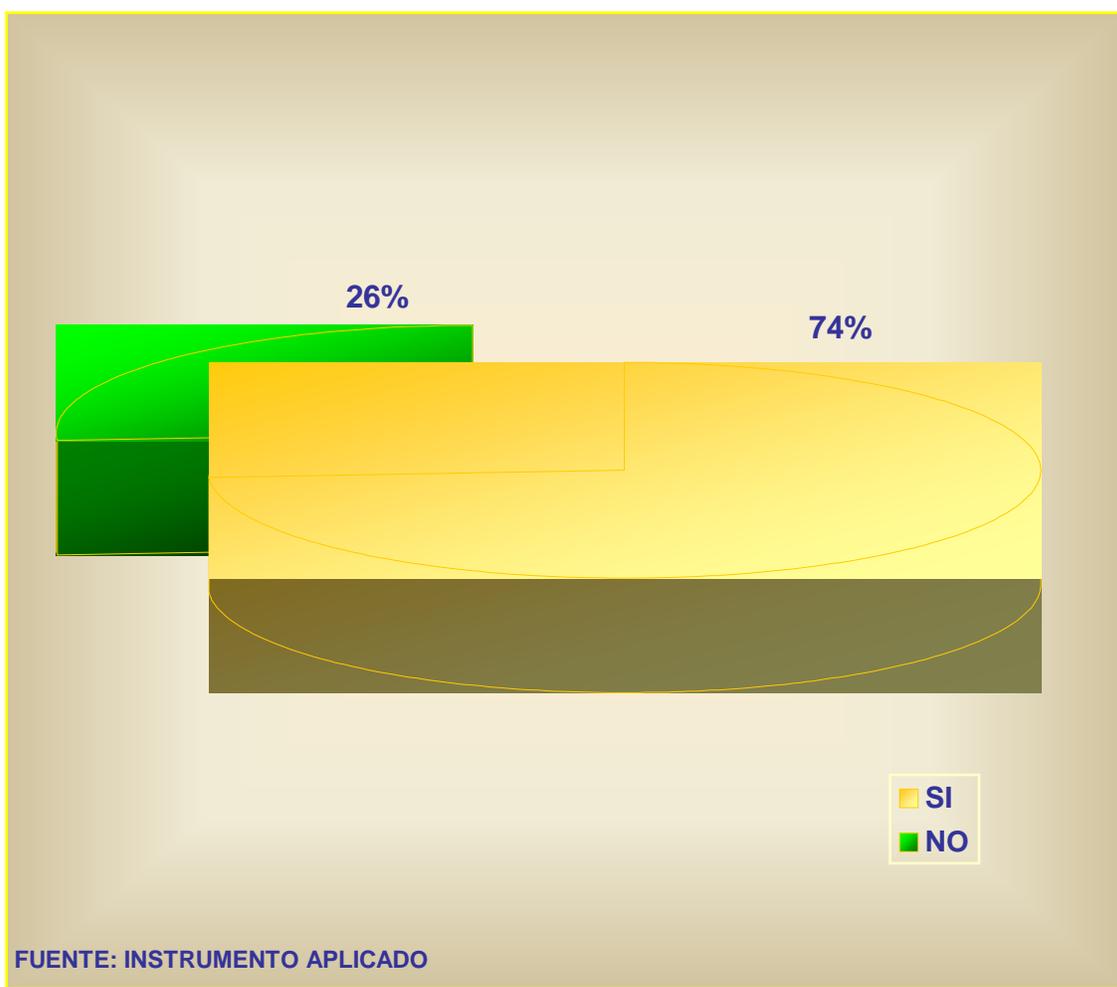
**Gráfico No.4: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar diagnóstico de enfermería.**



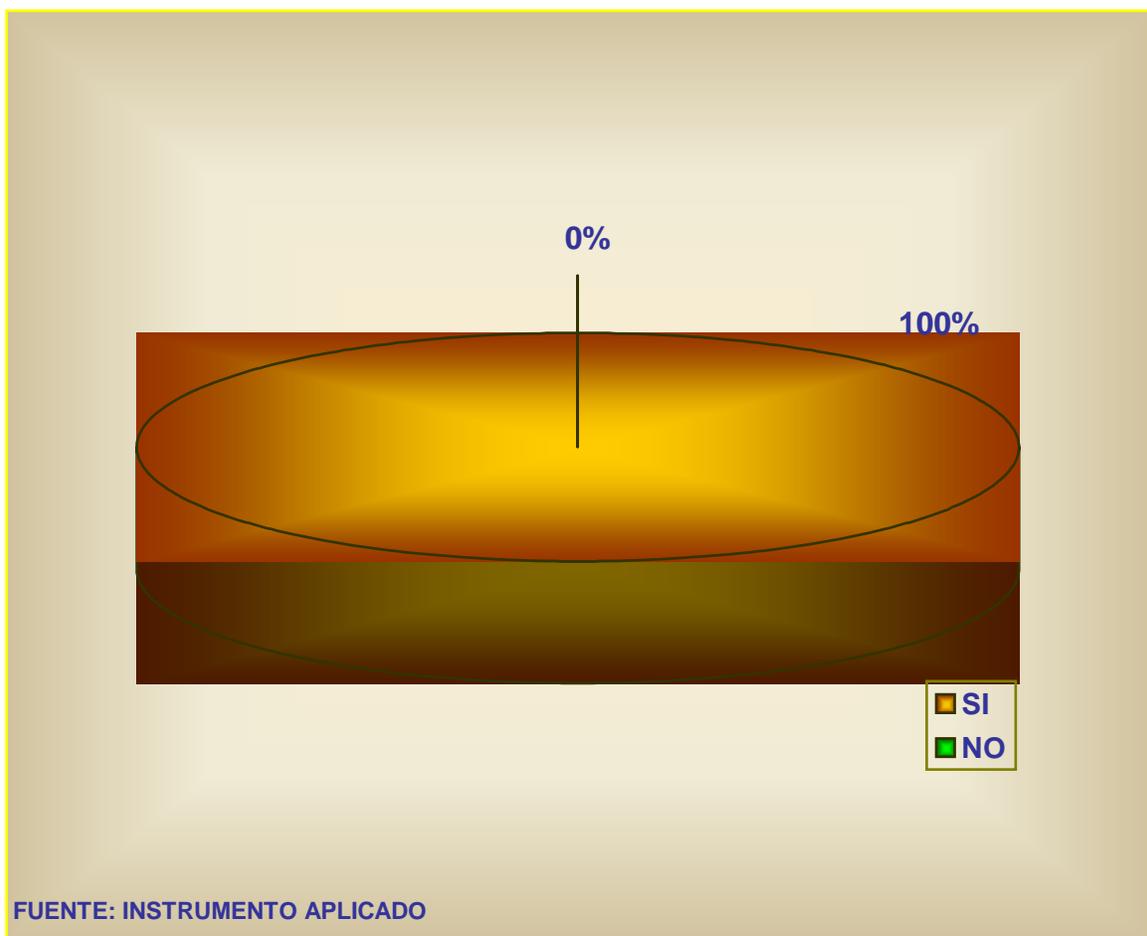
**Gráfico No.5: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería.**



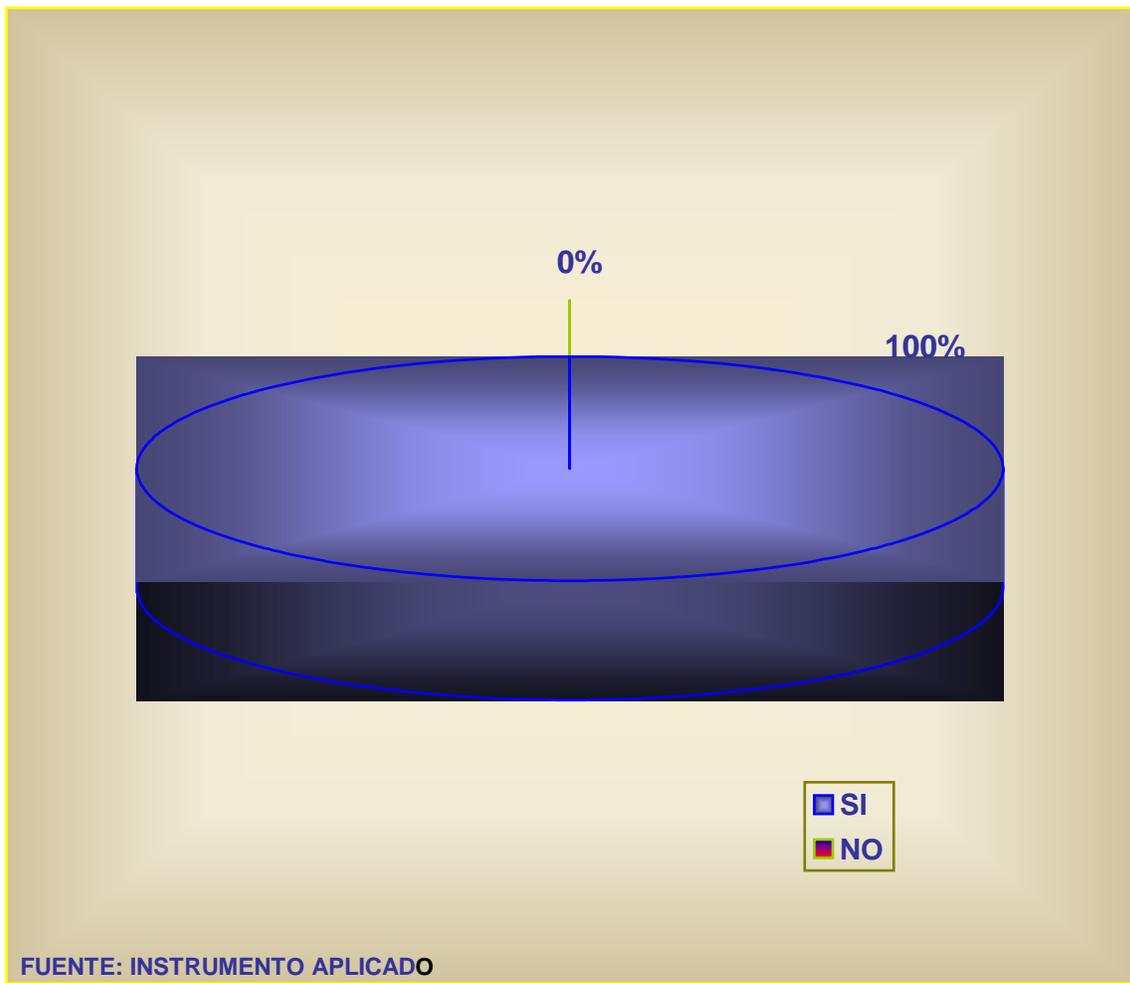
**Gráfico No.6: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico.**



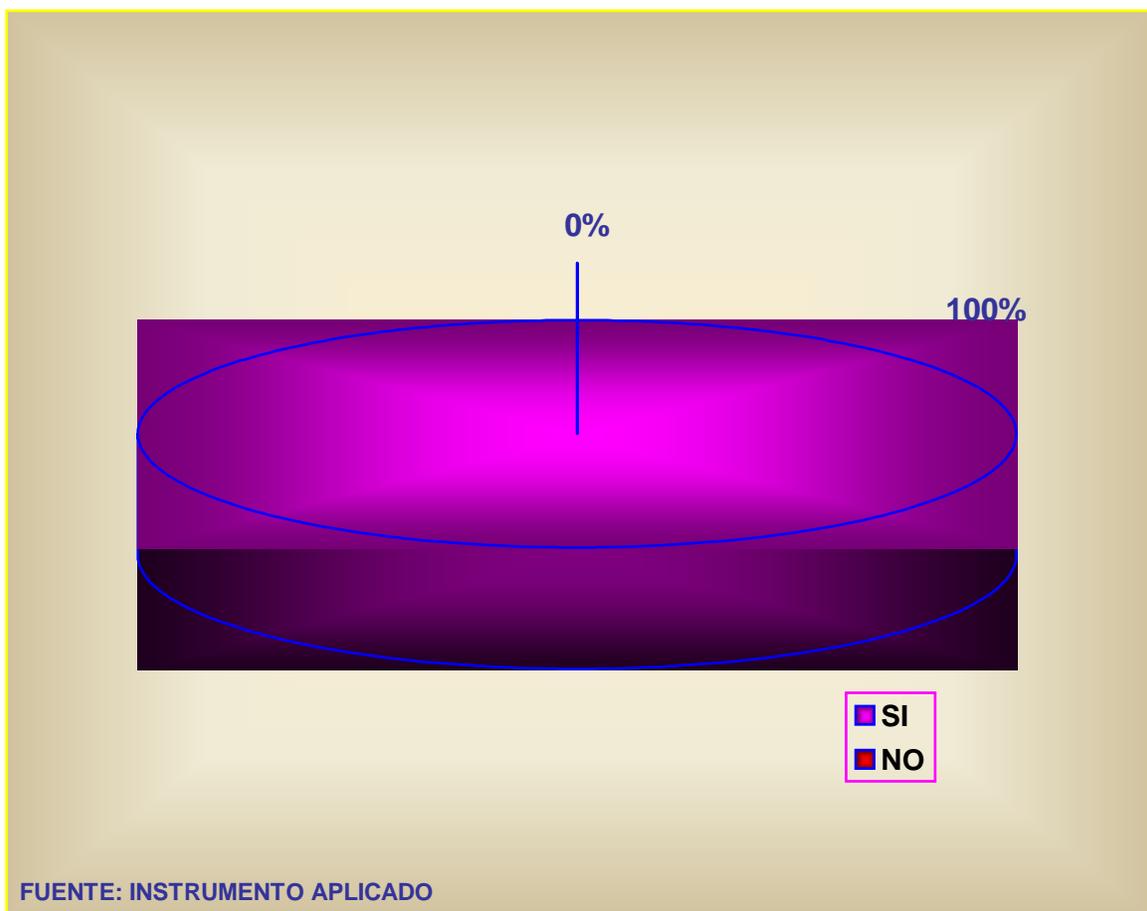
**Gráfico No.7: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a formular y ejecutar el plan de atención de enfermería.**



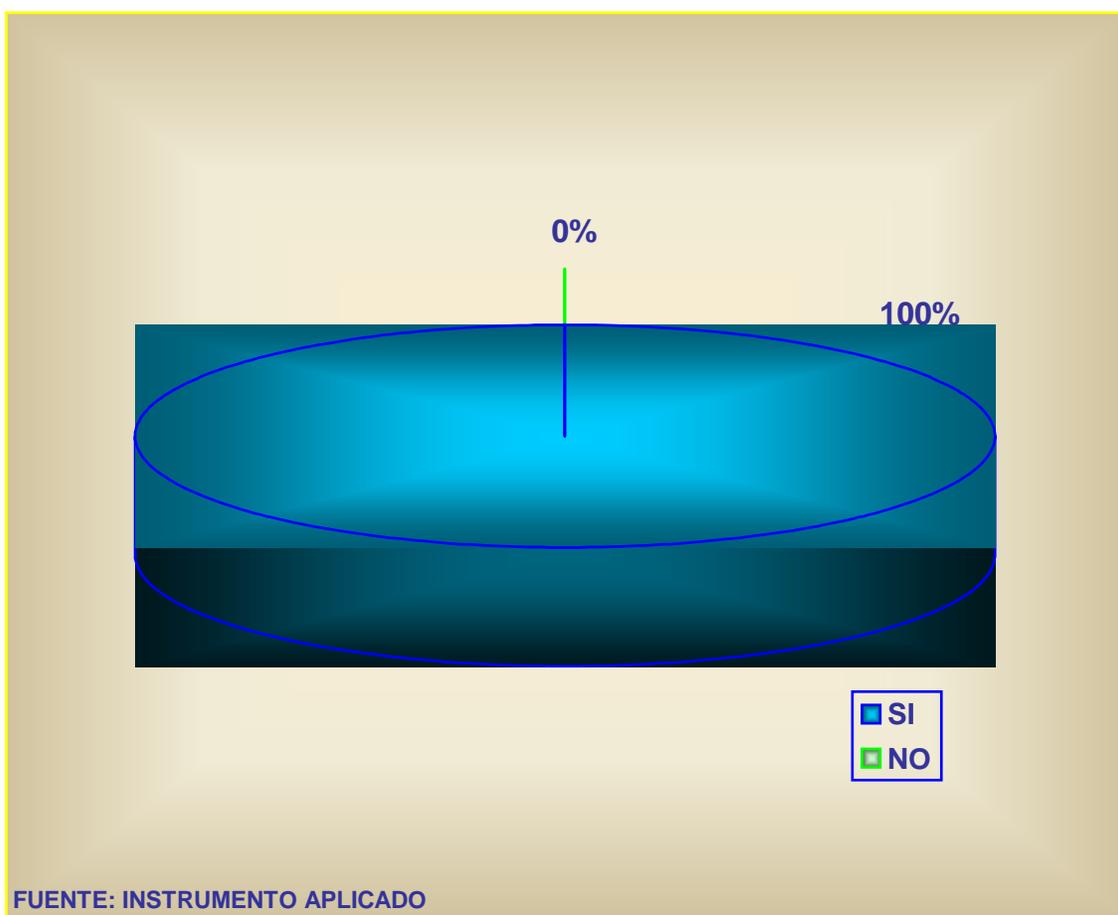
**Gráfico No.8: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto aplicar la terapéutica oportuna, de manera segura.**



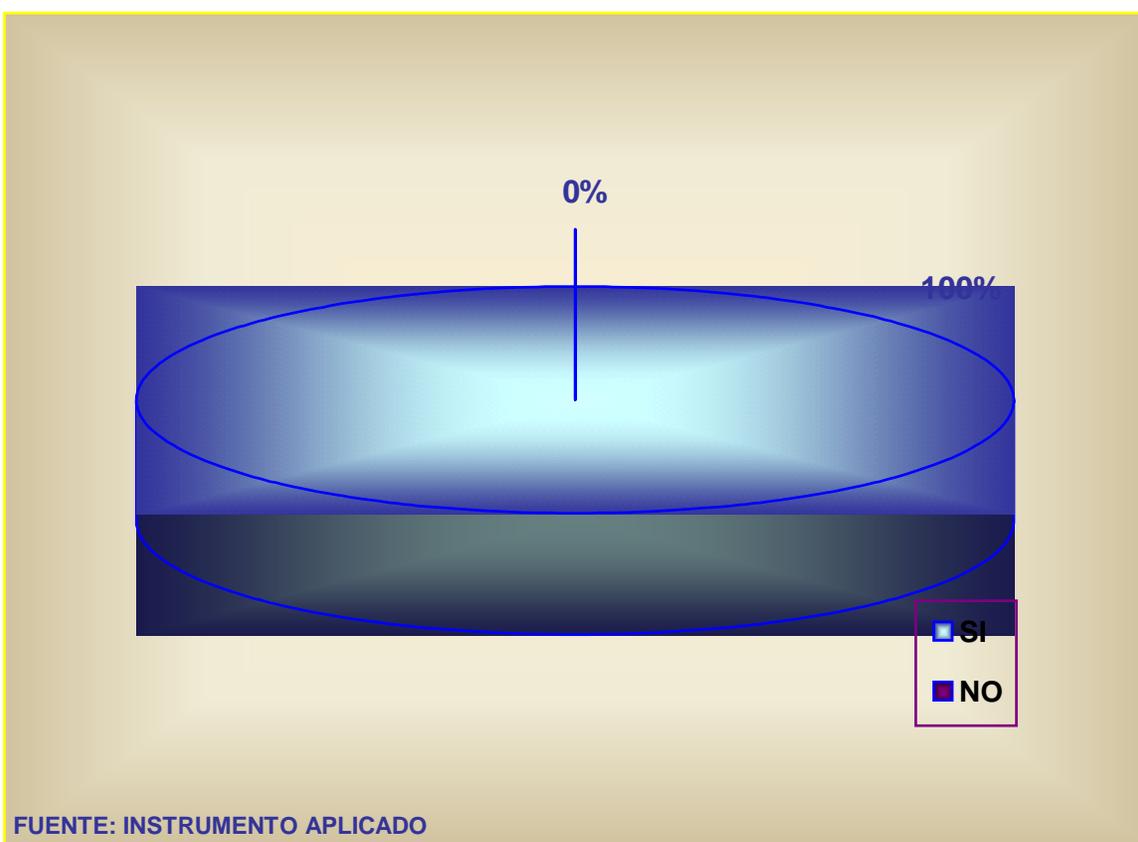
**Gráfico No.9: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto hacer frente a situaciones de emergencia y necesidades urgentes.**



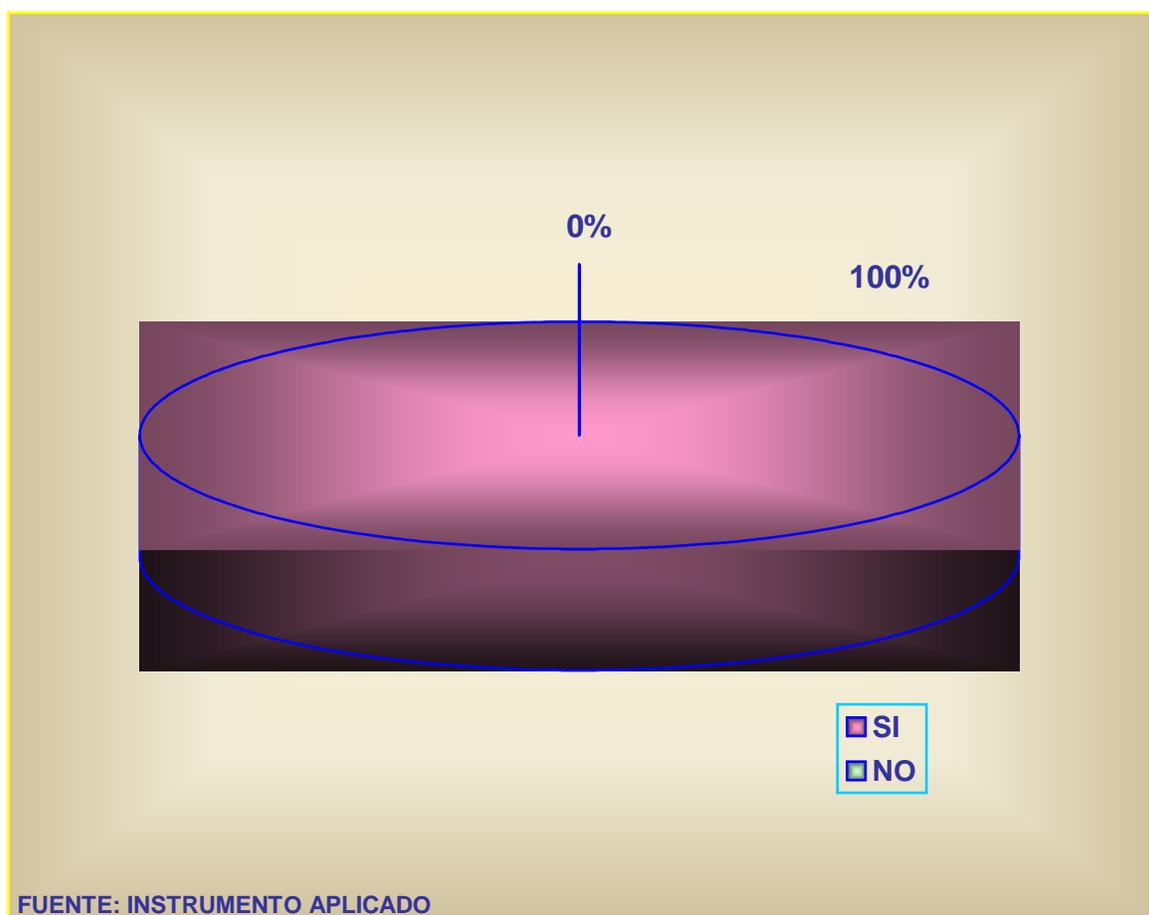
**Gráfico No.10: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a evaluar la atención ofrecida y modificarla cuando sea prudente.**



