



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Enfermería

**Autopercepción del logro de competencias genéricas de
Tuning por internos de Enfermería de una universidad
pública. 2018.**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

AUTOR

Clarisa Liliana FIGUEROA SAEZ

ASESOR

Mg. Tula Margarita ESPINOZA MORENO

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Figuroa, C. Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)



FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A)
EN ENFERMERÍA**

En la ciudad de Lima, al cuarto día del mes de marzo del año dos mil diecinueve y en cumplimiento a lo señalado en el inciso "c" del Art. 113 del estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. N° 03013-R-2016), se ha realizado la sustentación de la tesis titulada **"AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS DE TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA.2018."**, sustentada por la Bachiller en Enfermería:

CLARISA LILIANA FIGUEROA SAEZ

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, habiendo obtenido el calificativo de:


DIECISIETE (17)

Lo que se da fe:


DRA. TERESA CATALINA SURCA ROJAS
Presidenta


MG. MARGARITA LLUNCOR LLUNCOR
Miembro


DRA. MARIA JOSEFA ARCAJA MONCADA
Miembro


MG. TULA MARGARITA ESPINOZA
MORENO
Asesor (a)



RALP/vgd

Av. Grau 755 – Lima 1 – Apartado Postal 529 – Lima 100 – Perú, E.A.P. de Enfermería 619 7000 anexo 4619
Web: www.unmsm.edu.pe/medicina - E-mail de la Escuela de Enfermería:
epenfermeria.medicina@unmsm.edu.pe

**Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning
por internos de enfermería de una universidad pública. 2018**

Un reconocimiento especial a la Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno por su paciencia, experiencia, conocimiento y aliento constante brindado.

Un agradecimiento especial a Luis y Liliana que desde pequeña me inculcaron a ser perseverante y seguir mis sueños.

Un agradecimiento a Joyce y Olivia por su apoyo incondicional y ánimos para concluir la presente investigación.

ÍNDICE	PÁG.
RESUMEN	viii
PRESENTACIÓN	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema, Delimitación y Formulación	4
1.2 Formulación de objetivos.	9
1.2.1 Objetivo general.	9
1.2.2 Objetivos específicos.	9
1.3 Justificación de la investigación.	10
CAPITULO II: BASES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS.	
2.1. MARCO TEÓRICO.	12
2.1.1 Antecedentes del estudio.	12
2.1.1.1 Antecedentes Internacionales	12
2.1.1.2 Antecedentes Nacionales	19
2.1.2 Base Teórica Conceptual.	23
2.1.3 Definición operacional de términos.	47
2.2. DISEÑO METODOLÓGICO.	48
2.2.1 Tipo de investigación.	48
2.2.2. Descripción del Área de Estudio	48
2.2.3 Población.	49
2.2.4 Criterios de inclusión.	50
2.2.5 Criterios de exclusión.	50
2.2.6 Criterios de eliminación	50
2.2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50

2.2.8	Proceso de recolección y análisis estadístico de los datos.	50
2.2.9	Validez y confiabilidad.	52
2.2.10	Consideraciones éticas.	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
3.1.	Resultados	54
3.2.	Discusión	61
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.		
4.1	Conclusiones.	68
4.2.	Recomendaciones.	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		70
ANEXO		

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág.
1. Autopercepción del logro de las competencias genéricas de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima-Perú.2018	54
2. Autopercepción del logro de las competencias genéricas instrumentales de Tuning por internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú. 2018	55
3. Promedio de autopercepción del logro de las competencias genéricas instrumentales de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú 2018	56
4. Autopercepción del logro de las competencias genéricas interpersonales de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú. 2018	57
5. Promedio de autopercepción del logro de las competencias genéricas interpersonales de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú 2018	58
6. Autopercepción del logro de las competencias genéricas sistémicas de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú. 2018	59
7. Promedio de autopercepción del logro de las competencias genéricas sistémicas de Tuning por internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú 2018	60

RESUMEN

Objetivo: Determinar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas de Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. **Materiales y métodos:** Investigación cuantitativa, descriptiva, corte transversal y nivel aplicativo; se aplicó como instrumento una encuesta con escala de Likert modificada a 60 internos de enfermería. **Resultados:** Los internos de enfermería de la UNMSM autoperciben sus competencias genéricas como bastante logradas el 65% y un 35% como muy logradas. **Conclusiones:** Los internos de Enfermería autoperciben que sus competencias genéricas instrumentales de Tuning se encuentran bastante logradas, resaltando la Comunicación Oral y escrita y Conocimientos generales de la profesión como competencias muy logradas, siendo que la competencia auto percibida como poco lograda es el Conocimiento de un segundo idioma. Sus competencias genéricas sistémicas las autoperciben como bastante logradas con tendencia a muy logradas, resaltando la Motivación, la preocupación por la calidad, y la creatividad como muy logradas. Sus competencias genéricas interpersonales de Tuning las autoperciben como muy logradas, resaltando el Compromiso ético, la Habilidad de trabajo en equipo y Habilidades interpersonales como muy logradas y la competencia Habilidad para trabajar en contextos internacionales como poco lograda.

Palabras claves: Autopercepción de competencias, competencias genéricas del Tuning, competencias en internos de enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the self-perception of the level of achievement of the generic skills of Tuning in nursing interns of the National University of San Marcos. **Materials and methods:** This study is quantitative, descriptive and cross-sectional; survey was applied with a modified Likert scaling instrument to a population made up of 60 nursing interns from a public university in Lima. **Results:** The self-perception of the level of achievement of the generic competences of Tuning by the nursing interns is 65% a lot achieve and very achieve by the 35% in an achievement level reached, according to the dimensions it is perceived in a level of achievement in process in three types of generic competences. **Conclusions:** The self-perception of the achievement in the level of reached are on the following instrumental competences: oral and written communication, the practical experience of the profession, the ability to make decisions, and the instrumental competence in process with greater tendency to initial level is the Knowledge of a second language; the competences of interpersonal skills with self-perception of achieved reached are: Ethical commitment, skill in team work, interpersonal skills and appreciation of cultural diversity, and interpersonal competence of the process with a high initial level tendency is :Ability to work in international contexts; and the self-perception of achievement at the level reached are in the systemic competences: Motivation, concern for quality, creativity, the ability to apply knowledge in practice, initiative and entrepreneurial spirit, ability to work in an autonomous way.

Keywords: Self-perception competences, Tuning generic competences, nursing internship's competences

PRESENTACIÓN

La formación universitaria del enfermero peruano data más de medio siglo, ya que antes la educación era impartida a través de escuelas de enfermería afiliadas al Ministerio de Salud, donde la formación tenía un carácter más técnico; en 1958 la Universidad Nacional de Huamanga fue la pionera a nivel universitaria en la creación de la Escuela Profesional de Enfermería y en 1964 la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Decana de América, en convenio tripartita con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Ministerio de Salud crean la Escuela Profesional de Enfermería otorgándole un merecido reconocimiento a la profesión de enfermería y su formación a nivel universitario.¹

En la actualidad, en Perú existe cerca de 65 Escuelas Profesionales de Enfermería² que intentan cubrir la demanda del recurso humano enfermero tanto en el sector público como privado, ya que se encuentra en desequilibrio la distribución de enfermeras, por un parte en las grandes capitales hay mayor concentración mientras que la proporción enfermera por habitante tiene un índice bajo en provincias. Sin embargo, la exigencia del actual mercado laboral hace que la selección de personal sea cada vez más competitiva, exigiendo del profesional enfermero poseer más conocimientos, ser más hábil en su campo y tener una actitud apropiada, aspectos que en conjunto son denominados competencia.

La formación profesional es holística, por tanto las universidades como centros formadores deben de gestionar las currículas de estudio, con el fin del desarrollo de competencias del estudiante correspondientes a la carrera profesional, a su formación personal y aquellas que permitan insertarse al mundo globalizado, según Tuning las competencias se dividen en competencias genéricas o transversales (favorecen la socialización y los aprendizajes continuados a lo largo de la vida),

competencias específicas (propias de la profesión) y competencias básicas (alcanzadas durante la formación básica regular)³.

Asimismo, Tuning contempla a las competencias genéricas las más relevantes, útiles y perdurables, porque consideran a los conocimientos, habilidades y actitudes favorables a la continuidad del aprendizaje profesional tales como habilidades sociales, capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas así también capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales.⁴

Dentro de este marco, el interno de enfermería se ubica como el estudiante de quinto y a su vez último año de estudios de la carrera, que realiza sus prácticas pre-profesionales durante un año, la mitad en el área comunitaria y la otra mitad en el área hospitalaria donde se integra a distintos servicios para brindar atención integral de enfermería, motivo por el cual es sumamente relevante que haya afianzado todos sus conocimientos previos, así como el logro de las competencias necesarias para insertarse al mundo laboral en una sociedad globalizada.

La evaluación de las competencias se ha ido transformando y adaptándose con el fin de hallar una adecuada apreciación del logro de las competencias, diversos autores han determinado una metodología como Miller o Fernandez-March, entre otros; Tuning considera metodología donde la evaluación es realizada por los propio estudiantes, por los docentes y por los empleadores para conseguir diferentes perspectivas y un resultado más objetivo; sin embargo se tiene en cuenta que la persona más indicada para determinar el nivel logrado de las competencias genéricas: es uno mismo; así que la autopercepción de los internos será crucial para esta investigación ya que el interno tendrá que exteriorizar el conjunto de sus valoraciones respecto de sus capacidades relacionadas directamente con sus creencias, actitudes, deseos, expectativas.⁵

Es por ello, que la presente investigación busca determinar la autopercepción del logro de las competencias genéricas y lo hace en el Marco del Proyecto Tuning, este proyecto originalmente europeo y aplicado en Latinoamérica tiene como objetivo sintonizar la educación impartida por las universidades.⁴

Esta investigación está conformada por cuatro capítulos que se desarrollan de la siguiente manera: Capítulo I: constituido por: planteamiento del problema, formulación de objetivos y justificación del estudio; Capítulo II: dividido en: Marco Teórico y Diseño Metodológico; Capítulo III: conformado por los resultados de datos generales y específicos y Capítulo IV: constituido por las conclusiones de la investigación y las recomendaciones respectivas.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el mercado laboral es cada vez más exigente y busca seleccionar recursos humanos profesionales cada vez más calificados y competitivos, lo que conlleva a replantear la formación profesional a fin que esté en “sintonía con los cambios sociales, la tecnología, el sector laboral y profesional”.⁴

Debido a esta necesidad, hace más de un cuarto de siglo apareció la prioridad de realizar un cambio en el enfoque de la educación superior, la transformación fue en torno al proceso de enseñanza, fomentando la adopción del enfoque de competencias durante la etapa de formación universitaria. Las razones que brotaron para esta transformación estuvieron conexas a un argumento principal: había una crisis en la educación superior donde la sociedad, el mercado laboral y la realidad exigían competencias que no estaban de acorde con lo enseñado en las aulas universitarias.^{4, 6}

En base a lo anterior, el Enfoque Basado en Competencias de Tuning (EBC) tiene el objetivo de compenetrar los currículos de pregrado con “las necesidades del medio, el sector productivo nacional y la inserción internacional”⁷, desde una visión holística e integral de la formación educativa distinguida por el papel ejercido por el estudiante y el docente; así se coopera a la contextualización de los procesos de aprendizaje en la formación e impulsando la importancia de la sociedad en los estudios superiores.

A fines de la década de 1990, surgieron informes de análisis a la crisis de la educación superior y los objetivos que se planteaban, resaltando

por ejemplo, el Informe Delors (1996), que asume la educación como un instrumento necesario para el progreso de la humanidad, señalando a los niños y adolescentes como prioridad, revalorizando los aspectos éticos y culturales y resaltando la idea de educación permanente para dirigirse a una sociedad cognoscitiva ; así también se encuentra el informe Dearing (1997) en Inglaterra, llamado también “Higher Education in the Learning Society” donde se buscaba identificar las modificaciones relevantes que se producían en la sociedad y buscaba las bases del contexto en los que se desenvolvería en los próximos veinte años la educación superior; de igual manera podemos citar el Informe Attali en Francia, “Por un modelo europeo de enseñanza superior” en 1998 donde se identifican las diversas falencias dejadas por sistema universitario mientras la sociedad se iba transformando y el Informe Bricall de España, llamado Universidad 2000 donde se analizaba la situación real de las universidades para confrontarse en los próximos 20 años; como apreciamos, Así el informe Attali y el Informe Bricall proponían una reforma para obtener mejores en las universidades públicas e impulsar modelo europeo de calidad, sumado al Proceso de Bolonia que tenía el objetivo de ser una potencia económica de conocimiento, con expectativas de ser la más activa y competitiva, teniendo la doctrina de la promoción del crecimiento económico sostenible, una mayor empleabilidad y cohesión social europea.^{8,9}

En este contexto se exigió a las instituciones de educación superior europeas que determinen puntos de referencia en común para las currículas y así tener como eje el “desarrollo de competencias, normalización y acuerdos generales acerca de la formación académica” donde se permitía la unificación de las universidades, resultando el Proyecto Tuning.⁴

Este proyecto llamado “Tuning”, iniciado en Europa, propuso una moderna visión de la enseñanza de pregrado y postgrado, este reciente enfoque comprende los resultados del aprendizaje como desempeños observables a nivel conceptual, procedimental y actitudinal. Estos desempeños escenifican lo que un estudiante debe conocer, analizar y ser capaz de demostrarlo cuando finalice sus estudios. De igual modo, implica el reto de obtener una malla curricular general en la formación inicial en los primeros años de educación universitaria, estudios generales, donde se tiene que destacar que las competencias genéricas y específicas sean desarrolladas.

Este proyecto que se desarrolló de manera exitosa en Europa, siendo desarrollado en América Latina por el interés de docentes latinoamericanos que deseaban que el sistema Universitario ingrese a la cultura de la autoevaluación y acreditación de la educación universitaria superior, siendo objetivo de dicho proyecto que los egresados de las instituciones implicadas adopten estas 30 competencias genéricas que ellos proponen con el propósito de que puedan satisfacer las exigencias de los contextos sociales.

El mayor interés recayó en el logro de las competencias genéricas, ya que son aquellas que permiten a los profesionales independientemente de la carrera a “adaptarse a los desafíos que le presenta la sociedad en la cotidianidad, tener un pensamiento flexible, saber interpretar, enfrentar y resolver situaciones problemáticas y afrontar las incertidumbres”. Así mismo, le facilitarán ser protagonistas de su propio aprendizaje, dado que mediante estas desarrolla capacidades esenciales en la sociedad del conocimiento.¹⁰

En este contexto, ubicamos a enfermería como “disciplina profesional, que se inserta en un conjunto de fuerzas vivas de la sociedad, en defensa de la vida y del planeta, y tiene como propósito superior

promover el bienestar del ser humano, a través de la gestión del cuidado, desde una dimensión holística, ética e interpersonal”¹¹ y de igual forma la Asociación de Enfermeras Americanas (ANA) la define como la “protección, promoción y optimización de la salud y las capacidades, prevenciones de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y tratamiento de la respuesta humana y el apoyo activo en la atención de individuos, familias, comunidades y poblaciones” ¹²Por lo cual es prioridad que los profesionales enfermeros logren las competencias tanto genéricas como específicas durante su formación profesional.

