

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FILIAL JAÉN



TESIS

DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL
JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO

ASESOR:

EMILIANO VERA LARA

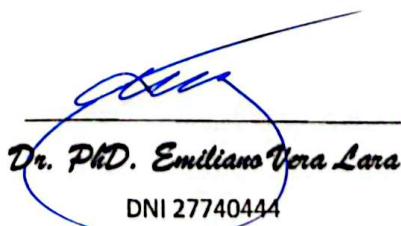
JAÉN, PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO**
DNI: N° 75285116
Escuela Profesional/Unidad UNC: **ENFERMERÍA FILIAL JAÉN**
2. Asesor (a): **Dr. PhD. EMILIANO VERA LARA**
Facultad/Unidad UNC: **CIENCIAS DE LA SALUD / ENFERMERÍA FILIAL JAÉN**
3. Grado académico o título profesional al que accede:
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación: **"DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024".**
6. Fecha de evaluación del antiplagio: 11 ago 2025, 7:44 p.m. GMT-5
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (ORIGINAL) (*) 8.
Porcentaje de Informe de Similitud: 6%
9. Código Documento: OID: 3117: 481440701
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ **PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO**

Fecha Emisión: 14/08/2025



Dr. PhD. Emiliano Vera Lara
DNI 27740444
Delegado Unidad Investigación
Enfermería Jaén

COPYRIGHT © 2025
BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO
Todos los derechos reservados

Vilchez B. 2025. Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024. Blanca Gisela Vilchez Castro/. 84 páginas.

Asesor: Emiliano Vera Lara

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería-UNC 2025.

DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN SEGÚN LA
PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
GENERAL DE JAÉN, 2024.

AUTORA: Blanca Gisela Vilchez Castro

ASESOR: Emiliano Vera Lara

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del Título Profesional de Licenciado
en Enfermería, en la Universidad Nacional de Cajamarca, por los siguientes
jurados:

JURADO EVALUADOR



Dra. Albila Beatriz Domínguez Palacios
Presidente



Mg. Milagro de Jesús Portal Castañeda
Secretario



M.Cs. Urfiles Bustamante Quiroz
Vocal

Jaén 2025, Perú

Este trabajo de tesis está dedicado:

A mis padres, quienes me formaron con sentimientos nobles, hábitos saludables y sólidos valores, siendo fundamentales para avanzar en cada etapa de mi vida. Gracias a su guía y constante aliento, aprendí a no rendirme y a perseverar hasta alcanzar mis metas, este logro no habría sido posible sin su apoyo.

A mi esposo e hijas quienes son mi mayor motivación para poder llegar a ser una gran profesional y ser un ejemplo para ellas.

A mi abuela Blanca⁺, que, aunque no esté físicamente conmigo, sé que está feliz por lo que voy construyendo día a día y desde el cielo me ilumina.

Mi agradecimiento:

Al terminar una etapa maravillosa de mi vida, quiero agradecer a Dios, por estar presente y haberme guiado a lo largo de mi carrera.

A mis padres, quienes me acompañaron desde el inicio hasta el final de mi formación, haciendo posible que se alcance este sueño. Nunca soltaron mi mano, incluso ante los obstáculos presentados en el camino, brindándome siempre su apoyo incondicional y la fortaleza necesaria para avanzar con paso firme.

A mi asesor de tesis Dr. Emiliano Vera Lara, por su orientación, virtudes y constancia, que permitió el desarrollo del trabajo de investigación. Y a cada docente de la Escuela Académico Profesional de Enfermería quienes con su apoyo y enseñanzas constituyeron la base de mi vida profesional.

A los Licenciados en Enfermería del Hospital General de Jaén, que participaron de manera solidaria y jovial para poder aplicar mi instrumento ya que sin su apoyo no hubiera sido posible desarrollar la investigación.

¡Gracias!

Índice

	Pág.
Índice.....	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Anexos	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Objetivos	5
1.2.1. Objetivo general.....	5
1.2.2. Objetivos específicos.....	5
1.3. Justificación	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del estudio	8
Internacional	8
Nacional	9
2.2. Bases conceptuales	11
2.2.1. Desempeño	11
A. Evaluación del desempeño	12
B. Factores que influyen en el desempeño	14
2.2.2. Percepción.....	14
2.2.3. Formación del Profesional de Enfermería	16
2.3. Teorías relacionadas al tema	17

2.3.1. Teoría sobre la adquisición de habilidades	17
2.3.2. Teorías del aprendizaje	19
A. Teoría del aprendizaje conductual.....	19
B. Teoría del aprendizaje cognitivo	19
C. Teoría del aprendizaje social.....	20
2.4. Variable de estudio	20
2.5 Operacionalización de la variable	20
CAPÍTULO III	22
DISEÑO METODOLÓGICO	22
3.1. Tipo y diseño de estudio	22
3.2. Población de estudio.....	22
3.3. Criterio de inclusión y exclusión	22
3.4. Muestra	22
3.5. Unidad de análisis	23
3.6. Marco muestral.....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.8. Procedimiento de recolección de datos	24
3.9. Procesamiento y análisis de la información.....	25
3.10. Criterios éticos de la investigación.....	25
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1. RESULTADOS	26
4.1. DISCUSIÓN.....	30
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	40
ANEXOS	50

Lista de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de desempeño global de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	26
Tabla 2	Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	27
Tabla 3	Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	28
Tabla 4	Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	29

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia: Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	51
Anexo 2: Cuestionario sobre el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	52
Anexo 3: Dimensiones y puntos de corte asignados para cada categoría.	55
Anexo 4: Consentimiento informado.	56
Anexo 5: Solicitud de aplicación de cuestionario.	57
Anexo 6: Autorización de aplicación de cuestionario.	58
Anexo 7: Datos complementarios.	59
Anexo 8: Formulario de autorización del repositorio digital institucional.	69

RESUMEN

Título: Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Autora: Blanca Gisela Vilchez Castro¹

Asesor: Emiliano Vera Lara²

Objetivo: Determinar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024. Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal. Se realizó en una población muestral de 98 Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital General de Jaén. Se aplicó el cuestionario desarrollado por Reyes.¹⁹, validado por el autor, compuesto por 20 ítems y 3 dimensiones: cognitiva, procedimental y actitudinal. La ponderación general es: favorable > 28, poco favorable entre 14 y 28 y no favorable <14; no obstante, cada dimensión tiene un puntaje según los ítems de cada dimensión. Resultados: El 59,3% de enfermeros participantes perciben que los Internos de Enfermería tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso), el 21% tienen una percepción favorable (significativa) y el 19,8% no favorable (en inicio). En las dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal el nivel de desempeño percibido fue poco favorable (en proceso) con 58%, 61,7% y 63% respectivamente. Conclusión: La mayoría de enfermeros participantes (59,3%) perciben que los Internos de Enfermería tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso), tanto a nivel global como en sus dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal.

Palabras clave: Desempeño, Internos de Enfermería, percepción, Profesional de Enfermería.

¹ Aspirante a Licenciado en Enfermería [Bach. Enf. Blanca Gisela Vilchez Castro, UNC]

² Emiliano Vera Lara. [Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - PhD. en Filosofía e Investigación Multidisciplinaria de la Educación. Profesor Principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú].

ABSTRACT

Title: Performance of Nursing Interns of the National University of Cajamarca - Jaén Branch according to the perception of the Nursing Professional of the General Hospital of Jaén, 2024.

Author: Blanca Gisela Vilchez Castro³

Advisor: Emiliano Vera Lara⁴

Objective: To determine the performance of the Nursing Interns of the National University of Cajamarca - Jaén branch according to the perception of the Nursing Professional of the General Hospital of Jaén, 2024. Methodology: A quantitative, descriptive and cross-sectional study. It was carried out on a sample population of 98 Nursing Professionals working at the General Hospital of Jaén. The questionnaire developed by Reyes.19 was applied, validated by the author, consisting of 20 items and 3 dimensions: cognitive, procedural and attitudinal. The general weighting is: favorable > 28, unfavorable between 14 and 28 and unfavorable <14; however, each dimension has a score according to the items of each dimension. Results: 59.3% of participating nurses perceive that Nursing Interns have an unfavorable level of performance (in process), 21% have a favorable perception (significant) and 19.8% do not have a favorable perception (in beginning). In the cognitive, procedural and attitudinal dimensions, the level of perceived performance was unfavorable (in process) with 58%, 61.7% and 63% respectively.

Conclusion: The majority of participating nurses (59.3%) perceive that Nursing Interns have an unfavorable level of performance (in process), both globally and in their cognitive, procedural and attitudinal dimensions.

Key words: Performance, Nursing Interns, perception, Nursing Professional.

³ Aspirante a Licenciado en Enfermería [Bach. Enf. Blanca Gisela Vilchez Castro, UNC]

⁴ Emiliano Vera Lara. [PhD. in Public Management and Governance - PhD. in Philosophy and Multidisciplinary Research in Education. Principal Professor of the Faculty of Health Sciences of the National University of Cajamarca, Peru]

INTRODUCCIÓN

La formación clínica de los Internos de Enfermería representa un pilar fundamental en el proceso educativo, al permitir la articulación entre el conocimiento teórico y la práctica profesional en escenarios reales de atención. En esta etapa, los estudiantes aplican competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, recibidas durante su formación universitaria previa, enfrentándose a situaciones complejas que exigen juicio clínico, habilidades técnicas y un comportamiento ético profesional ¹.

El desempeño de los internos en los campos clínicos tiene un impacto directo en la calidad del cuidado brindado, así como en la seguridad del paciente. Por ello, evaluar dicho desempeño se convierte en una necesidad no solo formativa, sino también institucional. Este proceso debe considerar no solo los saberes teóricos, sino también la correcta ejecución de procedimientos, la capacidad para integrarse en equipos multidisciplinarios y la manifestación de actitudes humanísticas, enmarcadas en la ética y la responsabilidad profesional ².

En el contexto peruano, la práctica preprofesional en enfermería es supervisada y regulada por normativas académicas y sanitarias que exigen una formación integral y competente. Sin embargo, diversos estudios han evidenciado brechas en el desempeño clínico de los internos, relacionadas con deficiencias en la integración del conocimiento, inseguridad en la ejecución técnica y actitudes poco asertivas frente al usuario y al equipo de salud ³.

Es en este marco la presente investigación tuvo como objetivo evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén durante el año 2024. La evaluación se realizó considerando tres dimensiones clave: cognitiva, que se refiere a los conocimientos que poseen; procedimental, que contempla la capacidad para ejecutar correctamente los procedimientos técnicos; y actitudinal, que valora el comportamiento ético, la responsabilidad, la empatía y la comunicación.

La elección del Profesional de Enfermería como informante clave responde a su rol protagónico en la supervisión y formación en el campo clínico, esto permitió obtener una visión objetiva y crítica del desempeño de los internos. Esta información resulta valiosa no solo para la universidad, sino también para los servicios de salud, ya que orienta estrategias de mejora continua en la formación profesional.

En suma, este estudio aporta evidencias que sirve como insumo para fortalecer el currículo de prácticas preprofesionales y fomentar un modelo de formación que garantice la calidad y pertinencia de los futuros Profesionales de Enfermería en el sistema de salud peruano.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos fundamentales, los cuales permiten un abordaje sistemático y riguroso del objeto de estudio. En el Capítulo I, se delimita el problema de investigación, estableciendo su definición y formulación, la pregunta general, los objetivos (general y específicos), y la justificación que sustenta su importancia teórica, académica y práctica. Esta sección sienta las bases para comprender la necesidad de evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería desde una perspectiva contextualizada y pertinente.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico, el cual ofrece un sustento conceptual para la investigación. Aquí se contextualiza el estudio dentro del campo de la educación en salud, se definen las principales categorías y conceptos relacionados con el desempeño clínico, y se exponen los aportes de estudios previos. Asimismo, se formula la hipótesis de investigación y se describen las variables que serán objeto de análisis.

En el Capítulo III, se expone la metodología de la investigación, describiendo el enfoque adoptado, el tipo y diseño de estudio, así como la población y muestra seleccionadas. Además, se detallan los instrumentos de recolección de datos, los criterios éticos considerados y los métodos empleados para el procesamiento y análisis estadístico de los resultados.

Finalmente, en el Capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, contrastando los hallazgos empíricos con la teoría revisada. Esta sección incluye una discusión crítica sobre el nivel de desempeño observado en los Internos de Enfermería, seguido de la formulación de conclusiones coherentes con los objetivos, y recomendaciones orientadas a fortalecer la formación profesional y a guiar futuras investigaciones en el área.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La enfermería se destaca como una de las profesiones más solicitadas en el mundo. Esta creciente demanda se justifica en parte por la imperante necesidad en los sistemas de salud de contar con profesionales capaces de proporcionar cuidados de alta calidad, con un enfoque humanístico.⁴ La Organización Mundial de la Salud (OMS) revela que en el 2020 existían alrededor de 28 millones de Profesionales de Enfermería en el mundo, de los cuales el 30% (8.4 millones) ejercían en la Región de las Américas. A nivel mundial, la OMS identificó una escasez de 5.9 millones de enfermeras(os), siendo el 89% (5.3 millones) de este déficit una problemática especialmente marcada en países de ingresos bajos y medianos-bajos.⁵

En América Latina hay problemas en la formación de los Profesionales de Enfermería, y una grave escasez de Personal de Enfermería capacitado, por lo que expertos afirman que debe incrementarse el número de enfermeras(os), así como mejorar la educación y ejercicio de la profesión, para que este personal pueda desarrollar y utilizar plenamente sus aptitudes, conocimientos y experiencias. Aunado a un contexto de carga de enfermedades transmisibles y no transmisibles, las cuales generan desafíos respecto a una efectiva asignación y aplicación de recursos de salud⁶.

De igual manera, el Perú enfrenta a diversos desafíos, siendo uno de los problemas más urgentes la escasez de Profesionales de Enfermería. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) hasta el 2021, la proporción de enfermeros(as) era de 15 por cada 10.000 habitantes peruanos, lo que refleja un déficit notable en un país que supera los 32 millones de habitantes.⁷

Cabe señalar que, los enfermeros desempeñan un papel crucial en la mejora de la salud de las personas al coordinar e integrar diversas dimensiones de la calidad asistencial. En este sentido, es esencial que los Internos de Enfermería se formen con las habilidades necesarias para lograr una transición exitosa a su rol profesional.⁸ Estas habilidades incluyen asumir responsabilidades en el contexto clínico, consolidar competencias adquiridas y desarrollar habilidades de pensamiento crítico para resolver problemas de

manera efectiva. La eficacia de esta preparación depende en gran medida de las prácticas clínicas, donde los Internos de Enfermería son guiados por docentes o tutores de prácticas.⁹

El periodo de internado constituye una fase crucial en la formación del futuro Profesional de Enfermería. Su principal propósito radica en complementar y consolidar las competencias y habilidades adquiridas a lo largo de su formación académica, alineándose con el perfil de egresado delineado en el diseño curricular de respectiva Escuela de Enfermería a la que pertenecen el estudiante. Durante esta fase formativa, el interno aplicará los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante su formación académica. Este proceso puede generar percepciones tanto favorables como desfavorables por parte del Personal de Enfermería, las cuales estarán condicionadas por el desempeño que logre alcanzar el interno.¹⁰

En el Perú, investigaciones realizadas en Huancavelica y Cusco, señalan que la mayoría de las enfermeras(os) tienen una percepción regular del desempeño de los Internos de Enfermería (74,5% y 52% respectivamente), precisando que los estudiantes, aún están en la etapa formativa final de la carrera profesional, iniciando el proceso con limitaciones en la práctica clínica y/o comunitaria, sin embargo al final alcanzan un nivel significativo, evidenciando integración al equipo de salud y mejoramiento de las competencias durante el cuidado. El desempeño involucra conocimientos, habilidades, actitudes y valores, adquiridos a través de la experiencia clínica, siendo el internado el espacio académico donde se consolidan estas capacidades^{11, 12}.