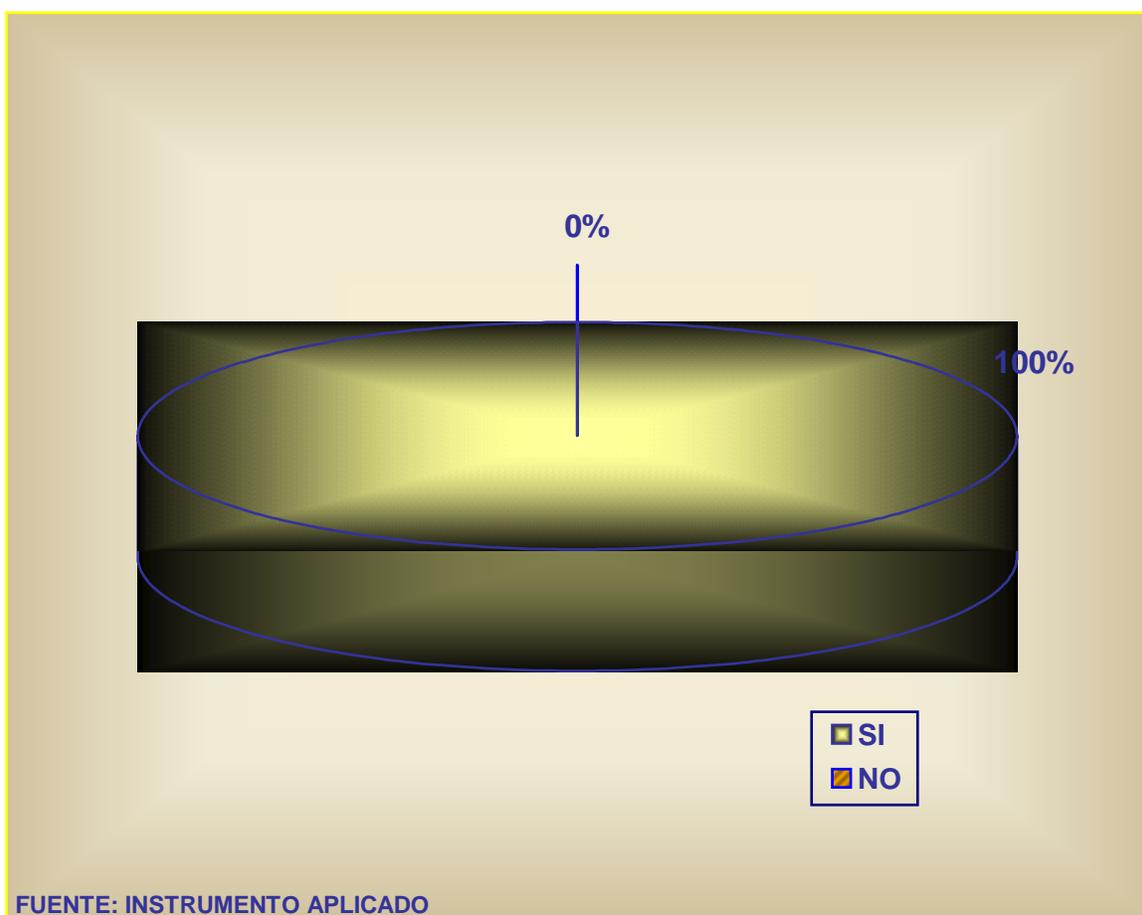
**Gráfico No.11: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a manipular equipos especializados como: Monitores, ventiladores, oxímetros de pulso, bombas de infusión parenteral y enteral, incubadoras fijas y de transporte, urodensímetro, diaskan, etc.**



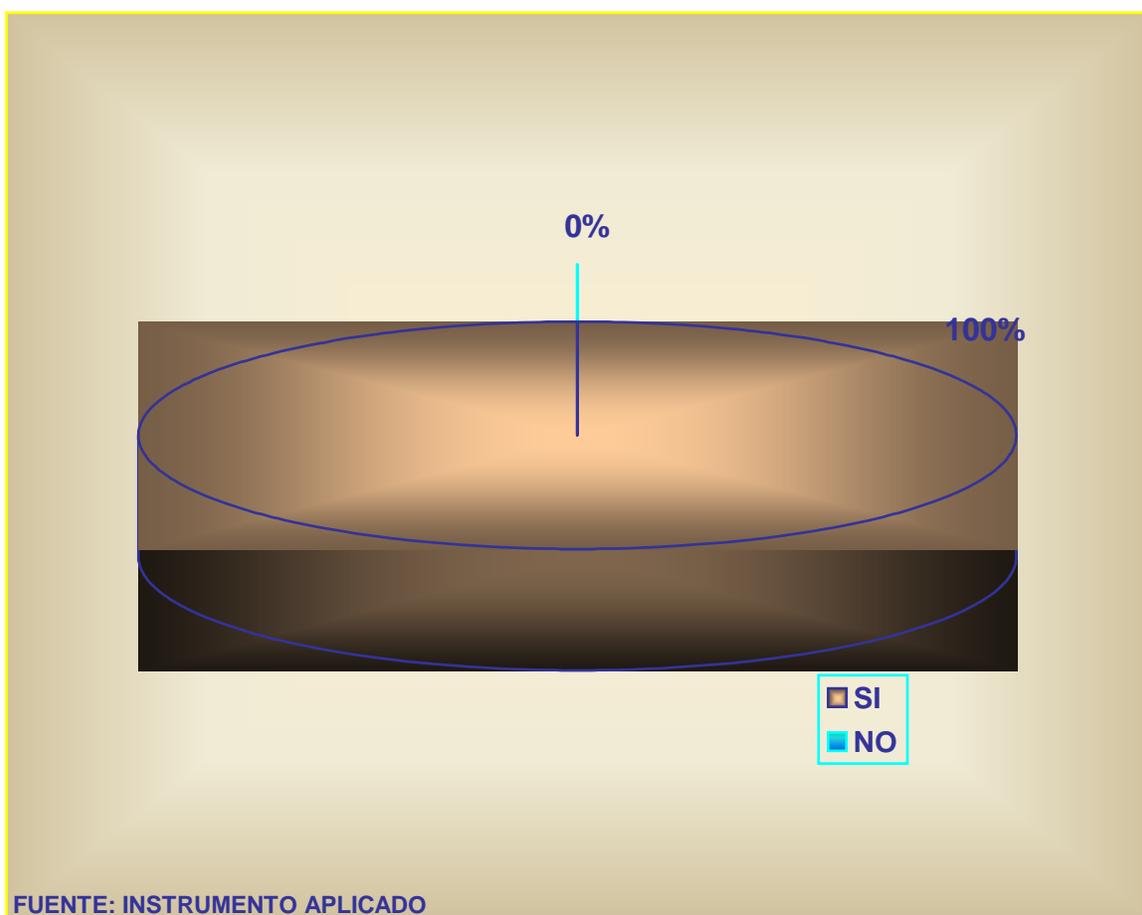
**Gráfico No.12: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar higiene y confort al neonato.**



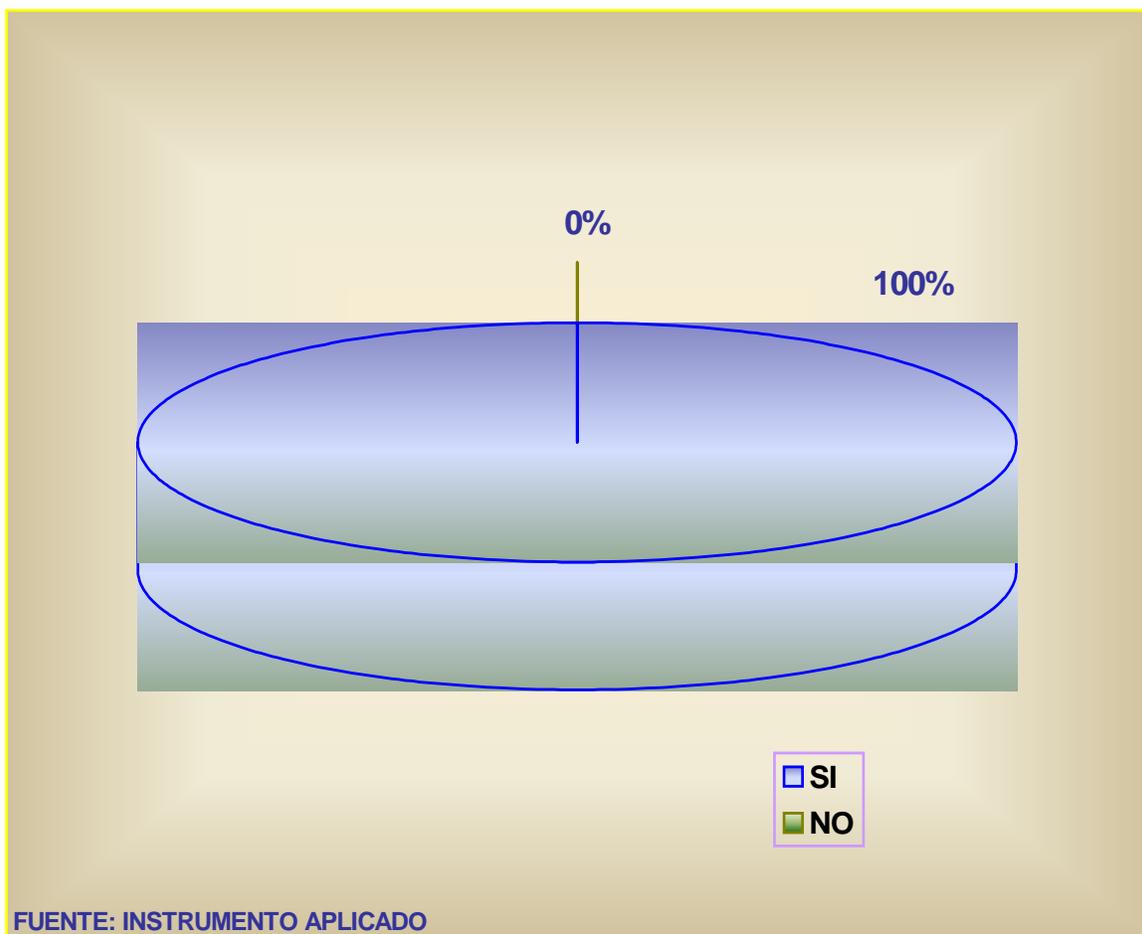
**Gráfico No.13: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar el examen físico al neonato.**



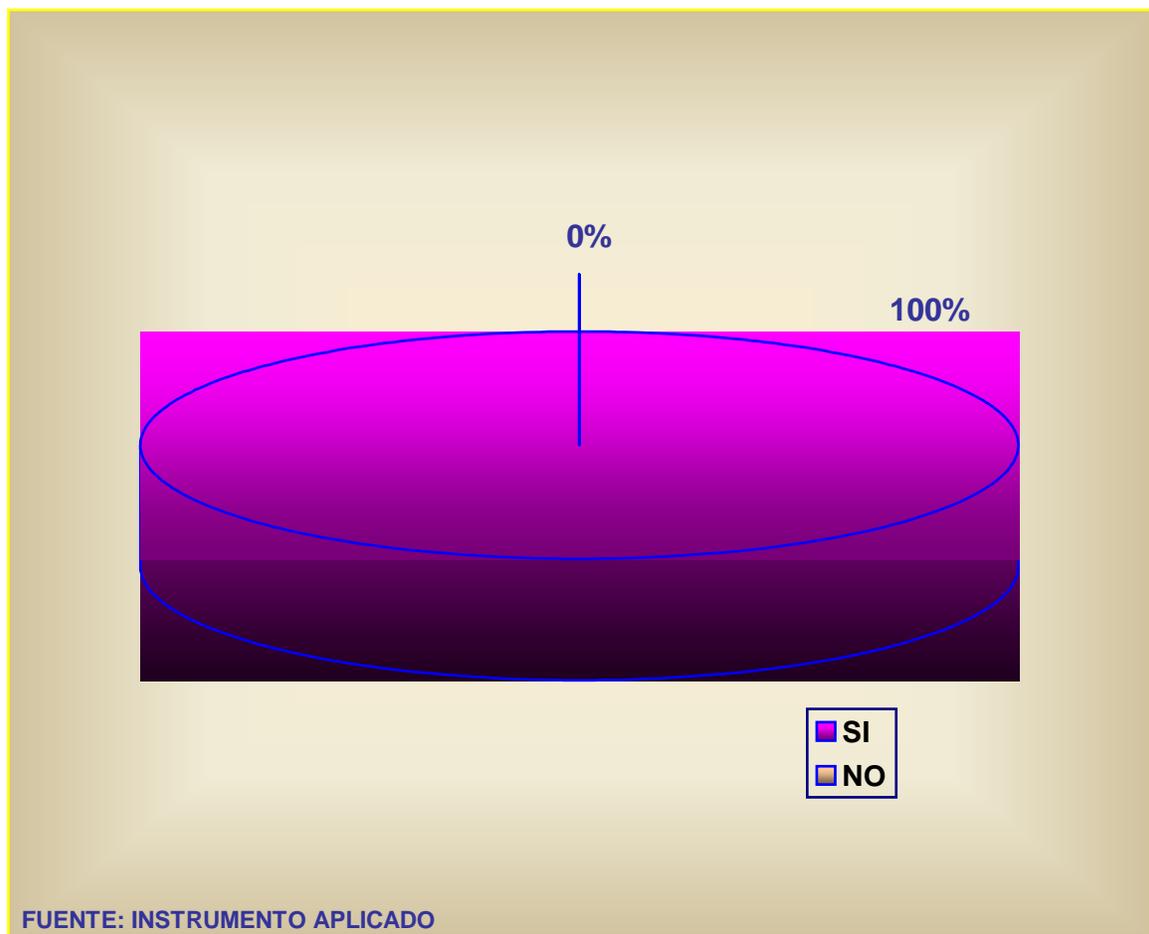
**Gráfico No.14: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto aplicar medidas de asepsia y antisepsia.**



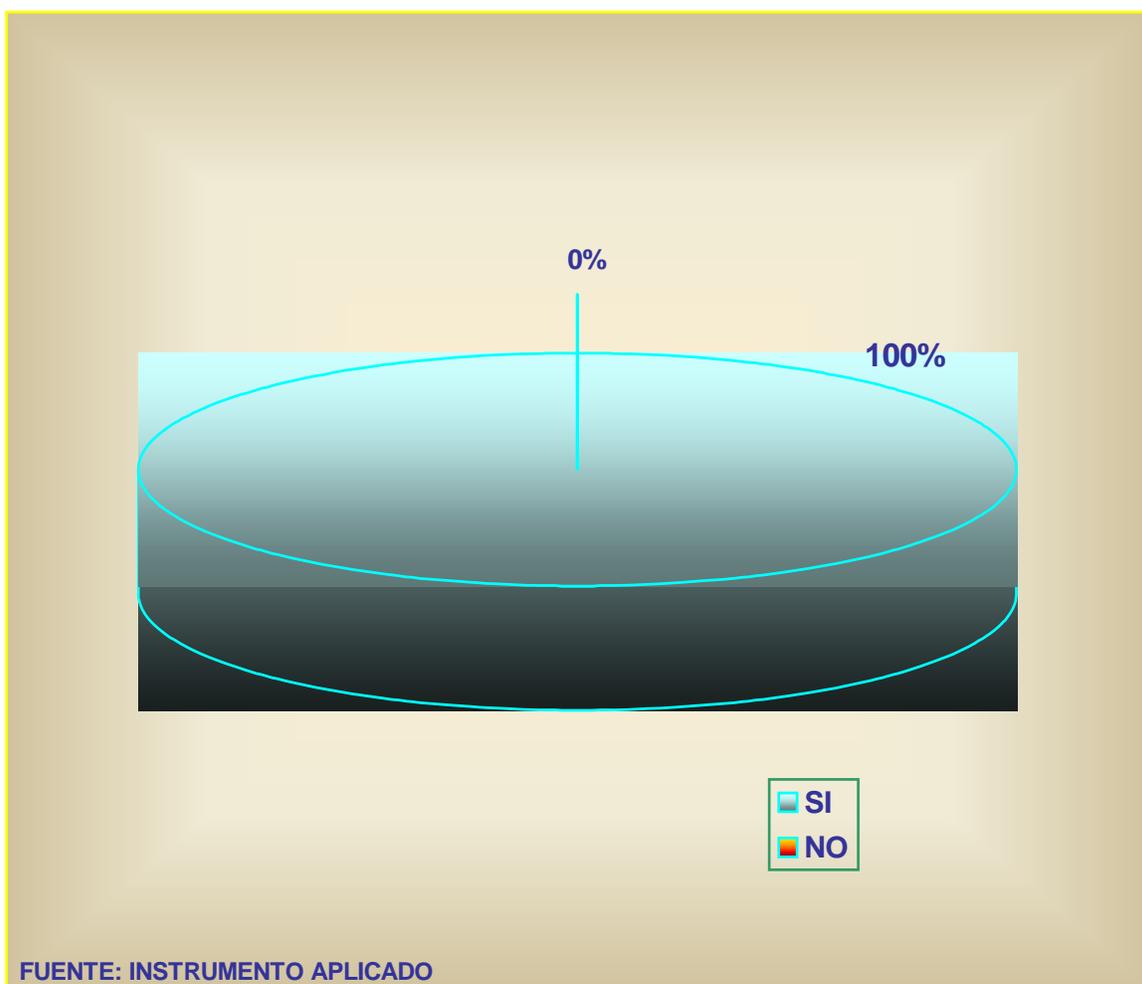
**Gráfico No.15: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar higiene broncopulmonar al neonato.**



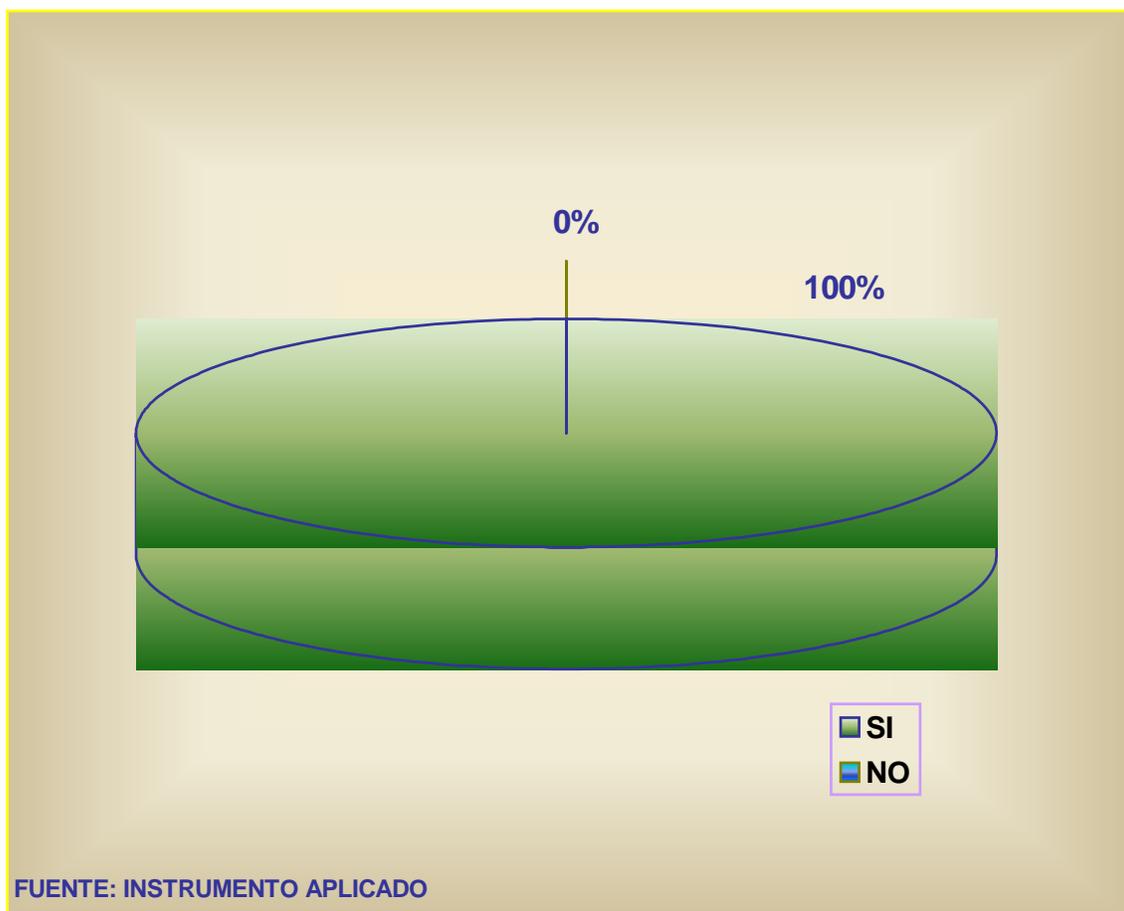
**Gráfico No.16: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar control de líquidos ingeridos y eliminados.**



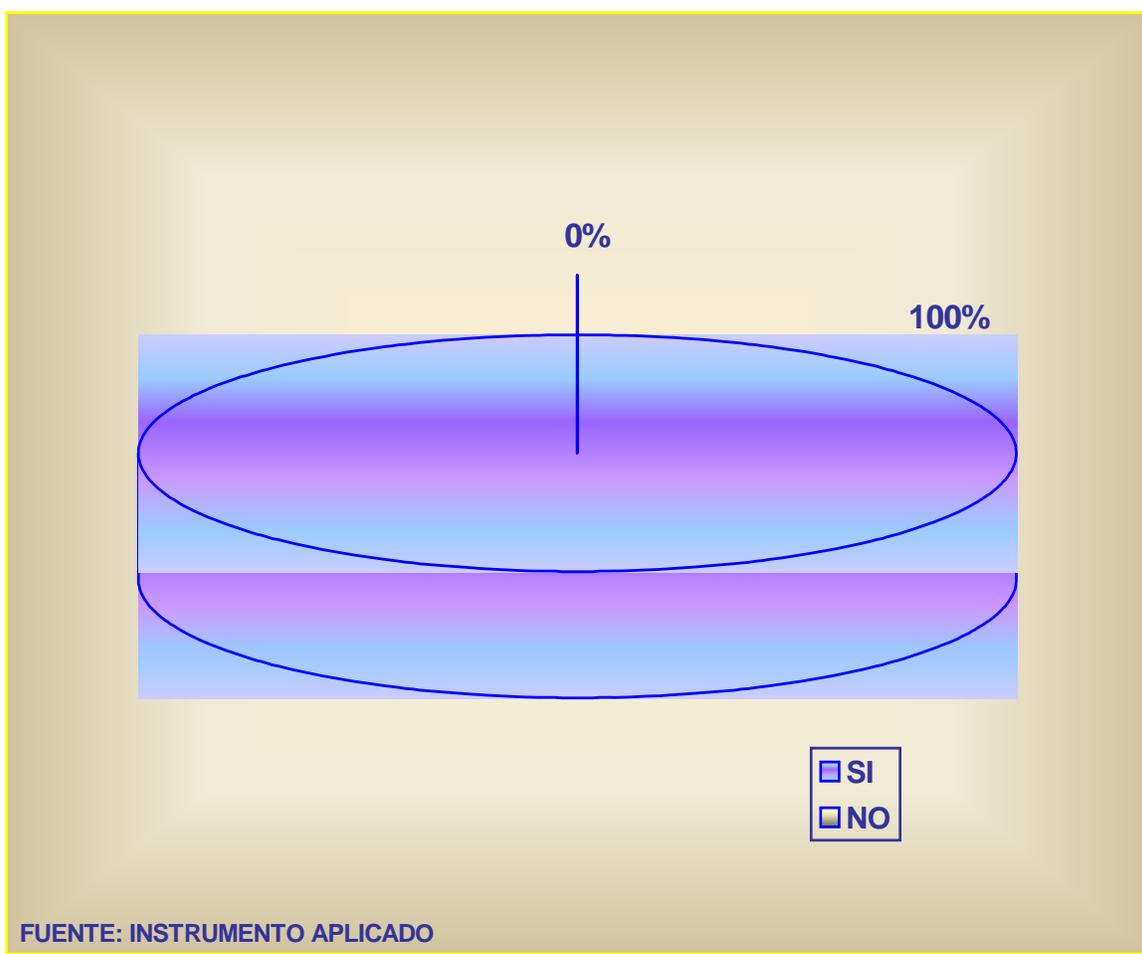
**Gráfico No.17: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar colocación de gavaje.**



