

Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería, en un hospital público de tercer nivel en Guanajuato, México

Self-assessment of nursing professional competencies in a tertiary level public hospital in Guanajuato, Mexico

Luz María Hernández-Pérez¹,  María Guadalupe Moreno-Monsiváis²,  Sofía Cheverría Rivera³ 

DOI: 10.19136/hs.a21n2.4681

Artículo Original

• Fecha de recibido: 19 de agosto de 2021 • Fecha de aceptado: 14 de septiembre de 2021 • Publicado en línea: 8 de abril de 2022

Autor de Correspondencia

María Guadalupe Moreno-Monsiváis. Dirección postal: Av. Gonzalitos No. 1500 norte
C.P. 64460. Monterrey, Nuevo León, México.
Correo electrónico: maria.morenom@uanl.mx

Resumen

Objetivo: Analizar la autoevaluación de las competencias profesionales de enfermería, en un hospital público de tercer nivel de atención, relacionadas con sus características laborales.

Material y Métodos: Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, en 162 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización de un hospital público de tercer nivel de atención, se utilizó el instrumento validado “Competencias profesionales para licenciados en enfermería”, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.97, el estudio se apejó a lo estipulado en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación.

Resultados: De los profesionales de enfermería evaluados el 77.2% corresponde al sexo femenino; el rango de edad que predominó fue de 41-45 años con 50.6%, en su mayoría casados (44.4 %). Destaca la antigüedad laboral de 11 a 14 años (48.1%) y el grado académico de Licenciatura (49.4%). El nivel global de competencias profesionales se ubicó en 164.8 (DE=11.4) de una puntuación máxima de 200, el indicador de ética destaca con una media de 33.85 (DE=2.88), seguido del indicador de atención integral con una media de 33.33 (DE=3.22). No se encontró relación estadísticamente significativa, entre las competencias profesionales del personal de enfermería y las características laborales.

Conclusiones. El personal de enfermería, se percibe competente para brindar atención integral con apego ético; no obstante, se demanda fortalecer dimensiones como la educación, investigación y gestión, que contribuyan a la mejora continua de la calidad y seguridad en la atención.

Palabras clave: Autoevaluación; Competencias; Profesionales; Enfermería.

Abstract

Objective: Analyze the self-assessment of the professional competencies of nurses in a tertiary care public hospital related to their work characteristics.

Material and Methods: Quantitative, descriptive correlational study of 162 nursing professionals in the hospitalization services of a tertiary care public hospital, using the validated instrument “Professional competencies for nursing graduates”, with a Cronbach’s Alpha reliability of 0.97, the study complied with the stipulations of the Regulations of the General Law of Health on Research.

Results: Of the nursing professionals evaluated, 77.2% were female; the predominant age range was 41-45 years with 50.6%, mostly married (44.4%). The most outstanding characteristics were seniority of 11 to 14 years (48.1 %) and a bachelor’s degree (49.4 %). The overall level of professional competencies was 164.8 (SD=11.4) out of a maximum score of 200, the ethics indicator stands out with a mean of 33.85 (SD=2.88), followed by the comprehensive care indicator with a mean of 33.33 (SD=3.22). No statistically significant relationship was found between the professional competencies of the nursing staff and the work characteristics.

Conclusions. The nursing staff is perceived as competent to provide comprehensive care with ethical attachment; however, there is a demand to strengthen dimensions such as education, research and management that contribute to the continuous improvement of quality and safety in care.

Keywords: Self-assessment; Competencies; Professionals; Nursing.

¹ Enfermera Especialista. Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí, México.

² Doctora en Filosofía con Especialidad en Administración. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Enfermería, Monterrey, Nuevo León, México.

³ Doctora en Administración. Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí, México.



Introducción

El papel de la enfermería ha tomado singular protagonismo en el sistema de salud contemporáneo, con exigencias mayores, debido a las características inherentes a la profesión y sus responsabilidades éticas y legales¹. Los inicios del concepto de competencia están ligados a los años 70, con la finalidad de explicar el desempeño laboral². El término “competencia” proviene del latín *competentia* y es definido por la Real Academia Española como “pericia, aptitud, idoneidad, para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”³. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, destaca la relevancia que tiene la educación en los múltiples desafíos que tendrá que afrontar la humanidad del presente siglo y sugiere la necesidad de pasar de la calificación a la competencia, con el fin de ampliar las relaciones entre educación y el mundo laboral⁴.

Un profesional de enfermería formado con el enfoque de competencias, es el que se evalúa no solo en función de lo que sabe (sus conocimientos), sino por lo que sabe hacer (sus habilidades), por lo que quiere hacer (sus actitudes) y con ello se puede contribuir en la transformación de los servicios de salud⁵. Así mismo, las competencias profesionales en enfermería centran sus acciones en la formación de valores, destrezas y aptitudes que son indispensables en correspondencia con el desempeño para el mejoramiento profesional y humano, a fin de responder a las exigencias que se presenten en su medio laboral^{6,7}. La Organización Panamericana de la Salud señala la relevancia de implementar un sistema de evaluación por competencias en los países de Latinoamérica, con la finalidad de obtener información del profesional de enfermería, dentro de su labor cotidiana e identificar necesidades de aprendizaje^{8,9}.