Durante esta etapa, el Profesional de Enfermería que voluntariamente asuma la responsabilidad de la formación de los Internos de Enfermería bajo su cuidado en un entorno clínico, proporciona apoyo, educación y orientación a los internos a la práctica. El rol de este profesional va más allá de la simple transmisión de conocimientos o la formación en habilidades técnicas, dado que también sirven como principal referencia y modelo a seguir para los internos, influyendo en los patrones de desempeño de los estudiantes a través de sus acciones diarias.¹³

De esta manera, se garantizará que el futuro de la enfermería esté respaldado por un número cada vez mayor de profesionales capacitados, enfocados tanto en la teoría como la práctica, cuyos conocimientos fortalezca su liderazgo en la reestructuración de la

disciplina.¹⁴ Es esencial subrayar que la misión fundamental de la enfermería implica cuidado y prevención. Por ende, los futuros profesionales deben desarrollar una perspectiva holística de enfermería que se adapte a las necesidades del paciente, la familia y la comunidad. Siendo crucial que estén al tanto de los vertiginosos avances en las ciencias de la salud.¹⁵

En el ámbito local, la educación de enfermería es ofrecida solo por la universidad pública, cuyo objetivo es producir graduados de calidad que ayuden a resolver la escasez de Profesionales de Enfermería. Sin embargo, hay dificultades de acceso al campo clínico, lo que limita la práctica, por lo que los internos en su mayoría tienen dificultades para adaptarse al campo clínico, lo que van superando con mucho esfuerzo en forma progresiva.

En ese contexto es importante conocer la percepción que tiene el Profesional de Enfermería respecto al desempeño del Interno de Enfermería, considerando que aún no se ha estudiado el tema desde esa perspectiva, por lo que surge la necesidad de conocer y estudiar esta realidad, en este grupo de futuros profesionales, habiendo seleccionado a los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén, como objeto de estudio.

Ante esta situación se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la

percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

- Identificar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.
- Describir el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

1.3. Justificación

Las enfermeras(os) son recursos humanos esenciales en los hospitales, ya que pasan más tiempo con los pacientes que cualquier otro personal sanitario. En ese sentido, la excelencia en la práctica clínica por parte de los Internos de Enfermería es un componente esencial que no solo contribuye en su crecimiento personal y profesional, sino que también garantiza una atención de calidad y promueve la seguridad y el bienestar de los pacientes.

La presente investigación aborda la evaluación del desempeño de los Internos de Enfermería en un entorno clínico, desde la perspectiva de los Profesionales de Enfermería que laboran en el ámbito hospitalario. Este enfoque no solo permitirá identificar las fortalezas y debilidades de los internos, sino que también permitirá evaluar la efectividad de la formación universitaria en preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del campo clínico.

De igual forma, la elección de evaluar la percepción de los Profesionales de Enfermería como indicador del desempeño de los internos es especialmente relevante, ya que estos profesionales son testigos directos del trabajo de los internos en situaciones clínicas reales. Por lo tanto, su percepción no solo refleja el desempeño de los internos, sino también su capacidad para adaptarse y contribuir al entorno de atención médica.

Además, esta investigación se convierte en un instrumento valioso para el mejoramiento continuo de los futuros Profesionales de Enfermería, dado que al comprender cómo se

percibe el desempeño de los internos en el ámbito hospitalario, la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén pueda desarrollar e implementar planes de estudios basados en evidencia y que permita satisfacer las expectativas y demandas actuales.

Finalmente, este estudio servirá de referencia para posteriores investigaciones en el tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Internacional

Sánchez y Vidal¹⁶ llevaron a cabo una investigación en 2023 con el propósito de determinar el cuidado de enfermería desde la dimensión cognitivo, procedimental y actitudinal en Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Barranca (UNB), Colombia. El estudio se realizó en 21 participantes a quienes se les administró un cuestionario validado. Los resultados revelaron que, según la percepción del Profesional de Enfermería, en la dimensión cognitiva, el 71,4% de los Internos de Enfermería mostró un desempeño favorable, y el 28,6% tuvo un desempeño poco favorable. En la dimensión procedimental, el 85,7% de los internos evidenció un desempeño favorable y el 14,3% tuvo un desempeño poco favorable. En la dimensión actitudinal, todos los internos demostraron un desempeño favorable. En conclusión, el Profesional de Enfermería percibió que el desempeño de los Internos de Enfermería de la UNB es favorable.

Sánchez et al.¹⁷ en el 2022, realizaron un estudio descriptivo, con la finalidad de determinar la percepción de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Se realizó en 36 empleadores de instituciones privadas y públicas a quienes se les suministró un cuestionario. En relación a las habilidades interpersonales, expresaron una percepción favorable sobre el desempeño de los graduados, destacando la adaptación a cambios (50%), el pensamiento globalizado (50%), la capacidad para exponer (47.2%), el desempeño bajo presión (41.6%) y la vocación de servicio (38.8%). En lo que respecta a las habilidades profesionales, los empleadores también evaluaron de manera favorable el desempeño de los graduados, destacando los valores, conocimiento en el cuidado y la práctica clínica (>50%), la calidad de servicio, el cuidado humanizado y la promoción de la salud (<50%). Concluyendo que, existe una percepción positiva por parte de los empleadores sobre el desempeño de los egresados.

Fajardo y Maldonado¹⁸ realizaron un estudio descriptivo transversal en 2021, con la finalidad de examinar la percepción de los Profesionales de Salud respecto al rol que

cumplen los Internos de Enfermería en Cuenca, Ecuador. Participaron 123 Profesionales de Salud, incluyendo médicos y enfermeras, de los centros de salud u Hospital del distrito. Según la percepción de los Profesionales de Salud, se observó que el 75,5% tenía una muy buena percepción respecto al rol del Interno de Enfermería; seguido por un 23.4% con buena percepción; mientras que sólo el 11% manifestó una mala percepción. En conclusión, existe una muy buena percepción del Profesional de Salud respecto al rol que cumple el Interno de Enfermería en el distrito de salud.

Nacional

Cabrera y Echegaray¹⁹ en el 2020 llevaron a cabo un estudio descriptivo transversal con el propósito de indagar sobre el desempeño de los internos en el Hospital Antonio Lorena desde la percepción del Profesional de Enfermería, Cusco. Se incluyeron 75 enfermeros/as, a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados mostraron que los Profesionales de Enfermería con edades entre 36 a 45 años, del servicio de neonatología, el 52% percibió que los internos mostraron un regular desempeño y de aquellos con edades de 25-35 años del servicio de cirugía, el 85% percibió que los internos evidenciaron un regular desempeño. Por último, el 40%, el 62.7% y el 44% de la totalidad de Profesionales de Enfermería informaron que los internos tuvieron un regular desempeño en la dimensión cognitiva, procedimental y actitudinal, respectivamente. Concluyendo, que el Profesional de Enfermería percibió que la mayoría de los Internos de Enfermería tenían un desempeño regular.

En el 2020, un estudio descriptivo y transversal realizado por Bruna y Jove²⁰, se analizó la percepción del Personal de Enfermería sobre el desempeño de los internos de esta carrera en Cusco. La investigación se desarrolló a través de cuestionarios virtuales enviados a 89 enfermeros/as que laboraban en hospitales y centros docentes–asistenciales. Respecto al desempeño de los internos, desde la perspectiva de los profesionales, se evidenció un rendimiento mayoritariamente regular en las dimensiones cognitiva (54% en hospitales y 67% en sedes docentes), procedimental (46% y 54%, respectivamente), y actitudinal, donde se observó una mejor evaluación en hospitales (60% calificó como bueno) frente a las sedes docentes (50% regular). En síntesis, la percepción global del Personal de Enfermería sobre el desempeño de los internos fue predominantemente regular.

En 2018, Torres²¹ llevó a cabo una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y transversal, con el objetivo de analizar cómo perciben las enfermeras el cuidado que brindan los Internos de Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (INCN) en Lima. La muestra estuvo conformada por 50 Profesionales de Enfermería, quienes respondieron un cuestionario estructurado. Respecto a la percepción del cuidado proporcionado por los internos, el 60% de las enfermeras lo consideró desfavorable. Esta apreciación negativa se reflejó también en las distintas dimensiones evaluadas: cuidado continuo (74%), humano (66%), seguro (66%) y oportuno (60%). En conclusión, el estudio evidenció una percepción general mayormente desfavorable por parte del personal de enfermería respecto al cuidado ofrecido por los internos del INCN.

En el 2017, Jaque²² desarrolló una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, descriptivo y transversal, con el objetivo de identificar la percepción del Personal de Enfermería respecto al desempeño por competencias de los Internos de Enfermería en el Hospital San Juan de Dios de Caraz, Huaraz. El estudio incluyó a 26 enfermeros/as, quienes respondieron un cuestionario estructurado. Los resultados indicaron que el 65,4% del personal encuestado tenía una percepción regular del desempeño de los internos, mientras que el 15,4% expresó una percepción alta y el 19,2% una percepción baja. Según dimensiones, se observó que, en la dimensión básica, sociabilidad y establecimiento de vínculos y autorregulación predominó la percepción regular con 69,2%, 57,7%, 65,4% y 42,3%, respectivamente; en posicionamiento, destacó la percepción baja (46,2%). En conclusión, la mayoría de enfermeros perciben el desempeño por competencias de los Internos de Enfermería como regular, con variaciones según la dimensión evaluada.

Reyes²³ en 2017 realizó un estudio con el objetivo de evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas, según la percepción del Personal de Enfermería del Hospital José Cayetano Heredia en Piura. La muestra estuvo compuesta por 60 enfermeros/as, quienes respondieron un cuestionario estructurado. Los hallazgos mostraron que, en la dimensión cognitiva, el 53% de los internos fue calificado con un desempeño poco favorable, el 30% con un desempeño favorable y el 17% con un desempeño no favorable. En la dimensión procedimental, el 58% fue considerado poco favorable, el 33% favorable y el 5% no favorable. Respecto a la dimensión actitudinal, el 53% fue percibido como poco favorable, el 37% favorable y el 10% no favorable. En

síntesis, la percepción del Personal de Enfermería del HJCH indica un desempeño de los Internos de Enfermería predominantemente poco favorable.

A nivel local

En la búsqueda realizada no se encontró estudios relacionados al tema.

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Desempeño

La Organización Mundial de la Salud, el Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo, sostienen que el personal de enfermería debe poseer una amplia gama de conocimientos para cumplir eficazmente con su labor en los servicios de salud. En este marco, el desempeño se define como la conducta o comportamiento del trabajador al cumplir eficientemente con las responsabilidades vinculadas a su puesto laboral.²⁴

Investigadores como Alzoubi et al.²⁵ han definido el desempeño en la profesión de enfermería como la capacidad para realizar tareas, responsabilidades y determinadas funciones de manera eficiente. Esto implica la capacidad de gestionar eficazmente las responsabilidades asignadas, adaptándose a las demandas cambiantes del entorno de trabajo de la enfermería.

De igual manera, Willman et al.²⁶ señalan este término como la capacidad de realizar una tarea con un resultado deseable en diversas condiciones dentro de un entorno clínico real. Por ende, el desempeño exitoso no solo se mide por la ejecución eficaz en determinadas situaciones, sino también por la capacidad de lograr resultados positivos en circunstancias diversas y desafiantes.

Por otro lado, Sánchez y Vidal¹⁶ postulan que el desempeño del Interno de Enfermería se define como las conductas o comportamientos de estos individuos para afrontar las demandas académicas, personales y sociales que surgen en el transcurso de su práctica profesional.

En el presente estudio, la investigadora, se refiere al desempeño del Interno de Enfermería como la capacidad multifacética de este profesional en formación para la ejecución competente de las actividades asignadas durante el periodo de internado. Esto

también implica la aplicación efectiva de conocimientos teóricos en situaciones prácticas, la colaboración efectiva con el equipo de salud, y la entrega de cuidados de calidad centrados en el paciente.

A. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual una empresa o institución valora el desempeño de su personal de enfermería. Este proceso es una medida que evalúa la eficacia, eficiencia y competencia en la ejecución de las tareas de enfermería, destinadas a mantener, mejorar y motivar el desempeño de las enfermeras en el cuidado de los pacientes.²⁷

En ese sentido, la evaluación del desempeño de los Internos de Enfermería es un proceso esencial que implica la medición sistemática y objetiva de sus habilidades, conocimientos y competencias clínicas. Sin embargo, este proceso va más allá de simplemente medir el desempeño, se centra en evaluar la capacidad del interno para aplicar sus conocimientos teóricos en situaciones prácticas, así como en su habilidad para tomar decisiones clínicas informadas.²⁸

Según Oermann et al.²⁹ la evaluación de los estudiantes de enfermería implica recopilar información sobre el aprendizaje y el desempeño de los estudiantes, que puede utilizarse para identificar necesidades de aprendizaje adicionales y diseñar actividades que les ayuden a satisfacer dichas necesidades. Un componente esencial en la evaluación es el establecimiento de objetivos de aprendizaje, los cuales representan el nivel de competencia que se espera que el estudiante alcance en el ámbito de la enfermería y pueden ser formulados considerando la dimensión del aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal.

Dimensión cognitiva

Se refiere al "saber conocer" y engloba los conocimientos o habilidades conceptuales adquiridas.³⁰ Esta dimensión se centra en los procedimientos intelectuales y las conductas derivadas de los procesos de aprendizaje o experiencia.³¹ En los Internos de Enfermería, esta dimensión constituye la piedra angular para desarrollar el pensamiento crítico necesario para participar en la toma de decisiones y para enfrentar los desafíos que se presentan en el entorno clínico.²³

Esta capacidad debe evidenciarse en el conocimiento del fundamento de los cuidados de enfermería, el desarrollo del Proceso de Cuidado de Enfermería, la realización de las notas de enfermería, el manejo del proceso administrativo del servicio, así como la planificación y desarrollo de actividades educativas al paciente y su entorno.

Dimensión procedimental

Se refiere al "saber hacer" y comprende un conjunto de habilidades prácticas, destrezas y capacidades adquiridas a través de la experiencia y la práctica continua.³⁰ Esta dimensión nos permite actuar, usar y aplicar los conocimientos adquiridos de manera correcta y eficaz.²⁴

Por lo tanto, los Internos de Enfermería que poseen un sólido conocimiento procedimental tienen la capacidad y la responsabilidad de ejecutar procesos de manera óptima, conforme a las responsabilidades asignadas.¹⁹

En esta dimensión realizan procedimientos según orden y coherencia de guías o protocolos establecidos, demostrando trabajo en equipo; identifica las necesidades de los usuarios atendidos; recopila datos y realiza los registros, formula diagnósticos y elabora el plan de cuidados de enfermería y cumple con administrar el tratamiento farmacológico según prescripción médica.