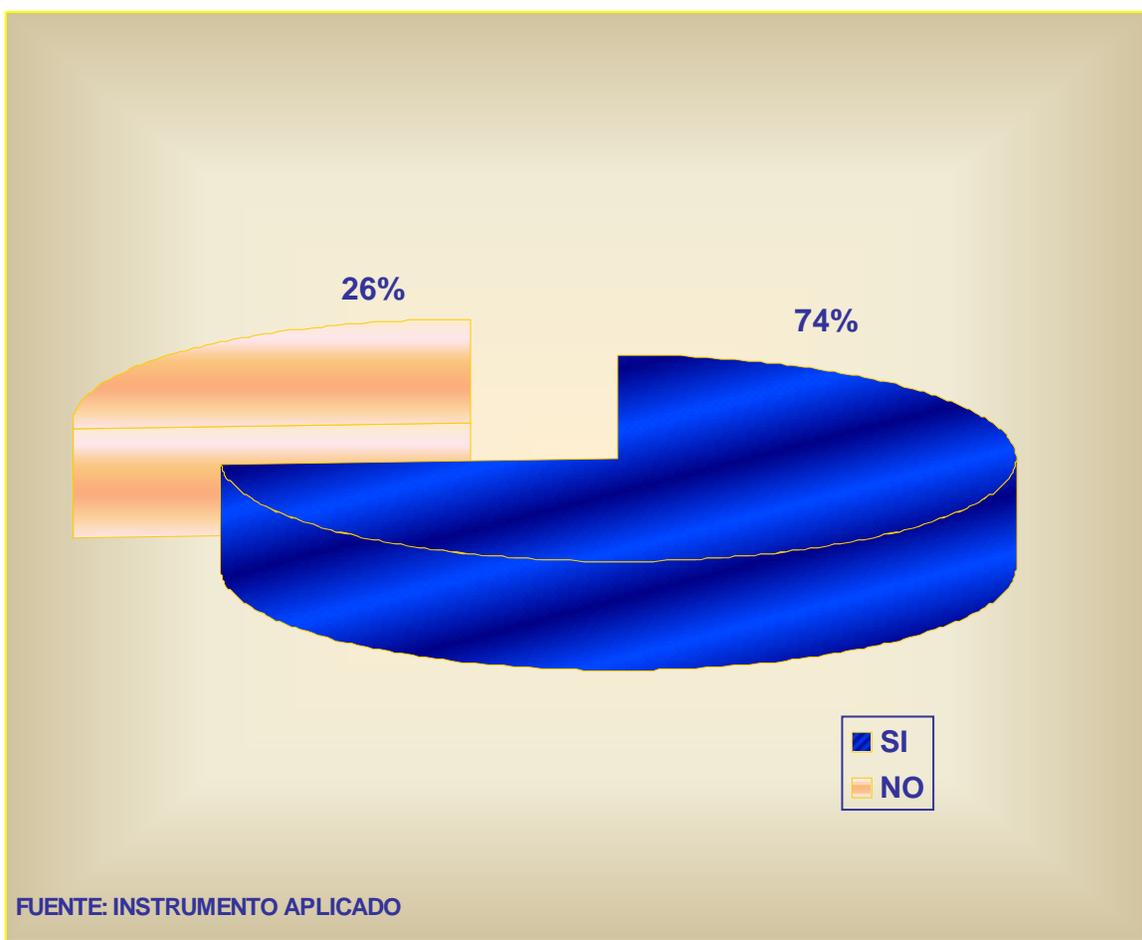
**Gráfico No.18: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a dar alimentación por vía enteral.**



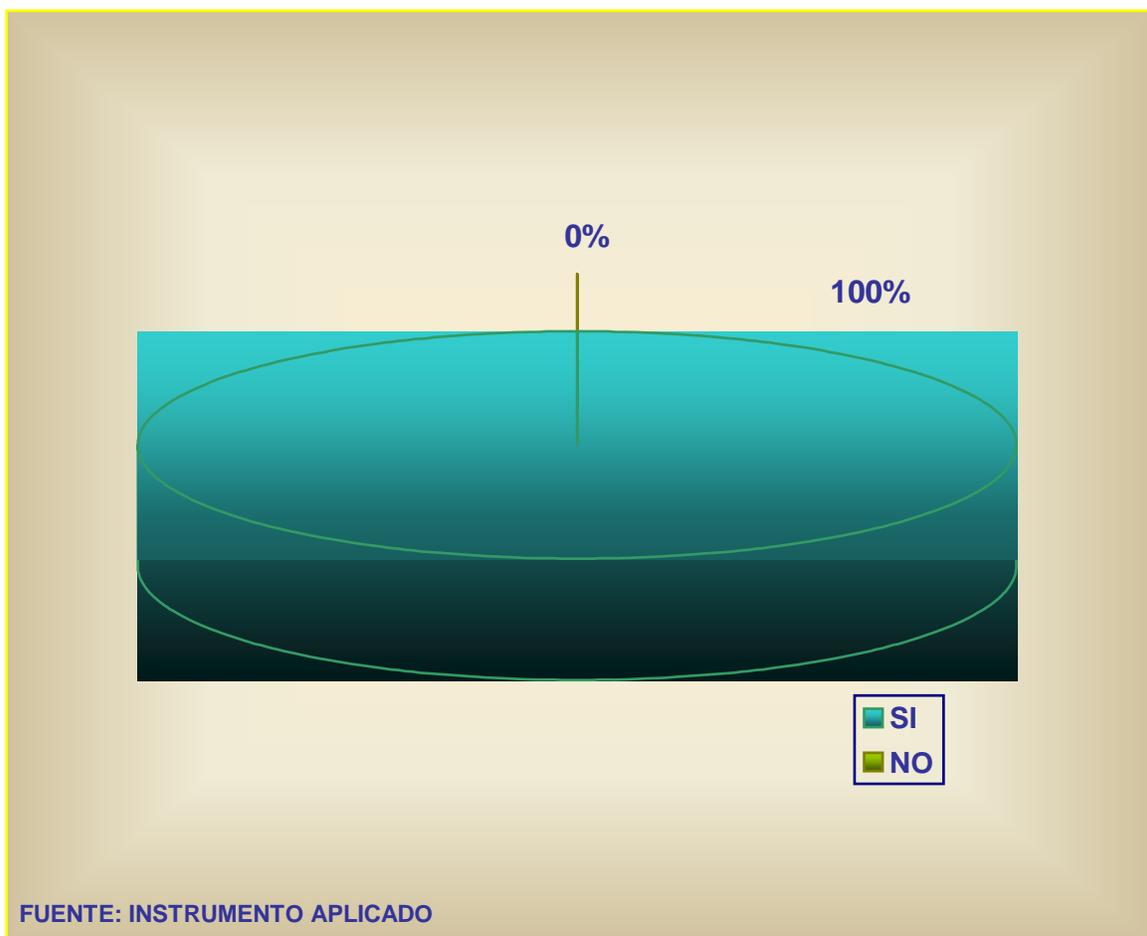
**Gráfico No.19: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a canalizar acceso periférico.**



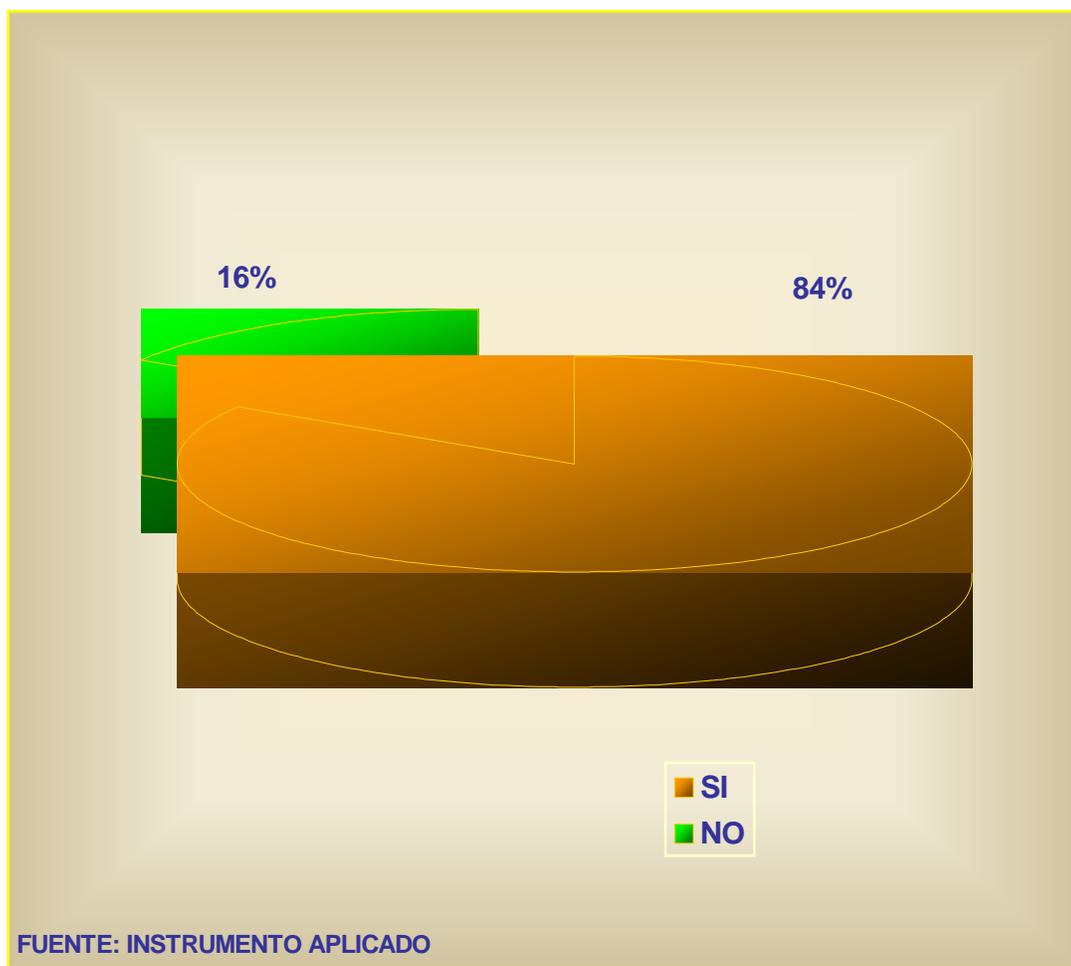
**Gráfico No.20: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a tomar muestras de sangre.**



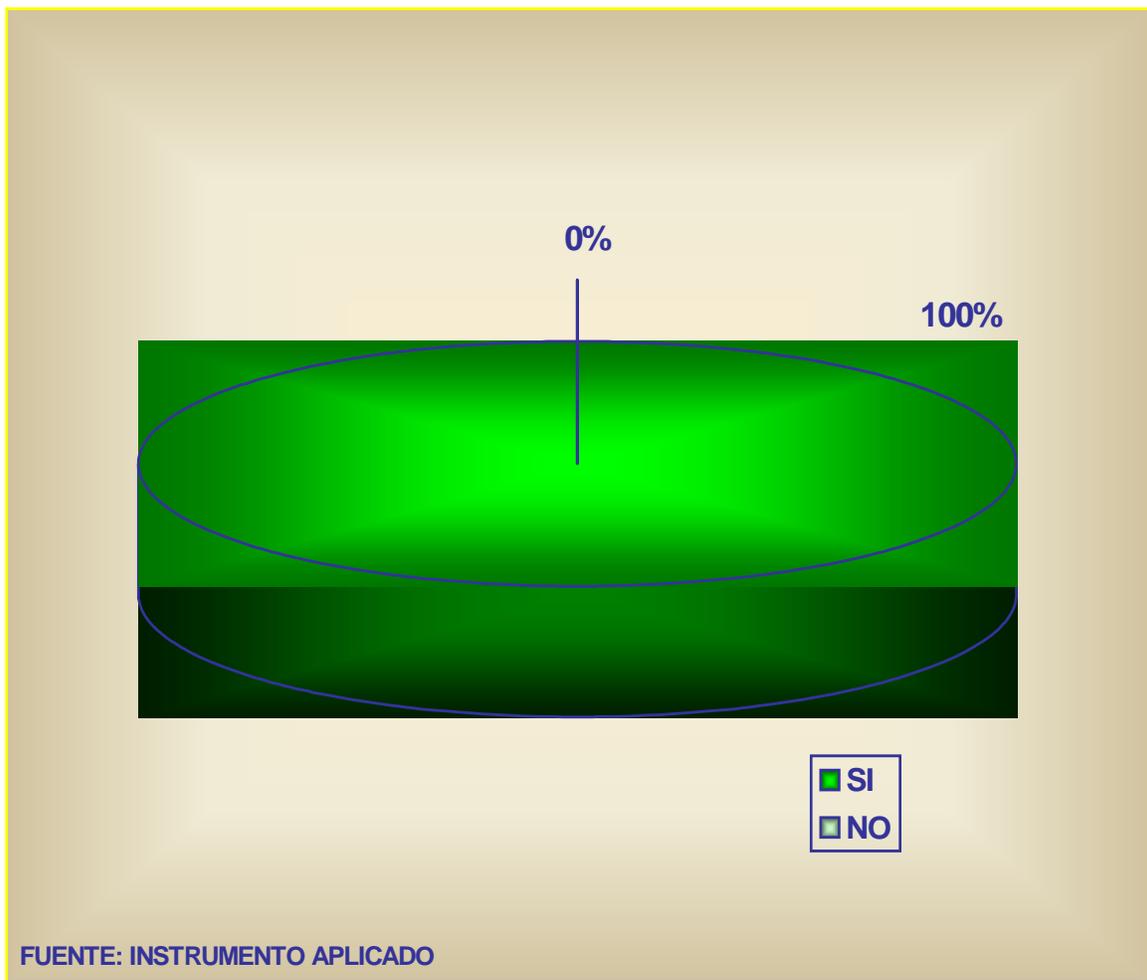
**Gráfico No.21: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a tomar muestras: orina, heces.**



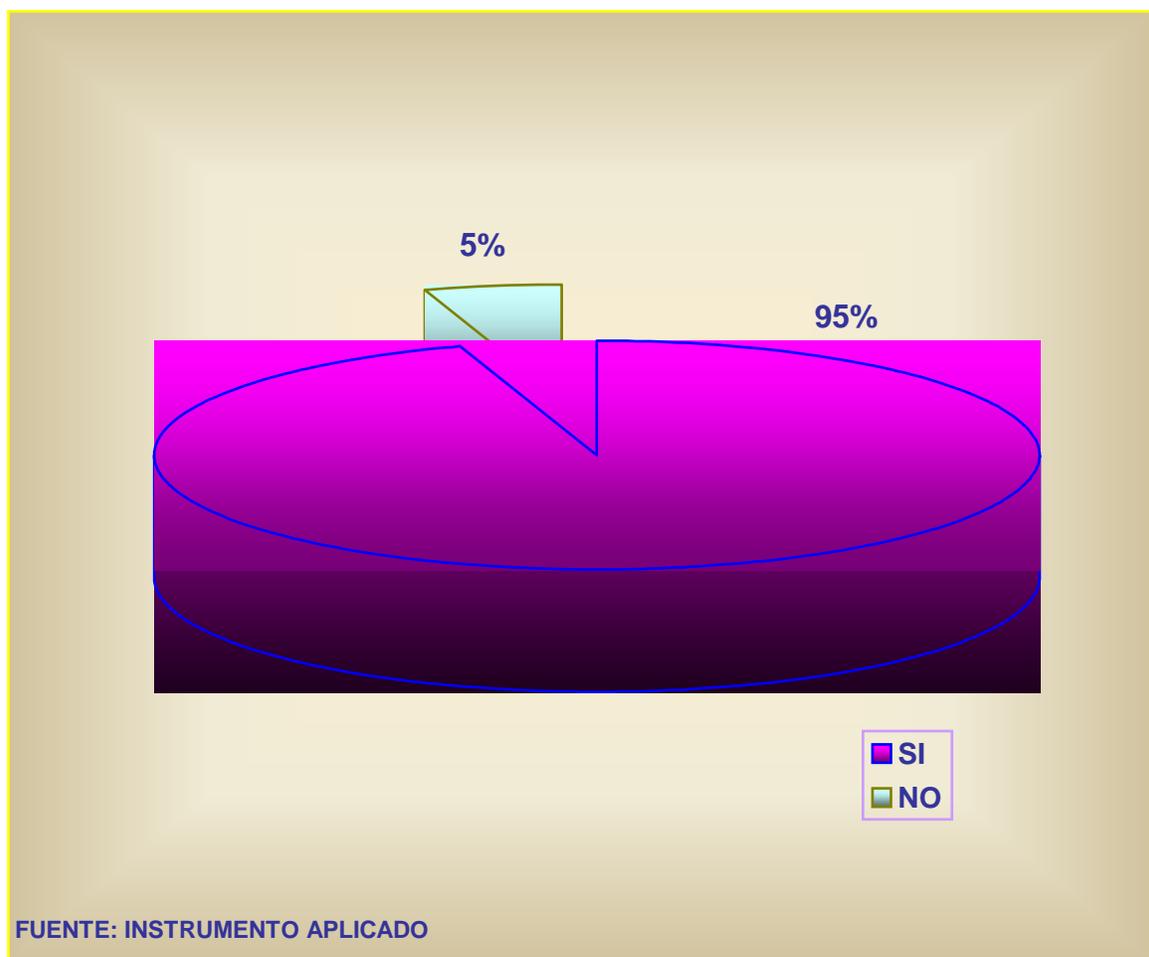
**Gráfico No.22: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a tomar muestras de secreciones corporales.**



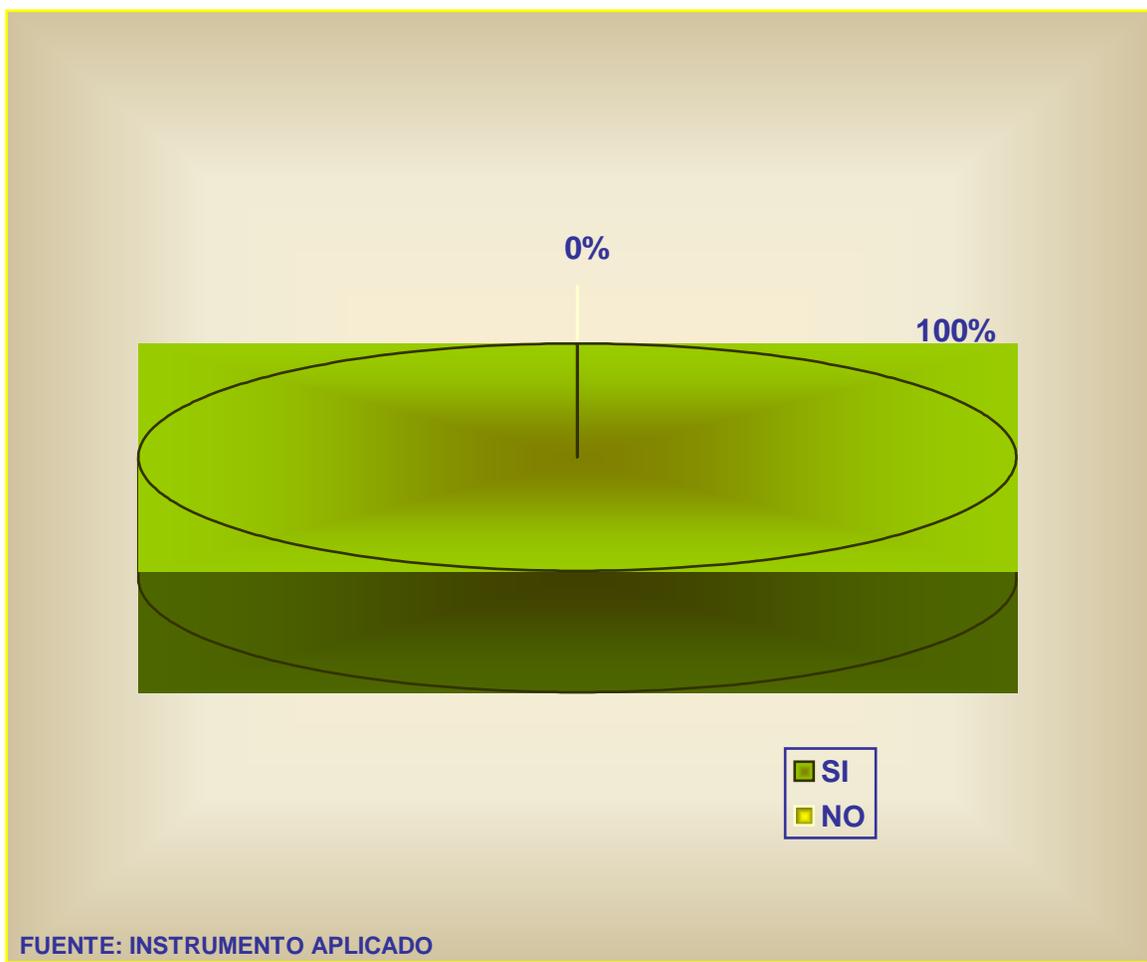
**Gráfico No.23: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto administrar tratamiento por las diferentes vías.**



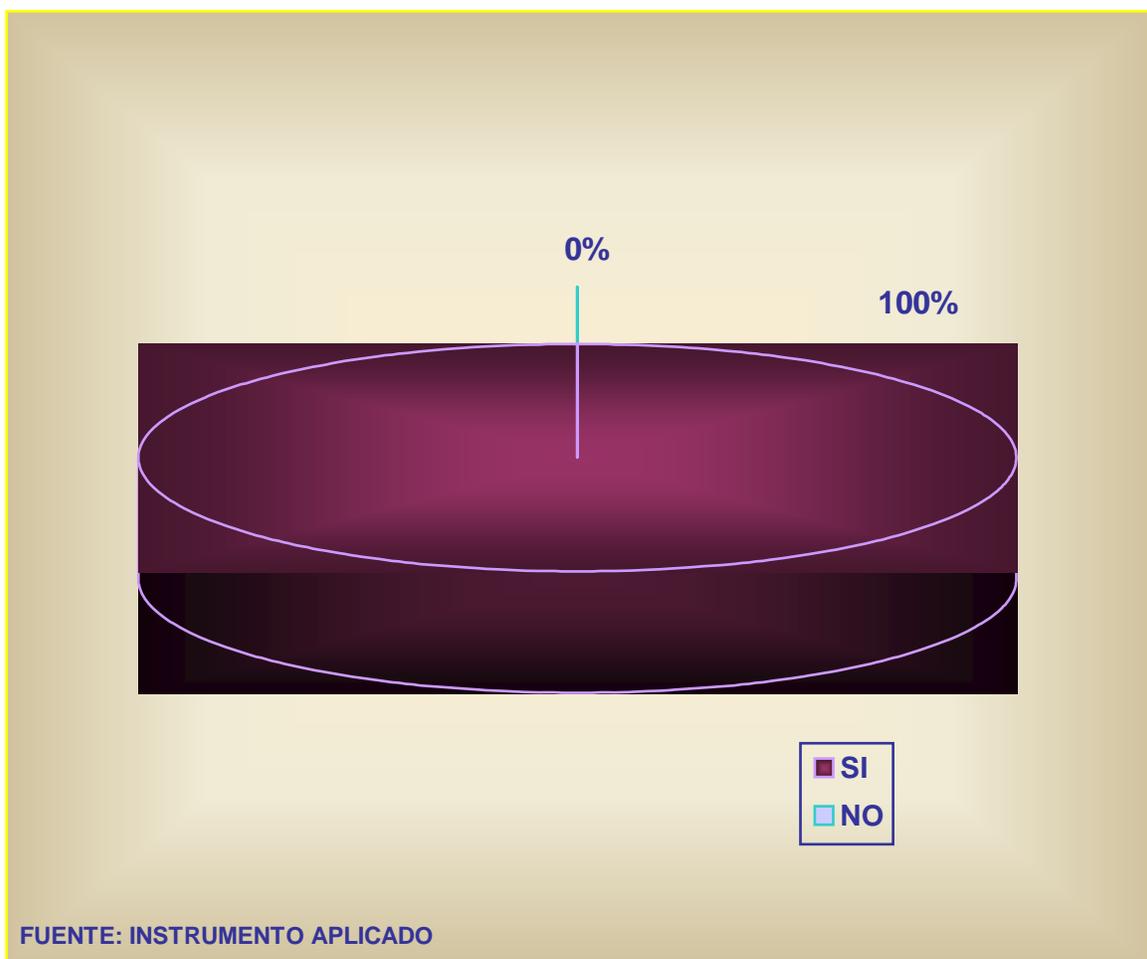
**Gráfico No.24: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a movilizar incubadoras.**



