

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y DE CAPACIDADES ESPECÍFICAS PARA
FORTALECER EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA DE LA EMPRESA
GERONTO SALUD SAS DE BOGOTÁ

PRESENTA:

FABIOLA ANZOLA MAHECHA CÓDIGO 1611023114
LILIAN VERGARA HERNÁNDEZ CÓDIGO 1521025563
MARY LUZ MARÍN CÓDIGO 1711022609
MÓNICA PATRICIA SALAS HIGUERA CÓDIGO 1621025826
YENNY MILENA LÓPEZ CÓDIGO 1811025993

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	4
Capítulo 1. Introducción.	Error! Bookmark not defined.
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.	6
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia.	7
Marco conceptual.	7
Proceso de Selección.	7
Capital Humano.	8
Recursos humano.	8
Competencias.	9
Competencias específicas.	9
Gestión por competencias.	9
Marco teórico.	9
Modelo de Selección por Competencias por Martha Alles.	9
Marco Empírico.	11
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.	19
Conclusiones.	21
Limitaciones.	22
Recomendaciones.	22
Referencias bibliográficas.	23
Anexos.	28

Lista de tablas

Tabla 1. Muestra poblacional abordada.....	12
Tabla 2. Conocimientos Técnicos (saber hacer)	13
Tabla 3 Complementación educativa profesional.....	13
Tabla 4 Capacidades Especificas.....	14
Tabla 5 Capacidades especificas con mayor porcentaje.....	15

El modelo de Desarrollo por Competencias hace parte de la evolución de las organizaciones y con ellas del departamento de Recursos Humanos (RR. HH.), al hacer referencia al significado de competencias este significa “el conjunto de habilidades, conocimiento, actitudes y comportamientos éticos y emocionales que a través de la interacción producen un resultado eficaz, pudiendo ser observado y medido”. Como objetivo se tiene identificar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas que se requieren para fortalecer el proceso de selección para el perfil del cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS de Bogotá. La metodología es de enfoque cuantitativo, el proyecto de investigación cuenta con un universo poblacional compuesta por 32 enfermeras de las cuales fueron abordadas finalmente 15 de ellas, se les brindó como herramienta de medición una encuesta semiestructurada. Lo cual llevó dentro de sus resultados a determinar que el trabajo en equipo y la constante preparación educativa son competencias requeridas para desarrollar el cargo de enfermera en la empresa.

Palabras clave: capital humano, recursos humanos, gestión por competencias, crecimiento empresarial.

Introducción

Este apartado contiene la descripción a groso modo, del tema planteado a lo largo del proyecto de investigación, junto con sus objetivos y la justificación, lo cual permite al lector informarse desde un inicio acerca de lo que encontrará conforme avanza su lectura.

Descripción del contexto general del tema.

El modelo de Gestión por Competencias hace parte de la evolución de las organizaciones y con ellas del departamento de Recursos Humanos (RR. HH.) permitiendo reconocer competencias percibidas (de carácter subjetivo), observables y medibles (de carácter objetivo) y certificables (de carácter educativo); al hacer referencia al significado de competencias este se refiere “al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos éticos y emocionales que a través de la interacción producen un resultado eficaz, pudiendo ser observado y medido” (González, Marqués, Pinto, Sanz y Pérez, 2019, p. 6). Por décadas las riquezas de una nación se cuantificaban en la economía y en la agricultura que esta poseía, dejando totalmente rezagado el recurso humano utilizado para la realización de todas estas labores, Theodore W. Shultz, en 1960 fue el primer economista en utilizar el concepto de capital humano y en hacer una relación entre trabajo y educación, por otra parte Adam Smith hablaba de la importancia de calificar la fuerza de trabajo en su teoría de la división del trabajo (Pérez y Castillo, 2016). En la actualidad estos conceptos han evolucionado y las empresas ven en ese RH la fuerza indispensable para lograr el crecimiento deseado dentro de los mercados económicos, es por ello que la selección de personal cuenta con un protagonismo esencial fortaleciendo el desempeño de las compañías, proceso que se basa en la coyuntura particular de cada organización. Dentro del sector salud la búsqueda por lograr un óptimo proceso de selección ha llevado a que las descripciones de cargo sean cada vez más específicas a fin de realizar una inserción de talento humano que se destaque por poseer competencias referentes al ser (comportamientos, rasgos de personalidad), al hacer (estudios realizados, experiencia) y al saber (técnicas y conocimiento) que les permitan realizar una labor eficiente dentro de la organización (Torres, Godoy y Gallardo, 2018). La atención social y sanitaria a nivel

mundial se ha incrementado debido al aumento en la población, los cambios demográficos³ y epidemiológicos, estas variables prevén la necesidad de crear más de 40 millones de puestos de trabajo en el sector salud, permitiendo asegurar una cobertura sanitaria universal (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Planteamiento del problema

A nivel global las empresas buscan que sus procesos operativos sean cada vez más sistemáticos y efectivos, logrando optimizar al máximo cada proceso al interior de la organización, se requiere de estrategias innovadoras que permitan mantener a las empresas vigentes frente a los cambios constantes. Es por ello que los procesos de gestión del desarrollo del talento humano bien direccionados al interior de estas se convierten en una herramienta sólida frente al manejo de esos recursos humanos. Por ello, cada cargo debe ser operacionalizado por personas que cumplan con los conocimientos y competencias puntuales para el desempeño de la labor asignada, lo que finalmente influye no solo en el éxito a nivel organizacional sino a nivel personal en cada empleado, de esta manera se reduce la contratación poco asertiva y poco productiva. En el contexto de los profesionales de la salud esas competencias deben ser específicas pues su labor se encuentra inmersa en la ayuda social, siendo este el caso del área de enfermería.