Dimensión actitudinal

Se refiere al "saber ser" y aborda las motivaciones, emociones y valores que influyen en el comportamiento y las decisiones.³⁰ Esta dimensión se manifiesta a través de las tendencias que nos impulsan a actuar de acuerdo con una valoración personal de objetos, personas o situaciones.²³ En ese sentido las actitudes y los valores inherentes a los Internos de Enfermería se reflejan en su comportamiento ético, honesto y solidario y se manifiestan en sus actitudes frente a situaciones adversas.³²

Por lo tanto, brinda apoyo emocional al paciente y familia durante la atención, es responsable, respetuoso y atento al atender al paciente, adopta un comportamiento ético frente a los problemas presentados, e informa al paciente y familia sobre los procedimientos a realizarse, demostrando iniciativa y liderazgo en todo momento.

B. Factores que influyen en el desempeño

Actualmente, el fracaso académico de los estudiantes de enfermería es un fenómeno de creciente interés internacional por su impacto económico y sus efectos negativos en la disponibilidad de futuros enfermeros en los diferentes sistemas sanitarios. Durante mucho tiempo se asoció un desempeño deficiente a la carencia de conocimientos teóricos y prácticos; la perspectiva actual sostiene que el desempeño está influenciado por diversos factores. Estos incluyen aspectos individuales (capacidades, habilidades y destrezas, antecedentes y datos demográficos); factores organizacionales (recursos, liderazgo, recompensas y ambiente laboral) y elementos psicológicos (percepción, actitud, personalidad, aprendizaje y motivación).³³

De acuerdo con la literatura existente, la implicación de los padres en la educación, las buenas relaciones de apoyo entre los educadores de enfermería y los estudiantes, los dispositivos tecnológicos informáticos en las aulas, la conexión a Internet y unas instalaciones de aprendizaje adecuadas se percibían como factores que fomentaban un mejor desempeño entre los estudiantes de enfermería. En contraste, factores como el bajo nivel socioeconómico de los padres o tutores, el uso del idioma inglés en el aula, así como las influencias negativas del grupo de pares se asocian con un desempeño deficiente. Por lo tanto, el desempeño de los Internos de Enfermería podría verse afectado por los factores mencionados anteriormente.³⁴

El desempeño de los estudiantes de enfermería puede también verse perjudicado por numerosos factores, entre ellos la carga familiar y la participación en actividades laborales adicionales. En Perú tanto en universidades públicas como privadas admiten a estudiantes que trabajan o que cuentan con estudios técnicos de enfermería o de otras áreas de la salud dentro del mismo programa educativo. Incluir nuevos estudiantes y personal que ya trabaja en el área puede resultar en un desarrollo académico desigual, lo que podría impactar en el desempeño y la formación de estos futuros profesionales.³⁵

2.2.2. Percepción

Amir et al.³⁶ sostienen que la percepción representa la interpretación subjetiva de un individuo, influenciada tanto por sus conocimientos previos como por el entorno social que lo rodea. Por su parte, Corbin et al.³⁷ señalaron que la percepción es el punto de vista de un individuo, por ende, una buena visión del entorno o de las personas beneficia al individuo. Basándose en estas teorías, se puede inferir que la percepción es la

construcción mental que un individuo tiene acerca de algo o alguien, lo cual puede afectar sus cinco sentidos, así como su actitud y su interacción con el entorno social.

Sin embargo, Goldstein³⁸ postula que la percepción no puede ser simplemente vista como un acto sensorial aislado, sino que debe ser concebida como un proceso que involucra diversas etapas. Estas etapas comienzan con la presencia de un estímulo en el ambiente, donde cualquier cambio de energía que afecta los sentidos puede ser detectado. Luego, la atención voluntaria o involuntaria determina qué estímulos son conscientemente percibidos. Estos estímulos, al llegar a los receptores, son sometidos a la transducción, convirtiéndose en impulsos nerviosos que son transmitidos desde las regiones periféricas del sistema nervioso hasta la médula y el encéfalo. En la corteza cerebral, se procesa y organiza la información sensorial, dando lugar a la percepción consciente al interpretar la complejidad del ambiente. Posteriormente, el reconocimiento facilita la categorización y denominación de objetos y escenas a través del lenguaje; mientras que la acción, la última etapa depende de lo que percibimos, y retroalimenta la experiencia consciente mediante respuestas motoras complejas.

En concordancia con lo anterior, Forigua³⁹ destaca que las etapas delineadas por Goldstein, no sólo contribuyen en la configuración de la compleja y consciente experiencia que tenemos respecto a la realidad, sino que también desempeñan un papel crucial en nuestra capacidad para adaptarnos y responder de manera eficiente las demandas de un entorno cada vez más exigente.

Por otro lado, McDonald⁴⁰ subraya que la percepción es la visión de un individuo, lo que la convierte en una poderosa fuerza impulsora para la acción. Destacando también que, en el entorno clínico, cada individuo tiene experiencias de vida personales que influyen en sus percepciones. Por lo tanto, las enfermeras deben ser conscientes de cómo estas diferencias pueden afectar la prestación de los cuidados de enfermería.

En el presente estudio, la investigadora, argumenta que la percepción del Profesional de Enfermería puede conceptualizarse como interpretan y comprenden la información proveniente de su entorno laboral, incluyendo su papel en la prestación de cuidados de salud y las interacciones con pacientes y colegas. Esta interpretación está influenciada por conocimientos previos, experiencias individuales y contexto sociocultural. En ese sentido, la forma en que el personal de enfermería percibe su trabajo puede influir

significativamente en su motivación, bienestar emocional y desempeño laboral, afectando directamente la calidad de la atención brindada a los pacientes.

2.2.3. Formación del Profesional de Enfermería

Las profesiones de la salud se distinguen de las demás por su ardua labor, ya sea como mediadores de la salud o como mitigadores de enfermedades. La enfermería, desempeña un papel esencial en el cuidado diario de los pacientes, manteniendo un contacto directo y continuo con ellos. A pesar de su importancia, esta profesión a menudo no recibe el reconocimiento total que merece y, tiende a ser subestimada.⁴¹

Para mejorar el prestigio de esta profesión y alcanzar sus objetivos de manera efectiva, la universidad debe impartir una educación integral a los estudiantes de enfermería, asegurándose de que estos adquieran un profundo conocimiento teórico y práctico para sobresalir en la atención al paciente. En ese sentido, las estrategias educativas que emplean las universidades desempeñan un papel fundamental, ya que pueden enfocarse en mejorar las competencias teóricas, clínicas o comunitarias.³⁵

Además, en el proceso de formación de los estudiantes de enfermería, resulta primordial que estos adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para brindar cuidados de alta calidad y lograr una exitosa inserción laboral. Para alcanzar este objetivo, resulta esencial que durante sus prácticas clínicas los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos durante su formación.⁴²

La práctica clínica representa un componente esencial en la formación de los estudiantes de enfermería, ya que les permite familiarizarse con las exigencias de su futura profesión y tener una perspectiva sobre su carrera profesional. Durante el periodo de internado, los estudiantes de pregrado de enfermería se sumergen a tiempo completo en entornos hospitalarios, siendo su principal responsabilidad aplicar en la práctica clínica los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación.⁴³

En este contexto, el internado desempeña un papel importante para ayudar a los estudiantes de enfermería a alcanzar las competencias clínicas y desarrollar elementos de la práctica profesional en escenarios del mundo real. Por lo tanto, estas prácticas permiten que los estudiantes adquieran destrezas en el cuidado de pacientes y a logren un sentido gradual de pertenencia a la profesión de enfermería, al tiempo que fortalecen sus habilidades de socialización y su confianza en el rol profesional.³³.

Internado en Ciencias de la Salud

Es un periodo correspondiente a las prácticas preprofesionales de último año de estudios de pregrado de las carreras de ciencias de la salud, desarrolladas bajo la modalidad de docencia en servicio en los establecimientos de salud (intramurales) o fuera de los establecimientos de salud con población asignada (extramurales), en las sedes docentes con escrita tutoría de la institución formadora. En esta etapa se afianzan conocimientos, refuerzan habilidades y fortalecen actitudes para el logro de las competencias.⁴⁴

Interno de Ciencias de la Salud

Estudiante de pregrado del último año de formación, matriculado en una universidad peruana, que realiza prácticas pre profesionales de carreras de ciencias de la salud, con estricta tutoría de la universidad. El desarrollo de sus actividades es formalizado a través de Resolución de Oficialización, la cual no genera vínculo laboral con la entidad donde realiza el internado.⁴⁴

2.3. Teorías relacionadas al tema

2.3.1. Teoría sobre la adquisición de habilidades

La teoría de enfermería de Patricia Benner, conocida como modelo de principiante a experto, es una teoría que se utiliza ampliamente para comprender el desarrollo de habilidades de enfermería. El modelo de Benner, postula que el conocimiento en la práctica de una disciplina científica evoluciona a lo largo del tiempo y está influenciado por el aprendizaje basado en la experiencia y el pensamiento situacional, los cuales son un reflejo de la práctica en determinadas situaciones.⁴⁵

Según la teoría de Benner el desarrollo de la competencia clínica en enfermería progresa a través de cinco fases diferentes. En la fase de principiante, las enfermeras carecen de experiencia y conocimientos previos, dependen en gran medida de reglas y pautas para efectuar sus labores, pueden enfrentar dificultades para establecer prioridades y experimentar inseguridad. En la fase de principiante avanzado, las enfermeras han adquirido cierta experiencia, demuestran un desempeño aceptable e identifican patrones comunes, aunque todavía presentan dificultades para establecer prioridades de forma eficiente.⁴⁶

Al llegar a la fase competente, las enfermeras han adquirido suficiente experiencia para organizar y planificar su trabajo de forma eficaz; sin embargo, pueden enfrentar dificultades frente a situaciones inesperadas y carecer de intuición experta. La fase eficiente, las enfermeras son capaces de reconocer rápidamente patrones, tomar decisiones eficientes y establecer prioridades de forma eficaz y basarse en la intuición y la experiencia. Finalmente, la fase de experto, las enfermeras tienen un alto nivel de experiencia, manejan situaciones complejas con facilidad, prescindiendo de principios o reglas, y utilizando su profundo conocimiento, experiencia para guiar su práctica, demostrando una capacidad excepcional para anticipar y satisfacer las necesidades de los pacientes.⁴⁷

En el ámbito de la enfermería, la teoría de Benner se presenta como una valiosa herramienta para evaluar y facilitar el desarrollo de habilidades entre los futuros Profesionales de Enfermería. En ese sentido, la comprensión de la transición desde la fase de principiante hasta la de experto se torna fundamental para evaluar el progreso de los Internos de Enfermería y diseñar planes de estudio adaptados a su fase actual. Además, al abordar las distintas fases de adquisición de habilidades según la teoría de Benner, los educadores pueden desempeñar un papel crucial en el avance progresivo de los Internos de Enfermería a lo largo de estas etapas, contribuyendo así a mejorar la calidad de atención y los resultados del paciente.⁴⁸

La presente investigación, consideró usar el modelo de principiante a experto de Benner, debido a que este modelo, es una poderosa herramienta para comprender y mejorar el desempeño de los Internos de Enfermería. Además, esta teoría reconoce que el proceso de convertirse en un Profesional de Enfermería competente no se logra únicamente a través de calificaciones académicas, sino que requiere un aprendizaje continuo a partir de experiencias del mundo real. Por lo tanto, comprender esta teoría es esencial para diseñar programas de formación que faciliten la transición de los Internos de Enfermería a roles clínicos más avanzados, fomentando el aprendizaje basado en experiencias y el desarrollo de competencias prácticas. En última instancia, la aplicación de la teoría de Benner en la formación de Internos de Enfermería puede contribuir significativamente a la mejora de la calidad de la atención médica y al desarrollo de Profesionales de Enfermería altamente capacitados y competentes.

2.3.2. Teorías del aprendizaje

A los estudiantes de enfermería se les enseñan los conocimientos básicos necesarios para la práctica en el aula, por lo que el entorno clínico debe brindarles oportunidades de aprendizaje significativas para ayudarles a consolidar dichos conocimientos. Por lo tanto, el entorno clínico es fundamental para el aprendizaje de los estudiantes, y los profesionales clínicos son clave para su aprendizaje. En este contexto, el entorno de aprendizaje clínico abarca cualquier área donde los estudiantes de enfermería aplican la teoría a la práctica mediante el cuidado de pacientes reales o simulados, lo que les permite adquirir conocimientos sobre habilidades, actitudes y capacidades de toma de decisiones necesarias para convertirse en enfermeras competentes. Sin embargo, para lograr esto de manera efectiva, tanto los profesionales clínicos como los educadores de enfermería deben tener un entendimiento profundo de los principios fundamentales de la teoría del aprendizaje cognitivo, conductual y social, y aplicarlos de manera adaptativa al contexto del aprendizaje en enfermería.⁴⁹

A. Teoría del aprendizaje conductual

De acuerdo con Braungart et al.⁵⁰ la teoría del aprendizaje se conceptualiza como un "marco coherente de constructos y principios integrados que describen, explican o predicen cómo las personas adquieren conocimientos". Esta perspectiva conductista se enfoca en comportamientos observables que son medibles y registrables. Por otro lado, Mackintosh-Franklin⁵¹ afirma que tradicionalmente, la educación en enfermería ha adoptado un enfoque conductista, con énfasis en los objetivos conductuales como indicadores clave para evaluar la competencia en la adquisición de habilidades. De esta manera, la teoría conductista del aprendizaje resulta relevante para demostrar las habilidades prácticas o psicomotoras en enfermería, así como para la adquisición y evaluación de competencias básicas conforme a estándares establecidos.

B. Teoría del aprendizaje cognitivo

Según Ausubel et al.⁵² el aprendizaje adquiere mayor significado cuando se vincula con aprendizajes previos que son relevantes para el estudiante. Sin embargo, es importante que los alumnos encuentren formas de procesar la nueva información mediante la utilización de lo que ya está almacenado en su memoria o "estructura cognitiva". En concordancia con lo anterior, Novak⁵³ afirma que se establece un "proceso interactivo entre el material recién aprendido y los conceptos existentes".