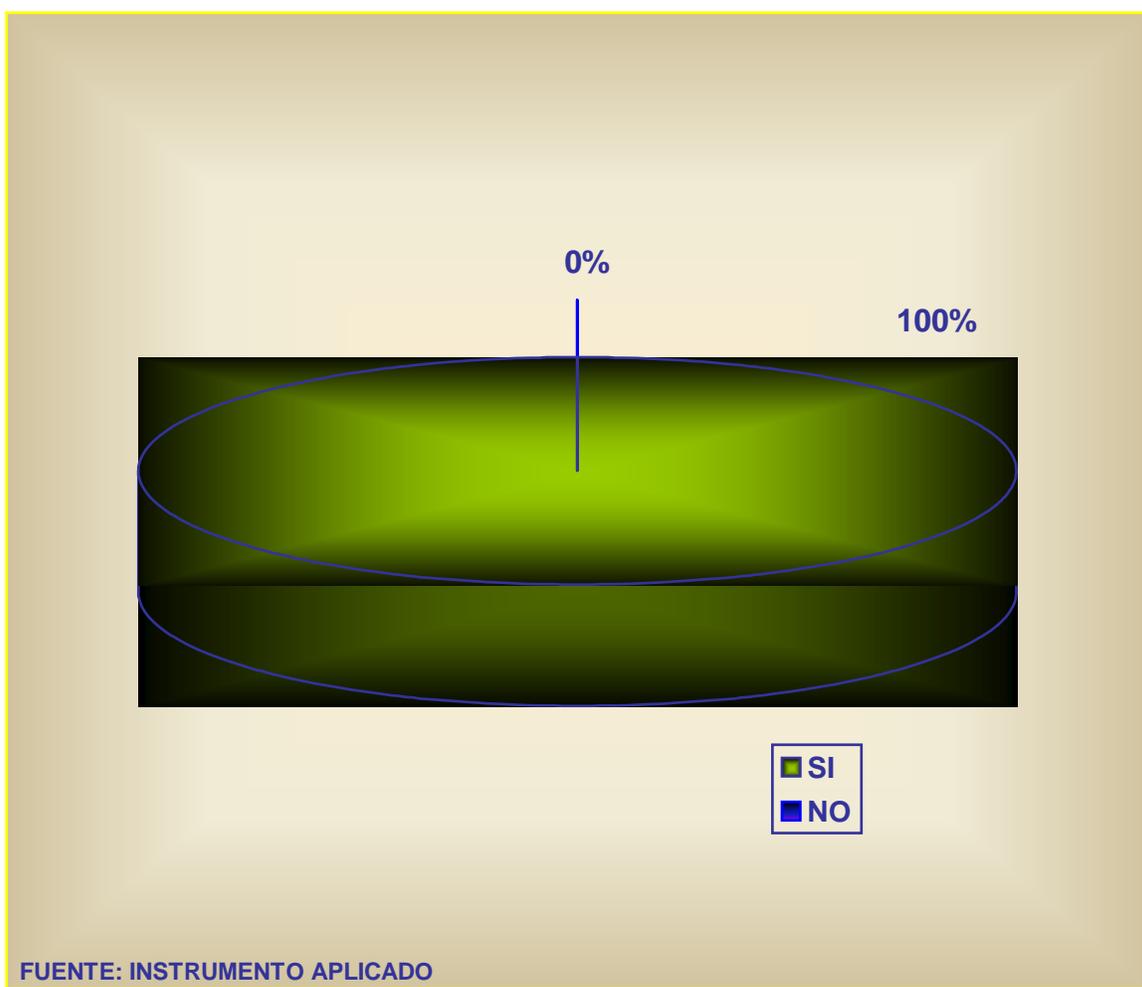
**Gráfico No.25: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados del catéter central.**



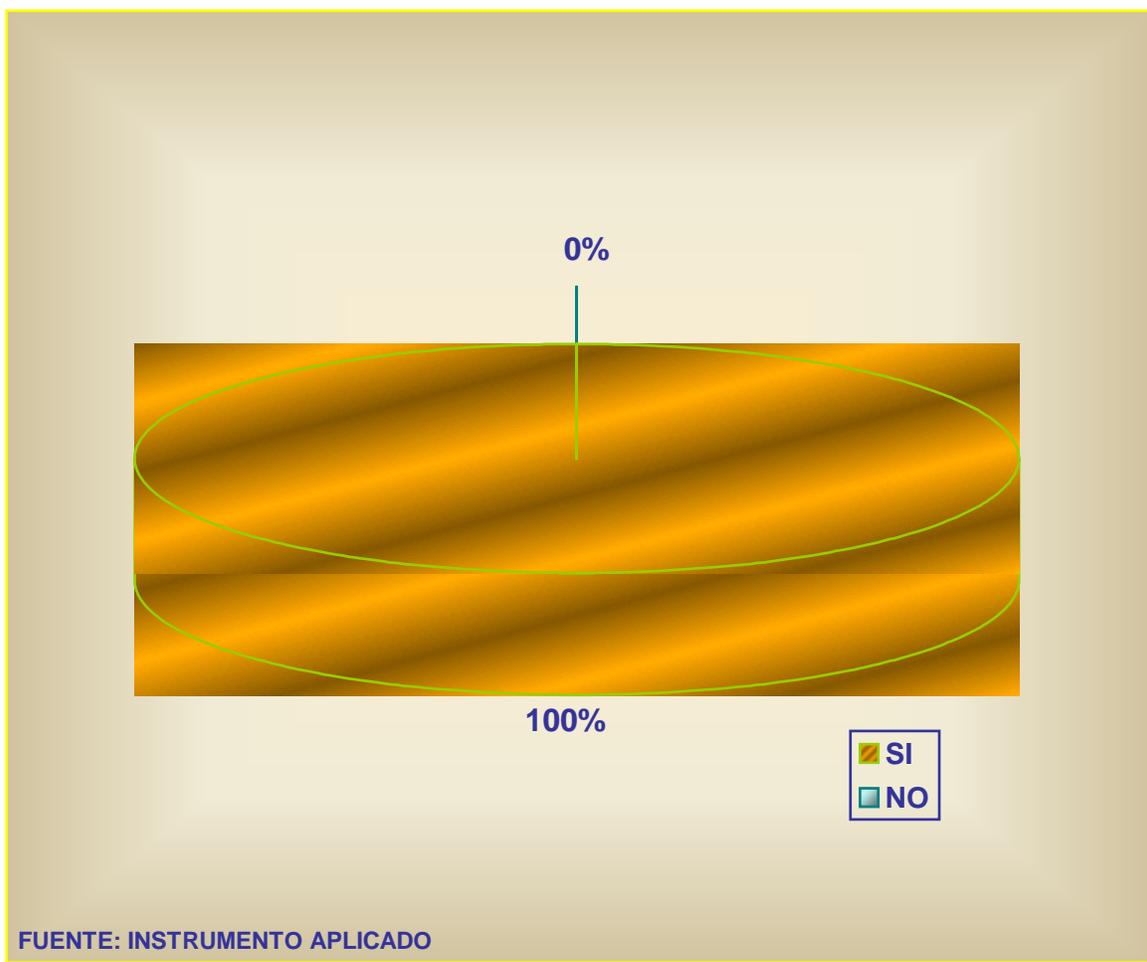
**Gráfico No.26: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados pre y post operatorios del neonato.**



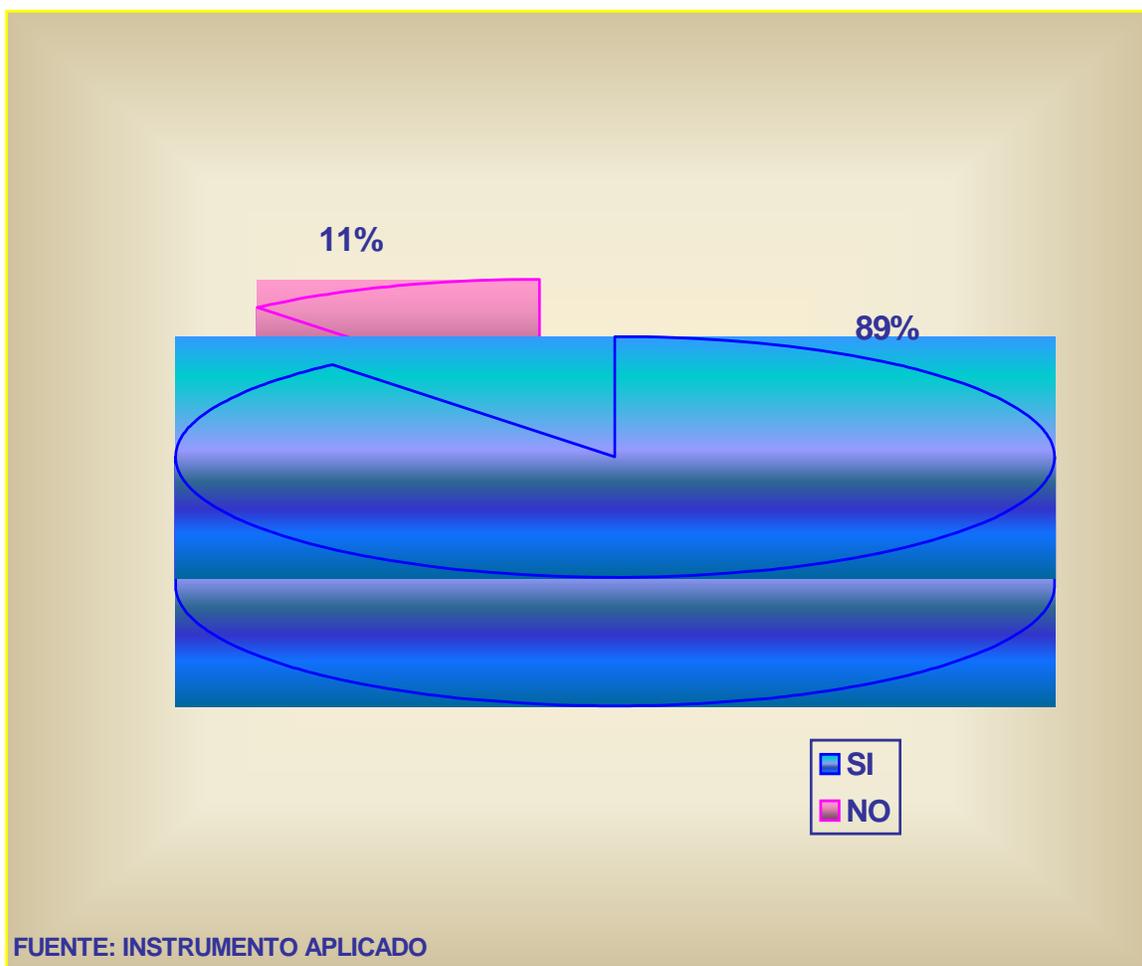
**Gráfico No.27: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados de ostomias.**



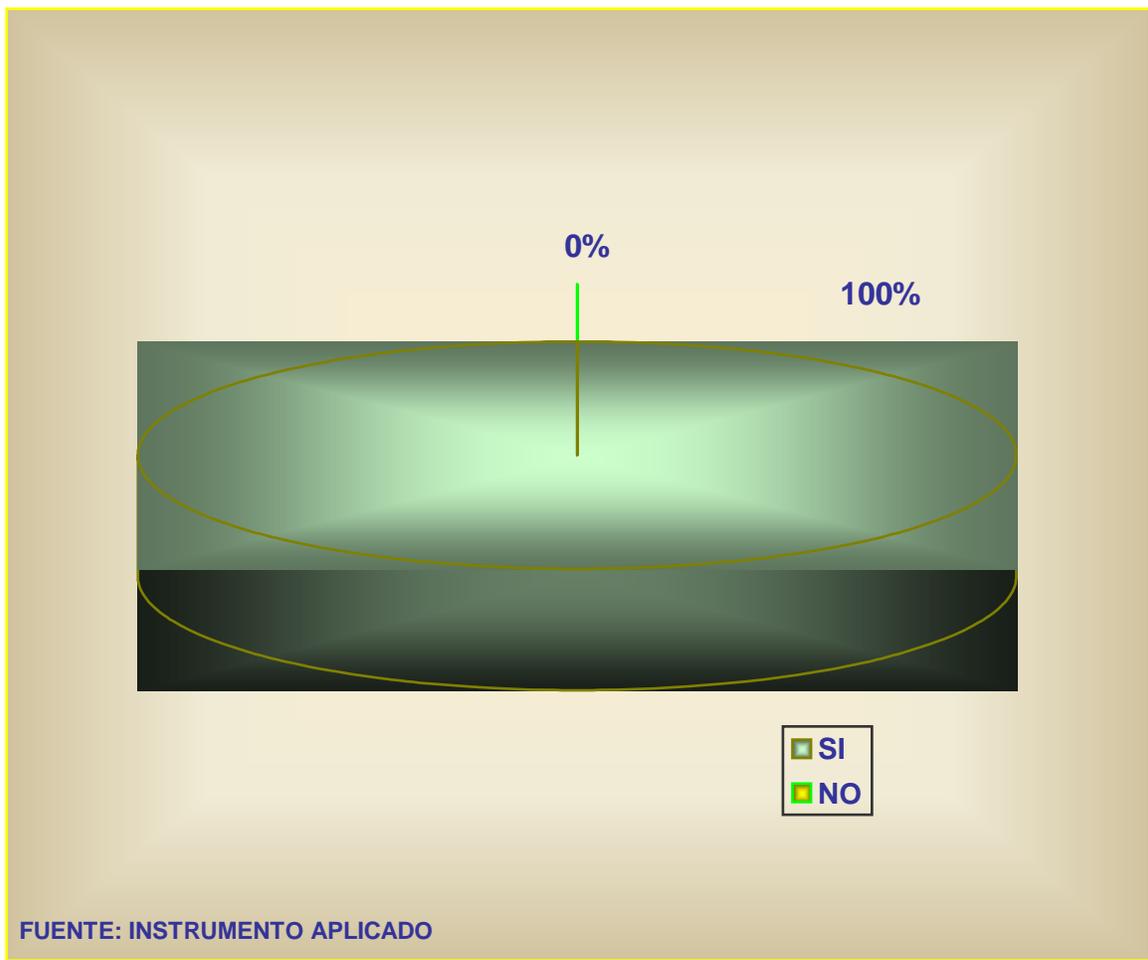
**Gráfico No.28: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados de heridas.**



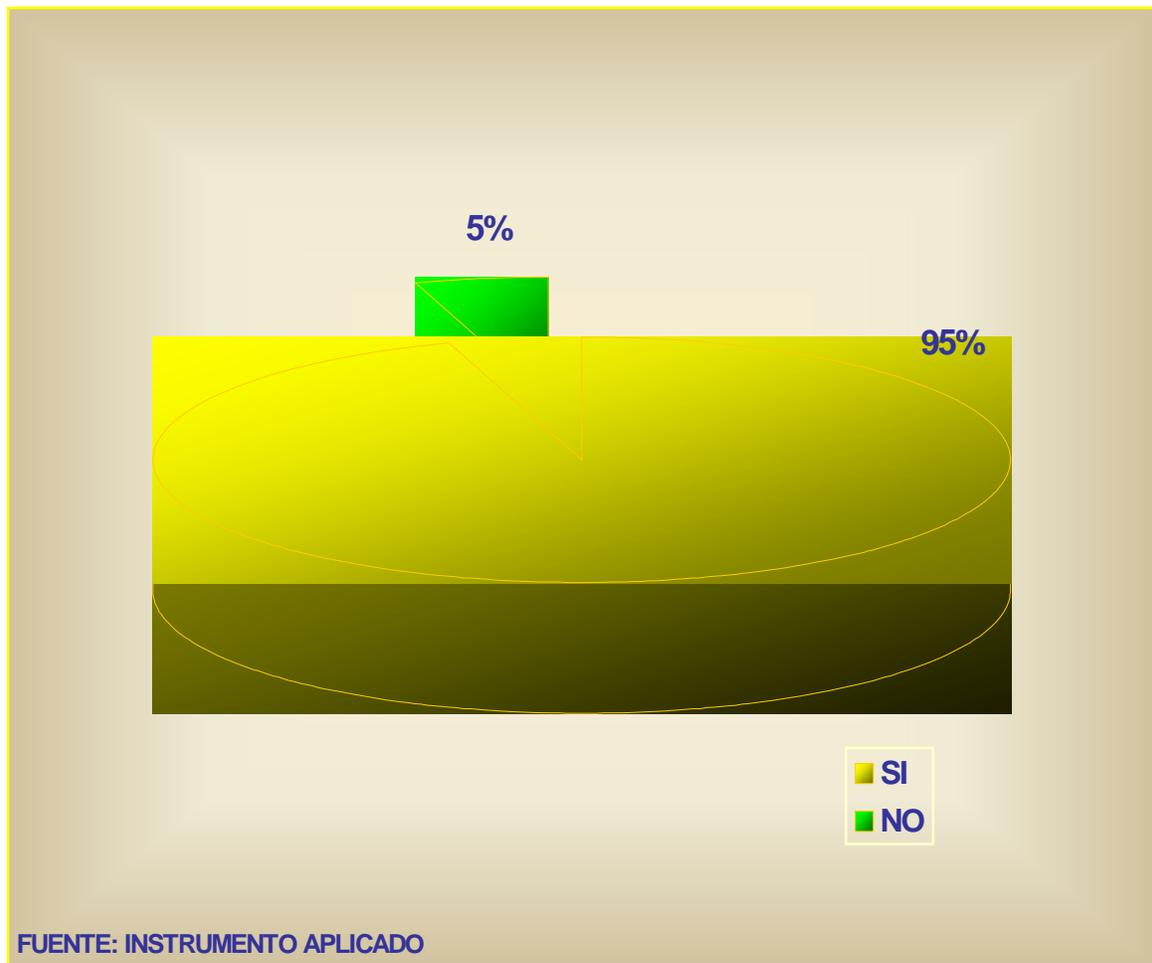
**Gráfico No.29: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto aplicar de medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP).**



**Gráfico No.30:** Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados acordes a la patología quirúrgica.

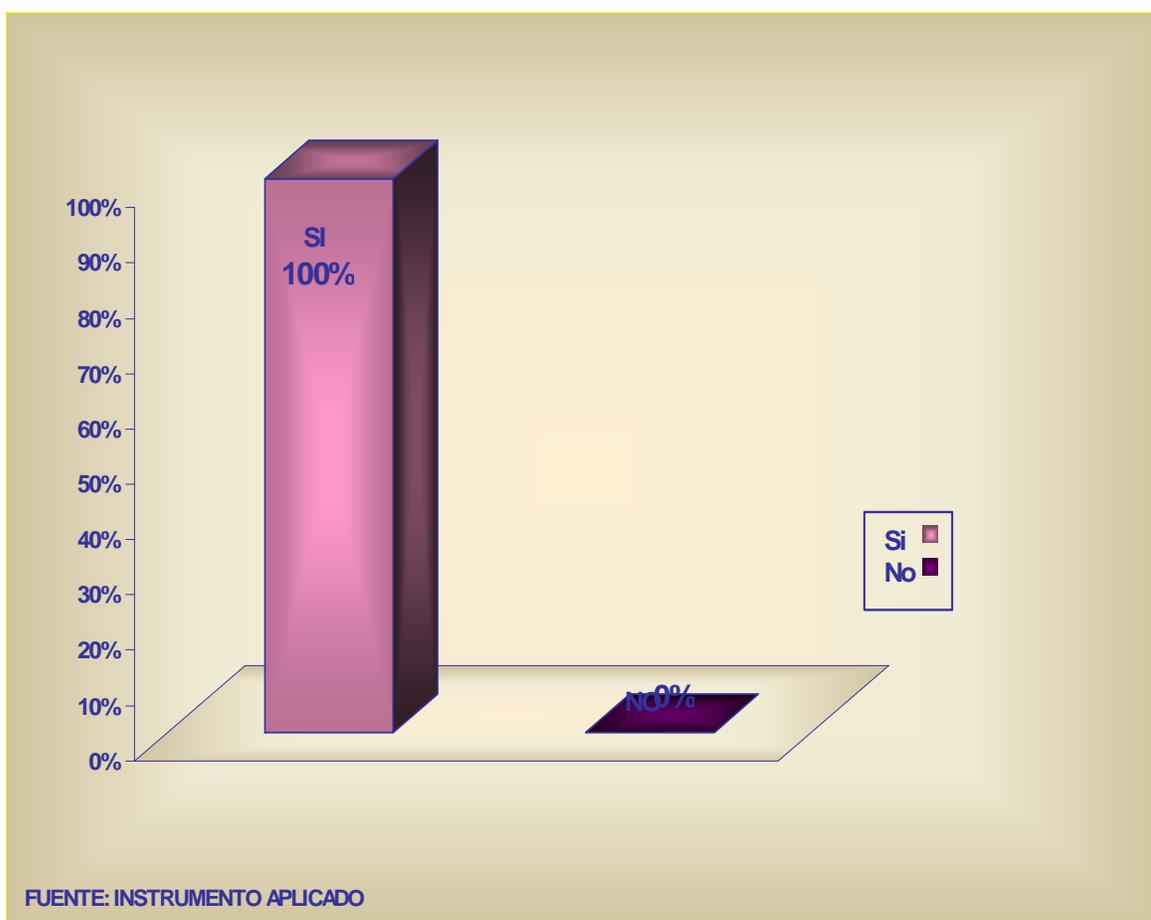


**Gráfico No.31: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar cuidados postmortem.**



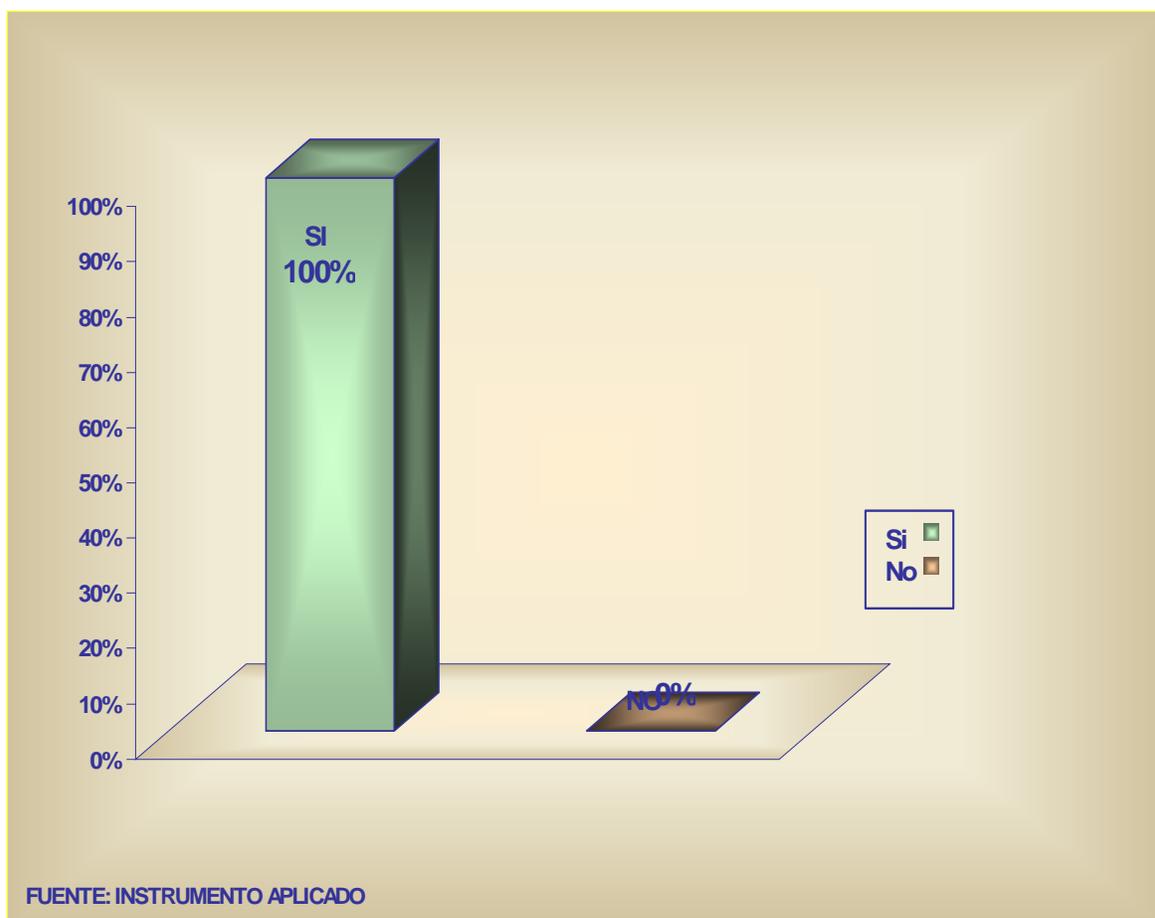
### Competencias Administrativas

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a las Competencias Administrativas**