Pregunta de investigación.

¿Qué competencias de conocimientos técnicos y de capacidades específicas se requieren para la selección del perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto SAS de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas que se requieren para la selección del perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS de Bogotá.

Objetivos específicos.

Detectar el conocimiento que tiene el área de RR. HH. de la empresa Geronto Salud SAS, sobre la selección por competencias.

Determinar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos que se requieren 4
para el proceso de selección del perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud
SAS de Bogotá

Identificar cuáles son las capacidades específicas que se requieren para la selección del
perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS.

Justificación.

Las organizaciones actualmente se encuentran en constante cambio a lo que sus directivos han tenido que adaptarse para lograr permanecer a la vanguardia de los requerimientos de un mundo globalizado, ya no es suficiente contar con un portafolio amplio que cumpla con las expectativas de un consumidor final, sino que el talento humano que constituye a la organización hace parte de esta transformación. Ante este panorama el departamento de RR. HH. no ha sido la excepción a dicha variación, pues ha tenido que implementar metodologías innovadoras que permitan orientar las metas y los valores de una empresa (Fernández, Natera y Vivas, 2020). Ante este panorama resulta de especial interés identificar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas que se requieren para el proceso de selección para el perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS de Bogotá. El estudio llevado a cabo es de interés tanto disciplinar como académico, siendo este una fuente de consulta respecto al tema de la Gestión del Talento Humano por Competencias, pues se encuentra construido desde la investigación literaria minuciosa y exhaustiva, permitiendo evidenciar que un modelo de Gestión por Competencias bien orientado logra canalizar el esfuerzo y trabajo desempeñado por el cliente interno de una organización hacía unos objetivos organizacionales perdurables en el tiempo.

Capítulo 2

Marco de referencia.

El marco de referencia presentado a continuación contiene literatura que aborda la temática desde la postura teórica, evidenciando las variables y los conceptos más sobresalientes frente a la gestión por competencias.

Marco conceptual.

El marco conceptual del presente proyecto se encuentra constituido por las variables de estudio y términos clave relacionados con el planteamiento de la investigación, los cuales

clarifican su significado, sirviendo de guía al lector para una mejor comprensión del tema 5 que se aborda.

Proceso de Selección

Este tiene como función la definición y clasificación del capital humano que requiere un determinado proyecto; es un factor clave en la locomoción de toda empresa pues es a través de sus colaboradores que la empresa alcanzará sus objetivos y metas (Iglesias, 2019).

Capital Humano

El concepto de *Capital Humano*, ha sido descrito por diferentes autores entre los que se encuentran Schultz (1961), Becker (1964) y Bustamante (2003), estos, hacen una analogía frente a su significado refiriéndose a las competencias calificadas, la práctica y su experticia, las condiciones físicas y psicológicas, entre otras, que logran hacer de cada sujeto un empresario de sí mismo, otorgándole un valor que le permite mantenerse de manera competitiva en un sector laboral creciente (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito, 2007). Cada organización trabaja en pro del beneficio económico y su productividad empresarial y para que estas condiciones sean llevadas a cabo, las empresas realizan de manera atenta la contratación del personal que cumpla con las capacidades y cualidades específicas para desempeñar de manera ágil y activa, las labores para las cuales son contratados (Rubio, 2016).

Recursos humanos

Estos son compuestos por las personas que laboran en una compañía, son el factor estratégico para lograr llevar a cabo la razón de ser de la organización, la gestión de RR. HH. va orientada a la contratación y la preservación de personal eficaz y eficiente que comprenda y se sintonice con el modelo empresarial, para de este modo lograr alcanzar altos estándares de calidad que permitan a la compañía ser competitiva frente al mercado económico actual (Montoya y Boyero, 2016).

Competencias

La notoriedad en una labor profesional cualquiera, descansa sobre las diversas aptitudes y rasgos de personalidad, siendo estas perceptibles y cuantificables, además estas pueden ser transformadas o desarrolladas según lo requiera el cargo. Las competencias implican la práctica y dominio concreto de una o varias tareas específicas, pues colocan en práctica

representaciones “imágenes operativas” las cuales han sido constituidas a través de la experiencia del trabajador acumuladas a lo largo de los años (Levy, 1997). 6

Competencias Específicas

La experta en Capital Humano y escritora Martha Alles hace una definición acerca del significado de lo que son competencias específicas, refiriéndose a ellas como las que se ajustan solamente a colectivos específicos o áreas determinadas y en niveles de igual manera específicos/determinados, requeridas por la empresa para lograr que esta desarrolle la visión proyectada a futuro (Alles, 2016).

Gestión por Competencias

McClellan (1999) citado por Camejo (2008) indica que:

“La base para el desarrollo de la Gestión por Competencias es la motivación humana, está direccionada hacia la exigencia de logro, filiación y poder, para lograr la motivación recurrente en la consecución de una meta basada en un estímulo natural y un interés que energiza orienta y selecciona comportamientos de los individuos que trabajan para las empresas” (p.98).

Marco teórico.

El presente marco teórico tiene como función describir la teoría en la cual se sustenta este proyecto de investigación, para esto se tomará a Martha Alles y su modelo de Selección por Competencias.