En contraste con la visión conductista, los psicólogos cognitivos sostienen que este tipo de aprendizaje no es directamente observable, ya que "es un proceso interno centrado en el pensamiento, la comprensión, la organización y la conciencia". Asimismo, las teorías cognitivas son esenciales para la comprensión, adaptación y aplicación de principios en una amplia gama de situaciones. En ese sentido, la complejidad inherente a la enfermería frecuentemente demanda que los profesionales utilicen tanto sus habilidades cognitivas (como el razonamiento clínico y el pensamiento) como su bagaje de conocimientos previos, con el fin de asegurar interpretaciones precisas y una toma de decisiones efectiva.⁴⁹

C. Teoría del aprendizaje social

La teoría del aprendizaje social, respaldada prominentemente por Bandura, entrelaza elementos de las teorías conductuales y cognitivas del aprendizaje. Se fundamenta en la noción de que el aprendizaje se gesta a través de las interacciones sociales dentro de un contexto social. Por otra parte, al observar las conductas de los demás, las personas tienden a desarrollar conductas similares, internalizando y replicando dichos comportamientos, especialmente si sus experiencias de observación son positivas o conllevan recompensas asociadas a la conducta observada.⁵⁴

Según Bandura, la teoría del aprendizaje social propone una relación recíproca entre el individuo y su entorno y pretende proporcionar oportunidades sociales para el aprendizaje, incluidas las contingencias posteriores.⁵⁵ Respecto al aprendizaje de los estudiantes de enfermería, a medida que éste progresa desde una etapa principiante a una más participativa, el papel del preceptor tiende a volverse menos instructivo. Sin embargo, aún se requiere asistencia del preceptor para orientar a los estudiantes hacia nuevas y significativas experiencias de aprendizaje.⁴⁹

2.4. Variable de estudio

Variable 1: Desempeño de los Internos de Enfermería

2.5 Operacionalización de la variable

Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición	Escala de medición	Instrumento
Desempeño de los Internos de Enfermería	Es el comportamiento de los Internos de Enfermería para afrontar las demandas académicas, personales y sociales que surgen en el transcurso de su práctica profesional. ¹⁶	Es la comprensión del comportamiento de los Internos de Enfermería; en torno a la dimensión cognitiva, procedimental y actitudinal, obtenido mediante la aplicación de un cuestionario.	Dimensión Cognitiva	– Cuidados de enfermería – Proceso de Cuidado de Enfermería – Notas de enfermería – Proceso administrativo – Fundamentos de procedimientos – Educación en servicio	Favorable: > 28 puntos Poco favorable: 14 – 28 puntos No favorable: < 14 puntos	Ordinal	Cuestionario
			Dimensión Procedimental	– Procedimientos según protocolos – Valoración del paciente – Formulación de diagnósticos de enfermería – Elaboración de plan de cuidados – Administración de tratamiento			
			Dimensión Actitudinal	– Apoyo emocional a paciente y familia – Demuestra valores y adopta comportamiento ético – Información adecuada y oportuna al paciente – Iniciativa y liderazgo en la organización del servicio de enfermería.			

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de estudio

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y corte transversal. La elección de un enfoque cuantitativo se justifica porque se realizó la recopilación y análisis estadístico de la información vinculada a la variable "desempeño del interno de enfermería". Es descriptiva, porque buscó comprender y describir fenómenos, situaciones o variables tal como son, sin intervenir en ellas ni manipularlas. Finalmente, es de corte transversal, ya que se llevó a cabo en un momento específico.⁵⁶

3.2. Población de estudio

Estuvo constituida por 98 Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital General de Jaén.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Profesionales de Enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de Enfermería de los servicios por el cual los Internos de Enfermería rotaron.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Profesionales de Enfermería con actividad laboral mayor de 6 meses.

Criterios de exclusión

- Profesionales de Enfermería contratados por locación de servicios.
- Profesionales de Enfermería que dejaron el cuestionario inconcluso.

3.4. Muestra

La muestra corresponde a la población de estudio por lo tanto fue una muestra censal; según la siguiente descripción:

Servicio		Numero de Enfermeros (as)
1	Emergencia Pediátrica	15
2	Emergencia Adulto	16
3	Hospitalización Cirugía	17
4	Hospitalización Medicina	16
5	Hospitalización Pediatría	11
6	Neonatología	10
7	Alojamiento conjunto	13
Total		98

3.5. Unidad de análisis

Cada uno de los Profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Emergencia Pediátrica, Emergencia Adulto, Hospitalización Cirugía, Hospitalización Medicina Hospitalización Pediatría, Neonatología y Alojamiento Conjunto, del Hospital General de Jaén.

3.6. Marco muestral

Estuvo conformado por la relación de Profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Emergencia Pediátrica, Emergencia Adulto, Hospitalización Cirugía, Hospitalización Medicina Hospitalización Pediatría, Neonatología y Alojamiento Conjunto, del Hospital General de Jaén.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario desarrollado y validado por Reyes.²³ El instrumento consta de 20 ítems, distribuido en tres dimensiones: la primera dimensión, cognitiva (ítems 1–7) incluye un conjunto de conocimientos relacionados con el desempeño del interno; la segunda dimensión, procedimental (ítems 8–14) engloba habilidades y destrezas donde se pone en práctica el conocimiento adquirido; y la tercera dimensión, actitudinal (ítems 15–20) se centra en las emociones y en el desarrollo personal que el interno adquiere durante su formación. Cada dimensión se evaluará asignando un valor de 2 puntos a

las respuestas "siempre" y "casi siempre", un valor de 1 a "pocas veces" y un valor de 0 a "nunca".

En términos generales, una puntuación superior a 28 se considerará favorable o significativo, entre 14 y 28 se clasificará como poco favorable o en proceso, y una puntuación inferior a 14 se considerará no favorable o en inicio. No obstante, cada dimensión obtiene un puntaje de acuerdo al resultado de los ítems correspondientes a dicha dimensión.

En la dimensión cognitiva, se considerará un resultado favorable si el puntaje supera los 10, poco favorable si está entre 3 y 4, y no favorable si es inferior a 3. En la dimensión procedimental, un puntaje superior a 10 se considerará favorable, entre 3 y 4 será poco favorable, y menos de 3 se considerará no favorable. En cuanto a la dimensión actitudinal, un puntaje superior a 8 se considerará favorable, entre 2 y 3 será poco favorable, y menos de 2 se considerará no favorable.

El cuestionario utilizado fue sometido a pruebas tanto de validez como de confiabilidad por el autor. La validez, evaluada a través de la prueba de concordancia del juicio de expertos, arrojó un resultado de 0,871; en tanto que la confiabilidad, se evidenció un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,921, respaldando la consistencia interna del instrumento.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Se presentó una solicitud a la directora del Hospital General de Jaén, informándole acerca del proyecto de investigación y solicitando el permiso para recopilar la información. Luego, se gestionó el permiso con los jefes de cada servicio correspondiente al programa de rotación de los Internos de Enfermería para poder realizar la aplicación de los cuestionarios. Se informó a los Profesionales de Enfermería el objetivo de la investigación y el correcto llenado del cuestionario. Además, se explicó que los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con fines de la investigación y su identidad permanecerá en el anonimato. El cuestionario fue aplicado en un promedio de 20 minutos, luego de la firma del consentimiento.

3.9. Procesamiento y análisis de la información

Los programas Microsoft Excel 2021 y SPSS versión 26.0 fueron empleados para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados. La presentación de los datos se realizó mediante tablas de frecuencia, en relación con los objetivos planteados. De igual manera, se generaron representaciones gráficas de los resultados obtenidos mediante técnicas descriptivas no inferenciales.

3.10. Criterios éticos de la investigación

El desarrollo de la presente investigación, se rige por los siguientes principios éticos:

- **Principio de respeto por las personas**

Se fundamenta en el reconocimiento de la capacidad del individuo para tomar sus propias decisiones⁵⁷. En consecuencia, se protegió la autonomía, dignidad y libertad de los participantes. La expresión concreta del respeto se manifestó a través del consentimiento informado por parte de los participantes.

- **Principio de beneficencia**

Implica la obligación ética de buscar el bienestar de las personas será un pilar fundamental en este estudio, procurando obtener el máximo beneficio y minimizando los riesgos de posibles daños o lesiones.⁵⁷ En este estudio, se veló por la salud física, mental y social de los participantes.

- **Principio de justicia**

Abarca el derecho a un trato justo y la preservación de la privacidad de los participantes.⁵⁷ Todos los individuos involucrados en la investigación recibieron un trato equitativo, libre de prejuicios y discriminación, garantizando la igualdad y respeto a sus derechos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de desempeño global de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Desempeño de los Internos de Enfermería	f	%
No favorable (en inicio)	16	19,8
Poco favorable (en proceso)	48	59,3
Favorable (significativo)	17	21,0
Total	81	100,0

En la tabla 1, podemos observar que la mayoría de los profesionales participantes del estudio, perciben que los Internos de Enfermería tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso) con 59,3% ((n=48), seguido de una percepción favorable (significativa) con 21% (n=17,) y no favorable (en inicio) con 19,8% (n= 16).

Tabla 2. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería en la dimensión cognitiva	f	%
No favorable (en inicio)	18	22,2
Poco favorable (en proceso)	47	58,0
Favorable (significativo)	16	19,8
Total	81	100,0

En la tabla 2, se observa que la mayoría de los profesionales participantes del estudio, perciben que los Internos de Enfermería en la dimensión cognitiva, tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso) con 58% (n=47), seguido de un nivel no favorable (en inicio) con 22,2% (n=18) y favorable (significativo) con 19,8% (n=16).

Tabla 3. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería en la dimensión procedimental.	f	%
No favorable (en inicio)	14	17,3
Poco favorable (en proceso)	50	61,7
Favorable (significativo)	17	21,0
Total	81	100,0

En la tabla 3, se observa que la mayoría de los profesionales participantes del estudio, perciben que los Internos de Enfermería en la dimensión procedimental, tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso) con 61,7% (n=50), seguido de un nivel favorable (significativo) con 21% (n=17) y no favorable (en inicio) con 17,3% (n=14).

Tabla 4. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería en la dimensión actitudinal	f	%
No favorable (en inicio)	13	16,0
Poco favorable (en proceso)	51	63,0
Favorable (significativo)	17	21,0
Total	81	100,0

En la tabla 4, se observa que la mayoría de los profesionales participantes del estudio, perciben que los Internos de Enfermería en la dimensión actitudinal, tienen un nivel de desempeño poco favorable (en proceso) con 63% (n=51), seguido de un nivel favorable (significativo) con 21% (n=17) y no favorable (en inicio) con 16% (n=13).

4.1. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en un grupo de Profesionales de Enfermería, en los cuales, el 80,2% (n=65) son mujeres y un 19,8% (n=16) son varones; con edades más frecuentes de 36-45 años (48,1%), 25-35 años (27,2%) y 46 -55 años (23,5%); el tiempo de servicio es de 1-10 años (64,2%) seguido de 11-20 años (30,9%); siendo su vínculo laboral de contrato administrativo de servicios en el 53,1% y nombrados el 46%; la mayoría tiene segunda especialidad (66%), maestría el 11,1% y ninguno el 22%; y desarrollan su actividad laboral en los servicios de emergencia adulto (30,9%), en hospitalización medicina (17,3%) y de hospitalización cirugía (16%).

El presente estudio se desarrolló durante la fase intermedia del desarrollo de la etapa formativa del internado, con el propósito determinar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén, desde la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén. Los hallazgos señalan que el 59,3% de los profesionales evaluadores perciben un desempeño poco favorable o en proceso, seguido de un 21% con percepción favorable o significativa y un 19,8% que considera el desempeño como no favorable o en inicio. Este predominio de evaluaciones intermedias refleja una preparación académica que aún no alcanza estándares óptimos de desempeño clínico en el contexto asistencial real.

Benner⁴⁵ en su teoría de la adquisición de habilidades clínicas, señala que los estudiantes de enfermería atraviesan diferentes niveles de competencia profesional desde principiante hasta experto. En la etapa de internado, se espera que el estudiante transite del nivel de avanzado principiante al de competente, desarrollando la capacidad de aplicar conocimientos teóricos en contextos clínicos reales, adaptarse a situaciones nuevas y tomar decisiones fundamentadas. Sin embargo, los resultados del presente estudio evidencian que muchos internos aún permanecen en una fase de transición, donde su accionar está guiado principalmente por reglas y supervisión, y no por una comprensión holística del cuidado.

Esto se refleja, por ejemplo, en los indicadores con mayores porcentajes en la categoría "pocas veces": Proceso administrativo (39,5%), planificación y ejecución de charlas educativas (29,6%), demostración de liderazgo (29,6%) y sustento teórico de los procedimientos (29,6%). Estas cifras revelan limitaciones en competencias clave vinculadas a la gestión del cuidado, liderazgo clínico y pensamiento crítico, elementos

fundamentales según las competencias definidas por la Organización Panamericana de la Salud (OPS)⁵⁸ para el profesional de salud en el contexto latinoamericano.

Además, estudios como el de Cabrera y Echegaray¹⁸ sobre desempeño de los internos en el Hospital Antonio Lorena desde la percepción del Profesional de Enfermería, Cusco, el 52% percibió que los internos mostraron un regular desempeño, en la dimensión cognitiva, procedimental y actitudinal, respectivamente.

Asimismo, Torres²¹ examinó, la percepción de las enfermeras sobre el cuidado proporcionado por los Internos de Enfermería en un hospital de Lima, encontrando que este, fue mayoritariamente desfavorable (60%) y según las dimensiones evaluadas, los internos ofrecían un cuidado desfavorable en las dimensiones continua, humana, segura y oportuna superior al 60%. Esto indicaría que la formación en aula aún no logra consolidar completamente las competencias clínicas en el entorno hospitalario. Por otro lado, se evidencian fortalezas importantes en los indicadores técnicos asistenciales, donde "casi siempre": Realiza procedimientos con normas de bioseguridad (70,4%), responde acertadamente ante preguntas clínicas (74,1%) y recopila datos clínicos con registros, observación y entrevista" (70,4%).

Estos resultados indican que, en general, los internos tienen un buen dominio técnico en tareas básicas y procedimientos de enfermería. Esta situación es coherente con lo planteado por Cabaña, et al.⁵⁹, quienes argumentan que la formación académica en enfermería tiende a enfatizar las competencias procedimentales, muchas veces en detrimento de las competencias reflexivas y actitudinales.

En relación con la ética profesional, comportamiento y trato al paciente, los resultados son más alentadores. Señalan que el interno es: Respetuoso y atento con el paciente" (58% "casi siempre" y 28,4% "siempre"). Así como demuestra comportamiento ético (64,2% "casi siempre", 16% "siempre"). Estos indicadores muestran un buen desarrollo de habilidades interpersonales y de valores profesionales, los cuales son pilares esenciales en la práctica de enfermería, tal como lo destaca el Código de Ética Internacional del Consejo Internacional de Enfermeras⁶⁰.

Los hallazgos de este estudio sugieren que los programas de formación en enfermería deben reforzar ciertos componentes curriculares, sugiriendo mayor integración entre teoría y práctica, aplicando el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y simulaciones

clínicas, como recomienda Espinoza⁶¹ para favorecer el pensamiento crítico y la toma de decisiones. El desarrollo de habilidades blandas: como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos, deben ser trabajados desde los primeros ciclos académicos y evaluados rigurosamente en el internado.

La evaluación continua en campos clínicos: el uso de rúbricas de desempeño profesional y la retroalimentación permanente pueden guiar el proceso de aprendizaje durante el internado, como lo recomienda Menzala, et al.⁶² Asimismo la formación docente en tutores clínicos, dado que los Profesionales de Enfermería son los encargados de supervisar a los internos, por lo que resulta necesario capacitarlos en pedagogía clínica para que puedan orientar con eficacia el proceso formativo.