Entonces las enfermeras son profesionales con una gran labor que fundamentalmente es el cuidado del paciente, de otro ser humano semejante; por ello es la preocupación si los enfermeros durante su etapa de formación logran las competencias genéricas que demanda la sociedad y en especial este mundo globalizado para poder afrontar esta labor de manera pertinente. Por eso el deseo de trabajar con internos de enfermería que se encuentran finalizando sus estudios y poniendo en práctica todos los “conocimientos, habilidades y actitudes”⁶ aprendidas durante los 4 años de estudios previo, que se espera han logrado alcanzar y afianzar en este su último año de estudios conocido como el internado.

En el año 2013 se realizó un estudio sobre “Nivel de logro de las competencias genéricas e importancia que le conceden los internos de enfermería de la UNMSM.2013” elaborado por Rosa Corilloclla donde concluye que: “el nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de enfermería se encuentra en proceso y un porcentaje similar refieren que han alcanzado el logro de las competencias genéricas”; teniendo como antecedente un estudio en la misma universidad se busca evaluar el logro de competencias genéricas de los internos que

han estudiado con una malla curricular distinta a la evaluada en el 2013 ya que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) se ha estimado un déficit de personal de salud incluido de enfermería de 2,4 millones a nivel mundial y en especial en países de medianos y bajos ingresos; no obstante el querer superar este déficit involucra mejorar los estándares de calidad, si el profesional responde a los requerimientos del sistema y la relevancia del perfil profesional para cada nivel de atención.

Es así como se considera a los internos de enfermería como la población más pertinente para su autopercepción ya que tomaran en cuenta todos los escenarios donde han desenvuelto sus experiencias de aprendizaje y como han ido evolucionando su desempeño para el logro sus competencias genéricas.

Esta autopercepción del logro de competencias genéricas servirá a la casa de estudios para identificar las competencias con mayor falencia, resaltar las más sobresalientes y determinar el proceso a seguir para la mejora profesional del egresado sanmarquino.

Al interactuar con los internos de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos refieren sobre sí mismo y sus compañeros: “algunos internos faltan a la práctica, pero en la rotación de comunidad nos afecta a todos porque ya nos hemos comprometido con la población y no podemos defraudarla”, otra interna refiere: “En los exámenes la profesora coloca preguntas de temas que no estaban en el ppt, tenemos que buscar más fuentes”. Otro interno menciona que: “Si bien hemos llevado teoría y práctica estos 4 años, no se compara en el internado porque si bien tienes una tutora, muchas enfermeras esperan que sepamos absolutamente todo y nos comparan con otras universidades” Estas expresiones generan una gran preocupación y nos lleva a las siguientes interrogantes: ¿Se

encuentran preparados los internos para asumir todas las responsabilidades?, ¿Habrán logrado afianzar todos los conocimientos para ponerlos en práctica?, ¿Qué tan competentes son los internos de enfermería?, ¿La formación universitaria es acorde a las exigencias del mercado laboral?, ¿los internos de enfermería se encuentran satisfechos con la educación brindada?

1.1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas según Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2018?

1.2.FORMULACION DE LOS OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- Determinar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas según Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2018

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas instrumentales según Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2018
- Identificar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas interpersonales según Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2018

- Identificar la autopercepción del nivel de logro de competencias genéricas sistémicas según Tuning en internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2018

1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Evaluar el logro de las competencias genéricas es un requerimiento indispensable para confrontar los cambios continuos, producto de la competitividad y la globalización, a fin de obtener cualitativamente un producto mayor del éxito personal y profesional.

En la actualidad, el mercado laboral es más selectivo en la elección del personal a contratar, es por eso que exige ciertos requerimientos profesionales, sobre todo relacionados con la capacidad de análisis crítico, habilidades sociales, resolución de problemas, liderazgo, emprendimiento, entre otros, lo que amerita realizar la investigación.

La universidad como institución formadora debe ser la más interesada en evaluar el logro de competencias genéricas de sus egresados ya que con los resultados se determinara las posibles mejoras en la metodología de enseñanza o plan curricular a fin de reorientarlo al logro exitoso de estas competencias genéricas así como evaluarlas en distintas etapas para realizar un seguimiento de los estudiantes.

Si bien la UNMSM, adopto 10 competencias genéricas del Proyecto Tuning en el año 2010 en su perfil del egresado; se busca determinar la autopercepción del logro de las 30 competencias genéricas de Tuning, ya que en el marco de la globalización, movimiento migratorio educativo y la mejora de la calidad educativa, Tuning ha seleccionado estas 30 competencias genéricas desarrolladas en los proyectos en Europa y América Latina; por tanto evaluar el nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de enfermería al mismo nivel

que estudiantes de otros países y permitirá determinar si un enfermero peruano se encuentra en la capacidad de desempeñarse en ámbitos internacionales de manera satisfactoria.

Por tanto la presente investigación será de gran aporte para la universidad, los docentes formadores y los propios estudiantes para la gestión centrada en la persona con el fin de generar estrategias, adaptar espacios, crear propuestas que permitan desarrollar proyectos que se adecuen a las necesidades inmersas en los cambios constantes, lograr trabajar los procedimientos de calidad desde una adaptación constante.

CAPITULO II: BASES TEORICAS Y METODOLOGICAS

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1. ANTECEDENTES

Para este trabajo se han revisado diferentes investigaciones relacionadas al tema tanto en el ámbito internacional como nacional, dentro de los cuales tenemos los siguientes:

2.1.1.1. Antecedentes Internacionales

En 2017, Gladys Cora-Izquierdo y otros realizaron la investigación titulada: “Estudio de las competencias en el grado de Enfermería del National University College de Puerto Rico desde la perspectiva de alumnos, docentes y empleadores” con el objetivo de determinar: “el grado de importancia que deben tener las competencias del grado profesional de Enfermería desde la opinión del alumnado, profesorado y empleadores” y si la opinión tiene diferencias estadísticamente significativas. Se empleó el diseño metodológico *ex post facto* mediante un estudio de corte comparativo causal

Entre las conclusiones se resalta:

“... presencia de algunas discrepancias en la opinión ofrecida por los agentes estudiados. Los académicos seleccionaron competencias relacionadas con aprendizajes académicos: el pensamiento analítico, la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, habilidades de investigación... apreciamos diferencias sustantivas entre empleadores y docentes respecto a la importancia que otorgan a las competencias genéricas profesorado y empleadores.”¹³

Esta investigación otorga un panorama de las competencias genéricas de Tuning consideradas como más importantes por el alumnado, profesorado y empleadores en una escuela de enfermería de una universidad extranjera, permitió afianzar el origen del problema.

El 2014, Villamizar, Becerra y Delgado, investigaron acerca de la “Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en el campo laboral, educativo y salud”; siendo el objetivo: “identificar la autopercepción de estudiantes de los últimos tres semestres de Psicología” sobre las competencias que han desarrollado en su proceso de formación en una universidad privada de Bucaramanga, Colombia.

Donde concluyen que:

“La tendencia de los estudiantes de autoperibirse como medianamente competentes ha sido un resultado común en diversas investigaciones sobre la temática, este resultado, posiblemente, se encuentre relacionado con el instrumento utilizado en esta y otras investigaciones, el cual aborda aspectos propios de la formación en el lugar donde se originó...Posiblemente la tendencia a verse medianamente competente se encuentre asociada a la incertidumbre que genera el estar próximo a egresar, y abandonar una zona de confort y seguridad, como es la universidad. Verse abocado a enfrentar un mundo donde los profesionales cada vez son más capacitados, debe generar angustia en los neófitos, y sensación de debilidad frente a los retos que demanda el mundo laboral... El que se perciban medianamente competentes no quiere decir que en desarrollo de sus actividades de práctica lo sean.”⁵

Esta investigación colombiana se asemeja a la investigación presente ya que determina nivel de logro de competencias genéricas en el último año de estudio.

En el 2013 Ferreira y Gomes Lima, investigaron sobre el “Proyecto Tuning América Latina en universidades brasileñas: características y

ámbitos en el área de la educación” donde buscaban “discutir características y ámbito del Proyecto Tuning América Latina, identificando algunas acciones y derivaciones causadas por el mismo”.

Las conclusiones fueron:

“En suma, el proyecto Tuning AL actualmente se basa en la propuesta ya consolidada en su fase anterior (2004 - 2007), de acuerdo a la demanda de las universidades de América Latina y sus gobiernos, con intención de continuar con el proceso anterior. En el centro del debate se dio en la primera etapa importancia a las competencias para los aspectos de la modernización y la reforma curricular de la demanda. En cuanto a los acuerdos leales entre los países participantes en el ámbito de las áreas de conocimiento implicadas en el conjunto de competencias que se requieren ahora tiene como reto y objetivo mayor, construir un Espacio de Educación Superior en AL a partir de convergencias curriculares incluyendo la cobertura en las universidades brasileñas. Es interesante señalar que incluso hasta hoy no hay un espacio para la Educación Superior en América Latina que podría contribuir con políticas integracionistas y de convergencias de los Sistemas educativos, necesarios para el sector laboral en la formación de nuevos perfiles académicos en la región. De esta manera, podrían facilitar nuevas tendencias de capacitación y unificar los parámetros de enseñanza.”⁶

Esta investigación brasilera otorga información relevante de como Tuning ha sido aplicado y aceptado por las universidades con el fin de mejorar el sistema educativo y buscar un Espacio de Educación Superior en Latinoamérica.

En 2013, Curau, Dias, Tovar y Fernández, en Argentina, abordaron: “Importancia de las competencias genéricas Tuning- América Latina para el desarrollo de la formación para la investigación. Estudio comparativo en el Instituto de Ciencias Básicas de la Universidad Nacional de Cuyo” (ICB-UNCUYO). Siendo el objetivo: identificar las principales competencias que contribuyen a la formación para la

investigación en el nivel del grado y clasificarlas de acuerdo a su potencialidad de desarrollo en ambientes presenciales y/o virtuales.

Entre las conclusiones se resalta:

“... se han encontrado diferencias significativas de valoración de algunas competencias genéricas (CGs) ... es importante constatar que docentes del ICB-UNCUYO han asignado a la capacidad de investigación (CI) (CG16) una menor importancia y estudiantes ... una mayor importancia que las obtenidas en el Tuning-AL. En tercer lugar, se han ordenado las competencias genéricas Tuning-AL según su importancia para el desarrollo de la CI. Los docentes y estudiantes avanzados del ICB-UNCUYO coinciden en que las competencias “capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica”, “capacidad de identificar, plantear y resolver problemas”, “capacidad de abstracción, análisis y síntesis” y “capacidad de tomar decisiones” son más importantes para el desarrollo de la CI que como genéricas. Contrariamente, el “compromiso con la preservación del medio ambiente”, las “habilidades interpersonales” y la “valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad” fueron consideradas por ambos grupos como menos importantes para el desarrollo de la CI.”¹⁴

Esta investigación permite determinar las competencias genéricas de Tuning más relevantes para los docentes y estudiantes de esa casa de estudios, lo cual ha permitido afinar la propuesta en la presente investigación.

En 2013, Clemente-Ricolfe y Escriba-Pérez en la Universidad de Valencia (UPV), España, investigan “Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad” donde resumen:

“...para afrontar unas profesiones que están en proceso de transformación, los estudiantes universitarios necesitan desarrollar y entrenar habilidades como la adaptabilidad, la capacidad de resolver problemas y el trabajo en equipo.”¹⁵

Mediante 628 entrevistas personales a estudiantes del primero y segundo semestre, aplicó un cuestionario. Las competencias se agruparon en 4: metodológicas, sociales, participativas y especializadas. Los resultados confirmaron lo encontrado con otros modelos, la existencia de un acuerdo en la tipología de competencias genéricas. No obstante, las competencias metodológicas y especializadas se consideran con mayor influencia en la percepción de los estudiantes de la UPV acerca de las competencias globales adquiridas. La conclusión más resaltante es la disimilitud entre los alumnos insertados al mundo laboral y otros que sólo estudian, en base a “la percepción que tienen sobre la adquisición de competencias genéricas en la universidad.”¹⁵

Este estudio comparativo determina la relevancia otorgada a las competencias genéricas por estudiantes de una universidad española.

En 2013, Rosa Rodríguez investigó en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla: “Competencias genéricas en la enseñanza superior a través de programas de internacionalización” tuvo dos objetivos: “examinar la valoración hecha por estudiantes de Grado de Educación Social de las competencias genéricas desarrolladas a través de la participación en programas de internacionalización” y “explorar la potencialidad de estos programas como estrategia para el desarrollo de competencias genéricas”. Enfoque metodológico cualitativo con dos casos de estudios:

Donde concluye:

“Este trabajo argumenta la internacionalización no sólo como algo positivo, sino también como un componente clave muy relevante de la evolución de la educación superior y como estrategia formativa para el desarrollo de competencias genéricas...El estudio confirma también que los proyectos internacionales cobran sentido como un

espacio ideal para evaluar la adquisición de competencias. En consecuencia, se espera que sirva como un trampolín para futuras investigaciones no sólo para evaluar las competencias genéricas, sino también para evaluar el impacto específico de las estrategias de internacionalización en el desarrollo de las mismas...Abrirse a modelos formativos mucho más flexibles e interactivos en los que tengan gran importancia la integración multidisciplinar, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, etc. Un cambio de paradigma que supone, en muchos casos, modificar hábitos y costumbres de profesores y apostar por el desarrollo profesional del profesorado.”¹⁶

Esta investigación aporta una evaluación de las competencias genéricas de Tuning como parte del desempeño holístico de todo profesional.

En el 2013, Ayala-Guzmán, Verde-Flota, Monroy-Rojas, Contreras-Garfías y Rivas-Espinosa en la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco en México, investigaron: “Proyecto Tuning: competencias genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería” el objetivo fue “analizar la relación entre el desarrollo de competencias genéricas en el ámbito educativo y la exigencia laboral en egresados de una licenciatura en enfermería”. Encontrando una correlación positiva entre el desarrollo de competencias genéricas y la exigencia en el ámbito laboral ($p < 0.05$), con excepción de la capacidad de investigación (2.62 frente a 3.17). Concluyendo que se exige más el desarrollo de competencias en la universidad que en el ámbito laboral.¹⁷

En 2013, Ángel y Lopera, investigaron en Medellín “Relevancia y nivel de aplicación de las competencias de gestión en enfermería”, evaluaron a 140 enfermeras de un hospital. Utilizaron la metodología cuanti-cualitativa con enfoque descriptivo.

Obteniendo como resultados:

“Las competencias genéricas más relevantes son: liderazgo (81.4%), trabajo en equipo (75.0%), comunicación efectiva (55.7%); mientras que las competencias gestión de calidad del personal y cuidado, innovación y creatividad (19.3%), pensamiento crítico (17.1%), y adaptabilidad a los cambios (10.0%) obtuvieron bajas frecuencias. El nivel de aplicación de las competencias genéricas, de acuerdo a los componentes de gestión estrategia, programas y proyectos, calidad, talento humano y cuidado del individuo fueron mayores del 90%.”