Modelo de Selección por Competencias por Martha Alles

Como se ha venido estableciendo, la Gestión por Competencias es una herramienta con la que en la actualidad cuentan las organizaciones para lograr competir en un mercado global y ser exitosas, la antigua economía a quedado rezagada y esto es debido a las implementaciones que han surgido con el avance de las nuevas ideologías y las nuevas tecnologías (Correa, 2019), es así que todas las empresas se sitúan frente a un nuevo modelo económico, el cual se encuentra fundamentado en el saber, en las competencias. Dentro de todo este progreso el trabajo de Martha Alles es altamente reconocido, siendo una de las escritoras más identificadas frente al tema de Recursos Humanos (RR. HH.) en su colección literaria se encuentra el libro de *Selección por Competencias* y es con base en este que se lleva a cabo el desarrollo de la teoría que sustenta el presente proyecto investigativo. El proceso de selección por competencias es una técnica efectuada por el área

de RR. HH., empleada para incorporar a las organizaciones profesionales que posean las 7 competencias y habilidades precisas agregando valor a la organización, siendo reflejadas estas en un buen desempeño de las labores a realizar al interior del cargo. Rivero, 2002, (como se cita en Domínguez, Díaz y Sánchez, 2004) expone el cambio dentro del paradigma económico como la eclosión de una sociedad basada en el conocimiento y lo describe como: “El estadio de desarrollo en el que la sociedad detecta el valor estratégico del conocimiento, lo utiliza como sustento de su competitividad y bienestar y, consecuentemente, dedica esfuerzos a la creación de nuevos conocimientos y a buscar las vías para utilizarlos” (p. 57). Existe una estrecha relación entre la descripción de un cargo y los subsistemas de los RR. HH., una organización que ha decidido basar los procesos de selección en la implementación de la gestión por competencias, se ceñirá a estas desde el mismo momento en que realiza una descripción al cargo y consecuentemente lo seguirá apoyando a través de los diferentes procesos como lo son, la atracción, la primera selección, la selección y la decisión o contratación proporcionando de este modo el ajuste perfecto o ideal al perfil del candidato seleccionado (Grasa, 2018). El modelo de Selección por Competencias de Martha Alles es desarrollado bajo varios preceptos como lo son, el crear talento organizacional seleccionando capital humano con conocimientos específicos, entendidos estos como los relacionados con la formación académica de los postulantes y las competencias, entendidas estas, como las características de la personalidad de cada individuo, todo esto lleva a ser aplicado según las necesidades puntuales de cada organización y cada cargo. Por otra parte, este modelo hace alusión a la motivación como un factor importante a la hora de ocupar un puesto, dicha motivación hace referencia por ejemplo a las expectativas que pueda presentar el candidato frente al desarrollo profesional que tendrá al interior de la organización, como también a las expectativas que posee frente a su nuevo cargo. Es por ello que, para el modelo propuesto por Martha Alles, los conocimientos, las competencias y la motivación son factores necesarios a ser identificados y medidos a la hora de realizar una contratación exitosa (Alles, 2006). La selección por competencias es llevada a cabo a través de la planificación y desarrollo de veinte pasos que podrán ser observados en el anexo 1, por el momento estos serán agrupados en cuatro categorías como lo indica el modelo descrito, las cuales son: la atracción, la preselección, la selección y finalmente la decisión. Almeida (citado por Alles, 2006), describe la

preselección como una etapa en la cual se realiza la eliminación de currículos no clasificados, mientras que la etapa de selección es donde se lleva a cabo la evaluación de las calificaciones de los profesionales, esta etapa es una de las más compleja, pues es donde lleva a cabo la evaluación de las competencias de cada participante que pasará a ser seleccionado.

Marco Empírico

A continuación, se realiza la síntesis de cinco investigaciones referentes al tema abordado, con una ventana de observación no mayor a cinco años.

Felicitas (2018), en su tesis de investigación titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco” en Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención de EsSalud-Cusco, la metodología implementada fue descriptiva correlacional, con una muestra poblacional compuesta por 23 Licenciadas de Enfermería a las cuales se les aplicó como instrumento de medición la encuesta, lo cual llevó a obtener como resultado, que a un mayor valor de la gestión por competencias realizado por el área encargada, son mejores los niveles del desempeño laboral de las enfermeras; a su vez observaron que los procesos de selección por competencias que se llevan a cabo al interior del centro médico no evidencian un buen proceso, debido a los porcentajes deficientes obtenidos mediante la medición y evidenciados en procesos como la falta de orientación al paciente-familia, orientación al logro del personal, trabajo en equipo y cooperación, flexibilidad de personal, pensamiento analítico, conocimiento técnico y comprensión interpersonal.

El trabajo de maestría titulado “Perfil de competencias de los cargos críticos en el hospital de Clínicas de CECIAMA, C.A.” el cual fue llevado a cabo en el 2018 en la ciudad Guayana. Presentó como objetivo definir el perfil de competencias de los cargos críticos en los niveles organizacionales de control operativo del hospital de Clínicas de CECIAMB, C.A., este fue realizado bajo la metodología de tipo descriptivo con una muestra poblacional comprendida por 12 cargos son considerados como críticos al interior del hospital, dentro de los cuales se encuentra el cargo de enfermería; el instrumento de medición que implementaron fue la matriz de factores de criticidad elaborada por los

alumnos, este estudio presentó dentro de sus hallazgos que para el cargo de enfermería es necesario que muestre competencias como flexibilidad, credibilidad técnica, trabajo en equipo, tolerancia a la presión y responsabilidad personal (Barbetta, Méndez, 2018).

La investigación “Identificación de las competencias específicas de los profesionales de enfermería en la atención del neonato grave” en el 2017 en La Habana Cuba, tuvo como objetivo caracterizar a los profesionales de enfermería a cargo de la atención del neonato en estado grave, por medio del criterio de expertos. Este estudio desarrolló una metodología descriptiva, en la que se incluyeron 38 profesionales encargados de exponer las competencias específicas de los enfermeros en la atención del neonato. El instrumento de medición utilizado fue el test de autoevaluación de experto, lo que finalmente obtuvo como resultado que las habilidades médicas con las que deben contar el área de enfermería del neonato corresponden a un personal calificado y con experiencia llevada a cabo por la práctica de su ejercicio profesional (Martínez, Travieso, Sagaró, Urbina y Martínez, 2018).