En general, el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén es percibido mayoritariamente como “en proceso”, lo que revela avances en competencias técnicas, pero también importantes limitaciones en áreas claves como la gestión del cuidado, liderazgo y fundamentación conceptual. La comparación con estudios previos y la fundamentación teórica respaldan estos hallazgos y evidencian la necesidad de un fortalecimiento curricular y clínico para alcanzar un perfil profesional más integral.

Al evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería en la *dimensión cognitiva*, entendida como el conjunto de capacidades que permiten al futuro profesional aplicar conocimientos teóricos en la práctica clínica, fundamentar sus acciones y demostrar juicio clínico en el contexto hospitalario. Los resultados obtenidos revelan que el 58% de los Profesionales de Enfermería perciben el desempeño cognitivo de los internos como poco favorable (en proceso); seguido de un 22,2% que lo consideran no favorable (en inicio), y sólo un 19,8% lo califican como favorable (significativo).

Este predominio de una percepción intermedia o deficiente sobre el desempeño cognitivo sugiere una brecha entre la formación teórica y su aplicación efectiva en el campo clínico. Tal hallazgo es consistente con lo señalado por Cabrera y Echegaray¹⁹ quienes, en su investigación sobre el desempeño de los internos en un Hospital de Cusco desde la percepción del Profesional de Enfermería, encontraron que el 44% de la totalidad de Profesionales de Enfermería, señalan que los internos tuvieron un

regular desempeño en la dimensión cognitiva, con limitaciones para sustentar sus procedimientos y tomar decisiones basadas en fundamentos conceptuales sólidos.

Asimismo, el estudio realizado por Reyes²³, que analizó el desempeño de los Internos de Enfermería desde la percepción del Profesional de Enfermería en un Hospital de Piura, determinó que la dimensión cognitiva es una de las más débiles en la evaluación del desempeño, siendo los conocimientos del Proceso de Cuidado de Enfermería y las bases científicas de los procedimientos los aspectos más cuestionados.

Los datos que respaldan lo encontrado en el presente trabajo, muestran que sólo el 12,3% indicó que el interno “siempre” demuestra dominio del Proceso de Cuidado de Enfermería (PCE), y un 11,1% que “siempre” sustenta los procedimientos con fundamentos adecuados. Los indicadores evaluados muestran que, aunque la mayoría de internos logra alcanzar un desempeño aceptable en algunos aspectos clave, como responder acertadamente sobre cuidados (74,1% “casi siempre”) y conocer el PCE (67,9% “casi siempre”), aún persisten debilidades notables.

Respecto a los conocimientos sobre proceso administrativo: el 39,5% de respuestas se ubican en “pocas veces”, revelando una deficiencia en competencias de gestión, esenciales en el entorno hospitalario. Respecto a las sesiones educativas, sólo un 9,9% “siempre” planifica y ejecuta actividades adecuadas, lo que compromete su rol en la promoción de la salud.

Asimismo, respecto a las notas de enfermería y educación sanitaria: aunque tienen porcentajes aceptables de respuestas en “casi siempre”, existe aún una proporción significativa de evaluadores que consideran que estos aspectos son solo ocasionalmente desarrollados de manera adecuada.

Desde la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel et al.⁵², el conocimiento clínico no debe ser simplemente memorizado, sino aplicado con comprensión a contextos reales. La insuficiencia en el desempeño cognitivo podría indicar que el conocimiento previo no se está integrando adecuadamente con la práctica asistencial. Esto puede estar relacionado con estrategias de enseñanza pasivas, escasas prácticas clínicas o deficiente supervisión tutorial, como lo advierte Benner citado por Irawan, et al.⁴⁴, quienes sostiene que el desarrollo del juicio clínico requiere de exposición progresiva y retroalimentación constante.

El bajo porcentaje de desempeño favorable en esta dimensión resulta preocupante si se considera que el juicio clínico, la planificación del cuidado y la educación al paciente son competencias esenciales de todo futuro Profesional de Enfermería. La persistencia de estas debilidades puede impactar negativamente en la calidad del cuidado brindado, la seguridad del paciente y la integración del interno al equipo multidisciplinario.

Por tanto, se hace imprescindible reforzar mecanismos de acompañamiento docente-clínico, integrar evaluaciones por rúbricas competenciales y fortalecer los escenarios de simulación en la universidad. La evidencia indica que los programas que combinan prácticas supervisadas con reflexión crítica, logran mejorar significativamente el desempeño cognitivo de los estudiantes de salud.

El desempeño en la *dimensión procedimental* se refiere a la capacidad del interno para llevar a cabo procedimientos de enfermería de manera técnica, segura y eficiente, bajo la supervisión de un profesional de enfermería. El análisis de los resultados revela que un 61,7% de los Profesionales de Enfermería consideran que el desempeño de los internos en esta área es poco favorable (en inicio), seguido por un 21% que lo perciben como favorable (significativo), y un 17,3% lo califican como no favorable (en inicio). Estos resultados indican que existe una percepción generalizada de que los internos, en su mayoría, aún no alcanzan un nivel adecuado de competencia en los procedimientos clínicos, lo que es consistente con las observaciones de estudios similares.

El predominio de respuestas percibiendo un desempeño “poco favorable (en inicio)” sugiere que los internos están en una etapa temprana de desarrollo en la ejecución de procedimientos, con un nivel de competencia limitado o en proceso de maduración. En contraste, el 21% de los participantes que consideran el desempeño como favorable refleja una proporción de internos capaces de ejecutar procedimientos correctamente, aunque estos son minoría, lo que aún evidencia una disparidad en las competencias.

El análisis de los indicadores más relevantes, como procedimientos siguiendo normas de bioseguridad, muestran que el 70,4% de los internos respondió “casi siempre” en relación con la ejecución de procedimientos de acuerdo con las normas de bioseguridad, lo que indica que, aunque la mayoría está consciente de la importancia

de estas normas, puede haber fallas en la implementación rigurosa de las mismas, o inconsistencias en su aplicación bajo presión.

Según Vera y Ramón ⁶³, la adherencia a las normas de bioseguridad es esencial para garantizar la seguridad del paciente y del profesional, aunque diversos estudios muestran que la práctica constante es la mejor forma de internalizar estos procedimientos.

En torno a la identificación de necesidades afectadas, la respuesta refleja que 50,6% de los internos logran identificar las necesidades afectadas del paciente, lo cual es una competencia crucial en la toma de decisiones y la priorización de cuidados. Sin embargo, el 29,6% de respuestas en la categoría de “pocas veces” indica una falta de sistematización o agudeza en la evaluación clínica.

La identificación temprana de necesidades es un pilar fundamental en la atención de enfermería, tal como lo plantea Nightingale ⁶⁴, quien destacaba la importancia de la observación aguda y el registro detallado de las alteraciones en la salud del paciente para una intervención efectiva.

Respecto a la formulación de diagnósticos de enfermería, solo un 19,8% de los internos es percibido como competente en la formulación de diagnósticos de enfermería de manera efectiva, este dato refleja una clara debilidad en la capacidad de establecer diagnósticos precisos y pertinentes para la intervención en el contexto clínico.

Al respecto según las investigaciones de Subramaniam, et al.⁶⁵, la capacidad para formular diagnósticos adecuados se desarrolla gradualmente, y la falta de práctica supervisada directa puede dificultar la habilidad de los internos para establecer diagnósticos en situaciones reales.

Por otro lado, en relación a la planificación de cuidados de enfermería, se indica que el 55,6% de los internos formula planes de cuidados en base a los niveles de atención de salud, pero solo el 14,8% lo hace de manera sistemática y efectiva, con un enfoque en la participación del paciente y la familia.

La planificación efectiva de cuidados es uno de los elementos esenciales del Proceso de Cuidado Enfermero, y según Bastable ⁶⁶, la participación activa del paciente y la familia en este proceso mejora los resultados de salud y la satisfacción con la atención.

Asimismo, respecto a la administración segura del tratamiento farmacológico, un 65,4% de los internos administró medicamentos de manera adecuada, lo que refleja un desempeño bastante favorable en esta área. Sin embargo, la administración farmacológica es un proceso altamente crítico, donde un pequeño error puede tener consecuencias graves, por lo que la mejora en esta competencia es esencial.

La administración segura de medicamentos es una competencia básica en la formación de enfermería, como se lo señala Hernández y Castañeda ⁶⁷, quienes resaltan que la correcta gestión de los medicamentos debe ser aprendida en un entorno supervisado y repetido. En general, aunque algunos aspectos del desempeño procedimental de los internos muestran avances, aún persisten deficiencias significativas en áreas clave como el diagnóstico y la planificación de cuidados.

El *desempeño actitudinal* de los Internos de Enfermería se refiere a las disposiciones y comportamientos que los futuros profesionales demuestran en su interacción con pacientes, familias y el equipo de salud, así como su ética profesional y responsabilidad. Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los enfermeros perciben que los internos presentan un desempeño poco favorable con un 63%, seguido de un nivel favorable con un 21%, y un nivel no favorable con un 16%.

El análisis de los indicadores, muestra que, respecto al apoyo emocional al paciente y familia durante la atención, el 66,7% de los internos respondieron “casi siempre” y 11,1% respondieron “siempre”. Este indicador refleja que los internos, en su mayoría, son percibidos como empáticos y solidarios, elementos fundamentales en la relación terapéutica y el bienestar del paciente.

En ese contexto la importancia de la empatía en el proceso de cuidado es ampliamente documentada, según Watson ⁶⁸, el apoyo emocional forma parte esencial del cuidado holístico y contribuye significativamente al proceso de curación al fortalecer la confianza y el bienestar emocional de los pacientes.

En torno a la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades encomendadas, el 67,9% de los internos fueron evaluados con la opción “casi siempre”, lo que refleja una actitud comprometida y responsable en el cumplimiento de sus tareas asignadas. Sin embargo, la pequeña proporción (12,3%) que respondió “siempre” indica que aún hay margen para mejorar en la constancia y ejecución precisa de las responsabilidades.

La responsabilidad es una característica clave en la formación de Profesionales de Enfermería. Según Benner citado por Irawan, et al.⁴⁵, la adquisición de la responsabilidad en la práctica se logra progresivamente a través de la experiencia clínica y el aprendizaje autónomo, lo que puede reflejarse en la necesidad de mayor exposición práctica para algunos internos.

En relación al respeto y atención al brindar cuidados al paciente, el 58% de los internos respondieron “casi siempre” y el 28,4% respondieron “siempre”, lo que sugiere que, en general, los internos muestran respeto y cuidado hacia los pacientes. Sin embargo, el hecho de que un porcentaje considerable de respuestas se encuentre en la categoría “casi siempre” indica que, en algunos casos, puede haber una falta de consistencia o experiencias donde no se demuestra el respeto esperado.

El respeto es uno de los valores fundamentales en la Ética Profesional de Enfermería. Leininger ⁶⁹ sostiene que el respeto por la dignidad del paciente es crucial para el éxito de la intervención de enfermería y para la promoción de una atención de calidad.

En referencia al comportamiento ético frente a problemas derivados de la gestión del cuidado, un 64,2% de los internos mostraron una actitud ética “casi siempre” en el manejo de los problemas relacionados con la gestión del cuidado, lo cual refleja que la mayoría de los internos tiene una sólida comprensión y aplicación de principios éticos en la práctica clínica. Sin embargo, el 16% que respondieron “siempre” muestra que hay margen para que los internos consoliden aún más sus competencias éticas.

La ética es el pilar de la profesión de enfermería, y la correcta toma de decisiones frente a dilemas éticos es fundamental. Según Dossey y Keegan ⁷⁰, los dilemas éticos son comunes en la práctica clínica, y es fundamental que los Profesionales de Enfermería puedan actuar con integridad en estos casos.

Respecto a la información al paciente y familiares sobre los procedimientos a realizarse, el 50,6% de los internos respondieron “casi siempre”, y el 21% respondió “siempre” en cuanto a la información brindada al paciente y la familia sobre los procedimientos. Este resultado sugiere que existe una buena intención de los internos para proporcionar información, pero también señala que no siempre se realiza de manera consistente.

La comunicación efectiva es esencial en la relación enfermero-paciente. Según Arnold y Boggs ⁷¹, la falta de comunicación clara puede generar ansiedad y desconfianza en los pacientes, lo que afecta negativamente los resultados del cuidado.

Finalmente, en torno la iniciativa y liderazgo en la organización de los servicios de enfermería, el 58% de los internos respondieron “casi siempre”, y el 12,3% “siempre”. Esto indica que la mayoría de los internos están demostrando alguna capacidad para tomar iniciativa en la organización de los servicios de enfermería, aunque todavía un porcentaje significativo parece carecer de suficiente experiencia o confianza para liderar de manera constante.

El liderazgo es una competencia importante para los enfermeros, como se discute en la literatura de Cummings et al.⁷², quienes indican que la capacidad para liderar y organizar equipos de trabajo es crucial en la atención integral y en el mejoramiento de la calidad del cuidado.

Los resultados obtenidos en esta dimensión actitudinal sugieren que los internos, en general, poseen una actitud positiva hacia la atención y el bienestar de los pacientes, pero aún requieren consolidar su competencia en áreas clave como la responsabilidad en las tareas, el respeto constante y la comunicación clara y consistente. A pesar de las valoraciones positivas en áreas como el apoyo emocional y la ética, hay espacio para el desarrollo continuo en términos de liderazgo, iniciativa, y toma de decisiones en situaciones complejas.

El análisis de la dimensión actitudinal destaca aspectos importantes sobre el desempeño de los Internos de Enfermería y ofrece una visión integral de las áreas que necesitan fortalecer para convertirse en profesionales competentes y comprometidos con el bienestar del paciente.

CONCLUSIONES

- De manera global, los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén presentan un desempeño con predominio poco favorable, según la percepción de los Profesionales de Enfermería del Hospital General de Jaén, lo que evidencia que si bien, los internos muestran disposición para asumir responsabilidades clínicas, aún requieren fortalecimiento en habilidades prácticas, actitudinales y de liderazgo que garanticen una atención segura, oportuna y humanizada al paciente.
- El desempeño cognitivo de los Internos de Enfermería es percibido como poco favorable (en proceso) por la mayoría de los Profesionales de Enfermería, que evidencia limitaciones en la adquisición y aplicación efectiva del conocimiento teórico en contextos clínicos reales; seguido de un desempeño no favorable (en inicio), lo que revela que un grupo considerable de internos aún no logra demostrar un dominio mínimo en aspectos fundamentales como el Proceso de Cuidado Enfermero, la planificación de actividades y la fundamentación conceptual de los procedimientos que realizan.
- En la dimensión procedimental, la mayoría de los profesionales de enfermería perciben que el desempeño de los internos es poco favorable (en proceso), lo que indica limitaciones en la ejecución de procedimientos clínicos bajo criterios técnicos, en la aplicación de normas de bioseguridad, la formulación de diagnósticos de enfermería y la administración segura de tratamientos.
- En la dimensión actitudinal, se concluye que en su mayoría los Profesionales de Enfermería, perciben que el desempeño de los internos es poco favorable (en proceso). A pesar de mostrar actitudes positivas como el respeto al paciente, el apoyo emocional y el comportamiento ético, los internos evidencian debilidades en la toma de iniciativa, el liderazgo en la organización del cuidado y la información efectiva al paciente.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones generales

- Fortalecer la articulación entre la universidad y el Hospital General de Jaén, mediante la implementación de convenios que permitan una retroalimentación continua sobre el desempeño de los internos, asegurando una formación integral y adaptada a las demandas del entorno clínico real.
- Diseñar y ejecutar un plan de mejora del internado clínico que incluya estrategias de capacitación docente, seguimiento tutorial, y evaluación continua de los internos, basado en estándares de desempeño cognitivo, procedimental y actitudinal.
- Implementar tutorías personalizadas con docentes asesores de práctica clínica que acompañen a los internos durante su rotación hospitalaria, brindando orientación, monitoreo y retroalimentación directa y formativa.
- Desarrollar programas de evaluación continua y autoevaluación reflexiva, que permitan a los internos identificar sus fortalezas y debilidades, promoviendo la mejora de su desempeño con base en evidencia y objetivos de aprendizaje claros.