Esta investigación nos facilita apreciar las competencias más relevantes en este hospital y comparar si son acorde a las más logradas en esta investigación.

El 2012, Escamilla, Córdoba y Campos investigaron: “Autopercepción de competencias profesionales de alumnos de la Licenciatura en Enfermería” estudio cuantitativo, transversal y descriptivo con el objetivo de identificar el nivel de autopercepción de las competencias específicas de enfermería en 137 alumnos de la FESI-UNAM; utilizaron una escala de Likert de 32 ítems con 5 valores finales que van de poco competente (1) a muy competente (5).

Teniendo como resultado:

“El promedio general de autopercepción fue 3.95. Las competencias mejor calificadas fueron: respeto por la cultura y derechos de los pacientes (4.5) y trabajo en equipo (4.29). Competencias con nivel más bajo: gestión de protocolos de investigación (3.48), aplicación del cuidado, la metodología y teorías propias de la profesión (3.91), documentación y comunicación con la persona, familia y comunidad (3.92).”¹⁸

Este estudio es un ejemplo de autopercepción de competencias genéricas, que es base para el estudio actual.

2.1.1.2. Antecedentes Nacionales

En 2017, Georgina Arévalo, investigó: “La inteligencia emocional y las competencias genéricas de estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima” con el objetivo “Determinar la relación de inteligencia emocional y competencias genéricas de estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la UNMSM de Lima, 2017”.

Concluyendo:

“Primero: El 11% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia intrapersonal también presentan un nivel alto de competencias generales. Segunda: El 14% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de inteligencia interpersonal también presentan un nivel alto de competencias generales. Tercera: El 3% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de adaptabilidad también presentan un nivel alto de competencias generales. Cuarta: El 8% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de manejo de estrés también presentan un nivel alto de competencias generales. Quinta: El 17% de los estudiantes que presentan un nivel muy alto de estado de ánimo en general también presentan un nivel alto de competencias generales. Sexta Existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias genéricas.”¹⁹

Esta investigación permite identificar competencias genéricas y su relación con la inteligencia emocional, lo que será útil para contrastar los resultados que se obtienen.

Edna Ramírez et al, en 2016 investigó “Perfil de competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y desastres que laboran en instituciones hospitalarias nivel III-2 y III-3” siendo el objetivo “identificar las competencias de enfermeras especialistas en Emergencias y Desastres”, concluyendo que las competencias básicas con mayor ejercicio profesional son:

“Poseer autocontrol a nivel emocional en situaciones de emergencia con pacientes críticos y con necesidades urgentes, valorando al paciente de manera holística para salvar su vida. Desarrolla habilidades para la toma de decisiones, en base a la formación recibida y centradas en la resolución inmediata de problemas del paciente en estado crítico, previniendo complicaciones. Entre las competencias genéricas tenemos: Aplica las bases fisiológicas, fisiopatológicas y farmacológicas en la valoración y atención inmediata y mediata del paciente crítico, basada en sus conocimientos y aprendizaje permanente, asumiendo con responsabilidad su ejecución. Demuestra actitud respetuosa hacia la interculturalidad de los pacientes respetando sus valores, creencias, ideas y prácticas.”²⁰

Esta investigación determina las competencias genéricas con mayor importancia en un entorno laboral.

Rosa Coricoclla, en 2013 investigó “Nivel de logro de las competencias genéricas e importancia que le conceden los internos de enfermería de la UNMSM” estudio descriptivo, transversal, donde concluye:

“El nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de enfermería, se encuentra en proceso, un porcentaje similar refieren que han alcanzado el logro de las competencias genéricas. En el nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de enfermería se encuentra en proceso las siguientes competencias: la capacidad de análisis y síntesis, la planificación y gestión del tiempo, el conocimiento de un segundo idioma, la capacidad de aprender y actualizarse, las habilidades de investigación, las habilidades para analizar información proveniente de diversas fuentes, la capacidad crítica y autocrítica, la resolución de problemas, el liderazgo, la habilidad para trabajar en un contexto internacional y el diseño y gestión de proyectos, siendo estas las áreas críticas en las que se tiene que trabajar para que los estudiantes en formación alcancen el logro y garantizar un buen desempeño laboral en cualquier contexto propio de su carrera.”²¹

Esta investigación sirve de base ya que se realiza en la misma casa de estudios, con competencias genéricas de Tuning en internos de enfermería, pero que estudiaron con distintas mallas curriculares.

En 2010 Fiorella Llano, investiga “Evaluación de competencias genéricas desde la perspectiva de docentes y estudiantes de pregrado de medicina veterinaria en la ciudad de Lima-Perú” con el objetivo de “realizar una priorización de las competencias genéricas de la Medicina Veterinaria, desde la perspectiva de docentes y alumnos de pregrado de Lima-Perú”. Aplicó entrevistas a alumnos y docentes de cuatro universidades limeñas en pre grado: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) Universidad Alas Peruanas (UAP) y Universidad Científica del Sur (UCSur).

Tanto docentes como estudiantes concurren en que las competencias más relevantes fueron:

““Habilidad para toma de decisiones”, “Compromiso sociocultural” y “Motivación de logro”. Los docentes de las cuatro EAPMV difieren sobre el desarrollo de las competencias genéricas en sus respectivas escuelas académicas profesionales: UNMSM, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente; UAP, capacidad de aplicar conocimientos a la práctica; UPCH, iniciativa y espíritu emprendedor. Mientras que los alumnos de las cuatro Escuelas Académicas Profesionales de Medicina Veterinaria (EAPMV), coinciden en su opinión sobre las competencias genéricas desarrolladas en sus escuelas académicas a excepción de una: UNMSM, UAP y UPCH, motivación de logro; UCSur, preocupación por el medio ambiente.”²²

Esta investigación también fue realizada en la misma casa de estudios, con competencias genéricas de Tuning, pero con otra escuela profesional y de una manera más global donde se evalúa importancia y realización a estudiantes, empleadores, docentes y graduados.

Marina Barreda, en el 2009 investiga “Evaluación de competencias genéricas en Medicina Veterinaria desde la perspectiva del empleador: Importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de Lima” siendo el objetivo “priorizar las competencias genéricas que debe de tener el graduado de la profesión de Medicina Veterinaria en Lima”, desde la perspectiva de empleadores de Médicos Veterinarios.

Consideró 31 competencias genéricas según Tuning, clasificadas en tres grupos: competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas. Concluyendo:

“La priorización de las competencias genéricas dentro del grupo A dio mayor importancia a: Habilidad para tomar decisiones (24.5%), Habilidad para resolver problemas (20.1%) y Capacidad de análisis y síntesis (13.5%) (Inconsistencia 0.02); Dentro del grupo B a las siguientes: Compromiso ético (31.7%), Capacidad de trabajo en equipo (24.4%) y Capacidad crítica y autocrítica (12.5%) (Inconsistencia 0.03). En el grupo C, a las siguientes: Motivación de logro (18.2%), Preocupación por la calidad (18%), y Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (11.6%) (Inconsistencia 0.01). Por otra parte; las competencias desarrolladas en mayor nivel por los egresados de la FMV-UNMSM, a opinión de los empleadores fueron: “Conocimientos generales de la profesión” (3.079), “Compromiso ético” y “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (2.921) y “Motivación de logro” (2.947). Las competencias que mostraron menor nivel de realización fueron: “Conocimiento de un segundo idioma” (1.816), “Capacidad crítica y autocrítica” (2.316) y “Liderazgo” (2.263). La comparación entre la priorización y el nivel alcanzado por el egresado sanmarquino indica que en su mayoría, las competencias genéricas están alcanzando un nivel adecuado de realización, siendo aún necesario el reforzamiento de algunas de ellas.”²³

Esta investigación también determino nivel de logro e importancia de competencias genéricas de Tuning según sus dimensiones, en la misma universidad pública pero con diferente escuela profesional y con un enfoque más global.

En resumen, los antecedentes revisados facilitaron la elaboración del marco referencial que determinó la metodología a emplear, contribuyó a la profundización de investigación en el tema de competencias genéricas de Tuning, que se utilizó en distintas investigaciones e incluso en la UNMSM, en la Escuela Profesional de Enfermería. Asimismo, estos antecedentes sirvieron para contrastar la información obtenida y realizar la discusión de la investigación.

2.1.2. BASE TEORICA CONCEPTUAL

2.1.2.1. Competencias

2.1.2.1.1. Definición de competencia

El término “competencia” ha ido variando a través del tiempo, del enfoque que ha sido otorgado en su momento y de los diversos autores que la conceptualizan.

El concepto de competencia fue definido por primera vez en los años 1970s con un enfoque conductista de la educación, teniendo como base a la “Enseñanza basada en competencias” donde había 5 principios:

1. Todo aprendizaje realizado es propio del individuo.
2. El individuo se guía por las metas que desea lograr.
3. El proceso de aprendizaje se convierte sencillo cuando el individuo tiene claro lo que espera.
4. El conocimiento exacto de los resultados simplifica el aprendizaje.

5. Es más certero que un estudiante haga lo que esperan de él y lo que el mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje

Bajo estos principios la competencia era definida como: “una capacidad objetiva del individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos, así como también el hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas.”²⁴

Otro autor Isus, define la competencia como: “todo un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que son personales y se complementan entre sí, de manera que el individuo pueda actuar con eficacia frente a las situaciones profesionales”; de acuerdo a Prieto, las competencias emiten el significado de lo que la persona es “capaz de” o “es competente para” ejecutar, el grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para cierta tarea.²⁵

Howard Gardner describe la competencia saber-hacer en un contexto concreto, en donde el ser humano es capaz de solucionar problemas propios, propone que una competencia como pre-requisito debe tener la habilidad para resolver problemas, encontrar problemas y crear problemas y la diferencia de la inteligencia; ya que estos pre-requisitos son la base para la adquisición de nuevos conocimientos, revelan la utilidad y la importancia de la inteligencia y permiten encontrar nuevos productos y formular nuevas preguntas.

De la misma manera divide la competencia en componentes;

- El contexto que es constituido por un saber, que es un saber-qué y un hacer, que es un saber-cómo

- Los valores, que son un saber-por qué
- Las actitudes, que son un saber-poder
- La motivación, que es un querer-saber²⁶

Por eso aparecen nuevos conceptos de la competencia donde la definen como “la capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado”¹³ o ya como una “combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.”²³

Le Boterf refiere que: “las competencias no son un estado ni un conocimiento que se posee y, por tanto, no pueden reducirse a un saber o a un saber hacer”. Por lo cual menciona que la competencia tiene 5 componentes:

1. Saber actuar y responder con congruencia

- Saber qué se tiene que hacer
- Saber trascender
- Saber seleccionar un problema
- Saber arbitrar
- Saber enlazar de acuerdo al fin

2. Saber acoplar los recursos y adaptar a la situación determinada

- Saber producir competencias desde recursos
- Saber aprovechar los propios recursos y del entorno

3. Saber transferir:

- Saber recordar diferentes circunstancias y resoluciones.
- Saber tomar perspectiva.
- Saber hacer uso de los conocimientos para enseñar.
- Saber los indicadores de contexto y saber interpretarlos.
- Saber condicionar la transferencia en base de diagramas trasmisibles.

4. Saber aprender y aprender a aprender

- Saber obtener lecciones.
- Saber detallar la metodología del aprendizaje.

5. Saber comprometerse

- Saber utilizar lo subjetivo
- Saber arriesgarse
- Saber emprender, con ética profesional²⁷

El desarrollo de las competencias son indispensables en un ambiente laboral, por tanto la definimos como un conglomerado de atributos obligatorios para el desempeño en ciertas situaciones definidas, que “combinan actitudes, valores, capacidades, habilidades, conocimiento”³²; siendo cruciales para que un individuo realice una tarea y pueda resolver problemas en específico efectivamente. Estas competencias son el objetivo de formación de los programas educativos, que conforman las unidades de un curso y son evaluadas con distintos métodos y por etapas.²⁷

Revisada toda la información se concluye que la competencia está constituida por el conocimiento, el saber conocer; la habilidad, el saber hacer; la actitud el saber ser y el saber convivir.

2.1.2.1.2. Características de la competencia

Rodríguez señala que una serie de características que pueden deducirse de las diferentes definiciones del concepto de competencias. Son características fijas y variables de la persona, manifestadas al realizar una tarea o un trabajo. Están relacionadas el desarrollo satisfactorio de una actividad, sea laboral o de otro tipo.

Las características principales de las competencias son:

- Carácter teórico-practico

Las competencias poseen un carácter teórico-práctico ya que es requisitos los saberes técnicos y académicos, pero también es acorde a lo dispuesto por el cargo ocupado, en determinado contexto. De acuerdo a Perrenoud, “es en su funcionamiento cuando toman sentido, en tanto que se relacionan con un grupo de problemas y tareas, y que lleven a movilizar y clasificar los recursos cognitivos tales como conocimientos, técnicas, habilidades, etc.”

- Carácter aplicativo

La competencia es caracterizada por ser aplicable, permutable, que es capaz de transferir los conocimientos que posee en diferentes y variables situaciones ocurridas en la práctica.

De acuerdo a Le Boterf, para responder adecuadamente es primordial hacer el uso de los recursos indispensables como “conocimientos, capacidades, saber combinarlos y saber transferirlos”, en contextos complejas y con un propósito. Para lograr aplicar del “saber hacer al

saber actuar” se tiene que: elegir, ser proactiva, negociar, arriesgar, reaccionar adecuadamente a lo inesperado, comparar, atrapar responsabilidades e innovar. Es necesario para que el conocimiento sea transferible:

- Reflexividad
- Reconocimiento estructural entre los problemas o las situaciones.
- Gran compilación de soluciones para diversas situaciones.
- Voluntad y capacidad para determinar contextos para convertirse en oportunidades de transferir
- Carácter contextualizado

La ejecución de una competencia es concreta de acuerdo al escenario, cada una diferente de la otra, aunque se puede actuar por similitud con otras ya conocidas. Imbernón refiere: el término de competencia será aplicable al “saber reflexionar, organizar, seleccionar e integrar” lo deseable para desarrollar la actividad profesional, solucionando una situación problemática.

La competencia es propiamente adaptable y transferible. Es inviable que sea limitada a una tarea singular y repetitiva, por lo contrario conlleva la capacidad de aprender, de innovar, se deduce que una competencia tiene un saber hacer flexible aplicable en contextos diferentes, inclusive situaciones que difieren en donde se aprendieron.

- Carácter reconstructivo

Las competencias se van transformando e innovando constantemente en la práctica profesional.

- Carácter combinatorio

Tienen que congregarse los conocimientos, los procedimientos, las actitudes, así como las capacidades personales para que sean complementarias unas a otras y se pueda decir que una competencia es poseída.

- Carácter interactivo

La interacción con el entorno y el contexto es necesario para el desarrollo de competencias; estas se ejecutan y mejoran al trabajar en conjunto, buscando soluciones en conjunto que son el día a día.³²

2.1.2.1.3. Clase de competencias

Las competencias se clasifican en competencias genéricas o transversales, básicas y específicas.