Es fundamental asegurarse que el profesional de enfermería brinde un cuidado de calidad, que permita mejorar la salud de los pacientes; existen estudios sobre la competencia del profesional de enfermería en diferentes entornos de trabajo, donde se consideran las características laborales para comprender los elementos contextuales de la práctica del profesional de enfermería competente. Enfermeros expertos sostienen que el conocimiento y la adquisición de habilidades son los elementos más importantes de las competencias que debe de tener un profesional, seguido del compromiso ético y la resolución de problemas¹⁰. En un estudio, realizado en diferentes centros de salud del segundo nivel de atención en la Habana, se identificó que existía falta de conocimiento, falta de motivación por la superación y carencia de hábitos, actitudes y habilidades adquiridas en la formación¹¹. Al respecto, Urbina señala que las competencias de los profesionales es una tarea ardua y que su éxito radica en la vinculación de los servicios y la docencia¹².

Los profesionales de enfermería tienen conciencia de su responsabilidad ante la calidad del cuidado que prestan al paciente y también de la contribución de su desempeño en la evaluación de la atención y satisfacción de los pacientes⁸, de igual forma los profesionales reconocen las bondades de la autoevaluación que son el favorecimiento de la autocrítica y el desarrollo profesional de las personas, lo que propicia a su vez la formación continua y con ello lograr el éxito de los cuidados otorgados al paciente¹³. La autoevaluación permite a las enfermeras valorar las competencias dentro de su propio entorno laboral, mantener y mejorar la práctica diaria y con ello brindar un cuidado de calidad¹⁴.

De manera que la autoevaluación tiene una función formativa, se realiza en forma participativa, con el fin de generar un aprendizaje y fortalecer la mejora continua. Esto puede obtenerse si en los ejercicios de autoevaluación prevalece un clima adecuado de trabajo, con ello se busca tanto la transformación como el crecimiento profesional en lugar de un señalamiento correctivo¹⁵, lo que favorece a que el profesional de enfermería sea competente y proporcione una atención oportuna y de calidad, con el fin de mejorar la salud de los pacientes y contribuir a su pronta recuperación⁹.

Los estudios sobre la evaluación por competencias profesionales vienen desarrollándose desde finales de la década del 70 y principios del 80, los países que marcaron los inicios en este campo fueron Alemania, EE UU, Francia e Inglaterra; estos estudios proponen un sin número de clasificaciones para las competencias profesionales, desde las básicas hasta las avanzadas¹⁶. Para el caso de enfermería, dichos estudios están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyen el punto de partida de estrategias de capacitación sobre la atención integral; gestión del cuidado y a su vez permitan establecer un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la educación continua, el desarrollo de la investigación y con ello elevar de forma sistemática el efecto de la capacitación en la calidad de los servicios con apego ético, además incentivar la auto superación individual como vía para lograr el perfeccionamiento técnico-profesional, que contribuya significativamente a la atención de calidad por el profesional de enfermería¹⁷.

En México, existen pocos estudios de investigación que demuestren la importancia de incorporar las competencias profesionales a la evaluación del desempeño; sin embargo, si hacen énfasis en la relevancia de utilizar este enfoque como un método de evaluación, que no solo permita el desarrollo en la formación técnica, sino que sea aplicable a cada una de las funciones en las que se desempeña el profesional de enfermería, ya que en la actualidad las competencias profesionales son necesarias para enfrentar con éxito los desafíos del mundo moderno y mantener o incrementar la calidad de atención de los servicios¹⁸.

Desde la perspectiva de los servicios de salud, día a día se requieren profesionales de enfermería competentes, actualizados en conocimientos y uso de nuevas tecnologías, que brinden cuidados basados en fundamentos teóricos y científicos; lo que garantiza una disminución del gasto en salud derivado de complicaciones por una práctica de enfermería deficiente¹⁹. La evaluación de las competencias del personal de enfermería, es de gran relevancia, ya que rebasa el beneficio económico-laboral para proyectarse como componente importante en el desarrollo integral y eficiente del desempeño profesional²⁰.

El profesional en enfermería requiere una serie de competencias para emplear sus conocimientos, habilidades y actitudes a fin de emitir juicios clínicos a través del proceso enfermero, solucionar problemas y ejecutar acciones con base en la atención de las personas, la familia y la comunidad, en este sentido, dichas competencias se reflejan en el desempeño laboral²¹, en función de la gestión del cuidado, investigación, atención integral, ética y educación. Como se ha mostrado, el profesional de enfermería formado por competencias, es fundamental en el sistema de salud universal por ser el protagonista principal en el cuidado y atención del paciente. Por lo que el objetivo de esta investigación es analizar la autoevaluación de las competencias del profesional de enfermería en un hospital público de tercer nivel de atención, relacionada con sus características laborales: categoría laboral, grado académico, servicio asignado y capacitación recibida.