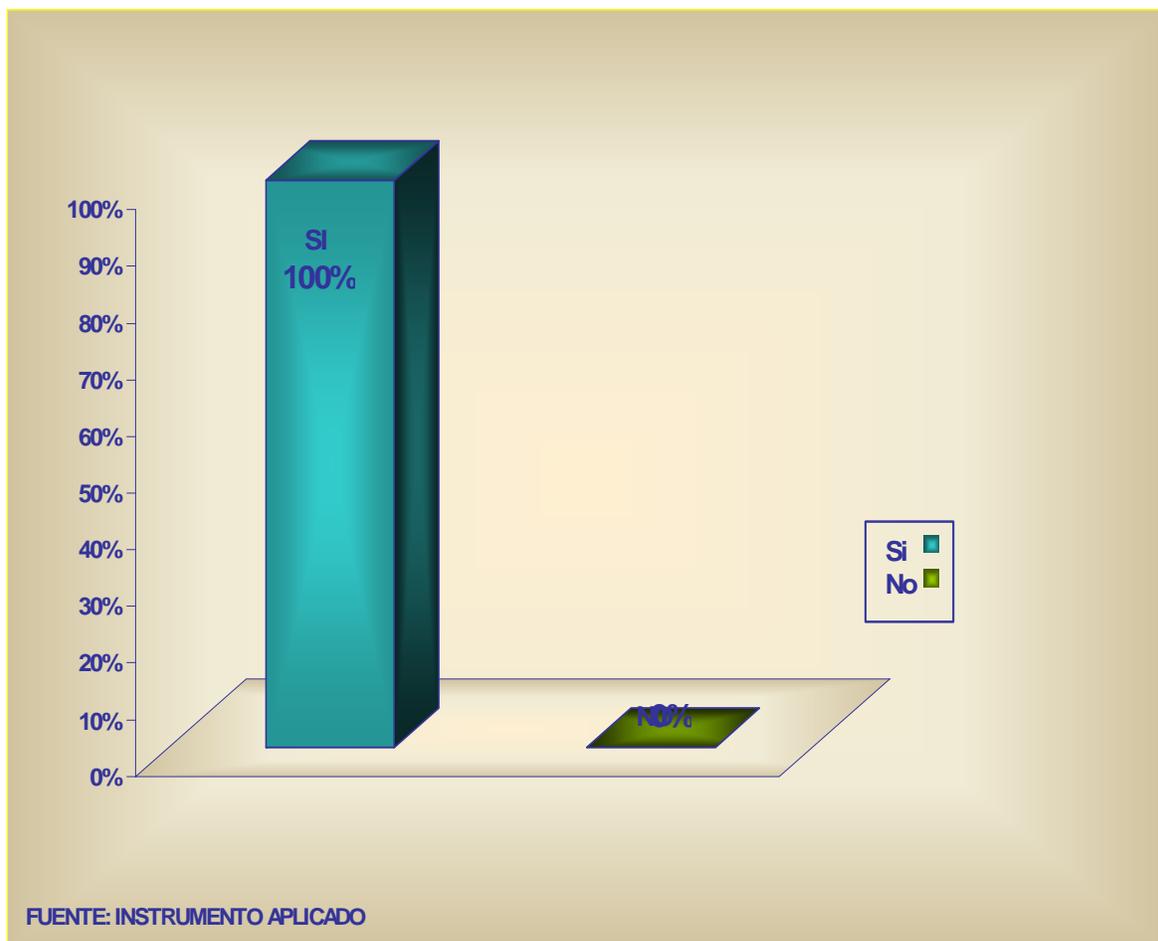
### Competencias Docentes

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a las Competencias Docentes**



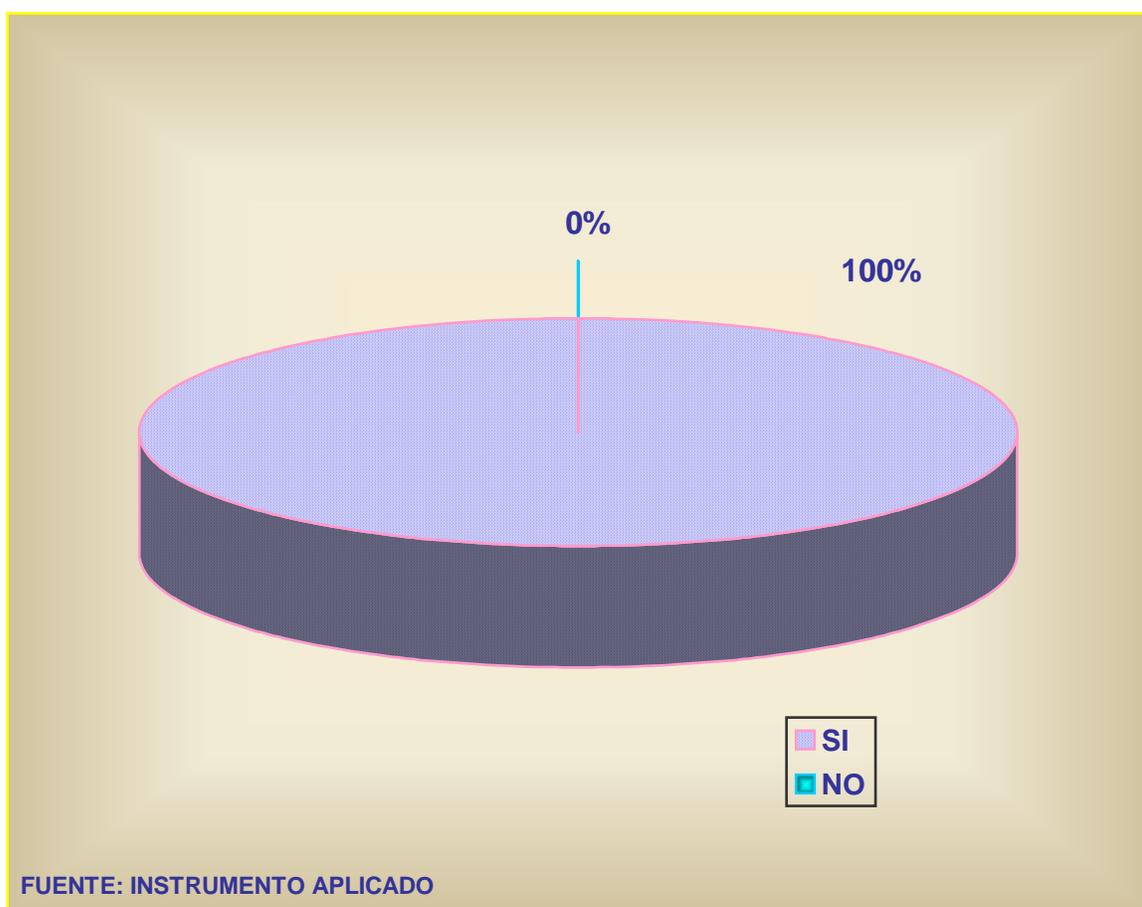
### Competencias de Investigación

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a las Competencias de investigación**



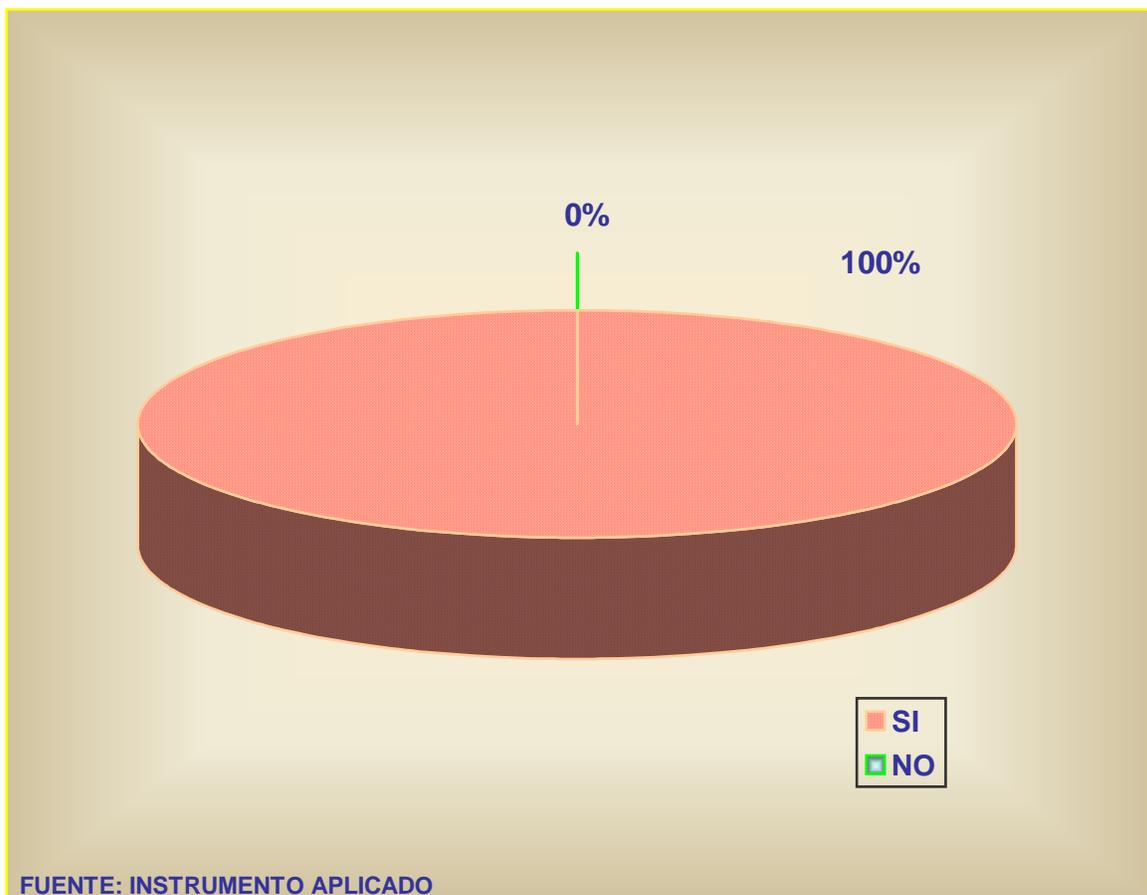
### Competencias Generales

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar atención directa de enfermería.**

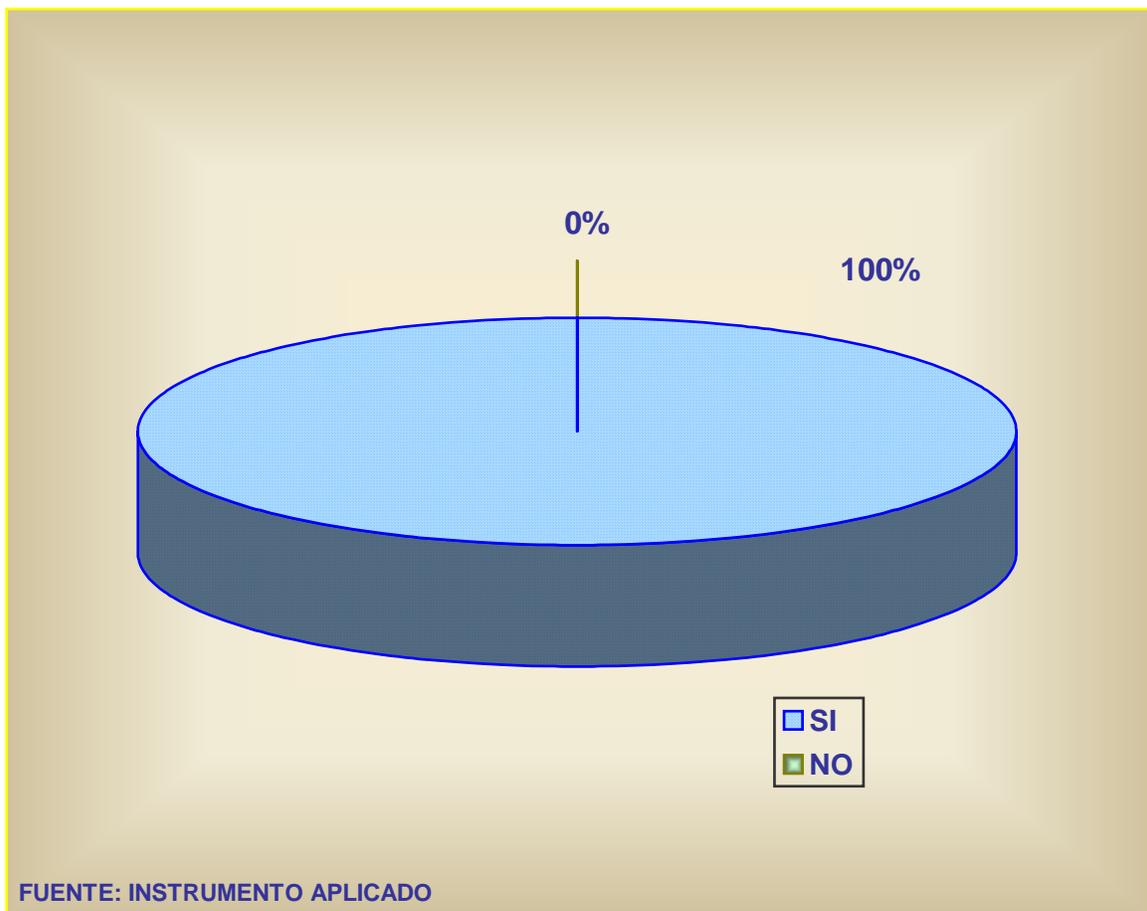


### Competencias Generales

**Gráfico No.2: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a elaborar registros de enfermería como historias de enfermería, evaluación y reporte detallado en las hojas especiales establecidas.**

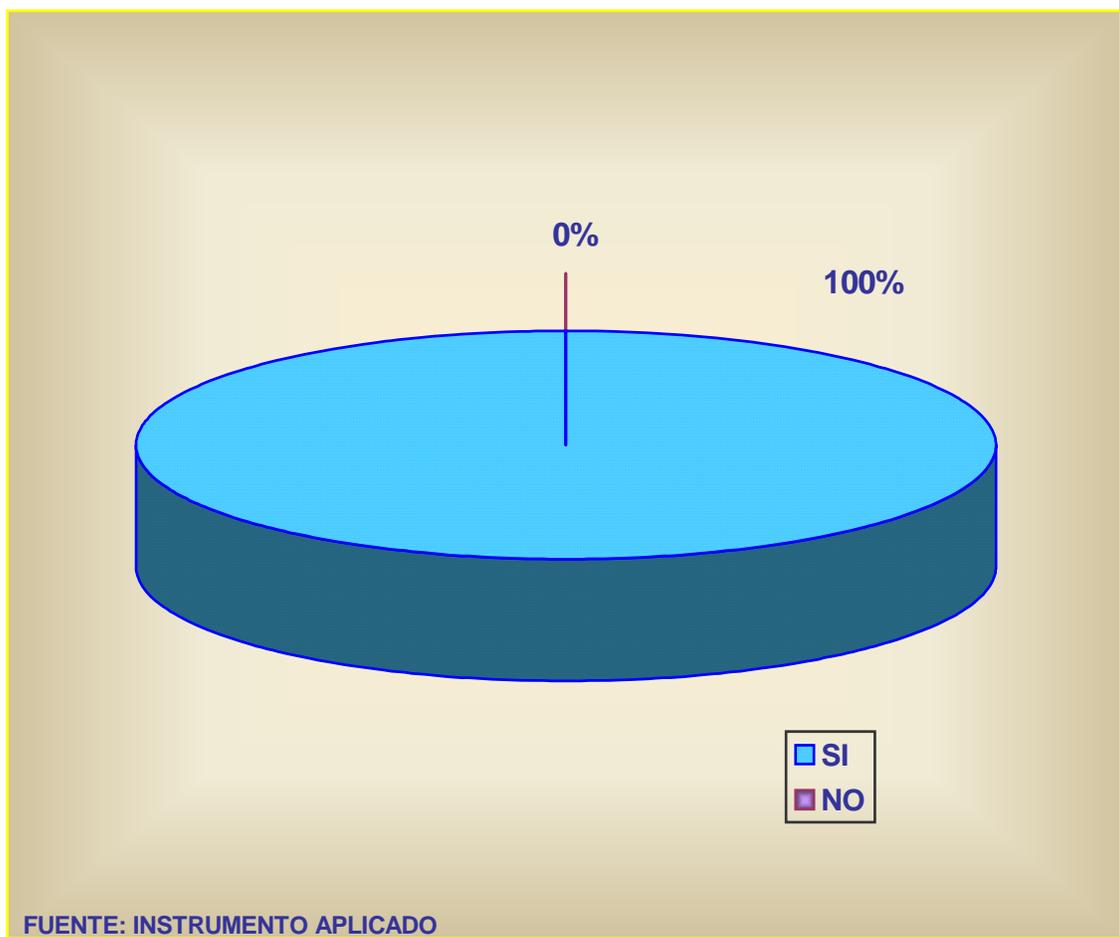


**Competencias Generales**  
**Gráfico No.3: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a elaborar planes de cuidado a neonatos asignados.**



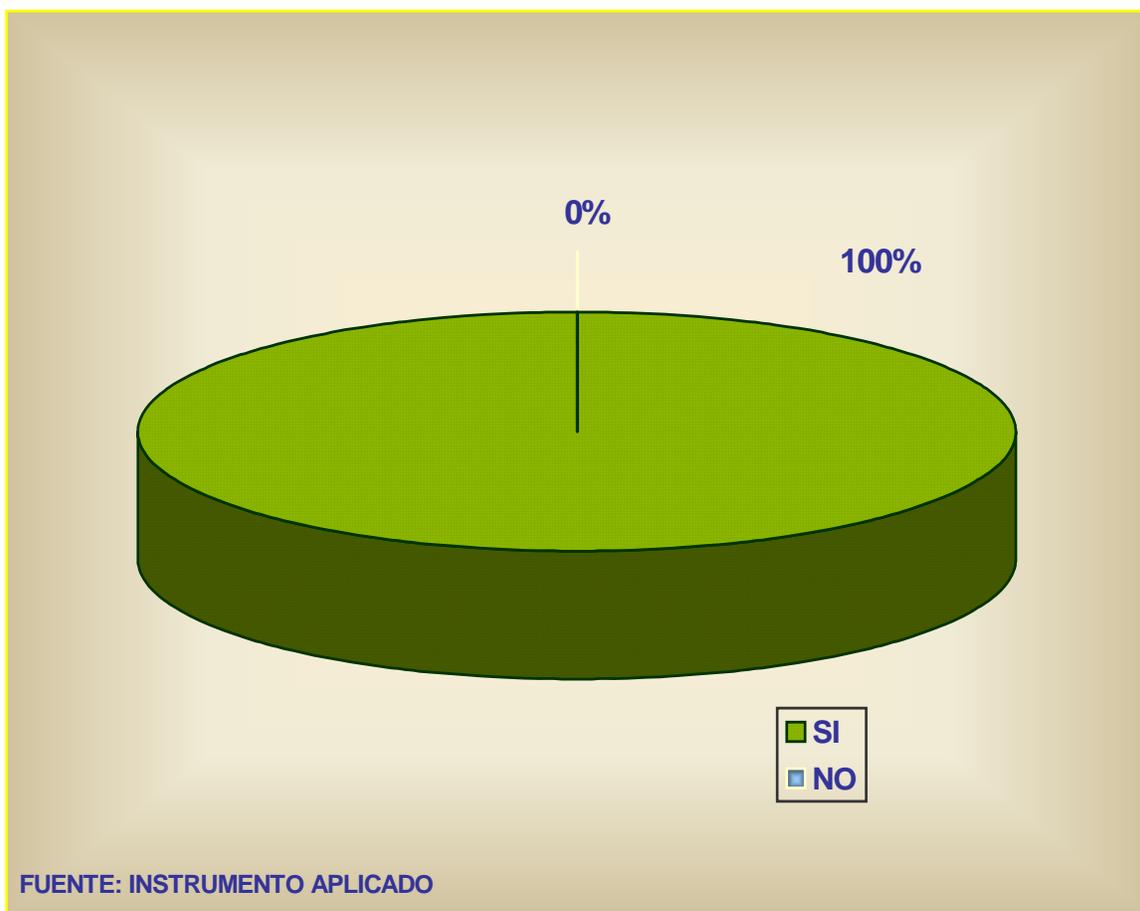
### Competencias Generales

**Gráfico No.4: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realiza revista diaria de enfermería.**



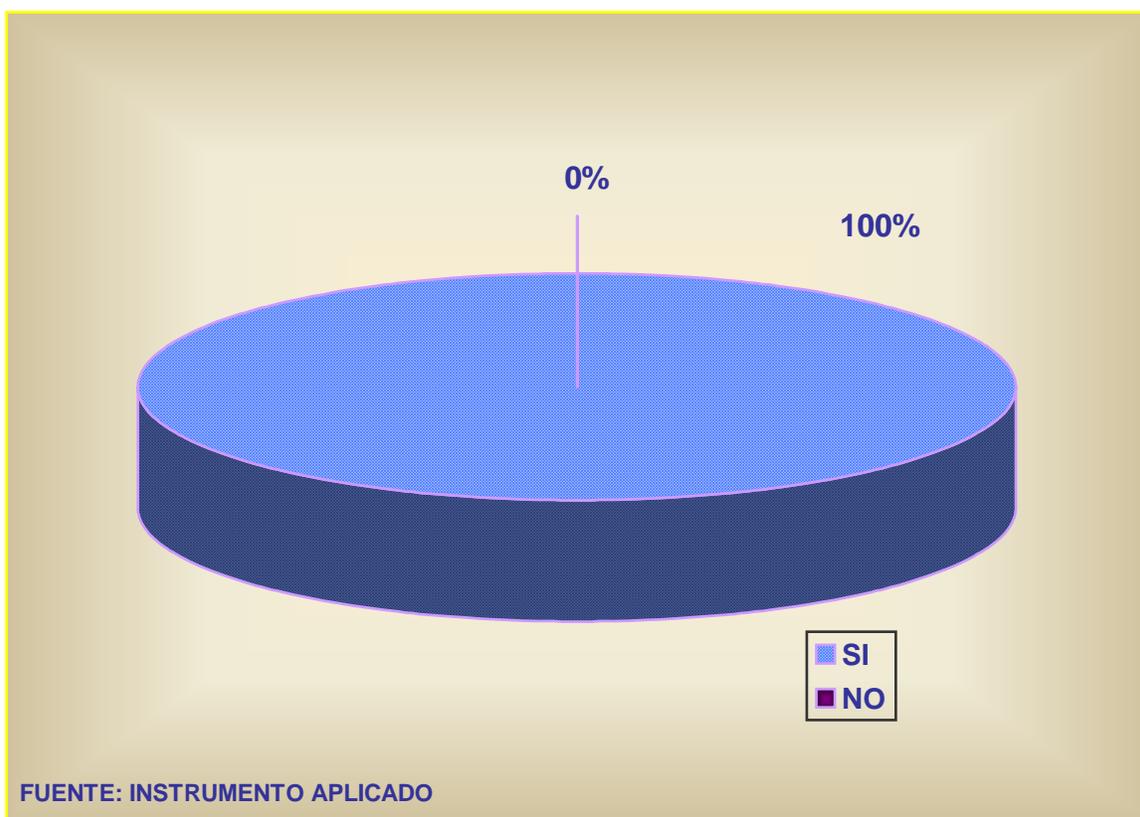
### Competencias Generales

**Gráfico No.5: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a participar con el equipo de salud en la revista médica diaria.**