Dimensión Cognitiva

- Implementar metodologías activas como estudio de casos, talleres de razonamiento diagnóstico y sesiones clínicas, que promuevan la comprensión y aplicación del conocimiento teórico a situaciones reales.
- Establecer evaluaciones diagnósticas previas al internado, para detectar brechas cognitivas y ofrecer nivelaciones o reforzamientos específicos antes de la inmersión clínica.

Dimensión Procedimental

- Establecer prácticas preprofesionales supervisadas progresivamente, donde los estudiantes tengan la oportunidad de aplicar procedimientos básicos y complejos bajo orientación directa del Profesional de Enfermería.
- Capacitar a los internos sobre el uso de guías clínicas, protocolos y normas de bioseguridad, asegurando que su práctica se alinee con los estándares institucionales.

Dimensión Actitudinal

- Desarrollar talleres y capacitaciones sobre habilidades blandas, ética profesional, comunicación terapéutica, liderazgo y trabajo en equipo, fortaleciendo la dimensión humana del cuidado.
- Fomentar la cultura de humanización del cuidado, mediante actividades que sensibilicen a los internos sobre la importancia del respeto, la empatía, la responsabilidad y el trato digno hacia los pacientes y sus familias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Torres C, Bravo M. Percepción docente de la evaluación en las prácticas clínicas de enfermería. *Educ Med Super* [Internet]. 2021 Sep [citado 2025 mayo 11]; 35(3): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000300010&lng=es. Epub 01-Sep-2021
2. Rojas M. Efecto de las prácticas clínicas virtuales en aprendizaje de estudiantes de enfermería en una Universidad Pública y una Privada - Ica 2023. [Tesis de posgrado]. Huancavelica, 2024. [Consultado 2025 mayo 11]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14597/8817>
3. Bravo J, Villegas M. Competencias formativas adquiridas por los internos de enfermería y su impacto en el desempeño profesional. 2023. *Revista Investigación Y Educación En Salud*, 2(1), 99–116. <https://doi.org/10.47230/unsum-salud.v2.n1.2023.99-116>
4. Andrade-Pizarro LM, Bustamante-Silva JS, Viris-Orbe SM, Noboa-Mora CJ, Andrade-Pizarro LM, Bustamante-Silva JS, et al. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Rev Arbitr Interdiscip Cienc Salud Salud Vida*. diciembre de 2023;7(14):41-53.
5. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020 [citado 4 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/331677>
6. Bustos Alfaro E. Enfermería de Práctica Avanzada para el fortalecimiento de la atención primaria de salud en el contexto de Latinoamérica. *Enferm Actual Costa Rica*. diciembre de 2019;(37):234-44.
7. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: INEI. 2023 [citado 5 de febrero de 2024]. Recursos Humanos de Salud. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
8. Yu X, Huang Y, Liu Y. Nurses' perceptions of continuing professional development: a qualitative study. *BMC Nurs*. 23 de junio de 2022;21(1):162.

9. Pedregosa S, Fabrellas N, Risco E, Pereira M, Dmoch-Gajzlerska E, Şenuzun F, et al. Effective academic-practice partnership models in nursing students' clinical placement: A systematic literature review. *Nurse Educ Today*. 1 de diciembre de 2020; 95:104582.
10. Tafur Acuña D. Experiencias del estudiante de enfermería respecto al internado hospitalario, Universidad Señor de Sipán 2019 [Tesis de pregrado]. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipán; 2019.
11. Pino M. Quispe M. Percepción de la enfermera(o) sobre el desempeño del estudiante de enfermería que realiza prácticas curriculares en el Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia, 2017. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a82d94df-c5b1-4aa1-8723-83cbe4c9f46e/content>
12. Cabrera K. Echegaray M. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño del interno, desarrollado en el Hospital Antonio Lorena - Cusco – 2018. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_b3dd0ee4cb8c91330b096eecd5bc4cf6
13. Regaira-Martínez E, Ferraz-Torres M, Mateo-Cervera AM, Vázquez-Calatayud M. Nurses' perceptions of preceptorship of undergraduate students in clinical context. *J Prof Nurs*. 1 de septiembre de 2023; 48:15-21.
14. Lapão LV. The Nursing of the Future: combining Digital Health and the Leadership of Nurses. *Rev Lat Am Enfermagem*. 28: e3338.
15. Escobar Castellanos B, Jara-Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería- propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación*. 7 de mayo de 2019;28.
16. Sánchez Ocaña RC, Vidal Alvarado RS. El cuidado de enfermería desde sus dimensiones cognitivo, procedimental y actitudinal. un estudio en internos de enfermería. Barranca, 2023. [Tesis de pregrado]. [Barranca]: Universidad Nacional de Barranca; 2023.

17. Sánchez Hernández CA, Rebolledo Malpica D, García Martínez MA, Muñiz Granoble GJ. Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. Rev Conecta Lib ISSN 2661-6904. 26 de agosto de 2022;6(2):36-48.
18. Fajardo Buri EA, Maldonado Cárdenas NV. Percepción de los profesionales de salud sobre el rol del internado de enfermería en el distrito 01d06 [Tesis de pregrado]. [Ecuador]: Universidad Católica de Cuenca; 2021.
19. Cabrera Trujillo KM, Echegaray Ccapatinta MP. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño del interno desarrollado en el Hospital Antonio Lorena – Cusco – 2018 [Tesis de pregrado]. [Cusco]: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2020.
20. Bruna Huaman TG, Jove Ccallohuanca F de A. Percepción del profesional de Enfermería sobre el desempeño de los internos de Enfermería en los hospitales y sedes docentes – asistenciales del MINSA, UNSAAC – 2020 [Tesis de pregrado]. [Cusco]: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2021.
21. Torres Cruz W. Percepción de las enfermeras sobre el cuidado que brindan los internos de enfermería instituto nacional de ciencias neurológicas barrios altos mayo 2017 [Tesis de pregrado]. [Lima]: Universidad Privada San Juan Bautista; 2018.
22. Jaque Rosas AA. Percepción del profesional de enfermería sobre el desempeño por competencias de los internos. Hospital San Juan de Dios. Caraz, 2017 [Tesis de pregrado]. [Caraz]: Universidad San Pedro; 2019.
23. Reyes Cuello I. Desempeño de las internas de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas - Filial Piura, según percepción de los profesionales de Enfermería del hospital José Cayetano Heredia Piura Agosto - Diciembre 2014 [Tesis de pregrado]. [Piura]: Universidad Alas Peruanas; 2017.
24. Quintana Atencio D, Tarqui Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. Arch Med. 2020;123-32.

25. Alzoubi MM, Ks H, Am R, Al-Zoubi KM, AL-Mugheed K, Alsenany SA, et al. Effect of total quality management intervention on nurse commitment and nurse performance: A quasi-experimental study. *Medicine (Baltimore)*. 6 de octubre de 2023;102(40): e35390.
26. Willman A, Bjuresäter K, Nilsson J. Newly graduated registered nurses' self-assessed clinical competence and their need for further training. *Nurs Open*. 2020;7(3):720-30.
27. Syafawani NA. Gambaran Kinerja Perawat Pada Proses Dokumentasi Asuhan Keperawatan. 9 de octubre de 2020 [citado 12 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://osf.io/bcf6d>
28. Permatasari KLO, Oktamianti P. The Relationship between Service Delivery and Work Engagement on Nurse Performance at Bali Mandara Hospital 2022. *J Soc Sci*. 10 de enero de 2023;4(1):143-51.
29. Oermann MH, De Gagne JC, Phillips BC. Chapter 12: assessment methods. En: *Teaching in Nursing and Role of the Educator, Second Edition: The Complete Guide to Best Practice in Teaching, Evaluation, and Curriculum Development*. Springer Publishing Company; 2017.
30. López Gómez E. En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Rev Currículum Form Profr*. 2016;20(1):311-22.
31. Immonen K, Oikarainen A, Tomietto M, Kääriäinen M, Tuomikoski AM, Kaučič BM, et al. Assessment of nursing students' competence in clinical practice: A systematic review of reviews. *Int J Nurs Stud*. 1 de diciembre de 2019; 100:103414.
32. Mamani Avendaño YM, Cáceres López J. Desempeño laboral: una revisión teórica. *Univ Peru Unión* [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 14 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
33. Wu CS, Rong JR, Huang MZ. Factors associated with perceived stress of clinical practice among associate degree nursing students in Taiwan. *BMC Nurs*. 7 de junio de 2021;20(1):89.

34. Dube MB, Mlotshwa PR. Factors influencing enrolled nursing students' academic performance at a selected private nursing education institution in KwaZulu-Natal. *Curationis*. 28 de agosto de 2018;41(1):1850.
35. Moya-Salazar J, Quispe-Pariona R, Cañari B, Moya-Salazar B, Goicochea-Palomino EA. Community and hospital academic performance of working nurse interns: A mixed-methods study in Peru. *SAGE Open Med*. 16 de noviembre de 2023; 11:20503121231208643.
36. Amir MF, Fediyanto N, Rudyanto HE, Nur Afifah DS, Tortop HS. Elementary students' perceptions of 3Dmetric: A cross-sectional study. *Heliyon*. junio de 2020;6(6): e04052.
37. Corbin CM, Downer JT, Ruzek EA, Lowenstein AE, Brown JL. Correlates of change in elementary students' perceptions of interactions with their teacher. *J Appl Dev Psychol*. 2020;69.
38. Goldstein EB, López Lecona M, Núñez Ramos A, Peralta Rosales L. *Sensación y percepción*. 9a ed. México: Cengage Learning; 2013. 459 p.
39. Forigua JC. *Atención, sensación y percepción*. Bogotá D.C.: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina; 2018. 98 p.
40. McDonald S. Perception: A Concept Analysis. *Int J Nurs Knowl*. 1 de febrero de 2012;23:2-9.
41. Finkelman A. *Quality Improvement: A Guide for Integration in Nursing: A Guide for Integration in Nursing*. 2020. 500 p.
42. Santos CA, Ortigoza A, Barrios CJC. Nursing students' perceptions of Clinical Clerkship. *Semin Med Writ Educ*. 21 de diciembre de 2023; 2:30-30.
43. Zhao L, Su Y, Jiang N, Zhou F, Liao L, Liu Y. Changes in professional commitment of undergraduate nurse students before and after internship: a longitudinal study. *BMC Med Educ*. 14 de abril de 2022;22(1):282.
44. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 351-2022/MINSA que aprueba la Directiva Administrativa 331-2022/MINSA/DIGEP

45. Irawan AG, Nursanti I. Penerapan Konsep Teori Model Patricia Benner Pada Asuhan Keperawatan Pasien Congestive Heart Failure Di Ruang Intensive Care Unit. *J Ilmu Kesehat Mandira Cendikia*. 10 de enero de 2024;3(1):65-71.
46. Uwalaka MC. Nurses' Attitudes and Challenges of Alcohol Abuse Disorder. A Systematic Literature Review [Bachelor's Thesis]. [Finlandia]: Novia University of Applied Sciences; 2023.
47. Dehn P, Munch Simonsen S, Olesen ML. Multidimensional factors determine skill acquisition development in Guided Self-Determination: A qualitative study. *Scand J Caring Sci*. 2023;37(2):549-60.
48. Goktas P, Kucukkaya A, Karacay P. Utilizing GPT 4.0 with prompt learning in nursing education: A case study approach based on Benner's theory. *Teach Learn Nurs*. 11 de enero de 2024.
49. Landers MG, O'Mahony M, McCarthy B. A Theoretical Framework to Underpin Clinical Learning for Undergraduate Nursing Students. *Nurs Sci Q*. 1 de abril de 2020;33(2):159-64.
50. Braungart MM, Braungart RG. Chapter 10. Educational and Learning Theories. En: *Philosophies and Theories for Advanced Nursing Practice*. 3th Edition. United State of America: Jones & Bartlett Learning; 2017. p. 721.
51. Mackintosh-Franklin C. Pedagogical principles underpinning undergraduate Nurse Education in the UK: A review. *Nurse Educ Today*. mayo de 2016; 40:118-22.
52. Ausubel DP, Novak JD, Hanesian H. *Educational Psychology: A Cognitive View*. Holt, Rinehart and Winston; 1978. 760 p.
53. Novak JD. *Learning, Creating, and Using Knowledge: Concept Maps as Facilitative Tools in Schools and Corporations*. New York, NY; 2009. 320 p.
54. Rumjaun A, Narod F. Social Learning Theory—Albert Bandura. En: Akpan B, Kennedy TJ, editores. *Science Education in Theory and Practice: An Introductory Guide to Learning Theory*. Cham: Springer International Publishing; 2020. p. 85-99. (Springer Texts in Education).

55. Stanley M, Banks S, Matthew W, Brown S. Operationalization of bandura's social learning theory to guide interprofessional simulation. *J Nurs Educ Pract*. 9 de julio de 2020; 10:61.
56. Supo DJ, Zacarías MH. Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. 2020. 352 p.
57. Álvarez Viera P. Ética e investigación. *Rev Bol Redipe*. 21 de febrero de 2018;7(2):122-49.
58. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Competencias esenciales en salud pública: un marco regional para las Américas. Washington, DC: OPS, 2013.
59. Cabañas M, Peña E, Reyna L, Godínez F, Telumbre Y. Pensamiento reflexivo y crítico en estudiantes de enfermería: un análisis cualitativo. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2838-2851. [Consultado el 03.05.2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5525
60. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). (2021). Código de ética del CIE para las enfermeras, 2021. Ginebra, Suiza. ISBN: 978-92-95099-96-8. [Consultado el 03.05.2025]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-06/ICN_Code-of-Ethics_SP_WEB.pdf
61. Espinoza E. El aprendizaje basado en problemas, un reto a la enseñanza superior. 2021. *Conrado*, 17(80), 295-303. [consultado el 03 de mayo de 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300295&lng=es&tlng=es.
62. Menzala R, Ortega E, Zanabria E. Uso de la rúbrica en la educación: Una revisión sistemática. 2024. *Horizontes. Rev Inv Ciencias de la Educación*. Volumen 8 / N° 34 / julio-septiembre. [consultado el 03 de mayo del 2025]. Disponible en: <https://revistahorizontes.org>
63. Vera M, Ramón M. Calidad del servicio de atención, cumplimiento de protocolos y manejo de normas de bioseguridad en las unidades de cuidados intensivos. 2021. *Revista Publicando*, 8(29), 45-53. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2170>.