Materiales y métodos

Este estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional²². Describe las competencias profesionales del personal de enfermería adscrito a los siguientes servicios de hospitalización: Especialidades, trasplantes, pediatría y oncología, de acuerdo con sus características laborales. La población de estudio está conformada por 568 enfermeras que corresponden al censo del personal de enfermería en un hospital público de tercer nivel, ubicado en la ciudad de León Guanajuato, México.

Para cumplir con los criterios de calidad de tamaño de muestra, se estimó a través del paquete nQuery Advisor considerando los siguientes parámetros, un nivel de significancia de 0.05, coeficiente de correlación de 0.30 y una potencia de prueba de 90%. Dando como resultado un tamaño de muestra aceptable de 160 participantes lo cual es un tamaño factible de alcanzar, aun considerando una tasa de no respuesta mayor al 30% y permite el análisis con parámetros estadísticos adecuados. La selección de la muestra se hizo por conveniencia.

La recolección de datos se realizó durante los meses de noviembre a diciembre del 2020. El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Para la selección de los participantes se consideró al personal de enfermería con grado de licenciatura, especialidad y maestría, de los diferentes turnos que aceptó participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado, se excluyeron a los profesionales de enfermería que se encontraban de vacaciones, con licencia, becas, o incapacidad durante el período de recolección de la información.

Para la recolección de datos se consideró el instrumento de "Competencias Profesionales para Licenciados en Enfermería" (CPLÉ), de Pérez, Espinoza y Landeros (2012). Este instrumento permite autoevaluar el desempeño en una situación real de trabajo, a través de las competencias profesionales para enfermería derivadas del proyecto Tuning de América Latina. El instrumento está integrado por dos secciones; la primera incluye una cédula de datos sociodemográficos y laborales, y consta de 10 reactivos.

La segunda sección corresponde a los ítems para medir las competencias profesionales de licenciados en enfermería, de acuerdo a las funciones de enfermería, contiene 40 reactivos distribuidos en 5 indicadores con 8 reactivos cada uno: gestión del cuidado incluye de la pregunta 1 a la 8, investigación de la pregunta 9 a la 16, atención integral de la 17 a la 24, ética de la 25 a la 32 y finalmente educación de la 33 a la 40. Se calificaron mediante una escala tipo Likert que va de 1) extremadamente no competente, 2) no competente, 3) relativamente competente, 4) competente y 5) definitivamente competente. Los puntajes van de 40 a 200, a mayor puntaje, mayor nivel de competencia. El instrumento ha reportado una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.97.

Para llevar a cabo la recolección de los datos se contó con la aprobación y dictamen satisfactorio por el Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México con registro CEIFE-2020-333, así como por el Comité de Investigación del Hospital de tercer nivel con el número de registro CIE/HRAEB/47-2020. Además, la autorización de la Subdirección de Enfermería y Jefatura de Enseñanza y supervisoras de turno, donde se solicitó el apoyo para la aplicación del instrumento. Se abordó al profesional de enfermería del área operativa de los servicios de hospitalización participantes en los diferentes turnos y horarios estipulados por la jefa de piso para no interferir en la atención directa al paciente. Previo a la recolección de la información se explicó al profesional de enfermería la finalidad de la investigación y en que consiste el instrumento, se enfatizó la importancia de autoevaluar sus competencias acorde a la situación real de trabajo.

El análisis de los datos se realizó en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25. Se aplicó estadística descriptiva e inferencial mediante frecuencias relativas y absolutas así como medidas de tendencia central y de dispersión. Para obtener el nivel de competencia global se sumaron los puntajes obtenidos por indicador acorde a lo planteado por los autores del instrumento, con puntuación mínima de 40 y máxima de 200, donde a mayor puntaje mayores competencias profesionales percibidas. Para identificar la relación entre las competencias profesionales del personal de enfermería y sus características laborales se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. El presente estudio se realizó conforme lo estipulado en la Ley General de Salud en Materia de Investigación, en la declaración de Helsinki y en las normas propias de la institución, en cuanto a investigación se refiere.

Resultados

El 77.2% de los profesionales de enfermería, participantes en el estudio corresponde al sexo femenino; el grupo de edad que predominó fue de 41 a 45 años con 50.6%, en su mayoría casados (44.4%). Respecto a los datos socio laborales de los profesionales de enfermería, se identificó que el 48.1% tiene entre 11 a 14 de años de antigüedad, el 49.4% del personal son licenciados en enfermería y el 52.5% se desempeña como enfermera general, seguido de la enfermera especialista con un 47.5%. El turno que predominó fue el matutino con un 28.4%, así como el servicio de pediatría con un 27.2% (Tabla 1).