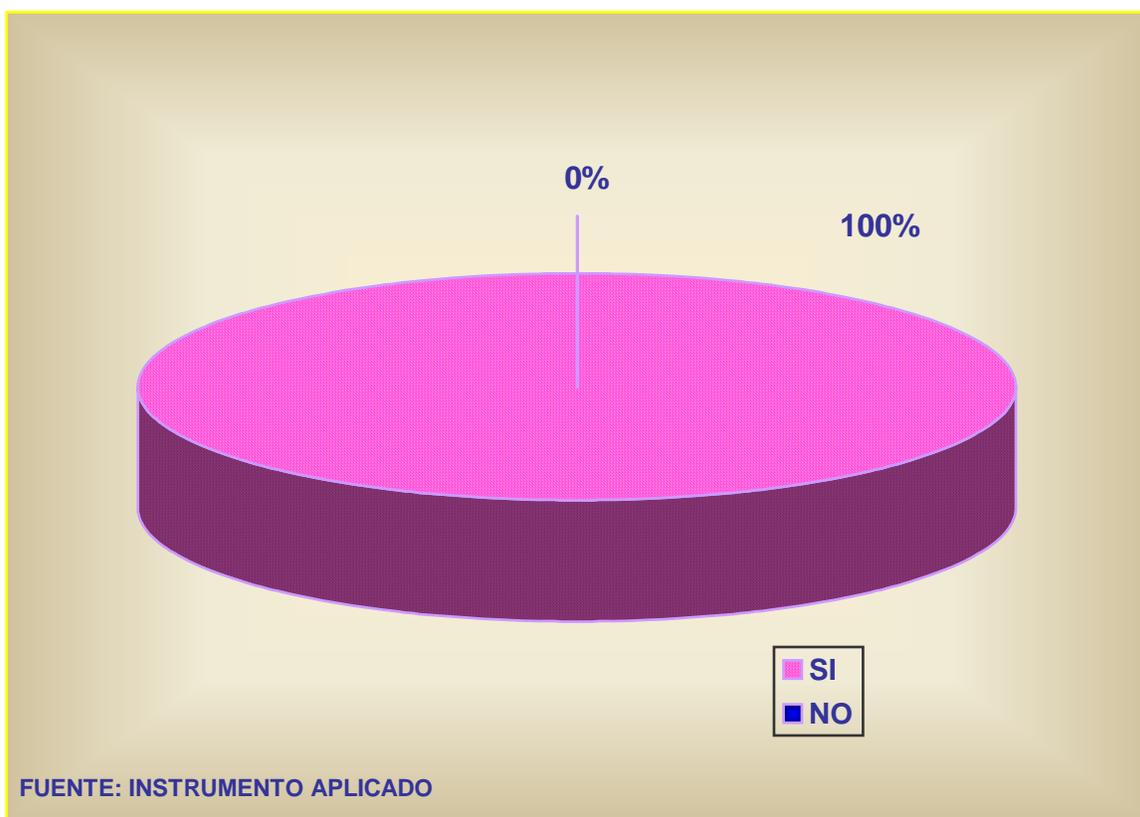
### Competencias Generales

**Gráfico No.6: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a participar con otras disciplinas para acordar acciones delegadas a enfermería.**



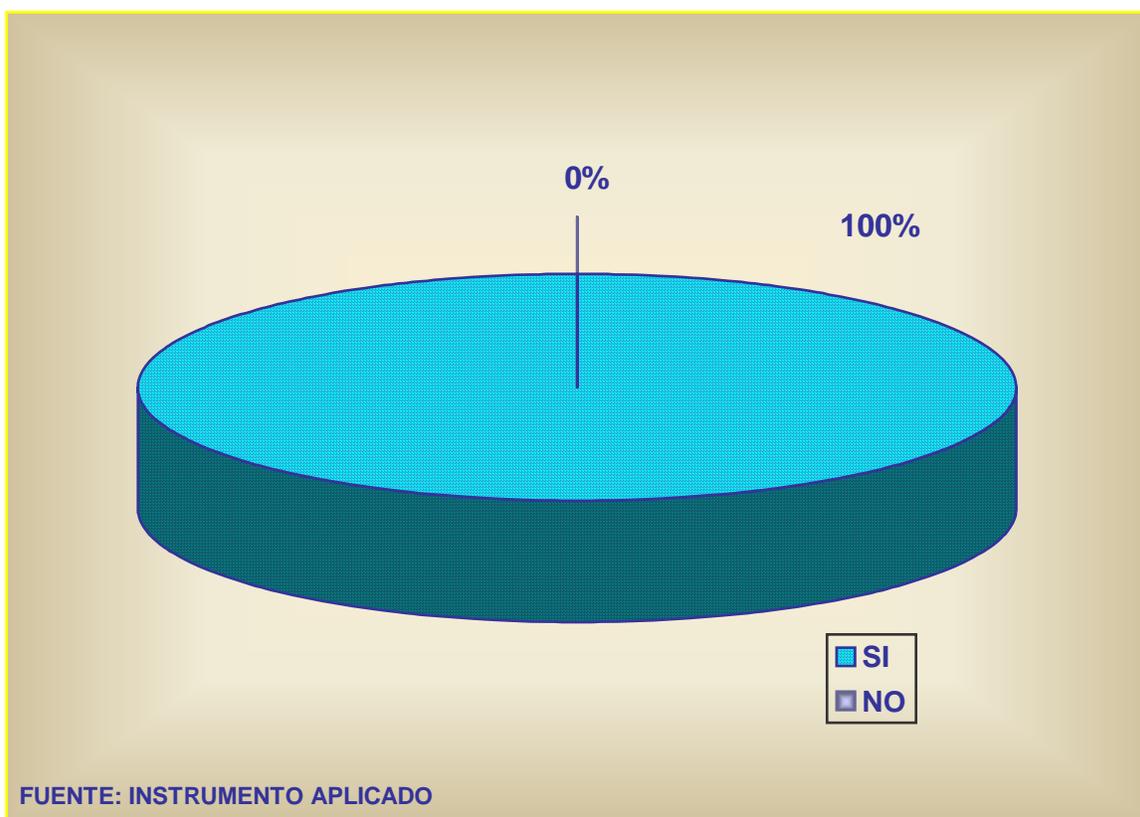
### Competencias Generales

**Gráfico No.7: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a mantener el control del funcionamiento de equipos e informa fallas y deterioro detectados a la coordinadora de la unidad clínica.**



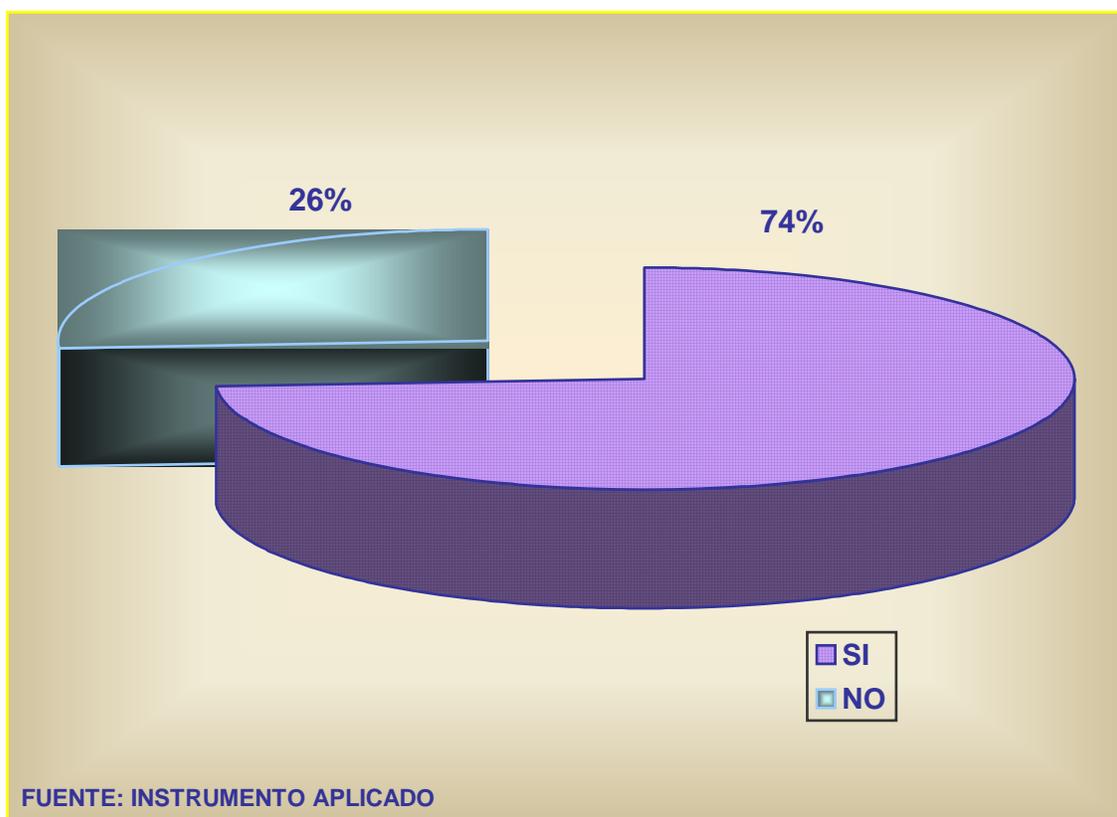
### Competencias Generales

**Gráfico No.8: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a revisar y equipar diariamente las bandejas preparadas para casos de emergencia.**



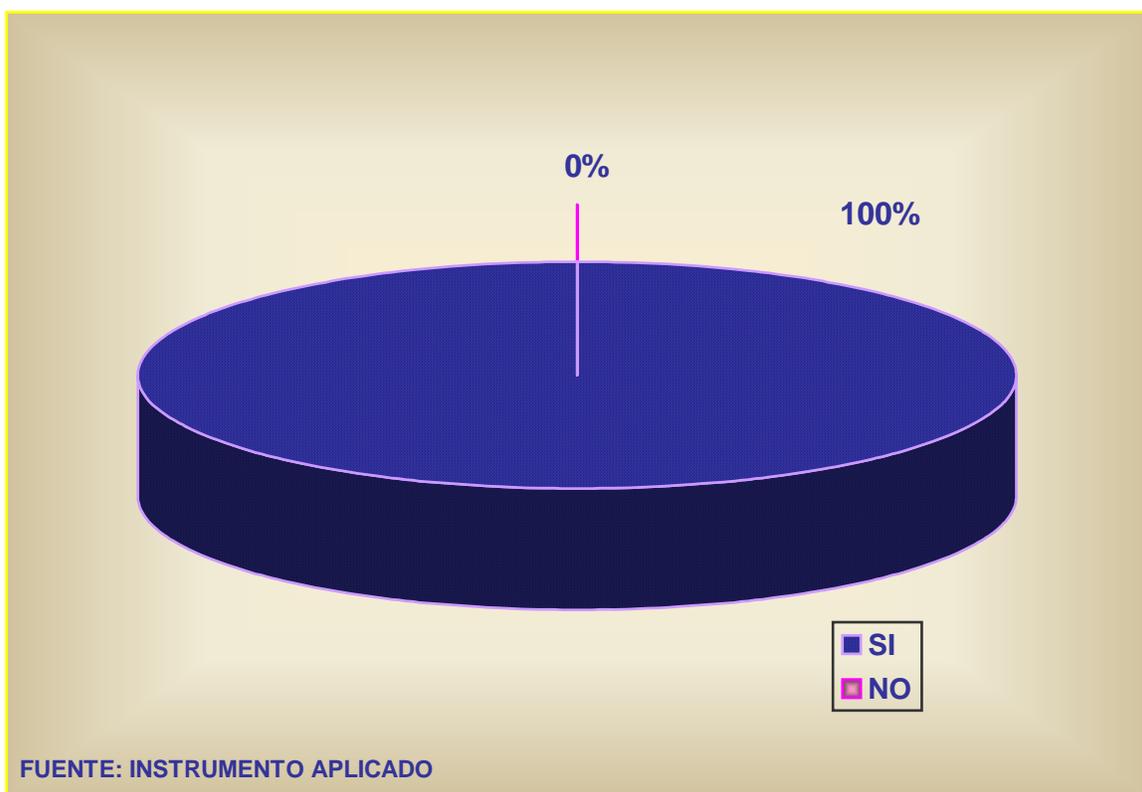
### Competencias Generales

**Gráfico No.9: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores**



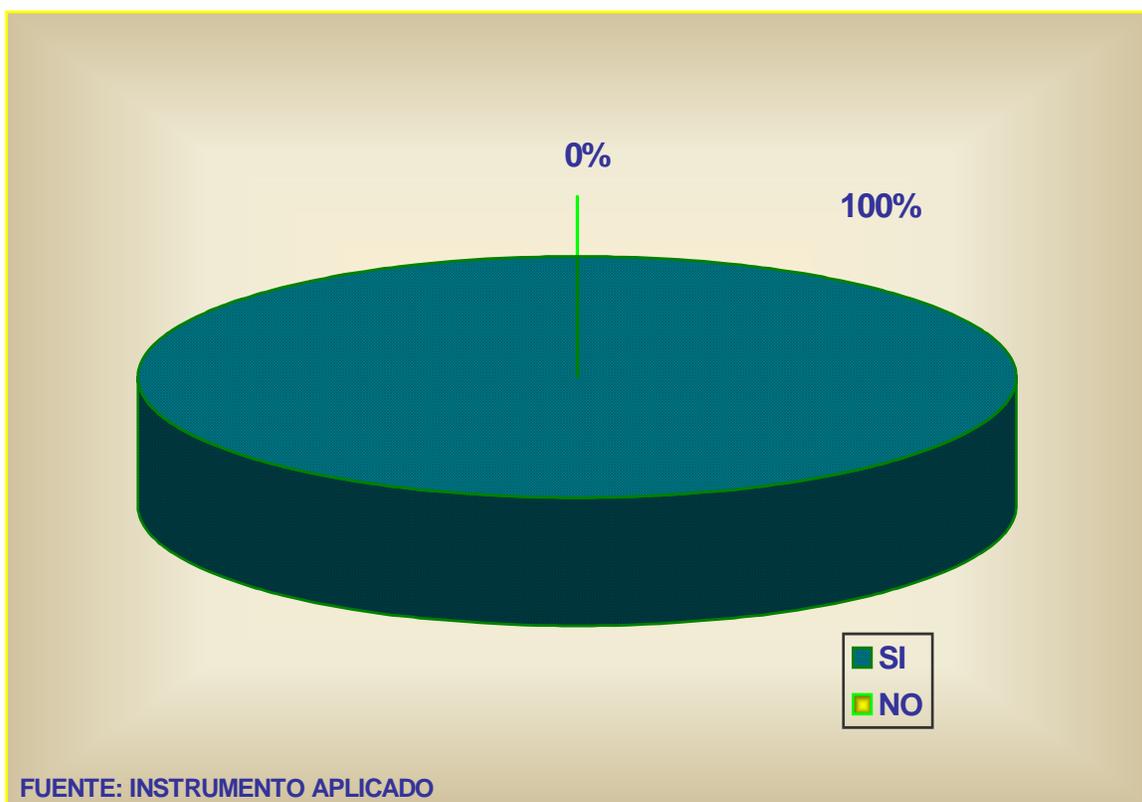
### Competencias Generales

**Gráfico No.10: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a hacer presentación de casos clínicos.**



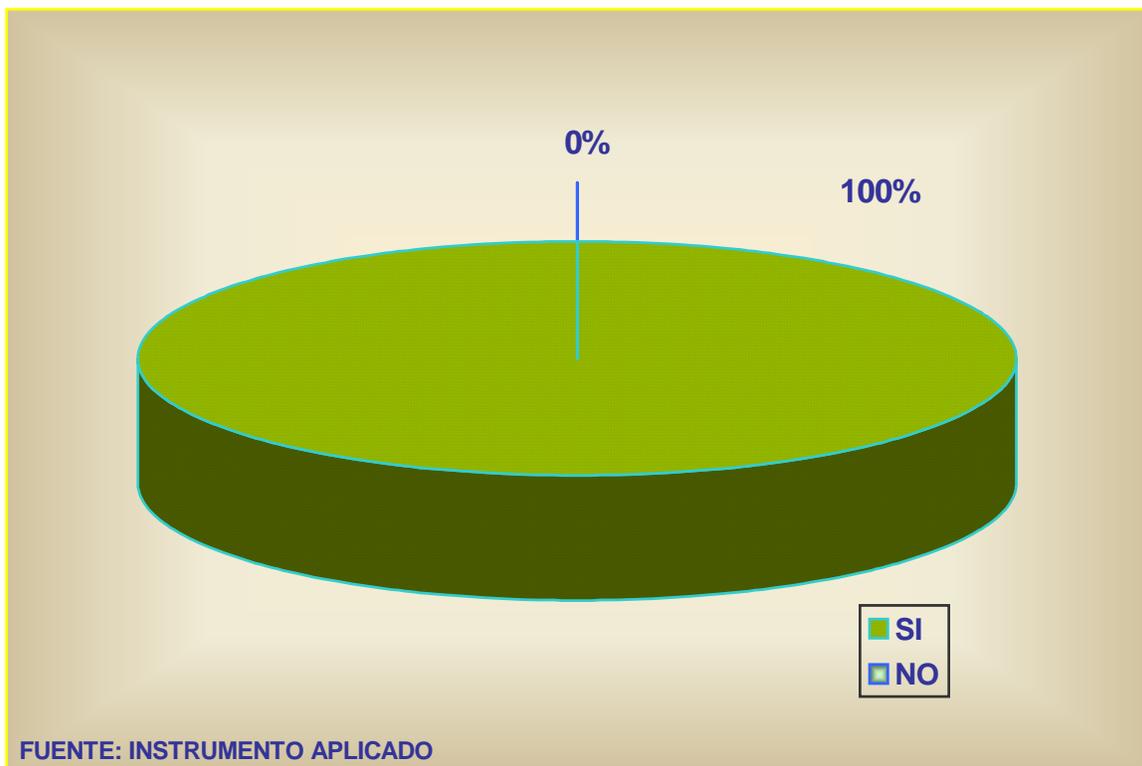
### Competencias Generales

**Gráfico No.11: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a realizar entrega de turno, tanto de los neonatos a su cargo como de los equipos utilizados.**



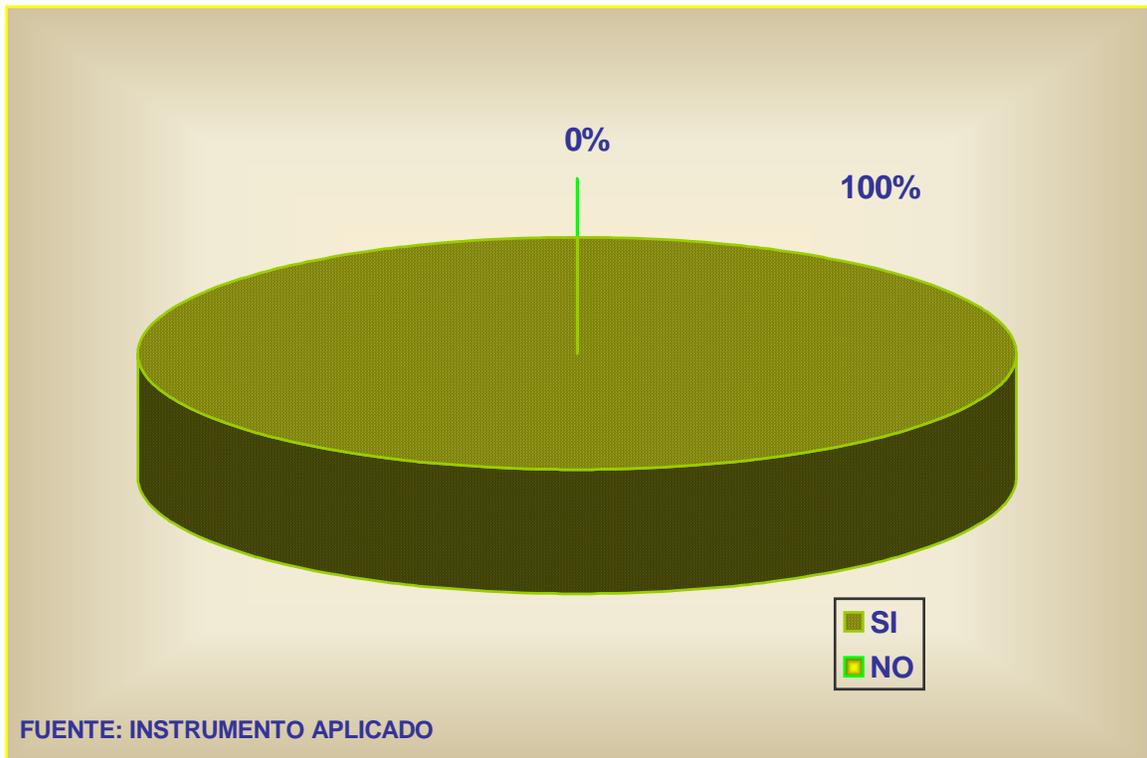
### Competencias Generales

**Gráfico No.12: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a participar con la coordinadora docente en el desarrollo de programas de educación continúa.**