64. Nightingale, F. (1860). Notes on Nursing: What It Is and What It Is Not. Harrison and Sons.
65. Subramaniam S, Sotheenathan K, Revathy U. Toma de decisiones clínicas en la atención de enfermería: práctica basada en la evidencia y antigüedad. 2015. Rev inter investigación de calidad, 9(1):77-88.
66. Bastable, S. B. (2016). Nurse as Educator: Principles of Teaching and Learning for Nursing Practice. Jones & Bartlett Learning.
67. Hernández M, Castañeda J. Farmacología en enfermería, 4.^a ed. 2024. Elsevier España.
68. Watson, J. Nursing: The Philosophy and Science of Caring. 2008. University Press of Colorado.
69. Leininger, M. Culture Care Diversity and Universality: A Worldwide Nursing Theory. 2002. Jones & Bartlett Publishers.
70. Dossey B, Keegan L. Holistic Nursing: A Handbook for Practice. Jones & Bartlett Learning. 8va edición. 2020.
71. Arnold E, Boggs K. Interpersonal Relationships: Professional Communication Skills for Nurses. Elsevier, 2022.
72. Cummings G, Lee H, MacGregor T. The Impact of Leadership on Nursing Outcomes. 2018. Journal of Nursing Management, 26(6), 843-849.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN
SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024**

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Pregunta de investigación: ¿Cuál es el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024?	General: - Determinar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024. Específicos: - Evaluar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024. - Investigar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024. - Examinar el desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.	Variable: Desempeño de los Internos de Enfermería Dimensiones: - Dimensión cognitiva - Dimensión procedimental - Dimensión actitudinal	Tipo de estudio: Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal. Población de estudio: Se desarrolló en 98 Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital General de Jaén. Técnica: Encuesta. Instrumentos: 2 cuestionarios. Procesamiento: Programa Excel 2021 y estadístico SPSS versión 26.0. Criterio ético y rigor científico: Principio respeto, beneficencia y justicia.

Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FILIAL JAÉN

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024

Instrucciones

A continuación, se presentan preguntas con múltiples alternativas de respuestas, sólo marca con un aspa (X) la alternativa que consideres correcta. Cuando termines, comprueba que has contestado todas las preguntas y que no has dejado ninguna en blanco. Le recordamos que se guardará total confidencialidad y su identidad se mantendrá en el anonimato.

I. DATOS GENERALES:

- | | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 1.1. Edad | <input type="text"/> en años | |
| 1.2. Sexo | a) Femenino
b) Masculino | |
| 1.3. Tiempo de servicio | <input type="text"/> en años | |
| 1.4. Tipo de contrato | a) Nombrado
b) Contrato Administrativo de Servicios (CAS) | |
| 1.5. Estudios de postgrado | a) Ninguno
b) Segunda especialidad
c) Maestría
c) Doctorado | |
| 1.6. Servicio donde labora | a) Emergencia Pediátrica
b) Emergencia Adulto
c) Hospitalización Cirugía
g) Alojamiento Conjunto. | d) Hospitalización Medicina
e) Hospitalización Pediatría
f) Neonatología |

II. DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA

Ahora indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las situaciones planteadas, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	Pocas Veces (PV)	Nunca (N)
2	2	1	0

DIMENSIÓN COGNITIVA	S	CS	PV	N
1. Responde acertadamente ante preguntas que se le realicen sobre cuidados de enfermería que debe efectuar en el servicio.				
2. Demuestra conocimientos sobre el Proceso de Cuidado de Enfermería.				
3. Demuestra conocimientos sobre las notas de enfermería.				
4. Demuestra conocimientos sobre el proceso administrativo.				
5. Sustenta con adecuadas bases conceptuales los procedimientos que realiza con el paciente.				
6. Planifica y ejecuta charlas educativas dirigidas al paciente y familia en base a los diagnosticado.				
7. Demuestra conocimientos sobre educación sanitaria.				
DIMENSIÓN PROCEDIMENTAL	S	CS	PV	N
8. Realiza procedimientos siguiendo el orden y la coherencia de una guía de procedimientos, utilizando las normas de bioseguridad, en coordinación y supervisión con el enfermero (a) responsable.				
9. Identifica oportunamente las necesidades afectadas en las personas derivadas del proceso salud- enfermedad.				
10. Recopila datos relevantes realizando los registros de enfermería, la observación, examen físico y entrevista.				
11. Formula diagnósticos de enfermería estableciendo prioridades.				
12. Elabora un plan de cuidados de enfermería teniendo en cuenta los niveles de atención de salud e involucra al paciente y la familia.				
13. Determina con prontitud las prioridades asistenciales.				
14. Administra el tratamiento farmacológico según prescripción médica al paciente de manera segura.				
DIMENSIÓN ACTITUDINAL	S	CS	PV	N
15. Apoya emocionalmente al paciente y familia, durante la atención.				

16. Es responsable y cumple las actividades encomendadas para con el paciente.				
17. Es respetuoso y atento cuando brinda cuidados al paciente.				
18. Demuestra un comportamiento ético frente a los problemas derivados de la gestión del cuidado.				
19. Informa al paciente y familiares sobre los procedimientos a realizarse.				
20. Demuestra iniciativa y liderazgo en la organización de los servicios de enfermería.				

¡Gracias por su participación!

Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FILIAL JAÉN

DIMENSIONES Y PUNTOS DE CORTE ASIGNADOS PARA CADA CATEGORÍA

DIMENSIÓN	TOTAL, DE ITEMS	ITEMS	CATEGORÍA
Dimensión Cognitiva	7	Ítems del 1 al 7	Favorable: >10 Poco Favorable: 3–4 No Favorable: <3
Dimensión Procedimental	7	Ítems del 8 al 14	Favorable: >10 Poco Favorable: 3–4 No Favorable: <3
Dimensión Actitudinal	6	Ítems del 15 al 20	Favorable: >8 Poco Favorable: 2–3 No Favorable: <2

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA****FILIAL JAÉN****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, en pleno uso de mis facultades mentales declaro estar de acuerdo con mi participación en la investigación “Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024”. Realizado por la ex alumna de Enfermería Blanca Gisela Vilchez Castro y asesorada por el Dr. Emiliano Vera Lara.

Cabe recalcar que fui informado sobre los objetivos de la investigación y los datos que brinde serán anónimos y toda la información será usada solo para la investigación.

Jaén, ____ de febrero del 2024

Firma

Anexo 5

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
SECCION JAEN

"Horte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1962
Rectoría N° 1368 - Plaza de Armas - Telf. 051 960
JAEEN - PERU

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra independencia, y de la Conmemoración de las
Batallas de Jaén y Ayacucho"*

Jaén, 26 de junio de 2024

OFICIO N° 0412-2024-SJE-UNC

Señora
DRA. DIANA MERCEDES BOLÍVAR JOO
DIRECTORA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN

CIUDAD

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo manifestarle que, la ex alumna BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO, realizará el trabajo de investigación: "DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024, con fines de optar el título de Licenciada en Enfermería.

En este sentido, encontrándose en la etapa de ejecución del Proyecto y siendo necesario la aplicación del instrumento de investigación, solicito a usted, la autorización correspondiente para que la referida ex alumna pueda efectuar la aplicación de un Cuestionario, dirigido a los profesionales de Enfermería de su representada, a partir de la fecha y/o durante el período que se requiera para la recolección de datos.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Diana Mercedes Bolívar Joo
Docente (a) EAPE - F.J.

C.C. Archivo.
MAVS/rm.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN
DE ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS**

Señora
DRA. DIANA MERCEDES BOLIVAR JOO
DIRECTORA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN

Presente.

Yo, Vilchez Castro Blanca Gisela, identificada con DNI N° 75285116, con domicilio en Calle San Martín N° 1140 - Jaén, celular 996258892, ex alumna egresada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca-Filial Jaén. Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

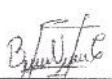
Que, estando en el proceso de ejecución de Proyecto de Investigación, titulado: **"DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - FILIAL JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024"** solicito a Ud. Señora directora se me conceda la autorización para poder aplicar la encuesta a los profesionales de Enfermería del Hospital General de Jaén con fines académicos.

POR LO EXPUESTO:

Agradezco anticipadamente por su atención que brinde al presente, le reitero las muestras de nuestra especial consideración y estima.

Jaén, 03 de julio del 2024




BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO
DNI N° 75285116

Anexo 6

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
HOSPITAL GENERAL JAÉN
DIRECCIÓN EJECUTIVA



DESCENSO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRERES
AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO

EXPEDIENTE N° 001047-2024-018338
Jaén, 27 de noviembre de 2024
CARTA N° D515-2024-GR.CAJ-DRS-HGJ/DE



Firmado digitalmente por BOLIVAR JOO
Diana Mercedes FAU 20453744168 soft
Hospital Jaén - DE - Dr.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/11/2024 09:16 p. m.

Señora
VILCHEZ CASTRO, Blanca Gisela
vilchezgisela992@gmail
CALLE SAN MARTIN 1120 CENT JAEN

Presente. -

Asunto : **AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS EN EL SERVICIO DE ENFERMERIA.**

Referencia : **SOLICITUD S/N (MAD3: 001047-2024-018338)**

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y comunicarle que, en coordinación con el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, se le concede **autorización** para la aplicación de encuesta en el Servicio de Enfermería y así ejecutar su Proyecto de Investigación titulado **"DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA-FILIAL JAEN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN 2024"**. A fin de prevenir riesgos un miembro de la universidad deberá hacer el acompañamiento para la aplicación de la encuesta.

Para tal cumplimiento, la presente autorización tiene vigencia de 60 días, a partir del mes de diciembre en los siguientes días:

- 07/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)
- 10/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)
- 11/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)
- 13/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)
- 23/12/2024 Turno Mañana y Tarde. (8am a 2pm y de 2pm a 7pm)
- 24/12/2024 Turno Tarde. (2pm a 7pm)
- 27/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)
- 28/12/2024 Turno Tarde. (2pm a 7pm)
- 31/12/2024 Turno Mañana. (8am a 2pm)

Agradeciendo la atención que se sirva a la presente, hacemos propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración.

Atentamente,

DIANA MERCEDES BOLIVAR JOO
Directora
DIRECCIÓN EJECUTIVA



Firmado digitalmente por
ENRIQUEZ LAURENTE Julio
FAU 20453744168 hard
Hospital Jaén - UADI - Jéf. (e)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/11/2024 05:49 p. m.

Av. Pakamuros Nro. 1289

(076)431400

www.gob.regioncajamarca.gob.pe/hospitaljaen

Esta es una copia a demás de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Cajamarca, aplicando la Ley N° 25 del D.S. 070-2013-FORM y la Decretada Disposición Complementaria Final del D.S. 006-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificadas en la dirección web: <https://gob.regioncajamarca.gob.pe> al dar la impresión al código 4E6126

Pag. 1 de 1

Anexo 7

DATOS COMPLEMENTARIOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén

Características Sociodemográficas		Resultados	
		Usuarios	Porcentaje
Edad	25 a 35 años	22	27,2
	36 a 45 años	39	48,1
	46 a 55 años	19	23,5
	56 a 65 años	1	1,2
Sexo	Femenino	65	80,2
	Masculino	16	19,8
Tiempo de servicio	Menor a 1 año	2	2,5
	1 a 10 años	52	64,2
	11 a 20 años	25	30,9
	21 a 30 años	2	2,5
Tipo de contrato	Nombrado	38	46,9
	CAS	43	53,1
Estudios de postgrado	Ninguno	18	22,2
	Segunda especialidad	54	66,7
	Maestría	9	11,1
	Doctorado	0	0,0
Servicio donde labora	Emergencia Pediátrica	8	9,9
	Emergencia Adulto	25	30,9
	Hospitalización Cirugía	13	16,0
	Hospitalización Medicina	14	17,3
	Hospitalización Pediatría	9	11,1
	Neonatología	4	4,9
	Alojamiento Conjunto	8	9,9

En la Tabla 1 se observa que el 48,1% (39) tienen una edad promedio entre 36 a 45 años, el 27,2% (22) tienen una edad promedio de 25 a 35 años, mientras, y el 23,5% (19) tienen edad promedio entre 46 a 55 años; el 80,2% (65) son del sexo femenino y solo el 19,8% (16) son el masculino. Asimismo, el 64,2% (52) tienen un tiempo de servicio promedio de 1 a 10 años, el 30,9% (25) tienen un tiempo de servicio promedio de 11 a 20 años 2,5%. El 46,9% (38) son nombrados, el 53,1% (43) tienen un tipo de contrato CAS. Por otro lado, el 66,7% (54) han realizado una segunda especialidad y el 11,1% (9) una maestría y 22,2% (18) no tienen estudios de postgrado. Del mismo modo, el 9,9% (8) laboran en el servicio de emergencia pediátrica, mientras que, el 30,9% (25) laboran en el servicio emergencia adulto, del mismo modo, el 16% (13) laboran en hospitalización cirugía, asimismo, el 17,3% (14) laboran en hospitalización medicina, además, el 11,1% (9) laboran en hospitalización pediatría, de igual manera el 4,9% (4) laboran en neonatología y el 9,9% (8) laboran en alojamiento conjunto.

Tabla 2. Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Indicador	0		20		40		60	
	Nunca		Pocas veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1. Responde acertadamente ante preguntas que se le realicen sobre cuidados de enfermería que debe efectuar en el servicio.	0	0,0	20	24,7	60	74,1	1	1,2
2. Demuestra conocimientos sobre el Proceso de Cuidado de Enfermería.	0	0,0	16	19,8	55	67,9	10	12,3
3. Demuestra conocimientos sobre las notas de enfermería.	1	0,1	16	19,8	49	60,5	16	19,8
4. Demuestra conocimientos sobre el proceso administrativo.	1	1,2	32	39,5	39	48,1	9	11,1
5. Sustenta con adecuadas bases conceptuales los procedimientos que realiza con el paciente.	1	1,2	24	29,6	47	58,0	9	11,1
6. Planifica y ejecuta charlas educativas dirigidas al paciente y familia en base a los diagnosticados.	5	6,2	24	29,6	44	54,3	8	9,9
7. Demuestra conocimientos sobre educación sanitaria.	0	0,0	24	29,6	46	56,8	11	13,6
8. Realiza procedimientos siguiendo el orden y la coherencia de una guía de procedimientos, utilizando las normas de bioseguridad, en coordinación y supervisión con el enfermero (a) responsable.	0	0,0	17	21,0	57	70,4	7	8,6
9. Identifica oportunamente las necesidades afectadas en las personas derivadas del proceso salud-enfermedad.	1	1,2	24	29,6	41	50,6	15	18,5
10. Recopila datos relevantes realizando los registros de enfermería, la observación, examen físico y entrevista.	0	0,0	16	19,8	57	70,4	8	9,9
11. Formula diagnósticos de enfermería estableciendo prioridades.	1	1,2	21	25,9	43	53,1	16	19,8
12. Elabora un plan de cuidados de enfermería teniendo en cuenta los	2	2,5	22	27,2	45	55,6	12	14,8

niveles de atención de salud e involucra al paciente y la familia.