Los profesionales de enfermería participantes se perciben principalmente competentes en el indicador de ética, se obtuvo una media de 33.85 (DE=2.88), un mínimo de 26 y máximo de 40. Seguido del indicador de atención integral, investigación, educación y finalmente en gestión del cuidado. El valor global del nivel de competencias se ubicó con una media de 164.8 (DE=11.4), con un mínimo de 132 y un máximo de 200. El profesional de enfermería se percibe competente en los cinco indicadores del instrumento, así como extremadamente competente en el nivel global de las competencias (Tabla 2).

Al analizar las competencias profesionales del personal de enfermería en relación con sus características laborales, respecto a la categoría laboral se observó que la enfermera especialista se percibe extremadamente competente en un 32%, seguido de la enfermera general con un 27.8%. Se obtuvo un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 0.94 y un valor de $p=0.33$, lo que indica que no existe una asociación estadísticamente significativa entre las competencias de los profesionales de enfermería y la categoría laboral (Tabla 3).

La autoevaluación de competencias acorde al grado académico reveló que la mayoría de los participantes se percibe extremadamente competente, predominó el profesional de enfermería con nivel de licenciatura con un 29%, seguido del nivel de especialidad con un 18.5% y del profesional de enfermería con nivel de maestría con un 14.8%. Al analizar la relación de competencias profesionales según el grado académico, se obtuvo un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 2.01 y un valor de $p=0.36$, por lo que no existe asociación estadísticamente significativa entre las competencias de los profesionales de enfermería y el grado académico (Tabla 4).

La mayoría del profesional de enfermería autoevaluado según el servicio asignado se percibe extremadamente competente con un 62.2%, destaca el servicio de especialidades y oncología; sin embargo, el servicio de pediatría tiene la mayor proporción de personal que se percibe de competente a extremadamente competente (27.1), seguido de los servicios de especialidades y oncología (25.3%). Al analizar la relación de competencias profesionales con el servicio asignado, se obtuvo un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 0.89 y un valor de $p=0.82$ por lo que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estas variables (Tabla 5).

Con respecto a las competencias profesionales de enfermería según la capacitación recibida, se identificó que algunos participantes no recibieron capacitación; sin embargo, se encontró predominio en la autoevaluación de extremadamente competente. Sobresalieron los profesionales que recibieron capacitación con un 56.6%. No se encontró asociación estadísticamente significativa entre las competencias de los profesionales de enfermería y la capacitación recibida (Chi-cuadrado de Pearson =1.31; $p=0.25$) (Tabla 6).

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo, analizar la relación entre el nivel de autoevaluación de las competencias profesionales de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención y sus características laborales. Identificar las competencias en los profesionales de enfermería, así como sus fortalezas y áreas de oportunidad que se considera fundamental para mejorar la eficacia en la atención y el cuidado de enfermería. El profesional de enfermería formado por competencias tiene un impacto crucial en la atención al paciente, existe evidencia que demuestra que las competencias profesionales y su desarrollo continuo son esenciales para garantizar una atención de enfermería segura y de alta calidad²³.

Los resultados del estudio permitieron conocer las características sociodemográficas, laborales y los niveles de competencia del personal de enfermería que labora en

Tabla 1. Características laborales y académicas de los profesionales de enfermería

	<i>f</i>	%
Antigüedad Laboral (años)		
1-5	10	6.2
6-10	74	45.7
11-14	78	48.1
Turno en el que labora		
Matutino	46	28.4
Vespertino	38	23.5
Nocturno	41	25.3
Jornada Diurna	37	22.8
Servicio asignado		
Especialidades	41	25.3
Trasplantes	36	22.2
Oncología	41	25.3
Pediatría	44	27.2
Grado Académico		
Licenciatura	80	49.4
Especialidad	42	25.9
Maestría	40	24.7
Categoría Laboral		
Enfermera General	85	52.5
Enfermera Especialista	77	47.5

Nota: *f*=frecuencia, %= porcentaje

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales para Licenciados en Enfermería n=162

Tabla 2. Distribución del nivel de competencia de los profesionales de enfermería por indicadores

Indicadores	Nivel de competencia	Media	DE	Mín.	Máx.
Gestión del cuidado	Competente	32.22	2.88	24	40
Investigación	Competente	32.72	3.44	24	40
Atención integral	Competente	33.33	3.22	24	40
Ética	Competente	33.85	2.88	26	40
Educación	Competente	32.66	3.53	24	40
Global	Extremadamente competente	164.8	11.4	132	200

Nota: DE= desviación estándar, Min= mínimo, Max= máximo

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales para Licenciados en Enfermería n=162

Tabla 3. Competencias profesionales de enfermería según la categoría laboral

Categoría laboral	Competente		Extremadamente competente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Enfermera general	35	21.7	45	27.8
Enfermera especialista	30	18.5	52	32.0