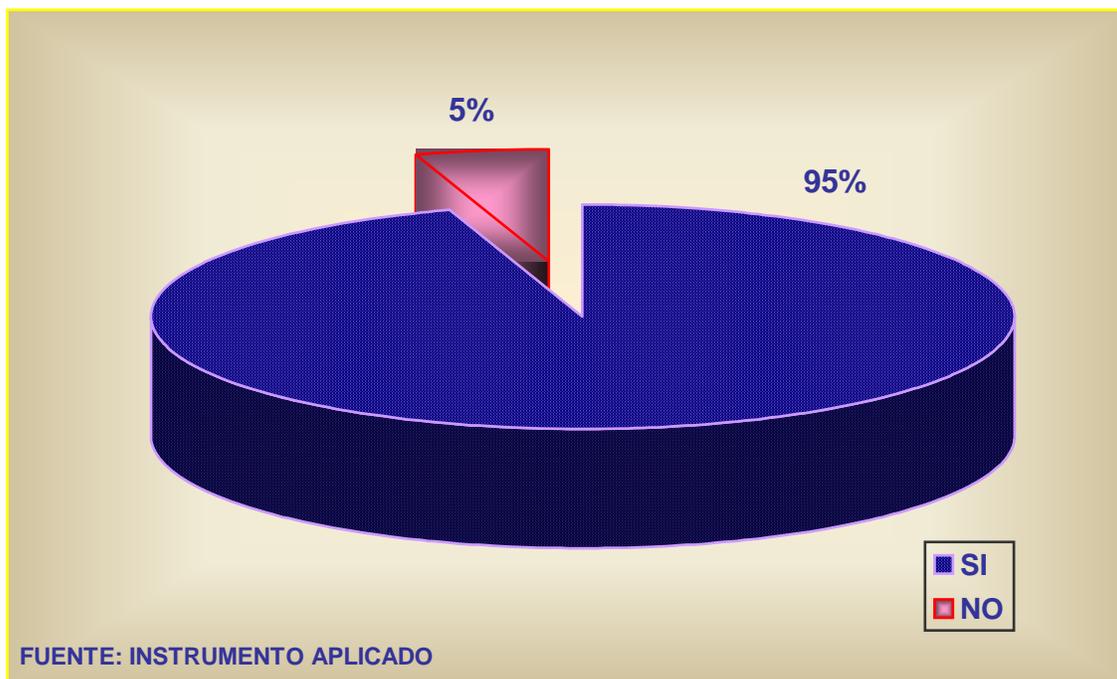
### Competencias Generales

**Gráfico No.13: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a participar en el desarrollo y divulgación de los cuidados del neonato con patología quirúrgica con grupos de estudiantes.**



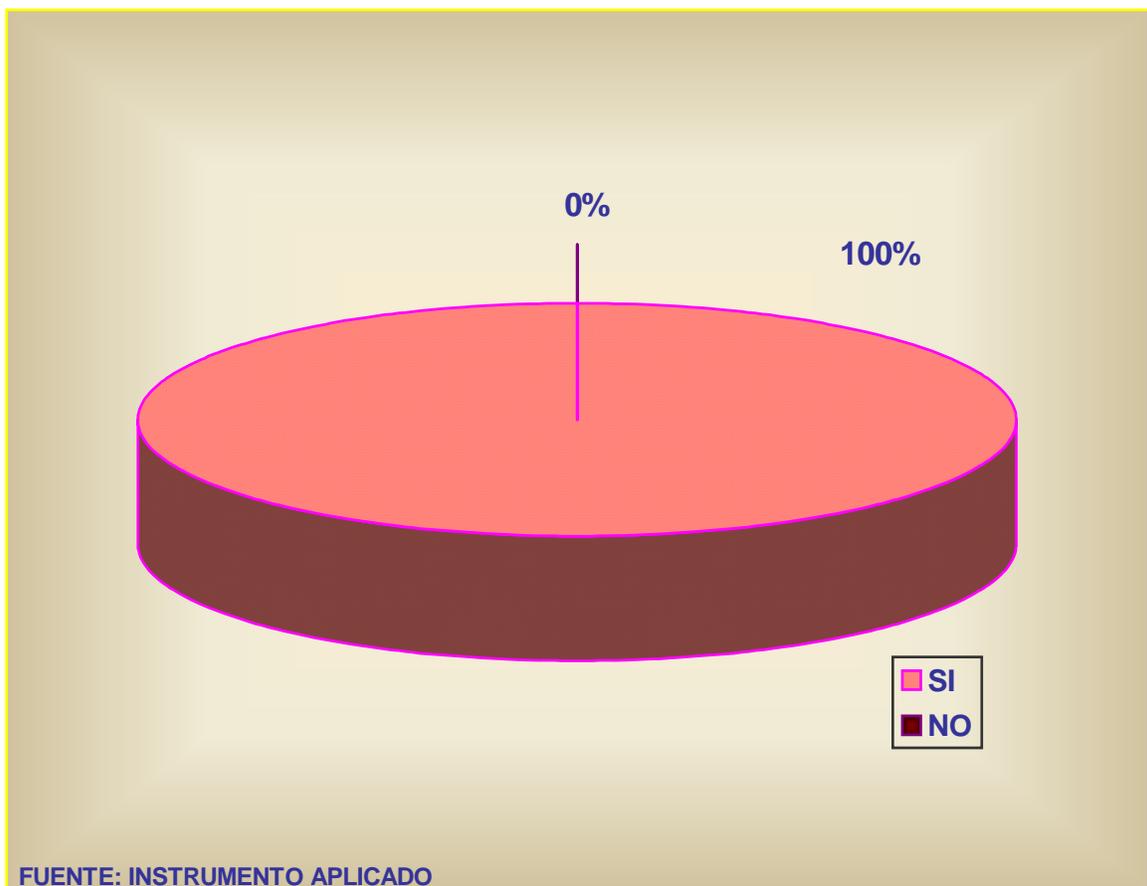
### Competencias Generales

**Gráfico No.14: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato.**



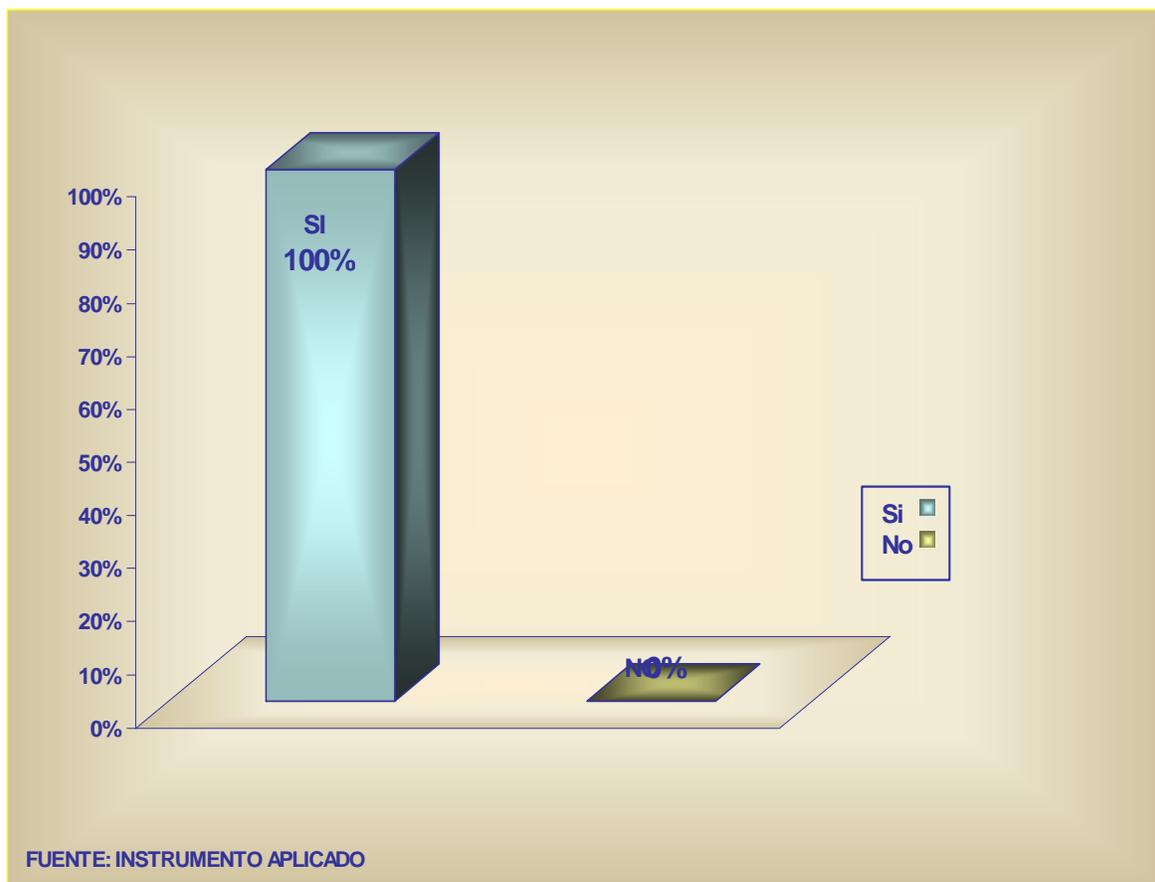
### Competencias Generales

**Gráfico No.15: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a promover y asistir a reuniones del equipo de salud.**



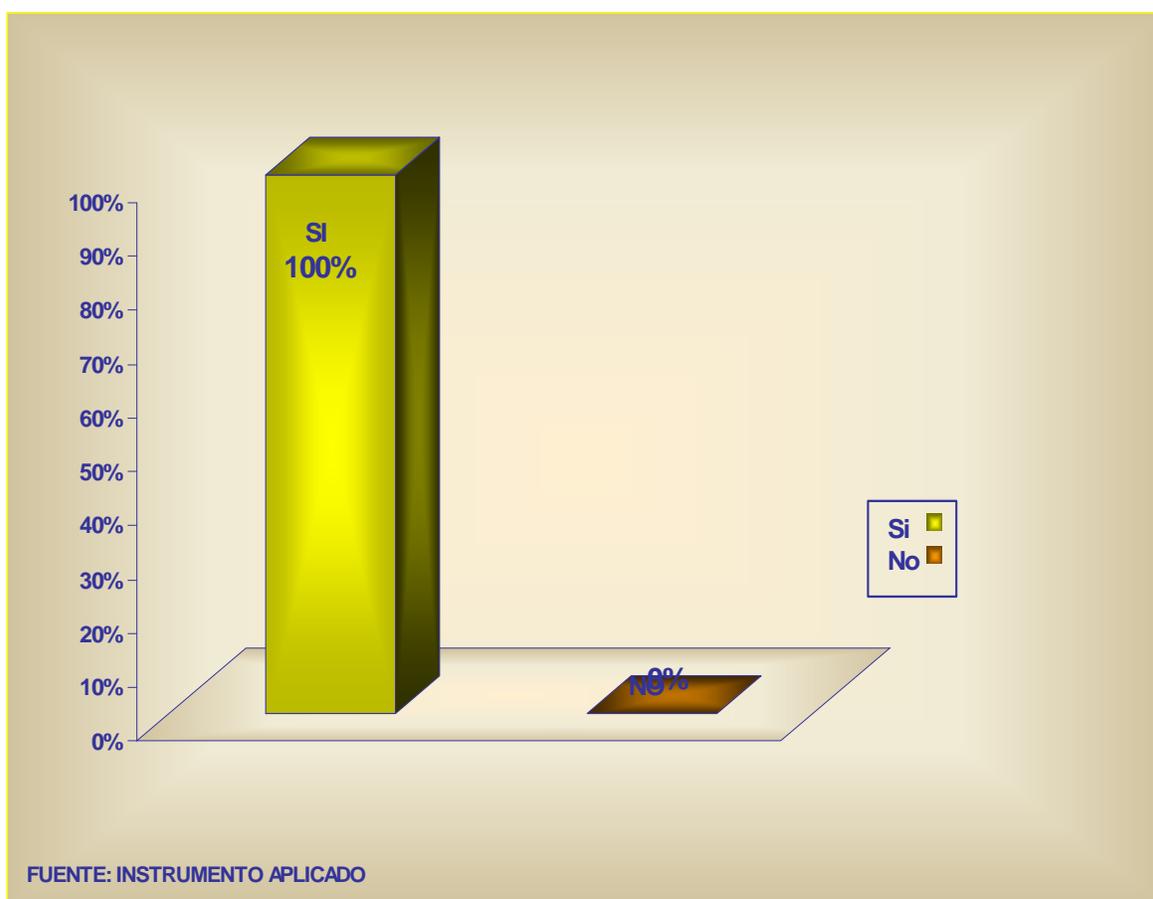
### Competencias de Claves

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a las Competencias de Claves**

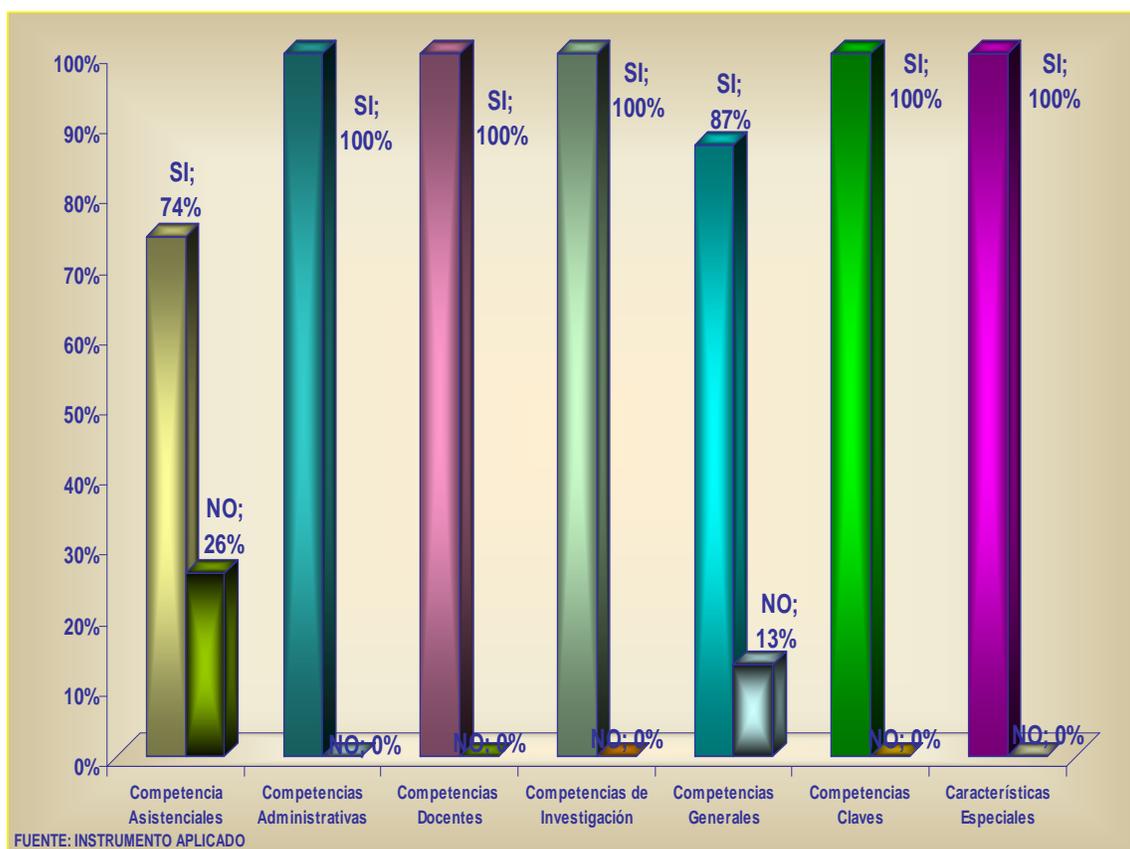


### Características Especiales

**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a las Características Especiales**



**Gráfico No.1: Frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas, de los Profesionales de Enfermería de Cirugía Neonatal en cuanto a todos los aspectos del instrumento aplicado**



## ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Análisis General:

Una vez finalizada la fase de recolección de datos en el marco del presente trabajo de investigación, se realizó el procesamiento de los resultados mediante el análisis estadístico y la representación gráfica de los mismos, siguiendo la metodología planteada con el objeto de dar respuesta a cada uno de los objetivos.

- En relación a las actividades, que conforman las competencias asistenciales los profesionales de enfermería, manifestaron opiniones diferentes, se evidenció en los resultados representados gráficamente, producto de las respuestas obtenidas.
- La mayoría de los profesionales de enfermería considero, que participar en estudios de casos clínicos es una competencia asistencial, ya que el 89% contesto afirmativamente y el 11% restante difiere al respecto.
- El 95% de los profesionales de enfermería manifestaron, a través de sus respuestas que interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería es una competencia asistencial, el 5% restante no.
- El 74%, de los profesionales de enfermería considero, el interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico como una competencia asistencial, mientras que el 26% restante no.
- El 74% de los profesionales de enfermería manifestaron, a través de su respuesta que tomar muestras de sangre es una competencia asistencial, mientras que el 26% opino que no lo es.

- El 84%, de los profesionales de enfermería considero, tomar muestras de secreciones corporales como una competencia asistencial, mientras que el 16% restante no.
  
- El 95%, de los profesionales de enfermería considero, movilizar incubadoras como una competencia asistencial, mientras que el 5% restante no.
  
- El 89%, de los profesionales de enfermería considero, el aplicar medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP) una competencia asistencial, mientras que el 11% restante no.
  
- El 95%, de los profesionales de enfermería consideran, realizar cuidados postmortem, una competencia asistencial, mientras que el 5% restante no
  
- En lo que se refiere a las competencias administrativas, se evidencio con los resultados obtenidos, que el 100% de los profesionales de enfermería consideran todas las actividades planteadas, competencias administrativas, así lo expresaron a través del cuestionario.
  
- En cuanto a las competencias Docentes e investigación, los profesionales de enfermería respondieron afirmativamente a todos los planteamientos realizados.
  
- En relación a las competencias generales los profesionales de enfermería mostraron opiniones diferentes, de acuerdo a los resultados representados gráficamente, producto de las respuestas obtenidas se evidencio lo siguiente:
  
- El 74%, de los profesionales de enfermería considero, realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores como una competencia general, mientras que el 26% restante no.

- El 95%, de los profesionales de enfermería consideran, atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato., una competencia general, el 5% restante manifestó que no
  
- En cuanto a las competencias claves, se afirmo con los resultados obtenidos, que el 100% de los profesionales de enfermería, están de acuerdo con el planteamiento realizado.
  
- En relación a las características requeridas, todos los profesionales de enfermería están de acuerdo con las mismas, así lo expresaron a través del cuestionario.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

La investigación se centró, en la determinación del perfil de competencias del profesional de enfermería de la UCNN del HUC. El profesional de enfermería, de la especialidad, requiere de un sin fin de conocimientos, habilidades, destrezas y características especiales para desempeñarse, eficientemente durante la prestación de sus servicios en la UCNN, y así poder proporcionar cuidados de enfermería en forma oportuna y eficaz, adoptando una actitud científica, crítica y responsable frente a las necesidades y/o problemas del neonato con patología quirúrgica.

En lo que se refiere a las Competencias Asistenciales, es pertinente señalar que en algunos ítems, no todos los profesionales estuvieron de acuerdo en considerar algunas actividades muy puntuales como competencias del profesional de enfermería, ello se evidencio con los resultados obtenidos al realizar el análisis estadístico de las respuestas dadas en el cuestionario.

En relación a las Competencias Administrativas, Docentes y de Investigación todos los profesionales estuvieron de acuerdo con todos los planteamientos realizados. En el caso en particular de las Competencias Generales, solamente en dos aspectos no estuvieron de acuerdo todos los profesionales de enfermería, y están referidos al ítems 9 en donde el 74% de los profesionales de enfermería consideran valido el planteamiento mientras que el 26% no están de acuerdo con el mismo, en el ítems 14 del cuestionario el 95% de los profesionales respondió afirmativamente y el 5% restante manifestó su desacuerdo. En cuanto a las Competencias Claves y a las características especiales requeridas por los profesionales de enfermería el 100% de manifestaron estar de acuerdo con los planteamientos realizados.

Se elaboro un modelo del Perfil de Competencias para el personal Profesional de Enfermería de Cirugía Neonatal (ver anexo No 3); que contiene una serie de

actividades, técnicas, procedimientos y características que permiten fortalecer las competencias en forma individual alcanzando un excelente desempeño, además de contribuir al proceso de reclutamiento y selección del personal profesional de enfermería, permite identificar las necesidades de entrenamiento y contribuir a su proceso de formación.

El perfil de competencias debe ser concebido dentro de la organización, como una herramienta clave, que facilitará la gestión global de la gerencia de recursos humanos; la idea es que las competencias formen parte de la cultura organizacional, en la que se aprecie y valore positivamente el recurso humano, el cual representa el recurso más valioso de toda la organización.

### **Recomendaciones**

- La gerencia de la organización, debe adoptar nuevos enfoques que contribuyan al éxito organizacional, especialmente en la gestión de la gerencia de recursos humanos, incorporar el proceso de determinación del perfil de competencia, como modelo de transformación organizacional, que le permita sobrevivir en este mundo tan competitivo y cambiante como lo es el sector salud.
- Se sugiere la adopción del perfil de competencias determinado, ya que la falta de un perfil definido para el profesional de Enfermería de Cirugía Neonatal, en la organización con lleva a que el profesional de enfermería seleccionado para el área, no sea siempre el más idóneo para ocupar el cargo.
- Propiciar educación continua y actualizada, sobre perfil de competencias a todo personal profesional de enfermería que labora en la unidad, como un instrumento valido, de reconocimiento a las acciones de cuidado, realizados por el profesional de enfermería y así incentivarlos alcanzar altos logros, que le permitan el desarrollo profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Balestrini, M. (2001). **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación**. Servicios Editoriales. Caracas, Venezuela.
- Bernal, C (2000). **Metodología de la investigación**. Primera edición. Bogota. Mc Graw – Hill
- Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
- Bisquera, L (1996) **El proceso de investigación** (2ª ed) México: Trillas.
- Bolívar, C. (2002). **Más allá de la formación: El desarrollo de competencias**. Versión en pdf.
- Bunk, G. P. (1994). **La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA**. Revista CEDEFOP N°, 1.
- Briasco, I. **Los sistemas por competencia en el marco de las transformaciones reformas de la Educación Técnica y Profesional**. Reunión Plan Andino, Caracas, Venezuela, 28 y 29 de junio del 2001. Educación Trabajo, OEI, <http://www.oei.es/eduytrabajo>.
- Carreño B, Marvelis. Reyes de c, María (2004) **competencia del profesional de enfermería en la satisfacción de las necesidades psicológicas de las pacientes con cáncer de mama recluidas en el departamento de cirugía adulto del hospital universitario “Dr. Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas**. Trabajo de grado no publicado presentado para optar al título de Licenciado en Enfermería. Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina. UCV. Caracas.

- Contreras Eliécer, Maita Matilde, Muiñoz Marbella (2004) **Competencias profesionales de las enfermeras (os) egresadas (os) como técnico superior que laboran en el complejo hospitalario Ruiz y Páez de Ciudad Bolívar-estado Bolívar. Primer semestre del año 2004.** Trabajo de grado no publicado presentado para optar al título de Licenciado en enfermería. Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina. UCV. Caracas.
  
- Consultores Gestar (2006) **Perfil de Competencias.** Versión digital. <http://www.gestar.cl> [Consulta: 2006 Mayo]
  
- Claret Véliz, A. (2005). **Como hacer y defender una tesis.** (4ta Edición). Caracas. Editorial Texto, c.a.
  
- Dalziel, M. M., Cubeiro, J. C. y Fernández, G. (1996). **Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos.** (2<sup>da</sup>.Edición).Ediciones Deusto. España.
  
- Esteve, Nativitat (1999). **Competencias y Desarrollo Profesional. Educación Médica.** Volumen 2. Número 2. (Barcelona). España
  
- Fidas, Arias (2004). **El proyecto de Investigación.** (4ta. Edición). Editorial Episteme. Caracas.
  
- Figuera G, Nancira. Figuera G, Evelia. (2003), **Competencias profesionales de la enfermera en salud comunitaria y su relación con la promoción de la salud escolar, en ambulatorios del distrito Valencia estado Carabobo.** Trabajo especial de grado de maestría no publicado. Universidad Rómulo Gallegos. San Juan de los Morros, Edo Guarico.