El trabajo de investigación realizado por Díaz (2019) fue desarrollado en la ciudad de Bogotá, Colombia y tuvo como objetivo principal determinar las competencias del personal de enfermería para la gestión del cuidado directo en las unidades polivalentes de cuidados intensivos en adultos, este estudio presentó una metodología de revisión documental con una temporalidad en la revisión literaria comprendida entre los años 2000 al 2017: Los resultados obtenidos por medio de esta revisión literaria arrojaron que dentro de las competencias para el área de enfermería sobresalen las competencias para una buena comunicación entre el paciente y sus familiares, al igual que la importancia de saber realizar las correctas intervenciones terapéuticas en esta área, al igual que un correcto juicio profesional el cual le permite tomar decisiones oportunas en su cargo, priorizando y logrando resultados eficaces en su labor social.

La investigación: “Establecer afinidad con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el cuidado del paciente de la unidad de cuidados intensivos” Ortega 2017. Este proyecto fue descriptivo, transversal, prospectiva con un diseño Correlacional donde se tomó la muestra de 25 profesionales de enfermería del Área de UCI. La recolección de datos se realiza por medio de encuesta y la observación. Los hallazgos fueron: El 40% de los profesionales de enfermería valorados presentan un nivel de empatía bajo, el 28% tienen un nivel de empatía medio y solo el 32% exteriorizan alta empatía con los pacientes, por

otro lado, El 56% de los profesionales valorados presentan un desempeño laboral bajo, 10
seguido del 28% con nivel de desempeño laboral alto y el 16% con un nivel medio. Se
observa que los profesionales con empatía baja, el desempeño es bajo, Concorre relación
significativa entre el nivel de desempeño laboral y el nivel de empatía, donde a menor
empatía es menor el desempeño laboral y recíprocamente.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y Diseño de Investigación.

El presente estudio se desarrolló bajo el método cuantitativo de investigación, el cual
Sampieri, Fernández y Baptista (2014), lo especifican como: “El enfoque que utiliza la
recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis
estadístico” (p. 4). Es una investigación con diseño no experimental de tipo descriptivo,
esto quiere decir que se lleva a cabo sin la manipulación de las variables (Sampieri,
Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

El universo fue conformado por 54 profesionales de la salud que laboran en la empresa
Geronto Salud SAS y la muestra tomada se ajustó al área de enfermería en donde se
trabajaron con quince (15) enfermeras, todas corresponden al sexo femenino, con una franja
etaria comprendida entre los 24 a 48 años, residentes de la ciudad de Bogotá. El tipo de
muestreo utilizado es no probabilístico o dirigido el cual se distingue por no requerir de la
probabilidad, sino de las características de la investigación (Sampieri, Fernández y Baptista,
2014).

Instrumentos de recolección de datos.

La técnica de encuesta es el instrumento de recolección de datos escogido para el
proyecto de investigación que se lleva a cabo, García (como se cita en Casas, Repulillo y
Donado, 2003), indica que es un método compuesto por una serie de preguntas que
pretende recoger y examinar datos de una muestra poblacional al cual explorar, describir y
analizar. Este instrumento se encuentra conformado por diez preguntas cerradas que
delimitan las alternativas de respuesta, son preguntas enfocadas a los conocimientos
técnicos, capacidades específicas de la muestra poblacional. Para la recolección de la
información, se realizó la construcción de un cuestionario comprendido de diez (10)

preguntas cerradas, por medio de la plataforma Google Forms y el link de este, se 11
suministró por medio de un mensaje vía correo electrónico, a cada una de las personas que
aceptaron ser parte de la muestra poblacional.

Estrategia de Análisis de Datos

El análisis de los datos que fueron recolectados a través del cuestionario que diligenció
cada persona que conformó la población muestra, se llevó a cabo por medio de la
clasificación de las respuestas según fueran conocimientos técnicos o capacidades
específicas, permitiendo observar de manera más amplia los resultados; para una mejor
comprensión de los resultados obtenidos estos se muestran en el formato de tabla que
permitió dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Consideraciones éticas.

Este aparte considera lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003,
sobre los derechos de los participantes en investigaciones.

Según la Ley 1090 de 2006:

Artículo 2º. de los principios generales: principios universales que deben ser regidos
por los Psicólogos para proteger los derechos de los participantes en Investigaciones:
Confidencialidad: los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la
información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal
información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la
persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente
daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de
la confidencialidad.

Bienestar del Usuario: los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de
las personas y de los grupos sociales con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de
intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos
deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a
todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente
informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las
intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de
participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.

Investigación con participantes humanos: la decisión de acometer una investigación
descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo

de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir sus esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos (Ley 1090 de 2006).

Según la resolución 8430 de 1993:

Capítulo 1, artículo 5: en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. Capítulo 1, artículo 8: en las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del Individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice. (RESOLUCIÓN 8430, 1993)

Capítulo 4.

Resultados

Posterior a haber llevado a cabo la recolección de los datos, se procede a realizar el respectivo análisis frente a estos bajo una metodología cuantitativa; estos resultados serán organizados de acuerdo a las características que los determinan como conocimientos técnicos y capacidades específicas, llevados dentro del marco de la selección por competencias.