- Competencias básicas

Es el conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes aplicables con el fin de adaptarse en diversos contextos. Se puede inferir que son un conjunto de habilidades cognitivas, alcanzadas en la educación básica, están consideradas primordiales para un adecuado desempeño personal y social.³

- Competencias genéricas

Son aquellas competencias que conglomeran “conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí”, congregarlas adecuadamente favorece el desempeño satisfactorio para superar las competencias básicas. De igual forma son usadas como atributos, características y cualidades, ya que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano.³

- Competencias específicas

Estas son adquiridas con la transmisión y asimilación, a través del desarrollo de las áreas básicas del saber humanístico tales como “conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo”³ que definen una profesión en específica. Estas competencias son necesarias para manejar un conocimiento, y que luego sea aplicado en un área específica.³

Las específicas están relacionadas al saber de la profesión, mientras que las genéricas son de aplicación en diferentes profesiones y favorecen la adaptabilidad de la persona a entornos laborables diversos.

2.1.2.2. Competencias genéricas según Tuning de América Latina

2.1.2.2.1. Generalidades de Tuning

El proyecto Tuning fue una iniciación por universidades europeas para las propias universidades, esto surgió frente a un contexto de crisis de la educación superior. Como principal cimiento de este proyecto es empezar un debate con el objetivo de identificar y transformar información para el desarrollo de la calidad educativa, la efectividad y transparencia mejorando cooperación entre las universidades.

Este proyecto fue respaldado económicamente y moralmente por la Comunidad europea y siendo difundido en el 2000, ya que en 1999 se firmó la declaración de Bolonia donde todo los países participantes también apoyaron este proyecto. Así, se inició un proceso de consulta a nivel de Europa donde participaron empleadores, graduados y

personal académico con fin de determinar las competencias cruciales desarrolladas en un programa de titulación.

Asimismo Tuning es descrita en primer lugar como una red de comunidades de aprendizaje porque es una red entre estudiantes y académicos interconectados, que reflexionan, debaten, elaboran instrumentos y comparte resultados donde expertos en cada disciplina se reúnen con confianza, respetando la autonomía a nivel institucional, nacional y regional, trabajan en grupos nacionales e internacionales y desarrollan un consenso colectivo donde se esperaba entender e interpretar los problemas en la educación superior y cooperen para preparación de un acervo de recursos que son cruciales para el desarrollo. De igual forma en esta red, son capaces de participar de una plataforma congregada por comunidades a nivel mundial, es su responsabilidad el desarrollo de ítems de referencia para las profesiones representadas y de un sistema de elaboración de titulaciones de calidad.

En segundo lugar, Tuning es una metodología que tiene un principal objetivo: construir titulaciones concordantes, semejantes e importantes para la sociedad actual mejorando la calidad y excelencia, continuando con la preciada diversidad propia de cada país. Estos requisitos descritos responden a una metodología colaborativa, conformada por acuerdos previos, y desarrollada por maestros de cada área temática, referentes de sus disciplinas y con la capacidad para entender las realidades diferentes locales, nacionales y regionales.

La metodología desarrollada gira en torno a tres ejes:

- El perfil de la titulación, que tiene un pilar central.
- En relación con los programas de estudio, relacionado con el trabajo académico del estudiante y queda evidenciado en el

convenio para un Crédito Latinoamericano de Referencia (CLAR) y el sustento dado, igualmente la relevancia sobre cómo aprender, enseñar y evaluar las competencias.

- El último objetivo es de las trayectorias del que aprende. Centrándose en el estudiante, se debe situar desde un panorama que permita interpretar y otorgar mejoras a la realidad donde nos encontramos inmersos.

Por último, Tuning es un proyecto; elaborado con objetivos, resultados y con una realidad en concreto. En la primera etapa, en Europa se percibían dos problemas concretos donde la universidad se enfrentaba como entidad universal, por una parte la obligación de innovar, reformular y flexibilizar los programas de estudio frente a los enfoques nuevos, exigencias sociales y realidades variables a nivel mundial y también, que está relacionado con lo anterior, lo crucial de traspasar los límites del aprendizaje otorgando una educación que permitiese la identificación de lo aprendido fuera de las fronteras de la institución, regional y nacional. Así, emerge el proyecto Tuning América Latina, durante su primera fase (2004-2007) inicia debatir con la finalidad de identificar y cambiar información y mejorar la cooperación de universidades para el desarrollo de calidad educativa, efectividad y transparencia de las titulaciones y programas de estudio.

La nueva fase Tuning América Latina (2011-2013) es constituida por un objetivo desarrollado en la fase anterior y frente al requerimiento de los gobiernos y universidades latinoamericanas de proseguir el proceso iniciado. Esta nueva etapa de Tuning posee un objetivo principal de colaborar a la elaboración de un Espacio de Educación Superior en Latinoamérica. Esta ardua labor se cimienta en 4 ejes de trabajo específicos: ahondar los acuerdos de elaboración de meta-perfiles y los perfiles de 15 profesiones determinadas en el proyecto (Administración,

Agronomía, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Informática, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina, Psicología y Química); contribuir a la reflexión sobre futuros escenarios para las nuevas profesiones; promover la elaboración en conjunto de estrategias metodológicas para el desarrollo y evaluación en la formación de competencias; y elaborar un sistema de créditos académicos de referencia que facilite el reconocimiento de estudios entre los países de América Latina²⁸

Por lo tanto, Tuning no queda ajeno a nuestra realidad ya que ha sido implementando para el mejoramiento de la currícula de enfermería y ha sido aplicado en universidades peruanas.

2.1.2.2.2. Competencias sistémicas

Estas competencias sistémicas permiten al individuo percibir y analizar como las partes de un todo se relacionan y se agrupan.²⁹

- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica

Esta competencia implica lograr aplicar los conocimientos adquiridos durante práctica y hallar lo imprescindible para resolver un problema determinado.

- Habilidad de investigación

Competencia descrita como la capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación.

- Capacidad de aprendizaje y actualización constante

Esta competencia incluye capacidades como la capacidad de aprender y actualizarse constantemente, capacidad de aprender

independientemente, capacidad para la gestión propia y la autoevaluación del aprendizaje.

- Adaptación a situaciones nuevas

La competencia contiene la capacidad de adaptación, de desempeño en diversos contextos. Es no temer a los cambios, ser flexible al adaptarse a situaciones y entidades nuevas. También corresponde poder innovar la propia conducta que permita lograr los objetivos trazados frente a los obstáculos o cambios inesperados.

- Creatividad

La creatividad es una competencia que implica innovar y poder transformar los entornos sociales, culturales y económicos, como el área específica de intervención profesional. Descrita también como tener imaginación, saber combinar ideas o informaciones de manera original.

- Liderazgo

Esta competencia comprende las habilidades de poder direccionar, capacidad de conducción: iniciativa, emprendimiento, liderazgo; asimismo poder dirigir una reunión: evitar controversias en las intervenciones o enfrentamientos; hacer respetar los turnos de opinión, de réplica y contrarréplica. Lograr obtener papeles en los que se influye a los demás: saber actuar como líder, guía, supervisor y director.

- Conocimiento de costumbre y culturas de otros países

La competencia implica una formación cultural y humanista, donde el profesional posee conocimientos no solo de su realidad nacional sino del extranjero también así como sus costumbres, tradiciones y cultura.

- Habilidad para trabajar en forma autónoma

Competencia que se define como la capacidad para decidir por uno mismo con iniciativa propia, poseer una autonomía profesional y no encontrarse en dependencia por fuerzas externas para su desempeño laboral.

- Diseño y gestión de proyectos

Esta competencia implica el diseñar, gestionar y ser capaz de evaluar proyectos, asimismo como la capacidad de lograr la formulación y gestión de proyectos.

- Iniciativa y espíritu emprendedor

Esta competencia contiene tener la característica de innovar en su desempeño laboral, lograr tener una iniciativa propia y una actitud de identificar oportunidades y apostar por ello.

- Preocupación por la calidad

Esta competencia comprende la exigencia y valoración de la calidad, la importancia de mejorar continuamente la calidad, estar informado de los estándares de calidad de acuerdo a la profesión y trabajar en la mejora de la calidad. Así como el desempeño profesional seguro, eficiente y de calidad.

- Motivación de logro

Competencia que contiene la motivación, el ánimo para realizar una labor que tenga el profesional para el logro de metas tanto individuales como colectivas.

2.1.2.2.3. Competencias instrumentales

Las competencias instrumentales son un conglomerado entre habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.²⁹

- Capacidad de análisis y síntesis

Dentro de esta competencia se encuentra la capacidad de abstracción y de análisis, manejar habilidades cognoscitivas superiores tales como “comprensión, análisis, manipulación, síntesis de ideas, conceptos, principios científicos y la capacidad de análisis, valoración y síntesis.”³⁰

- Capacidad de organización y planificación

Implica la capacidad para organizar, planificar y ejecutar conglomerando recursos humanos, materiales y la capacidad de planificación y uso del tiempo. Asimismo la describen como aprender a disponer del tiempo, realizar las actividades en orden según la relevancia otorgada, también saber priorizar demandas, determinar plazos, organizar agenda y horarios para ejecutar la tarea sin pérdida de tiempo. De igual forma es determinado por la administración adecuada del dinero, saber elaborar presupuestos, plantear estrategias de ahorro.

- Conocimientos generales de la profesión

Esta competencia está determinada por los conocimientos específicos sobre las áreas de estudio y de la profesión, así como el objetivo principal propio, de igual forma el pensamiento complejo que es la capacidad de realizar abordar integralmente los campos de la profesión.

- Experiencia práctica de la profesión

Competencia que implica la competencia anterior de conocimientos generales de la profesión, el tener la experiencia, haber logrado cierta habilidad en el desempeño de su profesión y poseer una actitud en armonía con sus valores.

- Comunicación oral y escrita en la lengua materna

Determina un desempeño oral y escrito de una lengua, también lograr comunicarse oralmente y de manera escrita en la lengua materna. También incluye expresar con precisión al redactar escritos y debates o presentaciones, con un adecuado estilo de lenguaje hacia el interlocutor o el auditorio. Lograr dominar la oratoria y hablar en público donde el mensaje oral sea acompañado de los recursos no verbales tales como gesticulación, ademanes, postura, etc.

- Conocimiento de un segundo idioma

Competencia que implica el aprendizaje de una lengua adicional a la materna y sea de utilidad para la profesión, lograr tener la habilidad comunicativa en una segunda lengua y dejarse entender por una persona nativa de esa lengua, el poder comunicar de forma escrita y hablada otra lengua.

- Habilidades en el manejo del ordenador

Esta competencia comprende el manejo de tecnologías de la información y la comunicación, habilidades básicas y avanzadas de manejo de la computación y la computadora, capacidad para lograr programar y utilizar un software especializado en la resolución de

problemas, saber usar apropiadamente tanto medio audiovisuales y conocimiento y uso de aulas virtuales.

- Habilidades en gestión de información

Esta competencia incluye la capacidad de buscar, procesar, analizar y organizar información proveniente de diversas fuentes. También saber clarificar, archivar y seleccionar información obtenida para hacer fácil el acceso cuando sea necesario recuperarla, saber elegir la mejor opción de transmisión de la información usando el canal adecuado y escoger la forma de presentación más conveniente.

- Habilidad para resolver problemas

Es la capacidad que tiene el profesional de plantearse y lograr solucionar problemas, hacer posible la resolución de problemas y conflictos de manera eficaz, capacidad cognitiva. También saber esclarecer el problema, distinguir las causas, reconocer alternativas de solución, escoger la más idónea y evaluar la efectividad de la solución adoptada.

- Habilidad para toma de decisiones

Esta competencia está determinada por la toma de decisiones precisas así como la capacidad para tomar decisiones. Se describe también saber tomar decisiones donde la racionalidad y la intuición sean equilibradas para tener una postura.

2.1.2.2.4. Competencias interpersonales

Las competencias interpersonales son aquellas habilidades individuales de relación social y de integración en distintos colectivos²⁸.

- Capacidad crítica y autocrítica

Esta competencia es la capacidad de emitir un juicio crítico desde la perspectiva epistemológica y social, es reflexionar para elaborar una crítica que mejoren cierta idea.

- Habilidad de trabajo en equipo

Competencia que comprende la capacidad de cooperar y trabajar en equipo, habilidad de trabajo en equipo, de manera profesional, interdisciplinaria y multidisciplinaria, así como la habilidad para relacionarse y trabajar con otras personas. Aportar ideas innovadoras, sugerencias y apoyo total al trabajo del grupo. Apropiar los objetivos determinados por el grupo y distribuir las tareas necesarias para lograrlos. De igual forma la participación en reuniones grupales: Saber poner en práctica la escucha y saber hacer el uso adecuado de la palabra convenientemente con intervenciones constructivas y positivas.

- Habilidades interpersonales

Esta competencia está determinada por las habilidades interpersonales y la capacidad de entablar las relaciones humanas; implica también escuchar y tener en consideración las opiniones de las persona a su alrededor, poseer una actitud empática que implica ponerse en el lugar de la otra persona.

- Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios

Esta competencia implica lograr trabajar en equipos de trabajo de la disciplina o interdisciplinariamente con respeto y autonomía.

- Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas

Esta competencia comprende la capacidad para esclarecer y dar directrices a personas con experiencia o no en el área, capacidad para

lograr una adecuada comunicación e interacción con especialistas de diversas áreas.

- Apreciación de la diversidad cultural y multiculturalidad

Esta competencia describe la apreciación de la diversidad social y cultural, respeto a la diversidad y multiculturalidad. Poder lograr comprender adecuadamente con personas de una cultura distinta: trabajar de manera adecuada con personas diversa etnia, religión, formación educativa diferente. Poder darse cuenta de sus problemas y respetar sus derechos.

- Habilidad para trabajar en contextos internacionales

Esta competencia está determinada por el conocimiento y la habilidad de poder trabajar en un entorno distinto en lo cultural, social y territorial.

- Compromiso ético

Esta competencia implica el conocimiento del código ético de la profesional y puede asumir obligaciones morales en busca de un bien común con solidaridad y responsabilidad social.