Nota: *f*= frecuencia, %= porcentaje

Fuente: Elaboración propia. San Luis Potosí 2021. n=162

Tabla 4. Competencias profesionales de enfermería según el grado académico

Grado académico	Competente		Extremadamente competente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Licenciatura	33	20.4	47	29.0
Especialidad	12	7.4	30	18.5
Maestría	16	9.9	24	14.8

Nota: *f*=frecuencia, %= porcentaje

Fuente: Elaboración propia. San Luis Potosí 2021. n=162

Tabla 5. Competencias profesionales de enfermería según el servicio asignado

Servicio asignado	Competente		Extremadamente competente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Especialidades	15	9.3	26	16.0
Trasplantes	12	7.5	24	14.8
Oncología	15	9.3	26	16.0
Pediatría	19	11.7	25	15.4

Nota: *f*= frecuencia, %=porcentaje

Fuente: Elaboración propia. San Luis Potosí 2021. n=162

Tabla 6. Competencias profesionales de enfermería según la capacitación recibida.

Capacitación recibida	Competente		Extremadamente competente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Recibe capacitación	52	32.2	92	56.6
No recibe capacitación	9	5.6	9	5.6

Nota: *f*= frecuencia, %= porcentaje

Fuente: Elaboración propia. San Luis Potosí 2021. n=162

la institución. De acuerdo con los hallazgos, se destaca que predominó el sexo femenino y el grupo de edad de 41-45 años, datos similares fueron reportados en algunos estudios^{24,25}, donde identificaron que el sexo femenino sigue predominando en el quehacer de los profesionales de enfermería, así como en las instituciones de salud el personal adulto joven es el que forma la mayoría de la planilla de enfermería, por lo que representa una fortaleza que debe ser valorada y gestionada por la institución, para el desarrollo continuo de sus competencias que apoye la retención laboral de personal empoderado, para fortalecer la calidad y seguridad en la atención y el logro de objetivos institucionales.

Se encontró que cerca de la mitad de los participantes tiene entre 11 y 14 años de antigüedad laboral. Esto difiere con lo reportado en algunos estudios^{24,26}, donde se identificó que la mayoría del personal contaba con menos de 5 años laborando en la institución. Sin embargo, los hallazgos concuerdan con lo encontrado en otros estudios^{17,22} donde se menciona que predominaron los profesionales con más años de antigüedad y que es el grupo que desarrolla mejor las competencias profesionales y tiene una mayor estabilidad laboral, por lo que adquieren un grado de autonomía que les permite ser más independientes en sus acciones, a través del alcance de conocimientos científicos, habilidades, actitudes y valores éticos de la profesión, que benefician la evolución del profesional y con ello garantizan un cuidado de calidad.

La experiencia profesional representa un papel importante en la atención de los pacientes, favorece que los profesionales sean más hábiles y competentes en su quehacer laboral. En este estudio el profesional de enfermería se autoevaluó como competente en los cinco indicadores y el índice global, estos resultados coinciden con lo reportado en un estudio³⁴, donde los profesionales de enfermería se autoevaluaron como competentes; tanto en el índice global como en los indicadores de las competencias. Esto pudiera atribuirse a que la enfermera va fortaleciendo su nivel de competencia, conforme a la experiencia en la práctica clínica, capacitación continua y el grado de nivel académico.

Respecto a los indicadores autoevaluados, el mayor porcentaje de profesionales de enfermería competentes se ubicó en los aspectos éticos, resultado similar a lo reportado en un estudio²⁷, donde los profesionales se autoevalúan competentes para realizar de manera ética los cuidados que el paciente requiera, con plena responsabilidad de realizar las actividades que le correspondan y siempre enfocadas en defender la integridad del paciente, así como en la toma de decisiones éticas adecuadas relacionadas con salvaguardar la vida de los pacientes. Seguido de la atención integral, investigación, educación y gestión del cuidado, hallazgos similares fueron reportados en diversos estudios^{28,29,30},

donde se señala que las competencias en la investigación, educación y el uso de nuevas tecnologías que apoyen a la gestión, son importantes para el desarrollo y aprendizaje de los profesionales, con ello se adquieren habilidades como el pensamiento crítico, mejoran la competencia clínica, la reflexión, el cuestionamiento y el disfrute del conocimiento.

En relación con las competencias y la categoría laboral, se encontró que la enfermera especialista se percibe extremadamente competente. Estos hallazgos concuerdan con lo encontrado en algunos estudios^{31,32}, donde se identificó que el profesional de enfermería con grado de especialista es altamente competente y resolutivo a cualquier situación presentada en su ambiente de trabajo. A pesar de predominar la percepción de competencia en el grupo de especialistas, no se identificó asociación estadísticamente significativa entre las competencias de los profesionales de enfermería con la categoría laboral, esto difiere con lo encontrado en un estudio³³ donde se reporta asociación.