El universo considerado para el proyecto se conformó por cincuenta y cuatro (54) profesionales de la salud, de los cuales finalmente quince (15) constituyeron la muestra poblacional. Todos los sujetos corresponden al sexo femenino, comprendido por una franja etaria entre los 24 a 48 años, como se observa a continuación en la tabla 1.

Tabla 1

Muestra Poblacional Abordada.

Sexo	Franja Etaria	Número de Enfermeras
Femenino	24 a 48 años	15

En la pregunta. ¿Cuáles de estos conocimientos técnicos (saber hacer), considera necesarios para ejercer el cargo de enfermería en la empresa?, los resultados que se obtuvieron se observan en la tabla 2, de conocimientos técnicos.

Tabla 2

Conocimientos Técnicos (saber hacer).

Enfermería	7	4.6%
Cuidado del adulto mayor	4	2.6%
Cuidados paliativos	2	1.3%
Gerontología	2	1.3%

Fuente: elaboración propia.

Continuando con los conocimientos técnicos (saber hacer), que se tuvieron como referencia, se observó en el interrogante ¿Qué tipo de educación profesional escogería para complementar su perfil profesional? La información expuesta en la tabla 3.

Tabla 3

Complementación Educativa Profesional.

Complementación Educativa Profesional	Porcentaje
Cuidado y Asistencia al Adulto Mayor	9.3%
Nutrición y Dietética	0%
Fisioterapia	0%
Educación Social	0%
Maestría en Cuidado al Adulto Mayor	0.6%

Fuente: Elaboración propia.

En las tablas dos (2) y tres (3) presentadas anteriormente se exponen los resultados obtenidos frente al segundo objetivo específico en el cual se pretendía determinar cuáles eran las competencias de conocimientos técnicos que se requieren para el proceso de selección del perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS de Bogotá,

Frente a la pregunta ¿Cuáles de las capacidades físicas (saber ser), considera que se requieran para el cargo de enfermería en la empresa Geronto Salud S.A.S. de Bogotá?, el porcentaje del 5.3% está asignado a capacidad y entrega, seguido de trabajo en equipo equivalente al 2.6%, empatía con un 1.3% y finalmente paciencia 0.6%. Esto se evidencia a continuación en la tabla 4.

Tabla 4

Capacidades Especificas (saber ser).

Capacidades Especificas	Total de Enfermeras	Porcentaje
Capacidad de entrega y capacidad de servicio	8	5.3%
Trabajo en Equipo	4	2.6%
Empatía	2	1.3%
Paciencia	1	0.6%

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, y haciendo referencia a la pregunta ¿Cuál de estas capacidades específicas lo definen en su campo profesional? Los resultados indican que trabajo en equipo presenta un 5.3%, atención y servicio 4.0% y toma de decisiones 0.6%.

Frente a la pregunta cuatro del cuestionario; siendo: temple significado de serenidad y dominio de las circunstancias. Adaptabilidad: la capacidad para adaptarse a los cambios, ¿Cuál de estas considera que es más relevante para su cargo como enfermera de la empresa Geronto Salud S.A.S. de Bogotá? Los porcentajes observados manifiestan que adaptabilidad denota un 5.3% y temple 4.6%.

De acuerdo a la pregunta cinco; siendo: colaboración: la capacidad de trabajar con diferentes grupos y de diferentes áreas. Calidad de trabajo: tener conocimiento de varios temas relacionados con su desempeño laboral en la empresa, cuál de los dos considera más relevante para su actual desempeño en la empresa, el aspecto colaboración obtuvo un porcentaje de 6% frente a calidad de trabajo con 4%. En cuanto a la pregunta, siendo, negociación: habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y crear compromisos laborales. Comunicación: capacidad de escucha, hacer preguntas, expresar conceptos, habilidad de escuchar al otro ¿Cuál considera que se necesita para el cargo de

enfermería en la empresa? El área de comunicación representa el 8.6%, frente a negociación con el 1.3%. Finalmente, y en cuanto a lo correspondiente a las capacidades específicas se encuentra la pregunta siete, refiriéndose a ¿Cuál de los atributos considera con mayor relevancia, para desempeñar el cargo de enfermera? A lo cual el 8.6% pertenece a trabajo en equipo y trabajo autónomo al 1.3%. A continuación, se realiza la tabla 5 en la cual se evidencian los puntajes más altos frente a cada una de las capacidades específicas en cada una de las preguntas 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

Tabla 5

Capacidades específicas con mayor porcentaje

Número de la pregunta	Capacidad Específica	Total de Enfermeras	Porcentaje
2	Capacidad de entrega y actitud de servicio	8	5.3%
3	Trabajo en equipo	8	5.3%
4	Adaptabilidad	8	5.3%
5	Colaboración	9	6.0%
6	Comunicación	13	8.6%
7	Trabajo en equipo	13	8.6%

Fuente: Elaboración propia.

Una de las últimas preguntas corresponde a: ¿considera que el área de talento humano de la empresa realiza el proceso de selección basado en sus conocimientos técnicos y capacidades específicas? A lo cual la respuesta se dio de manera positiva y generalizada en un 100%. Ya para finalizar con la presentación de los resultados se expone la pregunta diez, la cual dice: para usted que tiene más relevancia en los cargos referentes al personal de la salud, los conocimientos técnicos y profesionales, tomados estos como la preparación en una institución educativa o las capacidades específicas de la persona, como lo es su personalidad y capacidad en sí, de Ser; esta evidencia que el 6.6% considera a los conocimientos técnicos como lo más relevante en los cargos referentes al personal de la salud, mientras que un 3.3%, vota por las capacidades específicas.

Discusión.