2.1.2.3. Competencias genéricas de Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos conforma parte del proyecto Tuning Latino América, por lo cual adopta las competencias genéricas determinadas en dicho proyecto. En el año 2010, en setiembre, la UNMSM definió el perfil del egresado sanmarquino con sus competencias genéricas, estableciendo 10 competencias genéricas prioritarias:

1. Compromiso ético
2. Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica

3. Capacidad de análisis y síntesis
4. Capacidad crítica y autocrítica
5. Liderazgo
6. Capacidad de trabajar con un equipo multidisciplinario
7. Comunicación oral y escrita de la propia profesión
8. Toma de decisiones
9. Habilidad de gestión de información
10. Resolución de problemas

De igual manera, la Escuela Profesional de Enfermería de la UNMSM establece 9 competencias genéricas, que son las siguientes:

1. “Fundamenta científicamente las acciones de enfermería que realiza en los diferentes ámbitos de su competencia.
2. Aplica el método científico como base para la atención o cuidado de enfermería al usuario, paciente, familia y/o comunidad en las diferentes etapas del ciclo vital: desde recién nacido en el periodo inmediato hasta la senectud.
3. Tiene capacidad para identificar, plantear y resolver problemas reales o potenciales del usuario, paciente, la familia y la comunidad en las diferentes etapas del ciclo vital en que se encuentre.
4. Demuestra liderazgo positivo en su desempeño profesional.
5. Desarrolla investigación para la toma de decisiones en su quehacer profesional y para contribuir a solucionar la problemática de salud de la población del país.
6. Demuestra comportamiento ético, vocación de servicio, responsabilidad social y compromiso ciudadano permanente conducente a la protección de la vida y la dignidad humana.
7. Tiene capacidad para comunicarse asertivamente, dialogar y mantener relaciones interpersonales positivas con el paciente, familia y personal con el que labora.
8. Trabaja en equipo demostrando respeto por el rol de cada uno de sus integrantes.

9. Demuestra capacidad de crítica y autocrítica basada en el respeto hacia los demás.”³¹

Competencias genéricas de Tuning	Competencias Genéricas UNMSM	Competencias Genéricas EP Enfermería
<p>1.Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>2.Capacidad de organización y planificación</p> <p>3.Conocimientos generales de la profesión</p> <p>4.Experiencia práctica de la profesión</p> <p>5.Comunicación oral y escrita</p> <p>6.Conocimiento de un segundo idioma</p> <p>7.Habilidades en el manejo del ordenador</p> <p>8.Habilidades en gestión de información</p> <p>9.Habilidad para resolver problemas</p> <p>10.Habilidad para toma de decisiones</p> <p>11.Capacidad crítica y autocrítica</p> <p>12.Habilidad de trabajo en equipo</p> <p>13.Habilidades interpersonales</p> <p>14.Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios</p> <p>15.Capacidad de comunicarse</p>	<p>“1.Compromiso ético</p> <p>2.Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica</p> <p>3.Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>4. Capacidad crítica y autocrítica</p> <p>5. Liderazgo</p> <p>6. Capacidad de trabajar con un equipo multidisciplinario</p> <p>7. Comunicación oral y escrita de la propia profesión</p> <p>8. Toma de decisiones</p> <p>9. Habilidad de gestión de información</p> <p>10. Resolución de problemas</p>	<p>1. Fundamenta científicamente las acciones de enfermería que realiza en los diferentes ámbitos de su competencia.</p> <p>2. Aplica el método científico como base para la atención o cuidado de enfermería al usuario, paciente, familia y/o comunidad en las diferentes etapas del ciclo vital: desde recién nacido en el periodo inmediato hasta la senectud.</p> <p>3. Tiene capacidad para identificar, plantear y resolver problemas reales o potenciales del usuario, paciente, la familia y la comunidad en las diferentes etapas del ciclo vital en que se encuentre.</p> <p>4. Demuestra liderazgo positivo en su desempeño profesional.</p> <p>5. Desarrolla investigación para la toma de decisiones en su quehacer profesional y para contribuir a solucionar la</p>

<p>con expertos de otras áreas</p> <p>16. Apreciación de la diversidad cultural</p> <p>17. Habilidad para trabajar en contextos internacionales</p> <p>18. Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica</p> <p>19. Habilidad de investigación</p> <p>20. Capacidad de aprendizaje y actualización constante</p> <p>21. Adaptación a situaciones nuevas</p> <p>22. Creatividad</p> <p>23. Liderazgo</p> <p>24. Conocimiento de costumbre y culturas de otros países</p> <p>25. Habilidad para trabajar en forma autónoma</p> <p>26. Diseño y gestión de proyectos</p> <p>27. Iniciativa y espíritu emprendedor</p> <p>28. Compromiso Ético</p> <p>29. Preocupación por la calidad</p> <p>30. Motivación</p>		<p>problemática de salud de la población del país.</p> <p>6. Demuestra comportamiento ético, vocación de servicio, responsabilidad social y compromiso ciudadano permanente conducente a la protección de la vida y la dignidad humana.</p> <p>7. Tiene capacidad para comunicarse asertivamente, dialogar y mantener relaciones interpersonales positivas con el paciente, familia y personal con el que labora.</p> <p>8. Trabaja en equipo demostrando respeto por el rol de cada uno de sus integrantes.</p> <p>9. Demuestra capacidad de crítica y autocrítica basada en el respeto hacia los demás</p>
--	--	--

2.1.2.4. Autopercepción

La percepción se puede considerar como la capacidad de los individuos para obtener información sobre su ambiente a partir de los efectos que los estímulos producen sobre los sistemas sensoriales, lo cual les permite interactuar adecuadamente con su ambiente.³²

Todo individuo social tiene una propia visión de su persona y de la realidad a su alrededor y donde interacciona, a lo que llamamos percepción. Los conceptos individuales construidos por uno mismo y de la realidad social: “son estructuras coherentes producidas y reproducidas por el individuo en el curso de su interacción social”¹⁴. Estas estructuras son consideradas sistemas autónomos a los que se les determina como sistemas de autopercepción social. Estos sistemas conforman los cimientos del compendio motivacional del individuo, y así se fundamenta su accionar. La autopercepción social de una persona conglomerada un conjunto organizado, coherente y dinámico de sus conceptos, actitudes, expectativas, deseos y valoraciones. “Un sistema de autopercepción social es una estructuración de las imágenes personales de uno mismo en el mundo.”³²

El término “autopercepción”, de acuerdo a Martínez es el siguiente:

“al conjunto de valoraciones que una persona tiene respecto a sus capacidades, y se relaciona directamente con sus creencias, actitudes, deseos, valoraciones, expectativas, que se fundamenta en la realidad pero se transforma en su mundo interior”.⁵

Para Aravena la autopercepción es determinada por la percepción que cada persona tiene sobre sí mismo en respecto a su actuar en un entorno específico.

Según Escamilla, Campos y Córdoba:

“la autopercepción consiste en un conjunto de conceptos internamente consientes y jerárquicamente organizados, en una realidad compleja integrada por auto conceptos más concretos, como el físico, social y académico, es una realidad dinámica que se modifica con la experiencia, integrando nuevos datos e informaciones y se desarrolla de acuerdo con las experiencias sociales, especialmente con las personas significativas.”¹⁸

Las definiciones descritas se infiere que las autopercepciones son productos que los individuos racionales elaboran de sí mismo y sus capacidades, influenciadas por factores externos, los cuales tienen un rol crucial las apreciaciones otorgadas por personas importantes y los resultados alcanzados por su actuar. Teóricamente la autopercepción tiene una representación esencial en el comportamiento de las personas, ya que la manera que una persona enfrenta y soluciona problemas, conlleva a aceptar o replantear la apreciación según sus capacidades para solucionarlos.

Por lo tanto la autopercepción es un conjunto complejo de la perspectiva propia donde influyen los pensamientos, actitudes, creencias, cultura, opiniones de terceros, entorno y las experiencias que ha tenido el individuo, por lo cual esta autopercepción puede variar dependiendo de la situación.

2.1.2.5. Características del Internado

Para Quimper el “Internado es el inicio de la experiencia profesional, por tanto es a la vez etapa de aprendizaje y de servicio, supervisado por la institución formadora que aún conserva con la responsabilidad de garantizar que esta actividad reúna las características que le permiten cumplir con los objetivos educativos previstos”²¹

Asimismo para Cervantes:

“en el Internado el estudiante tiene la oportunidad de aprender haciendo y desde la perspectiva del Plan de estudios viene a ser la contrapartida de la totalidad de asignaturas, en la medida que en este ciclo, el interno, enfrentando a problemas debe saber movilizar la totalidad de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para resolver una situación real. Por lo tanto, debe incluir experiencias de aprendizaje en el hospital, Centros de Salud y comunidad”²¹.

De acuerdo al silabo de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos es la etapa final de la enseñanza de pre-grado, período complementario donde debe profundizar y consolidar los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria; durante este periodo el interno va asumiendo responsabilidades profesionales declaradas en el perfil académico, en un sistema de tutoría constante y de un proceso de auto-dirección y auto-aprendizaje.³¹

Este internado tiene una duración de 11 meses, donde el interno tiene que rotar 5.5 meses en la rotación hospitalaria, que consta de los servicios de medicina, cirugía, pediatría, ginecología, neonatología y emergencias. De igual forma, rota 5.5 meses en comunidad donde realizan actividades intramurales que son de los servicios de Inmunizaciones, Crecimiento y Desarrollo del Niño Sano, Control de enfermedades no transmisibles y Adulto Mayor, Programa de Control de Tuberculosis, Gestión en enfermería ; y actividades extramurales que son Plan de Salud Escolar y ESN de Salud Familiar

Durante estos 11 meses, el interno tiene que cumplir 150 horas mensuales de prácticas, así como 4 horas semanales de teoría dictados por especialistas en temas en específico o por la coordinadora del internado.

2.1.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

2.1.3.1. Autopercepción

Es el propio concepto, conocimiento, interpretación que tienen los internos de enfermería acerca del desempeño de sus competencias genéricas.

2.1.3.2. Nivel de logro

Es el nivel alcance de las competencias genéricas por los internos de enfermería al estar culminando su carrera universitaria.

2.1.3.3. Competencias genéricas

Son los conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes comunes en los profesionales de distintas carreras relacionados con las capacidades que permiten continuar aprendiendo, habilidades interpersonales, tomar decisiones y elaborar proyectos.

2.1.3.4. Interno de Enfermería

Personas de sexo masculino o femenino que se encuentran en el último y quinto año de estudios y pertenecen a la Escuela Profesional de Enfermería de la UNMSM, donde en los cuatro primeros años de estudio han adquirido competencias y en el último año buscan afianzar sus competencias específicas y genéricas.

2.2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.2.1 TIPO DE INVESTIGACION

Esta investigación es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal.

Se considera de tipo cuantitativo porque sus datos se analizarán en la medición numérica y el análisis estadístico, para así establecer patrones de comportamiento.

El diseño metodológico es descriptivo debido a que está dirigido a determinar la autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por Internos de Enfermería de la UNMSM.

Es de corte transversal en razón a que se aplicará el instrumento en un solo momento dado y en un tiempo único, asimismo los gráficos y tablas presentados son de fuente primaria ya que se obtuvieron de los datos recolectados en el cuestionario aplicado.

2.2.2. Descripción del Área de Estudio

La investigación fue realizada en la Escuela Profesional de Enfermería que pertenece a la Facultad de Medicina “San Fernando” de la UNMSM, la escuela cuenta con la Acreditación Internacional ante la Red Internacional de Evaluadores de la Unión de Universidades de América Latina y El Caribe (RIEV) en el año 2011 y la Acreditación Nacional otorgada por el SINEACE en el año 2016. La escuela está conformada por la Directora y su Equipo de Gestión, conformado por 8 comités resaltando el Comité de Calidad, Comité Científico y de Investigación y Comité de Currículo. Los Departamentos Académicos son los encargados de proveer docentes a la escuela profesional de enfermería para las diferentes asignaturas.

Tiene la misión: “La Escuela Profesional de Enfermería forma enfermeros competentes, líderes e investigadores, con sólida formación científica, ética, técnica y humanística con responsabilidad social, respetuosos de la diversidad cultural, y comprometidos con las necesidades de salud del país y la protección del medio ambiente.” Y la visión es: “Escuela Profesional acreditada nacional e internacionalmente, referente en la formación de enfermeros de alto nivel académico, reconocida por su producción científica y su compromiso con el cuidado humano y la salud del individuo, familia y comunidad.” Los valores de la EPE son Honestidad, Responsabilidad, Respeto, Igualdad y Puntualidad.³¹

En la Facultad de Medicina se consideran cuatro niveles de logro, tomando en consideración el modelo que propone Miller, G (1990). En el primer nivel de logro el estudiante “sabe”, es decir adquiere conocimientos básicos. En el segundo nivel de logro el estudiante “sabe cómo” se aplican dichos conocimientos, pero aún a nivel teórico. En el tercer nivel, está en condiciones de “demostrar” cómo se aplica dicho conocimiento en una situación de simulación, para finalmente en un cuarto nivel, “hace”, es decir impacta con estos conocimientos en un escenario real.

La formación educativa es desarrollada en diversos escenarios tales como las aulas de la universidad, laboratorios, centros de salud, locales comunales, hospitales entre otros.

2.2.3. POBLACIÓN

La población total está conformada por el total de 60 internos de enfermería de la promoción 2018, ya que son los que se incluyeron de acuerdo a los criterios.

2.2.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Serán incluidos todos los internos que asistan regularmente a las prácticas y que acepten participar de la investigación.

2.2.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Internos de Enfermería que no deseen participar de la investigación o que no se encuentren presente el día de la recolección de datos.

2.2.6. CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

- Formulario llenado de manera inadecuada.

2.2.7. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es la escala de Likert modificada utilizado en los estudios realizados por el proyecto Tuning 2007 en Latinoamérica, el instrumento cuenta con la siguiente estructura: presentación, instrucciones, datos generales y el contenido de 30 ítems relacionada a determinar la autopercepción del logro de las 30 competencias genéricas según opinión del interno de Enfermería, dimensionadas en competencias instrumentales (10), interpersonales (8) y sistémicas (12). Teniendo como valores finales a nada (1), poco (2), bastante (3) y mucho (4).

2.2.8. PROCESO DE RECOLECCIÓN Y ANALISIS ESTADISTICO DE LOS DATOS

Previo a la recolección de datos se realizó coordinaciones con la directora de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos para obtener la autorización de la aplicación del instrumento en los internos.

De igual forma con la coordinadora del internado se realizó un acuerdo para la fecha y hora de la recolección de datos.

Previa entrega del instrumento a aplicar, se entregó una hoja de consentimiento informado donde cada interno acepta participar en la investigación. Se brindó un tiempo de 15 minutos para el llenado de la encuesta, y una vez finalizado se recogió el instrumento.

Terminada la recolección de datos, se inició con el proceso de análisis, mediante el vaciado de datos en una matriz de datos en una hoja de Excel, el cual se trabajó en sentido ordinal donde se empieza con datos general como edad, sexo, de acuerdo a la tabla de códigos elaborada. Luego se determinó la autopercepción del logro de acuerdo a la escala 1 a 4 de manera general, y en cada una de las dimensiones instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Se aplicó la estadística descriptiva, para ello se ha usado los promedios de cada una de las competencias y del promedio total. El análisis fue efectuado con el software SPSS v.25. (Ver ANEXO I)

De igual forma se realiza un análisis no paramétrico, en vista que es un análisis cualitativo ya que se han definido respuestas categóricas utilizando la escala ordinal.

En relación a las correlaciones, que sirven para establecer si las variables están relacionadas entre sí, se observa que sus correlaciones parciales son muy bajas. (Ver ANEXO J), por lo cual se determina que las variables son independientes entre sí, todas las competencias son importantes.