Así mismo el profesional de enfermería con grado académico de nivel de licenciatura se percibe extremadamente competente, seguido del nivel de especialidad y finalmente el nivel de maestría. Estos resultados concuerdan a lo reportado en algunos estudios^{34,35}, donde se encontró que el grado académico y el nivel más competente corresponde al personal con formación profesional de licenciatura, seguido de formación pos técnica y con mínima proporción el personal con nivel de maestría, sin embargo, estos resultados difieren a lo informado en un estudio³², donde se encontró que el grado de licenciatura, pos técnica y posgrado se ubican en el mismo nivel de competencia.

En cuanto a las competencias profesionales y el servicio asignado, se observó que el profesional de enfermería se percibe extremadamente competente en el servicio de especialidades y oncología, seguido del servicio de pediatría y en el servicio de trasplantes, resultados similares a lo reportado en un estudio³⁰, donde ante estos hallazgos destacan la importancia de que el personal esté ubicado en los servicios acorde a sus competencias, esto favorece la gestión de un cuidado y la satisfacción laboral del personal, con impacto positivo en la mejora de la calidad en la atención de los pacientes.

Se identificó que el profesional de enfermería que recibe capacitación, se percibe extremadamente competente, resultados similares se reportaron en un estudio³⁵, donde se menciona que el personal que se está actualizando continuamente sobre los cuidados y padecimientos que se presentan en su lugar de trabajo, tienen mejor conocimiento y son resolutivos en situaciones inesperadas, así como desarrollan el pensamiento crítico.

La no asociación entre las competencias profesionales con las características laborales: grado académico, categoría laboral, servicio asignado y capacitación recibida, pudiera explicarse por el perfil de los participantes en el estudio, quienes tienen una antigüedad mayor de 6 años y la gran mayoría son especialistas en el área donde se desempeñan. La experiencia desarrollada les permite que adquieran una pericia por permanecer en servicios fijos, los cuales requieren un alto nivel de especialización, de manera que el tener una antigüedad superior a los cinco años acorde a lo que Benner señala como periodo de tiempo para desarrollar competencias como experto, les permite sentirse competentes y extremadamente competentes para su desempeño profesional³⁶.

Acorde a lo anterior, se asume que el nivel de autoevaluación entre las competencias profesionales acorde a sus características laborales, puede complementar la forma de evaluación realizada en las instituciones de salud, no solo para el área de enfermería, sino para el personal de salud en general. Esto favorecería la búsqueda de la superación continua y la actualización sistemática, generando múltiples beneficios para la institución, el paciente y el profesional; lo que a mediano plazo permitirá contar con personal mejor preparado y el reconocimiento a quienes se esfuerzan por contar con las mejores competencias para la prestación de los servicios, aspectos fundamentales para elevar la calidad de los servicios de salud y otorgar una atención adecuada y oportuna a la población.

Conclusiones

Los resultados del estudio evidenciaron que los profesionales de enfermería se perciben competentes, tanto en el índice global como en los indicadores de ética, atención integral, investigación, educación y gestión. La medición a través de una autoevaluación permite al personal de enfermería valorar sus competencias dentro de su propio entorno laboral; además, analizar sus áreas de oportunidad para fortalecer su desempeño a través de su participación en programas de educación continua, que apoyen el desarrollo profesional.

Se considera relevante la evaluación continua de las competencias profesionales de enfermería, se recomienda que la autoevaluación se complemente con la evaluación por parte del personal directivo y gestores de enfermería. Estas dos formas de valoración permitirán contar con información objetiva, que facilite la toma de decisiones al interior de las instituciones de salud respecto a las estrategias necesarias para desarrollar programas de educación continua, orientados a fortalecer las competencias profesionales de las enfermeras que les permitan un mayor empoderamiento para otorgar un cuidado de calidad y seguro, acorde a las necesidades de atención de los pacientes.

Introducir la autoevaluación de competencias en los profesionales de enfermería, permitirá que este método sea utilizado sistemáticamente en los profesionales no solo de enfermería, sino en todos los profesionales que conforman el departamento de enfermería y de la entidad hospitalaria; estableciendo así una corresponsabilidad en el fortalecimiento de competencias, que contribuyan a la mejora sustancial en la atención por parte del equipo de salud.

Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización y diseño, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Metodología, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Adquisición de datos y Software, L.M.H.P., M.G.M.M.; Análisis e interpretación de datos, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Investigador Principal, L.M.H.P.; Investigación, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Redacción del manuscrito— Preparación del borrador original, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Redacción revisión y edición del manuscrito, L.M.H.P., M.G.M.M., S.C.H.R.; Visualización, L.M.H.P., M.G.M.M.; Supervisión, M.G.M.M.; Adquisición de fondos, L.M.H.P.