La discusión que se describe a continuación, evidencia el contraste consignado entre el marco teórico y empírico con los resultados encontrados.

La presente investigación va de la mano con lo planteado por Felicitas (2018), quien a través de su estudio resalta que los bajos niveles detectados en aspectos como, el conocimiento técnico, el trabajo en equipo y la orientación al logro son aspectos que afectan la calidad del servicio en la institución médica, este tiene relación con la presente investigación pues a través de la aplicación del cuestionario se evidencian que los aspectos como el trabajo en equipo son fundamentales para la labor del área de enfermería.

Respecto a la investigación titulada “identificación de las competencias específicas de los profesionales de enfermería en la atención al neonato en estado grave”, realizada por Martínez, Travieso, Sagaró, Urbina y Martínez (2018) se evidencia que una de las características más relevantes para el cargo de enfermero de esta área es el dominio de aspectos clínicos y procedimientos especializados; señalando así, la relevancia que tiene para la profesión de enfermería contar con amplios conocimientos para desarrollar su labor profesional, esto es coherente con lo evidenciado en el marco teórico en donde se expresa que los conocimientos, las competencias y la motivación son factores necesarios en un proceso de contratación por competencias.

La credibilidad técnica y el trabajo en equipo son competencias que fueron identificadas como necesarias a la hora de ser un trabajador del sector salud, en especial del área de enfermería, esto fue lo evidenciado en la investigación llevada a cabo por Barbeta, Méndez (2018), lo cual concuerda con lo que respecta a lo expresado por Rivero, 2002, (como se cita en Domínguez, Díaz y Sánchez, 2004) el cual indica que el cambio en el paradigma económico está basado en el conocimiento y lo define como “El estadio de desarrollo en el que la sociedad detecta el valor estratégico del conocimiento, lo utiliza como sustento de su competitividad y bienestar y, consecuentemente, dedica esfuerzos a la creación de nuevos conocimientos y a buscar las vías para utilizarlos” (p. 57).

El trabajo de investigación realizado por Díaz (2019) se desarrolló en la ciudad de Bogotá donde sus objetivos eran las competencias del personal de enfermería para la

gestión del cuidado directo en las unidades polivalentes de cuidados intensivos en adultos, un estudio similar tubo nuestro proyecto donde el objetivo fue identificar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas que se requieren para la selección del perfil de cargo de enfermería donde en ambos casos utilizaron una metodología cuantitativa y sus resultados fueron similares ya que las competencias de comunicación en el área de enfermería son muy indispensable entre los pacientes, se hallaron más resultados donde se encontró el trabajo en equipo, empatía, capacidades de servicio y paciencia que son importantes en el perfil profesional dentro de las capacidades físicas en el área de salud, por ende se llegó a la conclusión de que la selección por competencia aporta una gran ventaja para detectar el mejor talento humano y la selección de personal con grandes habilidades ,aptitudes y motivaciones. La investigación realizada por Ortega (2017), establece que el desempeño laboral en los profesionales de la salud en el área de cuidados intensivos, el cual de una u otra forma coloca en evidencia que el objetivo del actual proyecto fue diferente pero a su vez cuenta con cierto grado de similitud al evidenciar el trabajo en equipo y la empatía que van de la mano para encontrar un profesional en el área de salud, en alguna organización tiene que tener una buena área de selección por competencias buscando siempre mejorar el talento humano en el área de enfermería ya que si no se tiene unas buenas competencias y conocimientos habrá muchas dificultades para realizar el trabajo por el cual será contratado, por ende según nuestro proyecto algunas de las competencia se basan en la teoría de Martha Alles donde plantea siempre formar a los colaboradores en pro de conseguir los objetivos estratégicos de la empresa. El proyecto busca identificar y establecer cuáles eran las competencias y capacidades para detectar el conocimiento que tenían los enfermeros dentro de la empresa Geronto Salud S.A.S. La investigación que se realizó en el Hospital San Sebastián que tuvo como objetivo mejorar los procesos de selección y contratación donde se hallaron en falencias en las fases de selección, reclutamiento, contratación y en el desarrollo de capacitación, en el presente proyecto tomó a Martha Alles como referencia en los procesos de selección por competencias donde se destaca la atracción, la preselección, la selección y finalmente la decisión. Son los procesos que se tuvieron en cuenta buscando siempre definir los conocimientos y capacidades encontradas en cada trabajador de la empresa Geronto Salud S.A.S. donde se creó y socializo el plan de formación del área de RR.HH.

Conclusiones

Toda empresa debe contar con un plan, una meta y unos propósitos que deseen ser cumplidos y para esto es necesario que se lleven a cabo planes estratégicos y estructurados que permitan el cumplimiento de estos aspectos. La Gestión por Competencias es una herramienta que logra la elaboración de perfiles de cargo, enfocados directamente hacia las capacidades específicas y conocimientos técnicos del personal dentro de los puestos requeridos.

Identificar las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas del cargo de enfermería se hace una labor imprescindible al interior de toda empresa, pero para el caso puntual abordado en el proyecto investigativo, este requisito se hace más aún más relevante al estar dirigido hacia la atención a la población del adulto mayor, pues permite cotejar las competencias en cuanto a los conocimientos técnicos y las capacidades específicas, lo que realmente se busca al interior de cada cargo descrito.

En cuanto al conocimiento que tiene el área de recursos humanos, acerca de la selección por competencias, este indica que sus procesos son basados en la selección por competencias, pues esto permite reducir la subjetividad frente a la delimitación de las tareas y las responsabilidades de los cargos al interior de la empresa.