13.Determina con prontitud las prioridades asistenciales.	0	0,0	22	27,2	46	56,8	13	16,0
14.Administra el tratamiento farmacológico según prescripción médica al paciente de manera segura.	1	1,2	14	17,3	53	65,4	13	16,0
15.Apoya emocionalmente al paciente y familia, durante la atención.	1	1,2	17	21,0	54	66,7	9	11,1
16.Es responsable y cumple las actividades encomendadas para con el paciente.	0	0,0	16	19,8	55	67,9	10	12,3
17.Es respetuoso y atento cuando brinda cuidados al paciente.	0	0,0	11	13,6	47	58,0	23	28,4
18.Demuestra un comportamiento ético frente a los problemas derivados de la gestión del cuidado.	0	0,0	16	19,8	52	64,2	13	16,0
19.Informa al paciente y familiares sobre los procedimientos a realizarse.	0	0,0	23	28,4	41	50,6	17	21,0
20.Demuestra iniciativa y liderazgo en la organización de los servicios de enfermería.	0	0,0	24	29,6	47	58,0	10	12,3

Figura 1. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

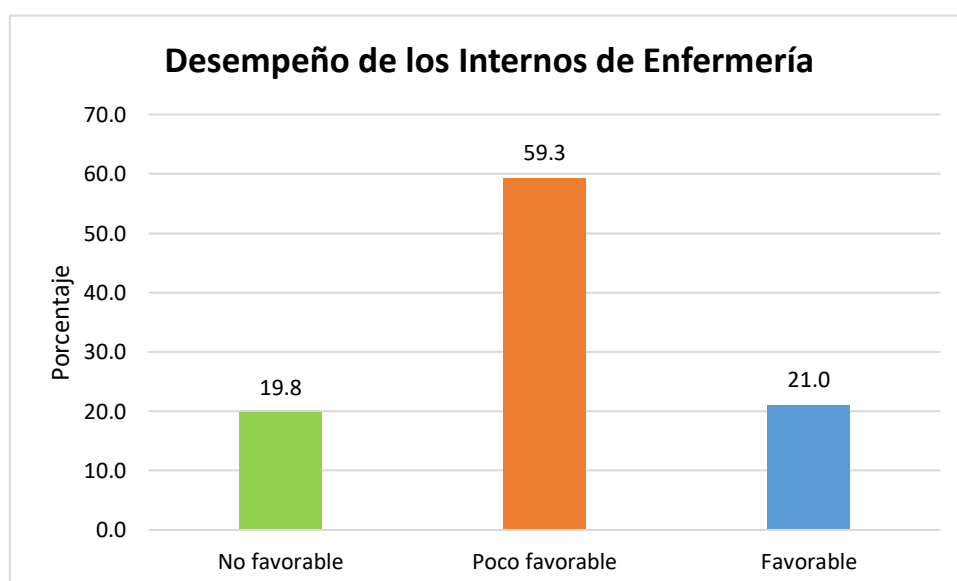


Tabla 3. Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Indicador	Nunca		Pocas veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Responde acertadamente ante preguntas que se le realicen sobre cuidados de enfermería que debe efectuar en el servicio.	0	0,0	20	24,7	60	74,1	1	1,2
Demuestra conocimientos sobre el Proceso de atención de enfermería.	0	0,0	16	19,8	55	67,9	10	12,3
Demuestra conocimientos sobre las notas de enfermería.	1	0,1	16	19,8	49	60,5	16	19,8
Demuestra conocimientos sobre el proceso administrativo.	1	1,2	32	39,5	39	48,1	9	11,1
Sustenta con adecuadas bases conceptuales los procedimientos que realiza con el paciente.	1	1,2	24	29,6	47	58,0	9	11,1
Planifica y ejecuta charlas educativas dirigidas al paciente y familia en base a los diagnosticado.	5	6,2	24	29,6	44	54,3	8	9,9
Demuestra conocimientos sobre educación sanitaria.	0	0,0	24	29,6	46	56,8	11	13,6

Figura 2. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión cognitiva, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

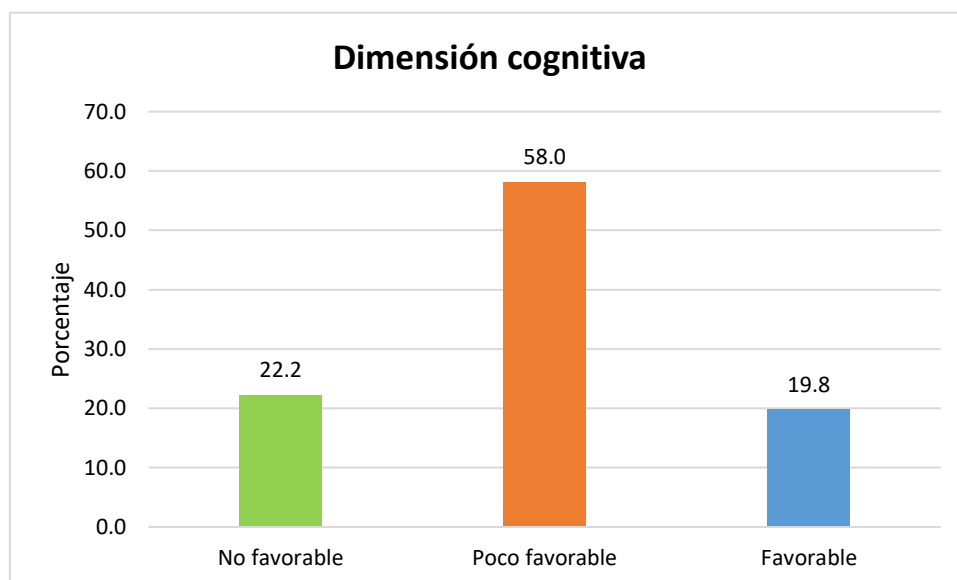
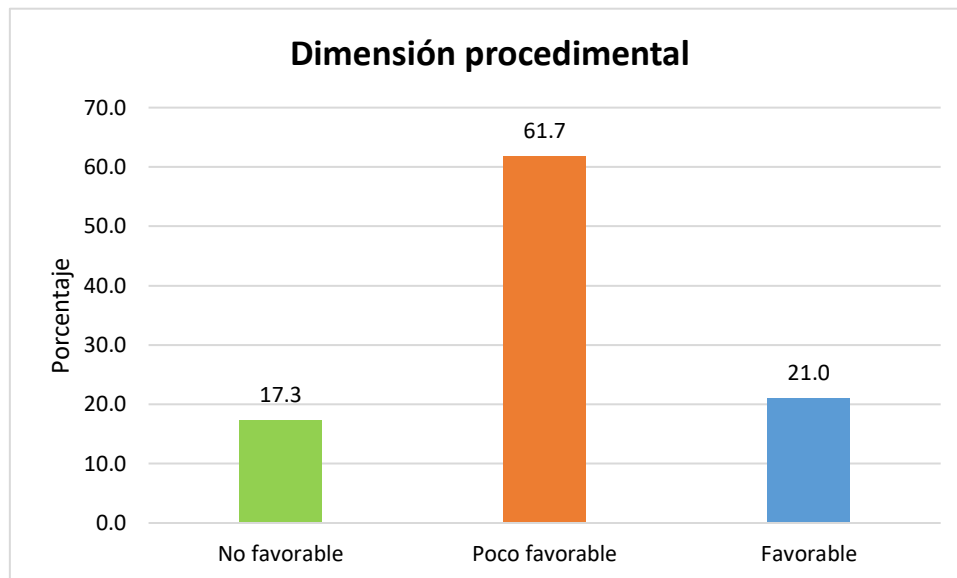


Tabla 4. Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Indicador	Nunca		Pocas veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Realiza procedimientos siguiendo el orden y la coherencia de una guía de procedimientos, utilizando las normas de bioseguridad, en coordinación y supervisión con el enfermero (a) responsable.	0	0,0	17	21,0	57	70,4	7	8,6
Identifica oportunamente las necesidades afectadas en las personas derivadas del proceso salud-enfermedad.	1	1,2	24	29,6	41	50,6	15	18,5
Recopila datos relevantes realizando los registros de enfermería, la observación, examen físico y entrevista.	0	0,0	16	19,8	57	70,4	8	9,9
Formula diagnósticos de enfermería estableciendo prioridades.	1	1,2	21	25,9	43	53,1	16	19,8
Elabora un plan de cuidados de enfermería teniendo en cuenta los niveles de atención de salud e involucra al paciente y la familia.	2	2,5	22	27,2	45	55,6	12	14,8
Determina con prontitud las prioridades asistenciales.	0	0,0	22	27,2	46	56,8	13	16,0
Administra el tratamiento farmacológico según prescripción médica al paciente de manera segura.	1	1,2	14	17,3	53	65,4	13	16,0

Figura 3. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

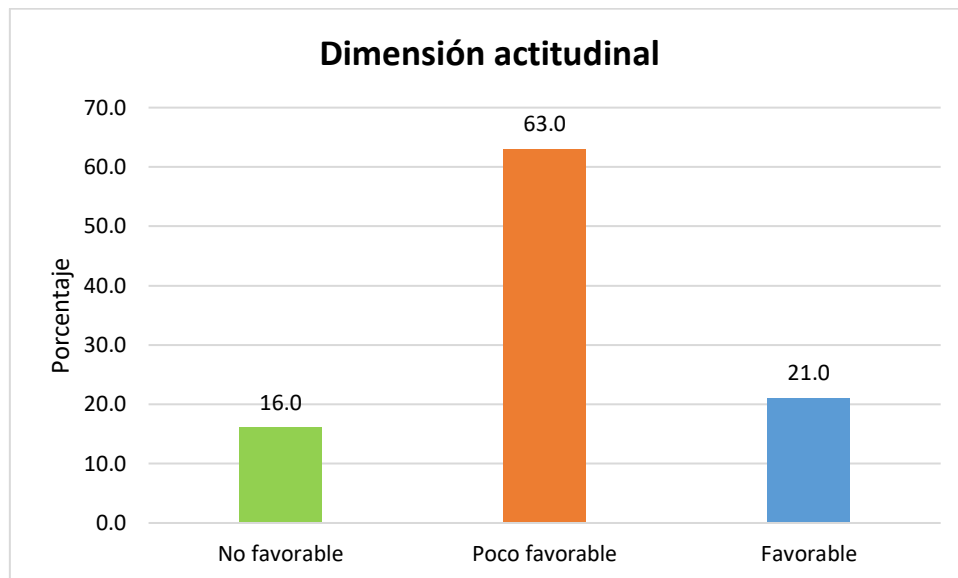


En la figura 3 se observa el nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión procedimental según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024; en donde se determinó que presentan un nivel no favorable en un 17,3%, mientras que se presentó un nivel poco favorable en un 61,7% y un 21% en un nivel favorable.

Tabla 5. Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

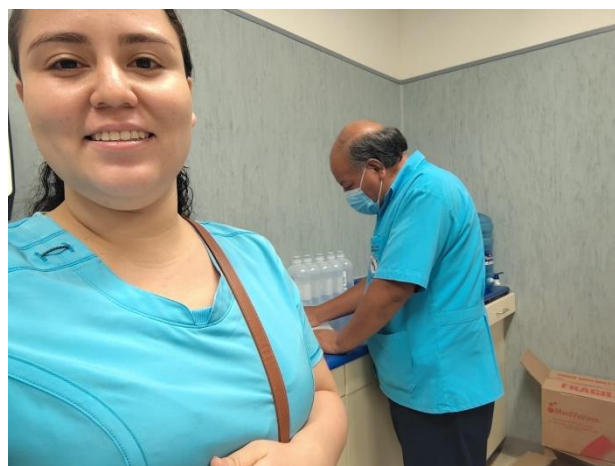
Indicador	Nunca		Pocas veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Apoya emocionalmente al paciente y familia, durante la atención.	1	1,2	17	21,0	54	66,7	9	11,1
Es responsable y cumple las actividades encomendadas para con el paciente.	0	0,0	16	19,8	55	67,9	10	12,3
Es respetuoso y atento cuando brinda cuidados al paciente.	0	0,0	11	13,6	47	58,0	23	28,4
Demuestra un comportamiento ético frente a los problemas derivados de la gestión del cuidado.	0	0,0	16	19,8	52	64,2	13	16,0
Informa al paciente y familiares sobre los procedimientos a realizarse.	0	0,0	23	28,4	41	50,6	17	21,0
Demuestra iniciativa y liderazgo en la organización de los servicios de enfermería.	0	0,0	24	29,6	47	58,0	10	12,3

Figura 4. Nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.



En la figura 4 se observa el nivel de desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén en la dimensión actitudinal según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024; en donde se determinó que presentan un nivel no favorable en un 16%, mientras que se presentó un nivel poco favorable en un 63% y un 21% en un nivel favorable.

FOTOGRAFIAS QUE ACREDITAN EL RECOJO DE DATOS



Anexo 11

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

“Norte de la universidad peruana”

Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio digital institucional

Formulario de autorización

1. Datos del autor:

Nombres y apellidos: Blanca Gisela Vilchez Castro

DNI N°: 75285116

Correo electrónico: bvilchezc17_1@unc.edu.pe

Teléfono: 996258892

2. Grado, título o especialidad

☐

Bachiller

☒

Título

☐

Magister

☐

Doctor

3. Tipo de investigación

☒

Tesis

☐

Trabajo académico

☐

Trabajo de investigación

☐

Trabajo de suficiencia profesional

Título: Desempeño de los Internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén, según la percepción del Profesional de Enfermería del Hospital General de Jaén, 2024.

Asesor: Dr. Emiliano Vera Lara

DNI N°: 27740444

Código ORCID: 0000-0002-2589-4368

Año: 2024

Escuela Académico/ Unidad: Escuela Académico Profesional de Enfermería Filial Jaén

4. Licencias

a) Licencia Estándar

¹Tipos de investigación

Tesis: Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una Licencia no exclusiva para reproducir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición al público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido o por conocer, a través de los diversos servicios previstos de la universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia y, así mismo garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre de los autores del trabajo de investigación, y no hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con un X)

- ☒ Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
☐ Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha.
☐ No autorizo.

b) licencias Creative Commons²

- ☒ Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación.
☐ No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.


 Firma

12/08/2025

²Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias creative commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1,962

Bolívar N° 1368 Placa de Armas - Telf. 431907

JAEN PERU

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERIA

En Jaén, siendo las 10.00 am del 08 de agosto del 2025, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente Auditorium de la Escuela Académico Profesional de Enfermería – Sede Jaén, de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

DESEMPEÑO DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – FILIAL JAÉN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, 2024

Presentado por el(a) Bachiller: **BLANCA GISELA VILCHEZ CASTRO**.

Siendo las 12.00 pm del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: Muy buena, con el calificativo de 17 (Diecisiete), con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra APTA para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA**.

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	Dra Albila Beatriz Domínguez Palacio	
Secretario(a):	Mg Milagro de Jesús Portal Castañeda	
Vocal:	MCS Urfiles Bustamante Quiroz	
Accesitaria:		
Asesor (a):	Dr Emiliano Vera Lara	
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

REGULAR (12-13)

MUY BUENO (17-18)

REGULAR BAJO (11)

BUENO (14-16)

DESAPROBADO (10 a menos)