Referencias

1. Mazacón MN, Paliz CR, Caicedo LA. Las competencias profesionales de la enfermera y su efecto en la labor profesional. *Ciencia y tecnología [Internet]*. 2020 [citado Oct 2020]; 24(105): 72-78. Disponible en: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/383>. DOI:10.47460/uct.v24i105.383
2. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española. 23.a ed., [version 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [consultado 04 de septiembre 2021]
3. Hernández AA, Illesca M, Hein K, Godoy J. Desarrollo de competencias genéricas: asignatura de primeros auxilios, estudiantes de enfermería en una Universidad chilena. *Arch méd Camagüey [internet]*. 2020 [citado Jun 2020]; 24(5):620-630. Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/7517/3626>
4. González C, Martín P, Carbonero MA, Lara F. Evaluación por competencias de los estudiantes de Enfermería a través de Aprendizaje Basado en Problemas. *Enfermería Universitaria [Internet]*. 2013 [citado Sep 2013]; 10(4):120-124 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358733529003.pdf>



5. Ramos G, López A, Fonseca G. Conocimientos y competencias profesionales específicas: una muestra en enfermería quirúrgica en la UNIANDÉS, Ecuador. *Educación Médica Superior. Cubana* [Internet] 2018 [citado 2018]; 32(2):1-14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v32n2/a21_1284.pdf
6. Martínez E, Travieso N, Buquet K, Vergara I, Viacaba M, Martínez I. Estrategia de superación para desarrollar competencias en la atención de enfermería al neonato crítico. *Educ Méd Sup.* [Internet] 2020 [citado 09 May 2020]; 34(3):1-16. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1894/1035>
7. García DA. Capacidad didáctica del docente y logro de competencias durante sus prácticas clínicas en el interno de enfermería del hospital de emergencias grau salud, Rev. Fac. Med. Hum. [Internet] 2021 [citado Abr 2021]; 21(2):378-386. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-378.pdf> DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3719
8. Ríos L. Competencias Evaluación del desempeño al profesional de Enfermería. [Tesis maestría]. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2011. Recuperado a partir de: http://132.248.9.41:8880/jspui/handle/DGB_UNAM/TES01000675640
9. Ramos S, López A, Fonseca G. Conocimientos y competencias Profesionales específicas: una muestra en enfermería quirúrgica. *Educ Méd Sup.* [Internet] 2018. [Citado 2018]; 32. (2):1-14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v32n2/a21_1284.pdf
10. Alda R, Bargsted M. La difícil integración entre empleabilidad y competencias: reflexiones sobre el desarrollo de la identidad como eje integrador. *Pensamiento Educativo* [revista en línea] 2005 [consultado 14 agosto 2014]; 36: [257-275]. Disponible en: [www.http://arevalodeleon.com](http://arevalodeleon.com).
11. Omayda L, Torres JM, Otero M, Martínez N. Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología. *Educación Médica Superior.* [Citado en el 2008]; 22(4) ,1-9. disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v22n4/ems06408.pdf>
12. Urbina O. Avances de la competencia clínica en enfermería. La Habana: ENSAP; Educación Médica Superior. [Citado en el 2008]; 22(4): 1-9. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v22n4/ems06408.pdf>
13. Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H. Nurse competence scale: development and psychometric testing. *J Adv Nurs* [Citado en él. 2004 Jul; 47(2):124-33. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03071.x. PMID: 15196186.
14. Labraña A, Durán E, Soto D. Competencias del Nutricionista en el ámbito de Atención Primaria de Salud. *Rev Chil Nutr.* [Revista en línea] 2005; 32(3): [239-246]. Disponible en www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-75182005000300009&script
15. Piña I, Ponce G. Análisis y autoevaluación de las competencias tutoriales en un programa de posgrado en enfermería. *Enfermería Universitaria.* [Internet].2020 [citado 02 Jun 2020]; 17(2):187-201. Disponible en: DOI <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/774/660>
16. Torres M, Urbina O. Perfiles profesionales, funciones y competencias de enfermería en Cuba. *Educ Med Súper* [Internet]. 2006 [Citado 24 Nov 2014]; 20(1). Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems02106.htm
17. Guerrero VM, López AL, Mavisoy KA, Rodríguez KA, et al. Desempeño del Profesional de enfermería en el área asistencial de una institución de salud de la ciudad de Pasto-Narino 2009-2010. *Rev Unim* [Internet]. 2010 [Citado 15 Sep 2014]; 28(3). Disponible en: <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/view/191>
18. Pérez M. Evaluación por competencias del profesional de enfermería y su marco normativo. [Tesis de doctorado]. Puebla, México, [Citado en el 2012]. [8 pantallas aprox.]. Disponible en: www.scele.org/web_scele/archivos/text_completo_victoria_laflor.pdf
19. Aguilar C, Chávez O, Loaiza C, Monge M, Vega C, Rojas JM, Campos G. Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermera Actual en Costa Rica.* [Internet].2019 [citado 15 May 2019]; 37:1-18. Disponible en: DOI <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n37/1409-4568-enfermeria-37-245.pdf>
20. Hernandez R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6th.ed México DF, México: McGraw-Hill Interamericana; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
21. De Arco OdelC, Suarez ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ. Salud.* [Internet].2018. [Citado May 2018]; 20(2):171-182. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>