En el cargo de enfermería, la selección por competencias de la empresa mencionada cuenta dentro de la descripción del cargo con unas competencias que son necesarias para el desarrollo de sus labores al interior de la empresa y las cuales se ajustan a los objetivos organizacionales y los valores de esta.

La investigación tanto realizada en campo como la que se observó por medio de la literatura dan cuenta acerca de las competencias de conocimientos técnicos con los que deben contar los profesionales en enfermería, estudios técnicos y profesionales son necesarios para el desempeño profesional en esta área, de la mano con actualizaciones y especializaciones dirigidas al cuidado del adulto mayor.

Al hacer referencia a la identificación de las capacidades específicas para el cargo de enfermería, la capacidad de entrega, el trabajo en equipo, la tolerancia y la paciencia son algunas de las competencias deseadas para el cargo.

En conclusión, cada uno de los objetivos planteados al interior del proyecto de investigación fue cumplido, dando así, respuesta a la pregunta problema que se planteada y direccionada de manera concreta a la empresa Geronto Salud S.A.S Bogotá. 19

Limitaciones.

El tiempo con el que se contó para desarrollar el proyecto fue corto, pues se considera que un estudio longitudinal lograría llevar a cabo una investigación más detallada. Por otra parte, la coyuntura actual en salud no permitió que el cuestionario fuese aplicado de manera presencial, lo cual puede inferir en la confiabilidad de los datos que son registrados a través del cuestionario dejado en la herramienta Google Forms.

Recomendaciones.

Desde el área de recursos humanos se pueden llevar a cabo procesos de medición del desempeño, implementación de indicadores de gestión, programas que incentiven la capacitación organizacional y el trabajo por una constante mejora de selección basada en competencias, todo esto con el fin de brindar una mejor visión operativa frente a los que conciernen al departamento de recursos humanos.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires. Ed. Granica.
- Alles, M. (2016). Diccionario de competencias: La Trilogía – Vol 1 (Nueva Edición): Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. Recuperado de https://books.google.es/books?id=uvEeDAAAQBAJ&dq=que+es+la+gestion+por+competencias&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Barbetta, M. y Mendez, G. (2018). *Perfil de competencias de los cargos críticos en el Hospital de Clinicas de CECIAMB, C.A.* Recuperado de <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/34884.pdf>
- Baygorrea, I. y Vargas, J. (2019). Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de enfermería y cuidados intensivos del Hospital Municipal de los Olivos 2018. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3825>
- Baygorrea, I. y Vargas, J. (2019). Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3825>
- Camejo, A. (2008). *El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/46562168_El_Modelo_de_Gestion_por_Competencias_y_La_Evaluacion_del_Desempeno_en_la_Gerencia_de_los_Recursos_Humanos/link/5b1c3994aca272021cf47045/download
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). *Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1287-Texto%20del%20art%C3%Adculo-4196-1-10-20120730%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1287-Texto%20del%20art%C3%Adculo-4196-1-10-20120730%20(5).pdf)
- Casas, J., Repullo, JR. Y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadísticos de los datos*. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion—13047738>

McGraw Hill. IOR Consulting. (2019) Claves del Modelo Ulrich de RRHH.

Recuperado de: <https://ior.es/noticias/claves-del-modelo-ulrich-de-rrhh/>.

Correa, E. (2019). *Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial*.

DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.7>

Días, D. (2019). Competencias del profesional de enfermería para gestionar cuidado directo en unidad de cuidados intensivos Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería programa de maestría en enfermería Bogotá, Colombia 2019. Recuperado de

Díaz, D. (2019). *Competencias del profesional de enfermería para gestionar cuidado directo en unidad de cuidados intensivos*. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75995/1129501885.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, M., Díaz, Y. y Sánchez, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38880513/GESTION_POR_COMPETENCIAS.pdf?1443117532=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DINTRODUCCION_A_LA_SOCIEDAD_DEL_CONOCIMIENTO.pdf&Expires=1603947966&Signature=IB56B32L1em5v0nUj9kJemtfASU15HKXE0OLIrSRP36hpPNqOEEiUHMBJzi0gD6tW-Iudt0-qHubo4VgQuHkMIWmjHqESdPFJFBVmjXxgmr223Gyh8QdtjdNg-8NIYgJDh7oMv5Vnnl5gkumpFpzFK~rsO6qLETK3dxGa2bmWRB3rcYlypkx8vqhLBtSnG-LQ8nQcbGPL43YM~gny9HxGX18QBQz2t1-nVKE92jAmfahuutBQx2FbvOgIBdpnP3vChCD2OxTkSyL58YQzC7nrNh7PdTY7~K2Ipv53ROF7grCvqfmwkXhr-AyqARPPaV2Yp11HpneeLvUO2i6UlaHA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Felicitas, P. (2018). *Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, N., Natera, M. y Vivas, S. (2020). *Diseño del Modelo de Gestión de Competencias para Manuchar Colombia S.A.S.* Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/11261/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores De La Cruz, I., Lermo, L. y Paytan La Rosa, J. (2018). La empatía y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de la clínica Ortega Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2986>.

Flores De La Cruz, I., Lermo, L. y Paytan La Rosa, J. (2018). La empatía y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de la Clínica Ortega Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2986>

González, A., Marqués, P., Pinto, A., Sanz, J. y Pérez, S., (2019). *Modelo de competencias para la gestora enfermera*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/337668737_Modelo_de_competencias_para_la_gestora_enfermera.