Se ha realizaron dos pruebas no paramétricas, Primero la prueba de Chi Cuadrado para probar si existe una distribución de frecuencias, donde se encuentra que las distribuciones de las competencias no se ajustan a una distribución uniforme y la prueba de Kolmogrov-Smirnov, que es una prueba de normalidad de datos donde los resultados indican que cada una de las muestras no tiene una distribución normal. Ambas pruebas poseen una significancia menor de 0.05 (VER ANEXO K)

Por último se realiza un análisis comparativo de la contribución de cada una de las competencias genéricas en el promedio general, donde se determina que la competencia interpersonal tiene una mayor contribución. (Ver ANEXO L)

2.2.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para determinar la validez y la confiabilidad, el instrumento a aplicar fue sometido a una prueba piloto con una población de 30 internos de enfermería de una promoción anterior, que no fue evaluada en la presente investigación.

Para la validez del instrumento se sometió a una validez de constructo con la prueba r de Pearson para determinar su nivel de correlación. Siendo que para que la prueba sea válida, esta debe tener un valor positivo cercano a 1, por lo cual de acuerdo al Anexo C, se determina que el instrumento es válido.

Para la confiabilidad del estudio se realizó una prueba piloto donde luego se calculó los coeficientes de Confiabilidad según Alfa de Cronbach, estableciéndose una confiabilidad > 0.5 . De acuerdo a los

resultados en el Anexo D, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.95, por lo cual el instrumento es confiable.

2.2.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Previa ejecución de la investigación las consideraciones éticas para el presente proyecto se basaron en los siguientes principios:

- Respeto, se solicitó permiso para dirigirse a los internos, de igual forma se informó de todo el procedimiento de la investigación para que tengan conocimiento y se absolvió las dudas.³³
- Dignidad, se realizó un compromiso de resguardar la información brindada y se agradeció por su participación.³⁴
- Confidencialidad, se garantizó que el acceso a la información obtenida será solamente aquellas personas que estén autorizadas a conocerla, y por consiguiente no será revelada ante aquellos que no cuenten con la autorización de conocerla.³⁵
- Autonomía, cada interno tenía la capacidad de decidir si participaba en la investigación, no era de carácter obligatorio.³⁶

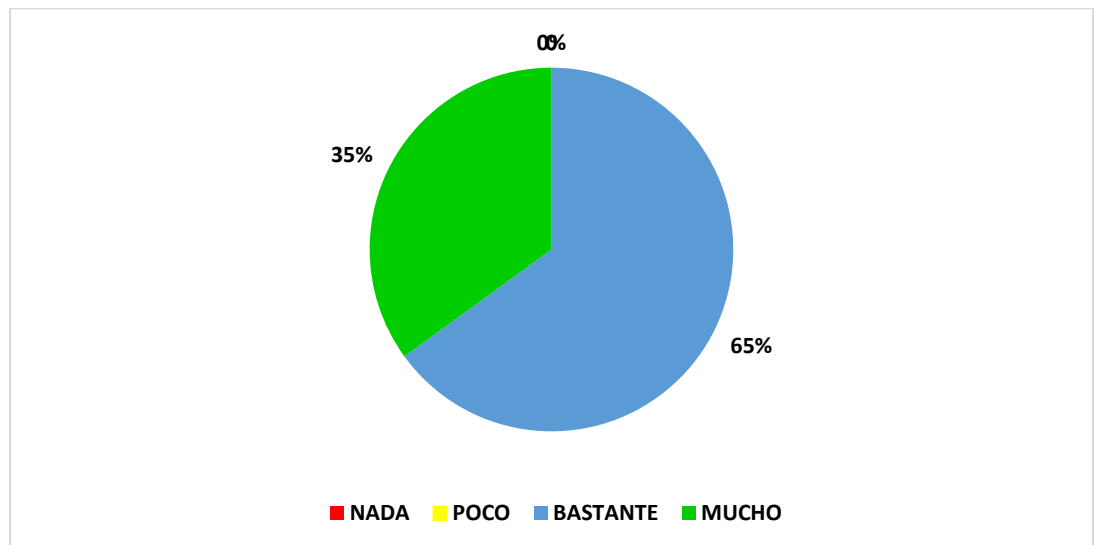
Previo a la entrega del cuestionario, se entregó un consentimiento informado que podemos encontrarlo en el ANEXO F.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS

La población de estudio estuvo conformada por 60 internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de los cuales la mayoría son personas del sexo femenino y adultas jóvenes, los cuales respondieron el instrumento una sola fecha, los datos obtenidos fueron procesados y se obtuvieron los siguientes resultados.

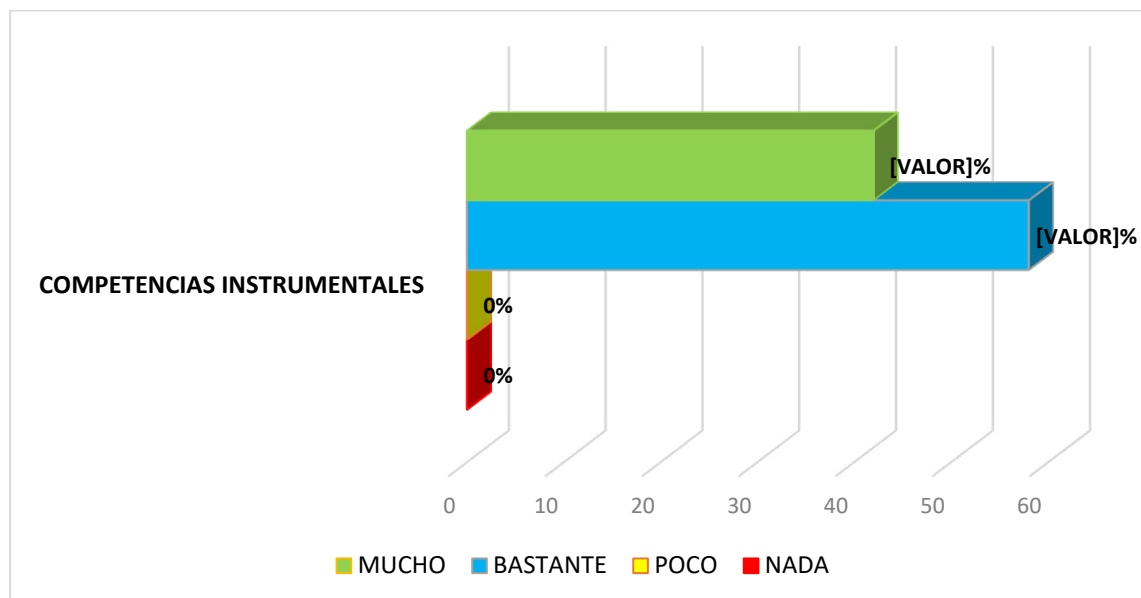
GRAFICO 1
AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS
GENERICAS DE TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería. 2018

En el gráfico N 1, se evidencia que de los 60 (100%) encuestados, 65% (39) internos perciben que sus competencias se encuentran bastante logradas y el 35% (21) perciben que sus competencias se encuentran muy logradas.

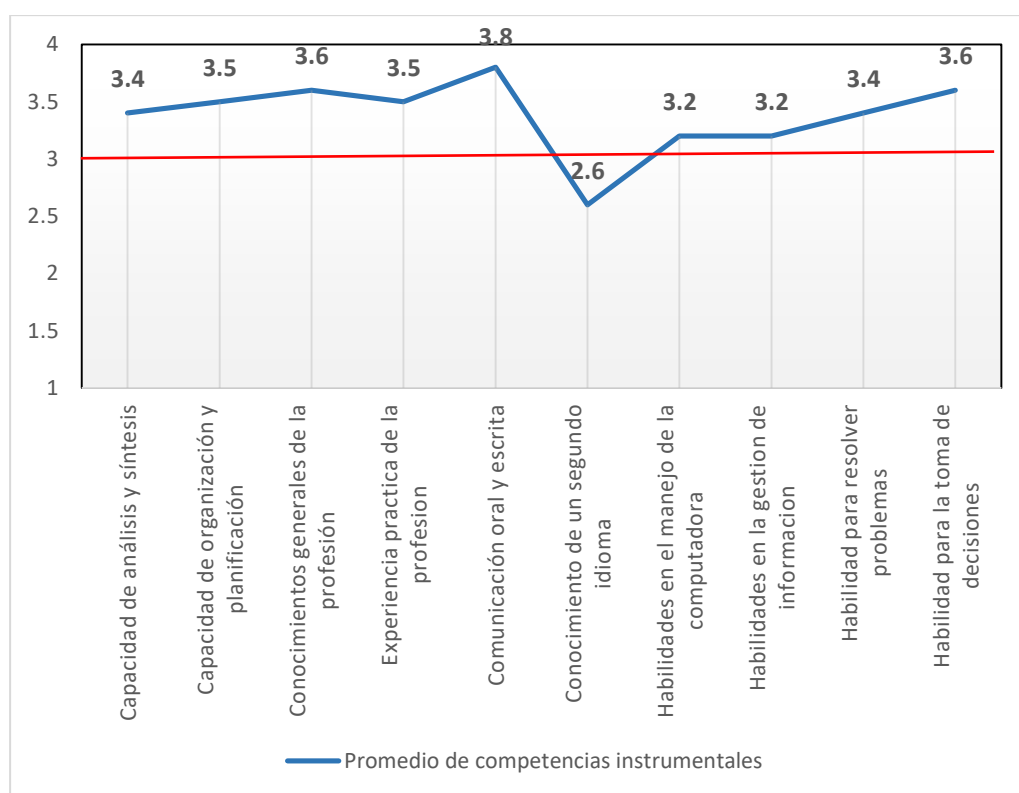
GRÁFICO 2
AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS
GENÉRICAS INSTRUMENTALES DE TUNING POR INTERNOS
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería. 2018

En el gráfico 2, se observa que de los 60 (100%) encuestados, 35 (58%) internos autoperciben que sus competencias instrumentales se encuentran bastante logradas y 25 (42%) de los internos autoperciben sus competencias instrumentales como muy logradas.

GRÁFICO 3
PROMEDIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS
COMPETENCIAS GENÉRICAS INSTRUMENTALES DE
TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018

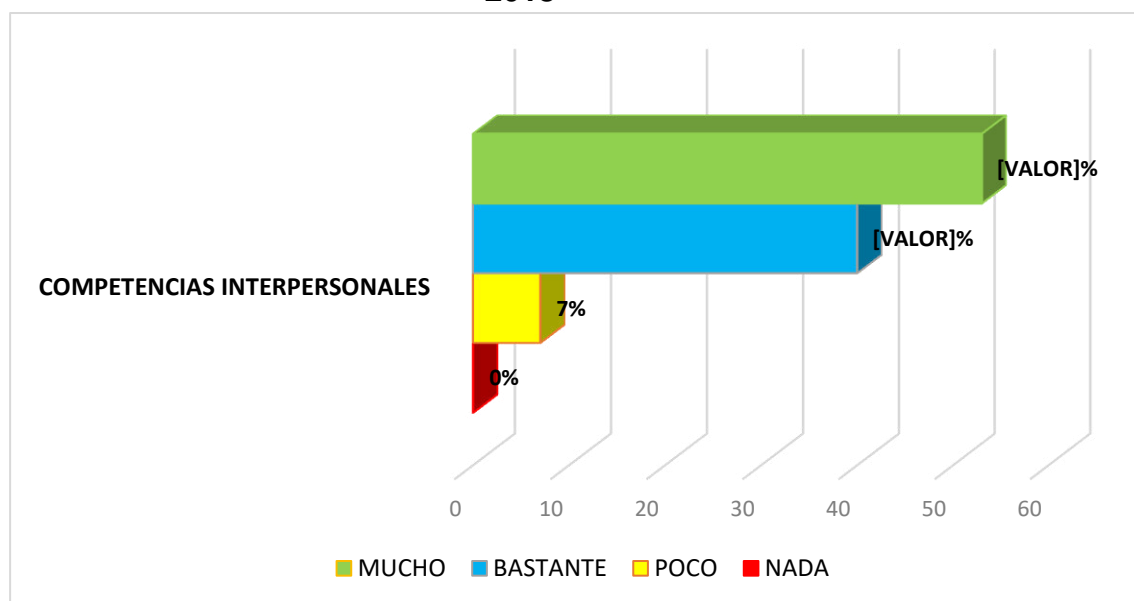


Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería. 2018

En el gráfico 3, se observa el promedio de la autopercepción del logro de las competencias instrumentales, por lo tanto se considera como muy lograda a la Comunicación oral y escrita con 3.8; continúa las competencias bastante logradas con Conocimientos generales de la profesión y Habilidad para la toma de decisiones con 3.6, continúa Capacidad de organización y planificación y la Experiencia práctica de la profesión con 3.5, Capacidad de análisis y síntesis y Habilidad para resolver problemas con 3.4, la Habilidad para el manejo de la

computadora y la habilidad en la gestión de información con 3.2, también son consideradas bastante logradas. Por último la competencia de conocimiento de segundo idioma con 2.6 se encuentra poco lograda.

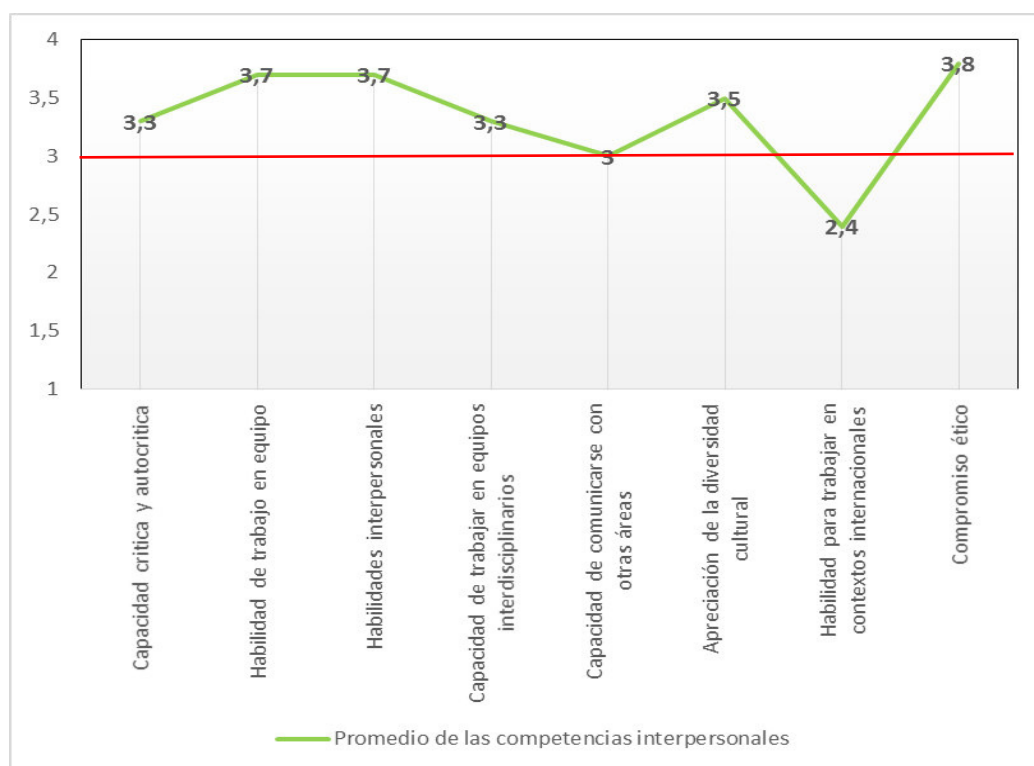
GRÁFICO 4
AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS
GENÉRICAS INTERPERSONALES DE TUNING POR INTERNOS
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería.2018

En el gráfico 4, se observa que de los 60 (100%) encuestados, 32 (53%) internos autoperciben que sus competencias instrumentales se encuentran muy logradas, 24 (40%) de los internos autoperciben sus competencias instrumentales como bastantes logradas y 4 (7%) de los internos autoperciben sus competencias como poco logradas.