- Guzmán V; Irigoín M. (2000). **Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía**. Documento de base para el diseño curricular. Montevideo: CINTERFOR, Versión digital. <http://www.cinterfor.org.uy/public>.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández y otros (1991). **Metodología de la investigación**. Editorial. Mc Granw-Hill, México.
- Hernández, S. (1998). **Metodología de la investigación**. (2da Edición). México. MC Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C y Baptista, P (2003). **Metodología de la investigación**. Colombia. Editorial Mc Granw Hill Interamericana.
- Hurtado de B., J. (1998). **Metodología de la Investigación Holística**. 2da. Edición. Instituto Universitario de Tecnología Caripito. Servicios y Proyecciones para América Latina. Caracas.
- Ley Del Ejercicio Profesional De La Enfermería. De La República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial n- 38.263. Septiembre. 2005.
- Méndez, Carlos. 1995. **Metodología**. Mc. Graw Hill, (2ª Edición). Caracas. Venezuela.
- Méndez, R. (1997), **El proceso de investigación**. México: Trillas.
- Padrón J (1998) Estructura **de los proceso de investigación. Modelo de variabilidad de la investigación educativa**. Tesis Doctoral UNESR.
- Porter Michael (1999) **La empresa competitiva**. (2ª Edición.) México: Mc Graw Hill.

- Red de Enfermería de América Latina (R.E.A.L, 1998). **Competencias para la formación profesional de enfermería.** Versión digital. [www.real.com.co](http://www.real.com.co).
- Regina Rigatto Witt. (2005) **Competencias de la enfermera en la atención básica: contribución a la construcción de las funciones esenciales de salud pública.** Tesis (Doctorado de Enfermería en Salud Pública) Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto, Universidad de São Paulo. Ribeirão Preto.
- Sabino C. (1998). **El proceso de investigación.** Caracas: Panapo.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). **Competente at work.** John Wiley and Sons Nueva York.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). **Manual de trabajos de grado de especialización, maestría y tesis doctorales.** (3era Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Zorrilla, S y Torres, M. (1992). **Guía para elaborar la tesis.** México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

**Anexo No 1**



UNIVERSIDAD CATÒLICA ANDRÈS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÈMICO  
DIRECCIÒN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÒN  
Postgrado en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud

**CUESTIONARIO**

Trabajo Especial de Grado

PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE  
CIRUGÍA NEONATAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARACAS

Presentado por  
Mayerling Caraballo

Para optar al título de  
Especialista en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud

Asesor  
Rodríguez Miriam

Caracas, Enero 2007



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud

### **INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Este instrumento, fue creado con la finalidad de recolectar información, sobre las Competencias del Profesional de Enfermería de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas. El Instrumento, será aplicado a todos los Profesionales de Enfermería, de la unidad clínica y llenado por el responsable de la Investigación, de acuerdo a la información suministrada.

A continuación se presenta una serie de interrogantes, a los cuales, les agradecemos su colaboración, al responder con la mayor precisión posible, ya que con esto, Usted, ayudará a dar un gran aporte a un estudio de Investigación llevado a cabo, para culminar la Tesis de Especialista en Gerencia de los Servicios Asistenciales en Salud en la Universidad Católica Andrés Bello.

Gracias por su tiempo y valiosa colaboración.

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

1.- ¿Considera ud, que las siguientes, actividades forman parte de las competencias asistenciales, del profesional de enfermería de cirugía neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

Ítems	Competencias Asistenciales	Si	No
1	Realizar valoración y evaluación continua del neonato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Participar en estudios de casos clínicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Evaluar resultados clínicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Realizar diagnóstico de enfermería.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Formular y ejecutar el plan de atención de enfermería.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Aplicar la terapéutica oportuna, de manera segura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Hacer frente a situaciones de emergencia y necesidades urgentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Evaluar la atención ofrecida y modificarla cuando sea prudente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Manipular equipos especializados como: Monitores, ventiladores, oxímetros de pulso, bombas de infusión parenteral y enteral, incubadoras fijas y de transporte, urodensímetro, diaskan, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Realizar higiene y confort al neonato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Realizar el examen físico al neonato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Aplicar medidas de asepsia y antisepsia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Realizar higiene broncopulmonar al neonato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Realizar control de líquidos ingeridos y eliminados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17	Realizar colocación de gavaje.		
18	Dar alimentación por vía enteral.		
19	Canalizar acceso periférico.		
20	Tomar muestras de sangre.		
21	Tomar muestras: orina, heces.		
22	Tomar muestras secreciones corporales.		
23	Administrar tratamiento por las diferentes vías.		
24	Movilizar incubadoras.		
25	Realizar cuidados del catéter central.		
26	Realizar cuidados pre y post operatorios del neonato.		
27	Realizar cuidados de ostomias.		
28	Realizar cuidados de heridas.		
29	Aplicar de medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP).		
30	Realizar cuidados acordes a la patología quirúrgica.		
31	Realizar cuidados postmortem.		

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

2.- ¿Considera ud que las siguientes, actividades forman parte de las competencias administrativas, del profesional de enfermería de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

Ítems	Competencias Administrativas	Si	No
	<b>Planificación:</b>		
1	Planificar realizando un cronograma de las actividades, que se cumplirán en un determinado lapso de tiempo.		
	<b>Coordinación de actividades:</b>		
2	Coordinar las actividades, organizando y distribuyendo los recursos humanos y materiales, del cual dispone para alcanzar los objetivos planteados en el corto, mediano y largo plazo.		
	<b>Supervisión:</b>		
3	Supervisar y verificar continuamente el cumplimiento, de las actividades del personal a su cargo, para que se cumplan de acuerdo a lo establecido, elaborar informes de las actividades realizadas.		
4	Coordinar los recursos para la ejecución de las actividades inherentes, a la administración de los servicios y de la atención del neonato.		
5	Supervisar el personal bajo su responsabilidad.		

6	Realizar planificación general.
7	Realizar cronograma de actividades.
8	Coordinar las actividades diarias.
9	Supervisar las actividades diarias.
10	Controlar las actividades.

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

3.- ¿Considera ud que las siguientes, actividades forman parte de las competencias docentes, del profesional de enfermería de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

Ítems	Competencias Docentes	Si	No
1	Participar en el desarrollo de programas de orientación y adiestramiento del personal en servicio y a la formación de estudiantes de Pre-grado y Post-grado.		
2	Orientar a los padres y/o representantes en las diversas medidas promotoras de salud.		
3	Promover la participación activa de los padres y/o representantes en el proceso de recuperación del neonato.		
4	Participar en la orientación de los padres y/o representantes del neonato a fin de lograr su pronta incorporación al núcleo familiar.		
5	Participar en programas de promoción de la salud.		
6	Realizar investigaciones en los diversos campos de interés para especialidad.		
7	Innovar en normas técnicas y procedimientos para neonatos con patología quirúrgica.		
8	Realizar estudios sobre la causa de morbilidad de los neonatos		

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

4.- ¿Considera ud que las siguientes, actividades forman parte de las competencias de Investigación, del profesional de enfermería de Cirugía Neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

Ítems	Competencias De Investigación	Si	No
1	Realizar investigaciones, en los diversos campos de interés para la especialidad.		
2	Realizar Investigaciones de fin de evaluar: conductas, tratamientos, mortalidad, criterios de ingreso, técnicas, procedimientos aplicados en unidades de cirugía neonatal.		

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

5.- ¿Considera ud que las siguientes, actividades forman parte de las competencias generales, del profesional de enfermería de cirugía neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Generales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Realizar atención directa de enfermería.		
2	Elaborar registros de enfermería como historias de enfermería, evaluación y reporte detallado en las hojas especiales establecidas.		
3	Elaborar planes de cuidado a neonatos asignados.		
4	Realiza revista diaria de enfermería.		
5	Participar con el equipo de salud en la revista médica diaria.		
6	Participar con otras disciplinas para acordar acciones delegadas a enfermería.		
7	Mantener el control del funcionamiento de equipos e informa fallas y deterioro detectados a la coordinadora de la unidad clínica.		
8	Revisar y equipar diariamente las bandejas preparadas para casos de emergencia.		
9	Realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores		

10	Hacer presentación de casos clínicos.		
11	Realizar entrega de turno, tanto de los neonatos a su cargo como de los equipos utilizados.		
12	Participar con la coordinadora docente en el desarrollo de programas de educación continua.		
13	Participar en el desarrollo y divulgación de los cuidados del neonato con patología quirúrgica con grupos de estudiantes.		
14	Atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato.		
15	Promover y asistir a reuniones del equipo de salud.		

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

6.- ¿Considera ud que las siguientes, actividades forman parte de las competencias Claves, del profesional de enfermería de cirugía neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

ítems	Competencias Claves	Si	No
1	Implican conocimientos de las patologías, propias de la especialidad, así como habilidades y destrezas para, proporcionar cuidados de enfermería en cada caso en particular.		

**MARQUE CON UNA "X" SU RESPUESTA**

7- ¿Considera ud, que los profesionales de enfermería requieren de características especiales, para trabajar en la unidad de cirugía neonatal del Hospital Universitario de Caracas?

ítems	Características requeridas por el profesional de enfermería.	Si	No
1	Responsable.		
2	Comunicación integral.		
3	Proactiva.		
4	Observadora.		
5	Asertividad.		
6	Empatica.		
7	Creatividad.		
8	Manejo adecuado de la tecnología.		
9	Toma decisiones oportunas.		
10	Trabaja en equipo.		
11	Capacidad para analizar y resolver problemas.		
12	Afectiva con los neonatos y sus familiares.		
13	Autocontrol en situaciones críticas de estrés con el fin de encontrar respuestas adecuadas.		

### Anexo No.2 Resultado del cuestionario

Ítems	Competencias Asistenciales	Si	%	No	%
1	Realizar valoración y evaluación continua del neonato.	19	100%	0	0%
2	Participar en estudios de casos clínicos.	17	89%	2	11%
3	Evaluar resultados clínicos.	19	100%	0	0%
4	Realizar diagnóstico de enfermería.	19	100%		
5	Interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería	18	95%	1	5%
6	Interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico.	14	74%	5	26%
7	Formular y ejecutar el plan de atención de enfermería.	19	100%		
8	Aplicar la terapéutica oportuna, de manera segura.	19	100%		
9	Hacer frente a situaciones de emergencia y necesidades urgentes.	19	100%		
10	Evaluar la atención ofrecida y modificarla cuando sea prudente.	19	100%		
11	Manipular equipos especializados como: Monitores, ventiladores, oxímetros de pulso, bombas de infusión parenteral y enteral, incubadoras fijas y de transporte, urodensímetro, diaskan, etc.	19	100%		

<b>12</b>	Realizar higiene y confort al neonato.	19	100%		
<b>13</b>	Realizar examen físico al neonato	19	100%		
<b>14</b>	Aplicar medidas de asepsia y antisepsia.	19	100%		
<b>15</b>	Realizar higiene broncopulmonar al neonato.	19	100%		
<b>16</b>	Realizar control de líquidos ingeridos y eliminados.	19	100%		
<b>17</b>	Realizar colocación de gavaje.	19	100%		
<b>18</b>	Dar alimentación por vía enteral.	19	100%		
<b>19</b>	Canalizar acceso periférico.	19	100%		
<b>20</b>	Tomar muestras de sangre.	14	74%	5	26%
<b>21</b>	Tomar muestras: orina, heces.	19	100%		
<b>22</b>	Tomar muestras secreciones corporales.	16	84%	3	16%
<b>23</b>	Administrar tratamiento por las diferentes vías.	19	100%		

<b>24</b>	Movilizar incubadoras.	18	95%	1	5%
<b>25</b>	Realizar cuidados del catéter central.	19	100%		
<b>26</b>	Realizar cuidados pre y post operatorios del neonato.	19	100%		
<b>27</b>	Realizar cuidados de ostomias.	19	100%		
<b>28</b>	Realizar cuidados de heridas.	19	100%		
<b>29</b>	Aplicar de medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP).	17	89%	2	11%
<b>30</b>	Realizar cuidados acordes a la patología quirúrgica.	19	100%		
<b>31</b>	Realizar cuidados postmortem.	18	95%	1	5%

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Administrativas</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>Planificación:</b> Planificar realizando un cronograma de las actividades, que se cumplirán en un determinado lapso de tiempo.	19	100%	0	0%
<b>2</b>	<b>Coordinación de actividades:</b> Coordinar las actividades, organizando y distribuyendo los recursos humanos y materiales, del cual dispone para alcanzar los objetivos planteados en el corto, mediano y largo plazo.	19	100%	0	0%
<b>3</b>	<b>Supervisión:</b> Supervisar y verificar continuamente el cumplimiento, de las actividades del personal a su cargo, para que se cumplan de acuerdo a lo establecido, elaborar informes de las actividades realizadas.	19	100%	0	0%
<b>4</b>	Coordinar los recursos para la ejecución de las actividades inherentes, a la administración de los servicios y de la atención del neonato.	19	100%	0	0%
<b>5</b>	Supervisar el personal bajo su responsabilidad.	19	100%	0	0%

<b>6</b>	Realizar planificación general.	19	100%	0	0%
<b>7</b>	Realizar cronograma de actividades.	19	100%	0	0%
<b>8</b>	Coordinar las actividades diarias.	19	100%	0	0%
<b>9</b>	Supervisar las actividades diarias.	19	100%	0	0%
<b>10</b>	Controlar las actividades.	19	100%	0	0%

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Docentes</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	Participar en el desarrollo de programas de orientación y adiestramiento del personal en servicio y a la formación de estudiantes de Pre-grado y Post-grado.	19	100%	0	0%
<b>2</b>	Orientar a los padres y/o representantes en las diversas medidas promotoras de salud.	19	100%	0	0%
<b>3</b>	Promover la participación activa de los padres y/o representantes en el proceso de recuperación del neonato	19	100%	0	0%
<b>4</b>	Participar en la orientación de los padres y/o representantes del neonato a fin de lograr una pronta incorporación al núcleo familiar.	19	100%	0	0%

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Docentes</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
<b>5</b>	Participar en programas de promoción de la salud.	19	100%	0	0%
<b>6</b>	Realizar investigaciones en los diversos campos de interés para especialidad.	19	100%	0	0%
<b>7</b>	Innovar en normas técnicas y procedimientos para neonatos con patología quirúrgica.	19	100%	0	0%
<b>8</b>	Realizar estudios sobre la causa de morbilidad de los neonatos	19	100%	0	0%
<b>Ítems</b>	<b>Competencias de Investigación</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>

<b>1</b>	Realizar investigaciones, en los diversos campos de interés para la especialidad.	19	100%	0	0%
<b>2</b>	Realizar Investigaciones de fin de evaluar: conductas, tratamientos, mortalidad, criterios de ingreso, técnicas, procedimientos aplicados en unidades de cirugía neonatal.	19	100%	0	0%

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Generales</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	Realizar atención directa de enfermería.	19	100%	0	0%
<b>2</b>	Elaborar registros de enfermería como historias de enfermería, evaluación y reporte detallado en las hojas especiales establecidas.	19	100%	0	0%
<b>3</b>	Elaborar planes de cuidado a neonatos asignados.	19	100%	0	0%
<b>4</b>	Realiza revista diaria de enfermería.	19	100%	0	0%
<b>5</b>	Participar con el equipo de salud en la revista médica diaria.	19	100%	0	0%
<b>6</b>	Participar con otras disciplinas para acordar acciones delegadas a enfermería.	19	100%	0	0%
<b>7</b>	Mantener el control del funcionamiento de equipos e informa fallas y deterioro detectados a la coordinadora de la unidad clínica.	19	100%	0	0%

<b>Ítems</b>	<b>Competencias Generales</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
<b>8</b>	Revisar y equipar diariamente las bandejas preparadas para casos de emergencia.	19	100%	0	0%
<b>9</b>	Realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores	14	74%	5%	26%
<b>10</b>	Hacer presentación de casos clínicos.	19	100%	0	0%
<b>11</b>	Realizar entrega de turno, tanto de los neonatos a su cargo como de los equipos utilizados.	19	100%	0	0%
<b>12</b>	Participar con la coordinadora docente en el desarrollo de programas de educación continua.	19	100%	0	0%
<b>13</b>	Participar en el desarrollo y divulgación de los cuidados del neonato con patología quirúrgica con grupos de estudiantes.	19	100%	0	0%
<b>14</b>	Atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato.	18	95%	1	5%
<b>15</b>	Promover y asistir a reuniones del equipo de salud	19	100%	0	0%

Ítems	Competencias Claves	Si	%	No	%
1	Implican conocimientos de las patologías, propias de la especialidad, así como habilidades y destrezas para, proporcionar cuidados de enfermería en cada caso en particular.	19	100%	0	0%

Ítems	Características requeridas	Si	%	No	%
1	Responsable.	19	100%	0	0%
2	Comunicación integral.	19	100%	0	0%
3	Proactiva.	19	100%	0	0%
4	Observadora.	19	100%	0	0%
5	Asertividad.	19	100%	0	0%
6	Empática.	19	100%	0	0%
7	Creatividad.	19	100%	0	0%
8	Manejo adecuado de la tecnología.	19	100%	0	0%
9	Toma decisiones oportunas.	19	100%	0	0%
10	Trabaja en equipo.	19	100%	0	0%
11	Capacidad para analizar y resolver problemas.	19	100%	0	0%
12	Afectiva con los neonatos y sus familiares.	19	100%	0	0%
13	Autocontrol en situaciones críticas de estrés con el fin de encontrar respuestas adecuadas.	19	100%	0	0%

**Fuente: Instrumento aplicado**

**Anexo No 3**  
**Modelo del Perfil de Competencias Asistenciales para el Profesional de**  
**Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

<b>Competencias Asistenciales</b>
➤ Realizar valoración y evaluación continua del neonato.
➤ Participar en estudios de casos clínicos.
➤ Evaluar resultados clínicos.
➤ Realizar diagnóstico de enfermería.
➤ Interpretar pruebas y ejecutar plan de atención de enfermería
➤ Interpretar pruebas y ejecutar procedimientos de diagnóstico.
➤ Formular y ejecutar el plan de atención de enfermería.
➤ Aplicar la terapéutica oportuna, de manera segura.
➤ Hacer frente a situaciones de emergencia y necesidades urgentes.
➤ Evaluar la atención ofrecida y modificarla cuando sea prudente.
➤ Manipular equipos especializados como: Monitores, ventiladores, oxímetros de pulso, bombas de infusión parenteral y enteral, incubadoras fijas y de transporte, urodensímetro, diaskan, etc.
➤ Realizar higiene y confort al neonato.
➤ Realizar el examen físico al neonato.
➤ Aplicar medidas de asepsia y antisepsia.
➤ Realizar higiene broncopulmonar al neonato.
➤ Realizar control de líquidos ingeridos y eliminados.
➤ Realizar colocación de gavage.

➤ Dar alimentación por vía enteral.
➤ Canalizar acceso periférico.
➤ Tomar muestras de sangre.
➤ Tomar muestras: orina, heces.
➤ Tomar muestras secreciones corporales.
➤ Administrar tratamiento por las diferentes vías.
➤ Movilizar incubadoras.
➤ Realizar cuidados del catéter central.
➤ Realizar cuidados pre y post operatorios del neonato.
➤ Realizar cuidados de ostomias.
➤ Realizar cuidados de heridas.
➤ Aplicar de medidas de reanimación cardiopulmonar (RCP).
➤ Realizar cuidados acordes a la patología quirúrgica.
➤ Realizar cuidados postmortem.

## Modelo del Perfil de Competencias Administrativas para el Profesional de Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal

<b>Competencias Administrativas</b>
<p>➤ <b>Planificación:</b></p> <p>Planificar realizando un cronograma de las actividades, que se cumplirán en un determinado lapso de tiempo.</p>
<p>➤ <b>Coordinación de actividades:</b></p> <p>Coordinar las actividades, organizando y distribuyendo los recursos humanos y materiales, del cual dispone para alcanzar los objetivos planteados en el corto, mediano y largo plazo.</p>
<p>➤ <b>Supervisión:</b></p> <p>Supervisar y verificar continuamente el cumplimiento, de las actividades del personal a su cargo, para que se cumplan de acuerdo a lo establecido, elaborar informes de las actividades realizadas.</p>
<p>➤ Coordinar los recursos para la ejecución de las actividades inherentes, a la administración de los servicios y de la atención del neonato.</p>
<p>➤ Supervisar el personal bajo su responsabilidad.</p>
<p>➤ Realizar planificación general.</p>
<p>➤ Realizar cronograma de actividades.</p>
<p>➤ Coordinar las actividades diarias.</p>
<p>➤ Supervisar las actividades diarias.</p>
<p>➤ Controlar las actividades.</p>

**Modelo del Perfil de Competencias Docentes para el Profesional de  
Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

<b>Competencias Docentes</b>
➤ Participar en el desarrollo de programas de orientación y adiestramiento del personal en servicio y a la formación de estudiantes de Pre-grado y Post-grado.
➤ Orientar a los padres y/o representantes en las diversas medidas promotoras de salud.
➤ Promover la participación activa de los padres y/o representantes en el proceso de recuperación del neonato.
➤ Participar en la orientación de los padres y/o representantes del neonato a fin de lograr su pronta incorporación al núcleo familiar.
➤ Participar en programas de promoción de la salud.
➤ Realizar investigaciones en los diversos campos de interés para especialidad.
➤ Innovar en normas técnicas y procedimientos para neonatos con patología quirúrgica.
➤ Realizar estudios sobre la causa de morbilidad de los neonatos

**Modelo del Perfil de Competencias de Investigación para el Profesional de  
Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

**Competencias de Investigación**

- Realizar investigaciones, en los diversos campos de interés para la especialidad.
- Realizar Investigaciones de fin de evaluar: conductas, tratamientos, mortalidad, criterios de ingreso, técnicas, procedimientos aplicados en unidades de cirugía neonatal.

**Modelo del Perfil de Competencias de Generales para el Profesional de  
Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

<b>Competencias Generales</b>
➤ Realizar atención directa de enfermería.
➤ Elaborar registros de enfermería como historias de enfermería, evaluación y reporte detallado en las hojas especiales establecidas.
➤ Elaborar planes de cuidado a neonatos asignados.
➤ Realiza revista diaria de enfermería.
➤ Participar con el equipo de salud en la revista médica diaria.
➤ Participar con otras disciplinas para acordar acciones delegadas a enfermería.
Mantener el control del funcionamiento de equipos e informa fallas y deterioro detectados a la coordinadora de la unidad clínica.
➤ Revisar y equipar diariamente las bandejas preparadas para casos de emergencia.
➤ Realizar limpieza, esterilización y arreglo de los ventiladores
➤ Hacer presentación de casos clínicos.
➤ Realizar entrega de turno, tanto de los neonatos a su cargo como de los equipos utilizados.
➤ Participar con la coordinadora docente en el desarrollo de programas de educación continua.
➤ Participar en el desarrollo y divulgación de los cuidados del neonato con patología quirúrgica con grupos de estudiantes.
➤ Atender las necesidades de información y apoyo emocional de los padres y representantes del neonato.
➤ Promover y asistir a reuniones del equipo de salud.

### **Modelo del Perfil de Competencias de Claves para el Profesional de Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

<b>Competencias Claves</b>
➤ Implican conocimientos de las patologías, propias de la especialidad, así como habilidades y destrezas para, proporcionar cuidados de enfermería en cada caso en particular.

### **Características requeridas por el Profesional de Enfermería de la Unidad Clínica de Cirugía Neonatal**

➤ Responsable.
➤ Comunicación integral.
➤ Proactiva.
➤ Observadora.
➤ Asertividad.
➤ Empática.
➤ Creatividad.
➤ Manejo adecuado de la tecnología.
➤ Toma decisiones oportunas.
➤ Trabaja en equipo.
➤ Capacidad para analizar y resolver problemas.
➤ Afectiva con los neonatos y sus familiares.
➤ Autocontrol en situaciones críticas de estrés con el fin de encontrar respuestas adecuadas.