22. Rodríguez F, Sánchez S. Conocimientos, prácticas y actitudes de enfermería para la atención de personas con tuberculosis. *Enfermería Universitaria*. [Internet] 2020. [Citado 01 Ene 2020]. 17 (1): 77-86 Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.22201/enco.23958421e.2020.1.713>
23. Alarcón E, De Luna MC, Flores L, Jaramillo M, Gómez LJ, Brito MI. Análisis de la distribución del tiempo en materia de cuidado crítico por profesionales de enfermería mediante TISS-28. *Enfermería Universitaria*. [Internet] 2020. [Citado Abr 2020]; 17 (2): 162-172. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.22201/enco.23958421e.2020.2.771>
24. Silva MF, López JJ, Moreno MG, González P, Interrial MG. Cuidado de enfermería perdido y factores contribuyentes en un hospital de Tabasco, México. *Horizonte Sanitario*. [Internet] 2021 [citado May-Agos 2021]; 20(2): 207-2015. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.19136/hs.a20n2.4041>
25. Jiménez LW, Martínez OMV, Romero G. Competencias Profesionales de Enfermería en la Atención de Pacientes con Pre-eclampsia en un Hospital de Segundo Nivel .rev conamed. [Internet] 2017. [Citado 03 Abr 2017]; 22 (2):70-75.Disponible por: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2017/con172c.pdf>
26. Inácio M, Andrian L, Rodríguez M, Souza F, Pedreschi L D, Helena S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [Internet]2019. [Citado 13 May 2019]; 27:1-8. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
27. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Arch Méd Camagüey* [Internet]. 2019 [citado 18 Ago. 2021]; 23(2): 1-5. Disponible en:<http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>
28. Zavala ME, Urbina BA, Alvarado E. Meta evaluación de la calidad de la atención de enfermería en un hospital público de San Luis Potosí, México. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. [Internet] 2017. [Citado Abr 2017]; 25(2):85-94. Disponible en:http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/312/357
29. Willman A, Bjuresäter K, Nilsson J. Competencia clínica autoevaluada de las enfermeras tituladas recién graduadas y su necesidad de formación adicional. *Nursing Open*. [Internet] 2020. [Citado 22 Ene 2020]; 7(3):720-730. Disponible en: DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.443>
- 30 .Hernandez L. Romero GM. Zamudio L. Olea M. competencia clínica del personal de enfermería para la prevención de infección del sitio quirúrgico. *Rev Enferm. Inst.Mex.Seguro.Soc* [Internet] 2019. [Citado 2019]; 27 (1):4-13. Disponible em:<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim191b.pdf>
31. Gutiérrez LS, Cuesta D, Burgos E, Rodríguez S, Sastre P, Pedro JE, Higuero JC, Pérez B, Morales-Asencio J M. Competencias en enfermeras Especialistas y en Enfermeras de Práctica Avanzada. *Enfermería clínica* [Internet] 2019. [Citado Nov Dic 2019]; 29 (6):328-335. Disponible en: DOI: 10.1016/j.enfcli.2019.10.001 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119303729?via%3Dihub>
32. Ponce G, López R, Carmona B. Competencias profesionales de enfermería en la ministración de medicamentos de alto riesgo en pediatría. *Rev conamed. México*. [Internet] 2016. [Citado 25 Oct 2016]; 21 (3):116-121. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons163b.pdf>
33. Rodríguez H, Gómez R, Ramos M, Romero G, Rosales M. Competencia clínica del personal de enfermería en Código Infarto de un hospital de tercer nivel. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. [Internet] 2019. [Citado 13 06 2019]; 27(2):80-8. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n5/1025-0255-amc-23-05-617.pdf>
34. Pérez OM, Ramírez Sánchez SC, Lozano O. Competencias de enfermería en el tratamiento no farmacológico del delirium en el adulto mayor. *Rev Ene*. [Internet] 2019. [Citado Abr 2019]; 11 (3):1-19. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1317.pdf>
35. Salar CE, Murillo C, Gómez JP. Competencia clínica y conocimiento teórico-práctico del personal de enfermería sobre electrocardiografía en pacientes adultos. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. [Internet] 2018. [Citado 2018]; 26(1):29-33 Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2018/eim181e.pdf>
36. González Nahuelquín C. Competencias que desarrolla una enfermera en etapa principiante avanzada en una unidad de cuidado intensivo. *rhe* [Internet]. 29 de abril de 2020 [citado 10 de septiembre de 2021]; 28(1):27-1. Disponible en: <http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12200>