GRÁFICO 5
PROMEDIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS
COMPETENCIAS GENÉRICAS INTERPERSONALES DE
TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018

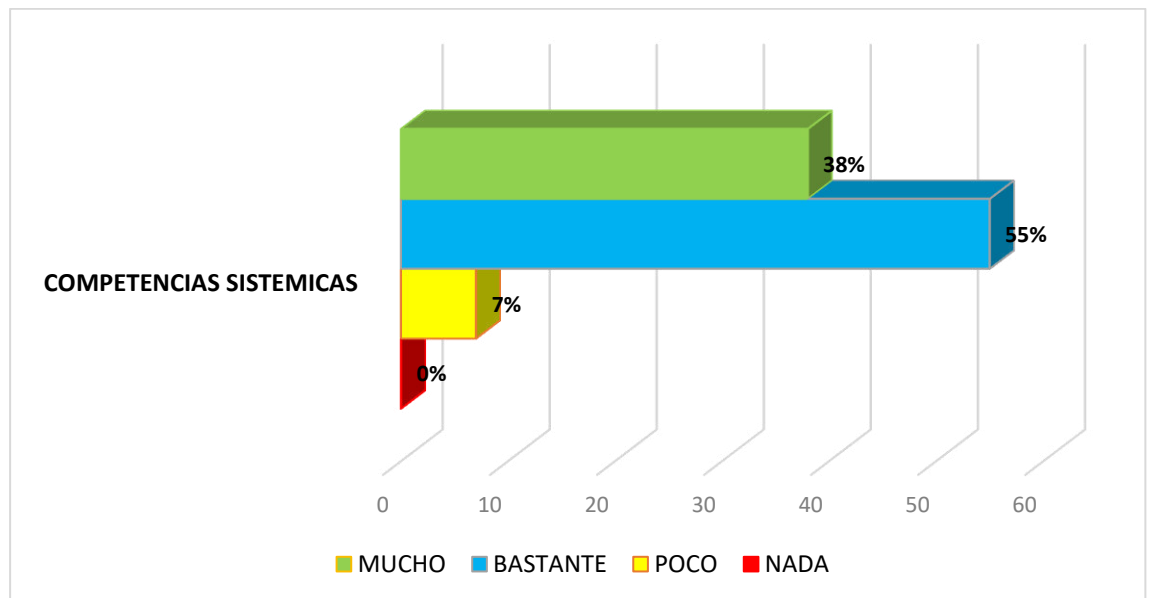


Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería.2018

En el gráfico 5, se observa el promedio de la auto percepción del logro de las competencias genéricas interpersonales, por lo tanto las competencias genéricas interpersonales muy logradas son Compromiso ético con 3.8, sigue Habilidades interpersonales y Habilidades en trabajo en equipo con 3.7, las competencias como bastante logradas son Apreciación por la diversidad cultural con 3.6, Capacidad crítica y autocrítica con 3.5, Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios con 3.3, luego la capacidad de Comunicarse

con otras áreas con un promedio de 3.2 .Finalmente la competencia poco lograda es la Habilidad para trabajar en contextos internacionales con 2.6.

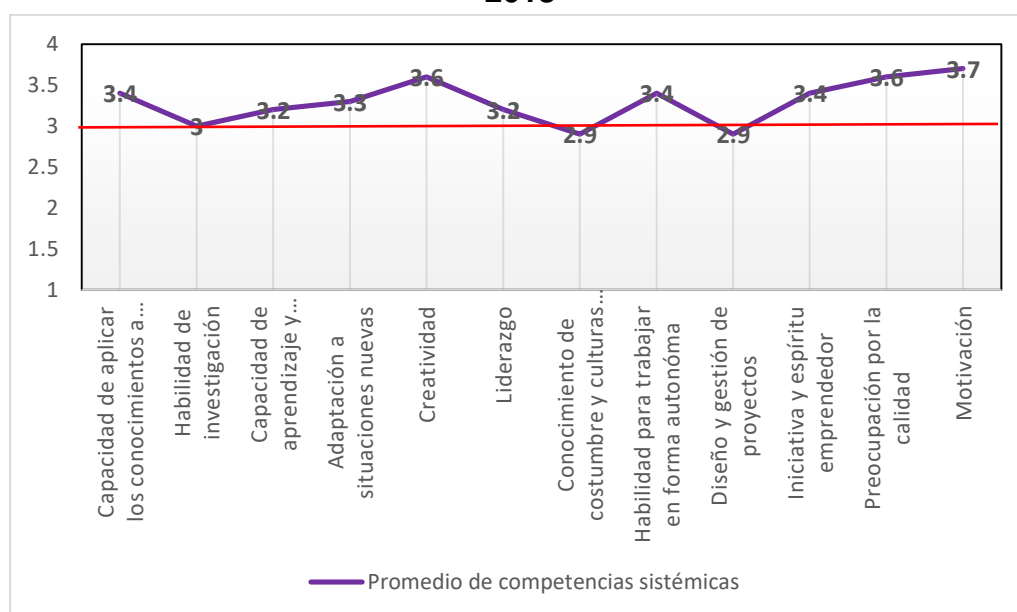
GRÁFICO 6
AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS
GENÉRICAS SISTÉMICAS DE TUNING POR INTERNOS
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería.2018

En el gráfico 6, se observa que de los 60 (100%) encuestados, 23 (38%) internos autoperciben que sus competencias instrumentales se encuentran muy logradas, 33 (55%) de los internos autoperciben sus competencias instrumentales como bastantes logradas y 4 (7%) de los internos autoperciben sus competencias como poco logradas.

GRÁFICO 7
PROMEDIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS
COMPETENCIAS GENÉRICAS SISTÉMICAS DE
TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS
Lima-Perú
2018



Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta aplicada a los internos de enfermería. 2018

En el gráfico 7, se observa el promedio de la autopercepción del logro de competencias sistémicas, por tanto los internos de enfermería perciben como competencia muy lograda a la Motivación con 3.7, luego las competencias bastante logradas son Preocupación por la calidad con 3.6, Creatividad con 3.6, Adaptación a situaciones nuevas con 3.5, Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, habilidad para trabajar de forma autónoma e iniciativa y espíritu emprendedor con 3.4, Capacidad de aprendizaje y actualización constante y Liderazgo con 3.2, Habilidad de Investigación con 3, Diseño y gestión de proyectos y Conocimiento y costumbres de otros países con 2.9.

3.2. Discusión

La autopercepción es un conjunto de valoraciones que uno tiene de sí mismo, y está influenciado por su cultura, creencias, actitudes y entorno; esta percepción propia es como el ser se ubica dentro de su propio contexto, su propia realidad y va cambiando con el desarrollo del ser y de su ambiente.

La definición de competencia definida por Tobón es un actuación integral dividida en saber ser, relacionada con las actitudes y valores que se posee; el saber hacer, donde se desarrollan las habilidades y destrezas; saber conocer, tener la capacidad de lograr aplicar a la práctica los conocimientos adquiridos y el saber convivir, donde se desenvuelve en el entorno de manera adecuada.

Teniendo en cuenta la definición general de competencia, las competencias genéricas son aquellas competencias compartidas por todos los profesionales que han recibido una educación superior, son aquellas competencias que les facilitara el desempeño de su carrera y continuaran con su aprendizaje de una manera más integral. Estas competencias genéricas son las que diferenciaran de un profesional a otro de una misma profesión, de tal forma facilitara al empleador a elegir al más competente y convertirá al mercado laboral en uno cada vez más exigente.

De tal modo, la persona que estudia la carrera de enfermería afianza sus competencias genéricas y aprende las competencias específicas que demanda la carrera, donde no solo la enfermería es una ciencia sino un arte, que requiere una formación integral para que sea capaz de brindar un cuidado holístico al ser humano en cada etapa de su vida, a la familia y a la comunidad; y teniendo como método científico al proceso de atención de enfermería.

Por lo tanto, el interno de enfermería es capaz de determinar su nivel de competencia ya que, conoce su propia realidad y entorno; y puede emitir una percepción certera del nivel de logro de las competencias genéricas.

Según los resultados, la gran mayoría de internos perciben que se encuentran bastante logradas sus competencias genéricas, esto difiere con lo encontrado por Corilloclla en el año 2013, por internos de enfermería de la misma casa de estudio, la mitad de internos refieren encontrarse en proceso de sus competencias genéricas y la otra mitad refiere haber logrado satisfactoriamente sus competencias genéricas, en cambio este año un tercio de la población autopercibe sus competencias genéricas como muy logradas. Aquí se halla una similitud con Villamizar et al, en el 2014 donde los estudiantes de psicología a medida que se encontraban en años superiores se autopercibían como medianamente competentes, esto debido a que como realizan sus practicantes pre-profesionales ya en el campo laboral propiamente dicho, se cuestionaban sus propias capacidades frente a las intervenciones o al no sentir que cumplían las expectativas de los tutores y/o profesores; y esto puede ser la causa de que los internos de enfermería se autoperciban no haber alcanzado el máximo del logro de sus competencias.

Respecto a la autopercepción de logro de competencias genéricas de Tuning por dimensión se halló que las competencias instrumentales y sistémicas se encuentran bastante logradas, a diferencia de las interpersonales que en su mayoría se encuentran muy logradas; las competencias instrumentales que son un conglomerado entre habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas ²⁹ se encuentran cerca de la mitad

bastante logrado; y un porcentaje menor cercano a la mitad percibe que sus competencias se encuentran muy logradas.

De acuerdo a la encuesta aplicada se obtiene que una de las competencias instrumental muy lograda es la comunicación oral y escrita que resulta acorde a lo investigado por Ángel Jiménez y Lopera Arrubla en Medellín ya que es considerada una de las competencias más relevantes con referencia al nivel de aplicación y es una competencia desarrollada incluso antes de la educación básica; sin embargo de acuerdo a Escamilla esta competencia se encuentra con un nivel bajo cuando se trata de comunicarse con la persona, familia y comunidad lo que es incongruente ya que debería de tener un nivel muy logrado, esto se debería a que el interno no usa los canales adecuados para la comunicación; de igual forma la competencia Conocimientos generales de la profesión es autopercebida como muy lograda, esta competencia se destacada con Barreda en el 2009 donde refiere que los empleadores tienen en prioridad esta competencia y la consideran como una de las más desarrolladas por los egresados.

Las competencias habilidad para toma de decisiones y habilidad para resolver problemas se han hallado en el nivel muy logrado y bastante logrado respectivamente, resulta crucial ya que diversas investigaciones como por ejemplo de Curau, Clemente-Ricolfe y Escriba-Pérez, Llanos, Barreda, inclusive el proyecto Tuning, las considera como una de las más relevantes y las que mayor hincapié ponen los empleadores frente a las otras competencias, ya que estas serán las que determinen la eficacia de un profesional frente a las situaciones inesperadas que ocurran.

La competencia capacidad de análisis y síntesis considerada como la “capacidad de abstracción y de análisis, el manejo de habilidades cognoscitivas de orden superior”³⁰ tales como comprensión, análisis,

manipulación, síntesis, de ideas, conceptos, principios científicos y la capacidad de análisis, valoración y síntesis; se encuentre bastante lograda por la mayoría de internos, sin embargo esta competencia es la que nos facilitara al momento de realizar la atención integral de enfermería teniendo como método científico al proceso de atención de enfermería, por lo cual se espera que al egresar esta competencia este muy lograda para un buen desempeño del egresado.

Luego las competencias interpersonales que son aquellas habilidades individuales de relación social y de integración en distintos colectivos²⁸, un gran porcentaje perciben que sus competencias se encuentran bastante logradas y la mayoría de la población las percibe como muy logradas, lo cual resulta también relevante ya que la enfermería es un carrera que tiene interacción social y es crucial que el interno se desenvuelva plenamente y se pueda tener integración con su entorno y en especial para establecer la relación enfermera- paciente , y poder identificar las necesidades según Hildegard Peplau para brindar una atención adecuada.

Las competencias de habilidades interpersonales y habilidades en trabajo en equipo están muy logradas también y estas si son consideradas de mayor importancia para el profesional, otras competencias como Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas y capacidad de trabajar con equipos multidisciplinarios también son consideradas de mayor relevancia, no obstante se encontró en la presente investigación que se encuentran bastante logradas, por lo cual debería de trabajarse en este aspecto ya que enfermería es la medula espinal del sistema de salud y su interacción con diversos profesionales de otras áreas será constante.

En este mundo actual globalizado, es primordial que el interno esté preparado para los cambios que tendrá que enfrentar por lo cual de

acuerdo a Rosa María Rodríguez Izquierdo en su investigación realizada en la universidad de Pablo de Olavide, España, menciona que “la internacionalización no sólo como algo positivo, sino también como un componente clave muy relevante de la evolución de la educación superior y como estrategia formativa para el desarrollo de las competencias genéricas”

Por lo cual la competencia de un conocimiento de un segundo idioma que facilitara la internacionalización se debería encontrar en un nivel muy logrado, Coricoclla en el 2013 en la misma casa de estudios hace un énfasis en su importancia de logro y en el apoyo a esta competencia ya que se halló en un porcentaje alto en fase inicial y ahora este año también se encuentra poco logrado, debido a que en el plan curricular del 2011 no se encuentra ningún curso para el aprendizaje de un segundo idioma, son los propios internos que con sus recursos estudian un segundo idioma fuera de la universidad, ellos reconocen la importancia de esta competencia; de la misma manera la competencia interpersonal de Habilidad para trabajar en contextos internacionales y la competencia sistémica de Conocimiento de costumbre y cultura de otros países también se encuentran en un poco logrado, ya que en la actualidad existen pocas oportunidades de realizar intercambios estudiantiles.

La competencia interpersonal de Apreciación de la diversidad cultural es considerada como no relevante por la investigación de Curau, en Argentina, lo cual es paradójico ya Escamilla en el 2012 en México, obtiene que la competencia respeto por la cultura y derechos de los pacientes es una de las más calificadas, este año posee un promedio de 3.5 , precisando ya que son diferentes realidad, el Perú al igual que México cuenta con una de las mayores diversidades culturales y el

profesional de Enfermería deberá estar preparado para cualquier situación emergente.