Grasa, A. (2018). *Selección por competencias y competencias más demandadas. Analisis en el entorno empresarial de Cantabria*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332632892_SELECTION_BASED_ON_COMPETENCIES_AND_MOST_DEMANDED_COMPETENCIES_Analysis_of_the_business_environment_in_Cantabria/link/5d8b2bd1a6fdcc2554971231/download

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6ª. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

<https://Repositorio.Unal.Edu.Co/Bitstream/Handle/Unal/75995/1129501885.2020.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Iglesias, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/131012>

- Levy, C. (1997). *Gestión de las Competencias, cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona, España. Ediciones Gestión 2000. 23
- Martínez, E., Travieso, N., Sagaró, N., Urbina, O. y Martínez, I. (2018). Identificación de las competencias específicas de los profesionales de enfermería en la atención del neonato grave. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192018000200009
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz, P. G. (09 de septiembre de 2019). Curso Gestión de Recursos Humanos. Obtenido de Universidad del Pacífico: <https://www.youtube.com/watch?v=Q4OifAmWoXM..>
- Organización Mundial de la Salud, (2016). *Proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030*. Recuperado de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-sp.pdf
- Pena, R. (2016). *Acompañamiento para el mejoramiento de los procesos de selección y contratación del personal en la E.S.E hospital San Sebastián municipio de Morales Bolívar*. Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1439>
- Peña, R. (2016). *Acompañamiento para el mejoramiento de los procesos de selección y contratación del personal en la E.S.E. Hospital San Sebastián, municipio de Morales Bolívar*. Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1439>
- Pérez, D. y Castillo, J., (2016). *Capital Humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651#B49
- Rivadeneira, D. (2017). *Elaboración De Un Manual De Reclutamiento Y Selección De Personal Para Mejorar El Proceso De Contratación En El Hospital De Especialidades FF.AA. N°1. D.M.Q.*
Recuperado de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3285>

- Rivaneira, D. (2017). Elaboración de un manual de reclutamiento y selección de personal para mejorar el proceso de contratación en el hospital de especialidades FF. AA. N°1 D.M.Q. Recuperado de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3285>
- Rubio, A. (2016). *Capital Humano y Sociedad de Control*. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=5acc7dd4-e0fc-412a-a766-285bed713f11%40pdc-v-sessmgr04>
- Torres, D., Godoy, B. y Gallardo, N. (2018). *Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio – Colombia*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334404587_Procesos_de_reclutamiento_y_seleccion_en_organizaciones_de_salud_Caso_Villavicencio_-_Colombia

En el presente aparte se presenta información importante con que sirve para ampliar la información contenida con respecto al proyecto llevado a cabo.

Encuesta

Inventario MBI - GS Maslach Y Jackson.

*Obligatorio

Sección sin título

Sexo *

Masculino

Femenino

Estado Civil

Casado/da

Unión Libre

Separado/da

Soltero/ra

Viudo/da

Número de hijos

1

2

3

4

No tiene

Años de labor como docente

1 a 5

5 a 10

10 a 15

15 a 20

20 a 30

Edad *

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58

Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales

*

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

*

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Unas pocas veces a la semana
Todos los días
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente *
Nunca
Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Unas pocas veces a la semana
Todos los días
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente *
Nunca
Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Todos los días
Me siento con mucha energía en mi trabajo *
Nunca
Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Unas pocas veces a la semana
Todos los días
Me siento frustrado/a en mi trabajo. *
Nunca
Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Unas pocas veces a la semana
Todos los días
Creo que trabajo demasiado *
Nunca
Pocas veces al año
Una vez al mes o menos
Unas pocas veces al mes
Una vez a la semana
Unas pocas veces a la semana
Todos los días
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Link cuestionario enviado por Google Forms:

<https://forms.gle/TCVt7ftus8wnS55J6>

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	31 DE 38

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y DE CAPACIDADES ESPECÍFICAS PARA FORTALECER EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA DE LA EMPRESA GERONTO SALUD SAS DE BOGOTÁ

Investigadores: FABIOLA ANZOLA MAHECHA, LILIAN VERGARA HERNÁNDEZ, MARY LUZ MARÍN, MÓNICA PATRICIA SALAS HIGUERA, YENNY MILENA LÓPEZ.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Geronto Salud SAS. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar cuáles son las competencias de conocimientos técnicos y capacidades específicas que se requieren para la selección del perfil de cargo de enfermería de la empresa Geronto Salud SAS de Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “ _____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados

fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. 32

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Tabla 2

Muestra Poblacional Abordada.

Sexo	Franja Etaria	Número de Enfermeras
Femenino	24 a 48 años	15

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Conocimientos Técnicos (saber hacer).

Enfermería	7	4.6%
Cuidado del adulto mayor	4	2.6%
Cuidados paliativos	2	1.3%
Gerontología	2	1.3%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3

Complementación Educativa Profesional.

Complementación Educativa Profesional	Porcentaje
Cuidado y Asistencia al Adulto Mayor	9.3%
Nutrición y Dietética	0%
Fisioterapia	0%
Educación Social	0%
Maestría en Cuidado al Adulto Mayor	0.6%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Capacidades Específicas (saber ser).

Capacidades Específicas	Total de Enfermeras	Porcentaje
-------------------------	---------------------	------------

Capacidad de entrega y capacidad de servicio	8	5.3%
Trabajo en Equipo	4	2.6%
Empatía	2	1.3%
Paciencia	1	0.6%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Capacidades específicas con mayor porcentaje

Número de la pregunta	Capacidad Específica	Total de Enfermeras	Porcentaje
2	Capacidad de entrega y actitud de servicio	8	5.3%
3	Trabajo en equipo	8	5.3%
4	Adaptabilidad	8	5.3%
5	Colaboración	9	6.0%
6	Comunicación	13	8.6%
7	Trabajo en equipo	13	8.6%

Fuente: Elaboración propia.

<https://www.youtube.com/watch?v=Ce0XYTD4V5w>