Las competencias sistémicas se encuentran bastante logradas de acuerdo a la mayoría de internos pero un porcentaje significativo perciben sus competencias como muy logradas; entonces estas competencias que son un conjunto de comprensión, sensibilidad y conocimiento, para permitir al individuo ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan³⁴ son las que ayudan a los internos a poder conectar todo lo aprendido en teoría y extrapolarlo a práctica.

La motivación, el compromiso ético, la preocupación por la calidad y la creatividad se encuentran muy logradas en los internos de enfermería, sin embargo son consideradas no relevantes por los empleadores en el egresado; y esto resulta desalentador ya que estas competencias son las que favorecen el deseo de mejorar cada día del egresado porque de lo contrario no sería considerado un buen profesional.

La capacidad crítica y autocrítica y el liderazgo son competencias que son de prioridad consideración por los empleadores al momento de seleccionar personal, sin embargo aún se encuentran bastante logradas; esto deberá ser subsanado ya que el enfermero es el personal de salud con mayor impacto en el sistema de salud y asume el rol de líder en diversas situaciones, por cual deberá estar preparado en su capacidad de juicio crítico, tanto desde el punto de vista epistemológico como social, reflexionar para lograr una crítica que mejore ya que no siempre es el conocimiento que dará mejores resultados sino el criterio. Esto resulta también resaltante ya que en las diversas rotaciones en el área comunitaria los estudiantes asumen el rol de líder de manera semanal y no se estarían desarrollando de la manera adecuada, lo más probable sería también que el estudiante no posea otros escenarios para poder desarrollar su liderazgo.

Al respecto del uso y manejo de la información, la competencia de habilidades en gestión de la información, habilidades en el manejo de la información y capacidad de aprendizaje y actualización constante se encuentran en nivel bastante logrado por la mayoría de internos; lo cual la Universidad tendrá que hacer un mayor énfasis ya que será decisivo para el futuro incluso el saber programación de software para todo profesional, asimismo facilitara al egresado continuar con estudios de post-grado; de igual forma el diseño y gestión de proyectos y la habilidad de gestión se encuentran bastante logradas que amerita haber alcanzado el mayor nivel de logro, ya que Corilloclla y Escamilla lo posicionan en un nivel alcanzado y de acuerdo a las nuevas directivas universitarias el estudiante necesitara dos trabajos de investigación para poder egresar y es trascendental tener estas competencias como herramientas; asimismo Cesar Iván Ayala-Guzmán et al en su investigación "Proyecto Tuning: competencias genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería en México" manifiestan una correlación positiva entre el desarrollo de competencias genéricas y la exigencia en el ámbito laboral, con excepción de la capacidad de investigar, por lo cual es evidenciado que el egresado al ingresar al mercado laboral disminuye considerablemente su capacidad de investigación; cuando debería ser todo lo contrario, donde el egresado realice mayor investigación en su área específica.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Los internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos autoperciben que sus competencias genéricas de Tuning se encuentran bastante logradas.
- Los internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos autoperciben que sus competencias genéricas instrumentales de Tuning se encuentran bastante logradas, resaltando la comunicación oral y escrita y conocimientos generales de la profesión como competencias muy logradas, la competencia autopercebida como poco lograda es el conocimiento de un segundo idioma.
- Los internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos autoperciben que sus competencias genéricas sistémicas de Tuning se encuentran bastante logradas con tendencia a muy logradas, resaltando la motivación, preocupación por la calidad, y la creatividad como muy logradas.
- Los internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos autoperciben que sus competencias genéricas interpersonales de Tuning se encuentran muy logradas, resaltando el compromiso ético, la habilidad de trabajo en equipo y habilidades

interpersonales como muy logradas y como poco lograda la habilidad para trabajar en contextos internacionales.

4.2. Recomendaciones

- Generar estrategias para el logro de la competencia Conocimiento de un segundo idioma y Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Crear alternativas para continuar reforzando el desarrollo de aquellas competencias autopercibidas como bastante logradas o muy logradas.
- Continuar la investigación acerca de la autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning en egresados.
- Comparar el logro de las competencias genéricas de Tuning a lo largo de toda la carrera.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Barrionuevo-Bonini B, Fernandes-de-Freitas G, Cerna-Barba MP. Historia de la enfermería en el Perú: determinantes sociales de su construcción en el siglo XX. *Aquichan* 2014; 14(2): 261-271.
2. *Sunedu* [Internet]. SUNEDU. 2018 [cited 9 May 2018]. Available from: <https://www.sunedu.gob.pe/>
3. *Competencias básicas, genéricas y específicas - BLOG | UTEL* [Internet]. BLOG | UTEL. [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/competencias-basicas-genericas-y-especificas/>
4. Proyecto Tuning [Internet]. Tuningal.org. [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.tuningal.org/>
5. Villamizar Acevedo, G, Becerra Álvarez, Dr, Delgado Martínez, Ac. Autopercepción De Estudiantes De Psicología Sobre Sus Competencias En Los Campos Laboral, Educativo Y Salud. *Rexe. Revista de Estudios y Experiencias en Educación* [Internet]. 2014;13(26):151-167. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243132847009>
6. Ferreira K, Gomes Lima P. Proyecto Tuning América Latina en las universidades brasileñas: características y ámbitos en el área de la educación. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria* [Internet]. 2013 [cited 27 February 2018]; 6(4):225-236. Available from: http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6_4/REFIEDU_6_4_3.pdf
7. Villarroel V, Bruna D. Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*. 2014; 13(1).
8. Barragán Sánchez R, Buzón García O. Desarrollo De Competencias Específicas En La Materia Tecnología Educativa Bajo El Marco Del Espacio Europeo De Educación Superior. *Revista Latinoamericana De Tecnología Educativa*. 3(1):104.
9. *Proceso de Bolonia* [Internet]. Es.wikipedia.org. [cited 27 February 2018]. Available from: https://es.wikipedia.org/wiki/Proceso_de_Bolonia

10. Oliveros Martin-Vares L. Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación* [Internet]. 2006 [cited 27 February 2018]; 17(1):101-118. Available from: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0606120101A/15882>
11. *Definition of Nursing* [Internet]. Icn.ch. 2017 [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.icn.ch/es/who-we-are/icn-definition-of-nursing/>
12. *OMS | Enfermería* [Internet]. Who.int. [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.who.int/topics/nursing/es/>
13. Cora-Izquierdo G, Rodríguez-Sabiote C, Álvarez-Rodríguez J. Estudio de las competencias en el grado de Enfermería del National University College de Puerto Rico desde la perspectiva de los alumnos, docentes y empleadores. *Educación Médica* [Internet]. 2017 [cited 27 February 2018]. Available from: https://ac.els-cdn.com/S1575181317301213/1-s2.0-S1575181317301213-main.pdf?_tid=spdf-6784ef09-efab-449c-8be4-999761682510&acdnat=1519418249_29e9625f0c5d67b10767a3dc15429f47
14. Rubau C, Dias I, Tovar Toulouse M, Fernández Guillermet A. Importancia de las competencias genéricas Tuning-américa latina para el desarrollo de la formación para la investigación. Estudio comparativo en el instituto de ciencias básicas de la Universidad Nacional de Cuyo (Argentina). *Ix congreso internacional sobre investigación en didáctica de las ciencias* [Internet]. 2013 [cited 27 February 2018]; 3114-3119. Available from: https://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2013nExtra/edlc_a2013nExtrap3114.pdf
15. Clemente-Ricolfe J, Escriba-Pérez C. Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. *Revista de Educación* [Internet]. 2013 [cited 27 February 2018]; 535-561. Available from: http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2437/2013_CLEMENTE_An%C3%A1lisis%20de%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20las%20competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Rodríguez Izquierdo R. Competencias genéricas en la enseñanza superior a través de los programa de internacionalización. *Revista Complutense de Educación*. 2015; 26(1):81-100.
17. Ayala Guzmán C, Verde Flota E, Monroy-Rojas A, Contreras-Garfias M, Rivas-Espinosa J. Proyecto Tuning: competencias genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería en México. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2017; 25(1):37-46.
18. Cruz, Samantha Escamilla, Miguel Ángel Córdoba Ávila, and Mahuina Campos Castolo. "Autopercepción de competencias profesionales de alumnos de la Licenciatura en Enfermería." *Revista Conamed* 17.2 (2012): 67-75.
19. Arevalo Gomez G. *La inteligencia emocional y las competencias genéricas de los estudiantes del VII ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2017*. UNMSM [Tesis de pre-grado] [Internet]. 2017 [cited 27 February 2018]; Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6573/Arevalo_gg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Miranda E, Ponce R, Ramírez B, Vegas M, Miranda D. Perfil de competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y desastres que laboran en instituciones hospitalarias nivel III-2 y III-3 [Internet]. Cr3.org.pe. 2016 [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/18/19>
21. Coricoclla R. *Nivel de logro de las competencias genéricas e importancia que le conceden los internos de enfermería de la UNMSM*. 2013. EP ENFERMERIA UNMSM [Tesis de pre-grado]
22. Llano F. *Evaluación de competencias genéricas desde la perspectiva de docentes y estudiantes de pregrado de medicina veterinaria en la ciudad de Lima-Perú*. 2010. UNMSM [Tesis de pre-grado]
23. Barreda M. *Evaluación de competencias genéricas en Medicina Veterinaria desde la perspectiva del empleador: Importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de Lima*. 2009. [Tesis de pre-grado]

24. Yanes E. *Acerca de los conceptos competencia y competencia laboral* [Internet]. *Pedagogia-profesional.idoneos.com*. [cited 27 February 2018]. Available from: https://pedagogia-profesional.idoneos.com/acerca_de_los_conceptos_competencia_y_competencia_laboral/
25. Barragán Sánchez R, Buzón García O. Desarrollo De Competencias Específicas En La Materia Tecnología Educativa Bajo El Marco Del Espacio Europeo De Educación Superior. *Revista Latinoamericana De Tecnología Educativa*. 3(1):104.
26. *Concepto de competencia según Howard Gardner* [Internet]. *Estándares Y Competencias*. 2018 [cited 27 February 2018]. Available from: <https://metodoevaluacion.wordpress.com/howard-gardner/>
27. *Competencias Definición y Tipos de Competencias (Ejemplos y Características)* [Internet]. Editorial MD. 2018 [cited 27 February 2018]. Available from: <https://www.editorialmd.com/blog/competencias-definicion-y-tipos-de-competencias>
28. Beneitone P, González J, Wagenaar R, Arroyo Paniagua M. *Meta-profiles and profiles*. Bilbao: University of Deusto; 2014.
29. *Competencias*. *Idee.ceu.es*. [cited 27 February 2018]. Available from: <http://www.idee.ceu.es/Portals/0/Masters/COMPETENCIAS%20master ue.pdf>
30. Corominas Rovira E. Competencias genericas en la formación universitaria. *Revista de Educación*. 2000; 325:299-321.
31. *Perfil Profesional de Enfermería* [Internet]. *Medicina.unmsm.edu.pe*. 2018 [cited 27 February 2018]. Available from: <http://medicina.unmsm.edu.pe/index.php/perfil-profesional>
32. Diaz Martinez C. Modelos de autopercepción social entre alumnos de octavo de EGB. *Revista de Educación*. 1992;299:293-305.
33. *Definista. ¿Qué es Respeto?* - Su Definición, Concepto y Significado [Internet]. *Conceptodefinicion.de*. 2018 [cited 9 May 2018]. Available from: <http://conceptodefinicion.de/respeto/>

34. *Dignidad humana (Ética)* [Internet]. Glosarios especializados. 2018 [cited 9 May 2018]. Available from: <https://glosarios.servidor-alicante.com/etica/dignidad-humana>
35. *Definición de Confidencialidad* [Internet]. Definición ABC. 2018 [cited 9 May 2018]. Available from: <https://www.definicionabc.com/comunicacion/confidencialidad.php>
36. *Definista. ¿Qué es Autonomía?* - Su Definición, Concepto y Significado [Internet]. Conceptodefinicion.de. 2018 [cited 9 May 2018]. Available from: <http://conceptodefinicion.de/autonomia/>

ANEXOS

ANEXOS

	PÁG.
A	OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE I
B	INSTRUMENTO III
C	PRUEBA DE VALIDEZ CON R DE PEARSON VI
D	PRUEBA DE CONFIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH..... VII
E	LIBRO DE CODIGOS VIII
F	CONSENTIMIENTO INFORMADO IX
G	MATRIZ CONSOLIDADO.....X
H	TABLA: AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.XIV
I	ESTADISTICA DESCRIPTIVA.....XV
J	CORRELACIONES.....XVII
K	PRUEBAS NO PARAMETRICAS.....XVIII
L	PRUEBA DE DISTRIBUCION.....XIX

ANEXO A

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	VALOR FINAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Es el concepto complejo internamente consciente integrada por auto conceptos como conductas, actitudes y circunstancias de nuestro entorno respecto al desarrollo de las competencias que representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades y son compartidos por todas las carreras	Competencias Instrumentales	Capacidad de análisis y síntesis	1	Nada	Se refiere a la observación subjetiva de nuestro propio ser que está compuesta por auto conceptos como el físico, social y académico del nivel del grado alcanzado respecto al desarrollo de las competencias que representan una combinación de conocimiento, capacidades, habilidades y actitudes que son compartidos por todo profesional. Esta variable se medirá nada, poco, bastante y muy logrado y se utilizara una escala de Likert modificada
			Capacidad de organización y planificación	2		
			Conocimientos generales de la profesión	3		
			Experiencia práctica de la profesión	4		
			Comunicación oral y escrita	5		
			Conocimiento de un segundo idioma	6		
			Habilidades en el manejo del ordenador	7		
			Habilidades en gestión de información	8		
			Habilidad para resolver problemas	9		
			Habilidad para toma de decisiones	10		
		Competencias Interpersonales	Capacidad crítica y autocrítica	11	Bastante	
			Habilidad de trabajo en equipo	12		
			Habilidades interpersonales	13		
			Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios	14		
			Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas	15		
			Apreciación de la diversidad cultural	16		
			Habilidad para trabajar en contextos internacionales	17		
Compromiso ético	28	Mucho				

	profesionales.	Competencias Sistémicas	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	18		
			Habilidad de investigación	19		
			Capacidad de aprendizaje y actualización constante	20		
			Adaptación a situaciones nuevas	21		
			Creatividad	22		
			Liderazgo	23		
			Conocimiento de costumbre y culturas de otros países	24		
			Habilidad para trabajar en forma autónoma	25		
			Diseño y gestión de proyectos	26		
			Iniciativa y espíritu emprendedor	27		
			Preocupación por la calidad	29		
			Motivación de logro	30		

ANEXO B

INSTRUMENTO

I. PRESENTACION

Por medio del presente me dirijo a Ud. Interno de Enfermería con la finalidad de obtener información acerca de la autopercepción del logro de las competencias genéricas de Tuning en su formación en la Escuela Profesional de Enfermería, es un cuestionario anónimo y requiere respuestas veraces. Muy agradecida de contar con su colaboración al responder el siguiente cuestionario.

II. DATOS GENERALES

- a. Año de estudio:
- b. Sexo:
- c. Edad:

INSTRUCCIONES

El siguiente cuadro se presentan 30 competencias genéricas que los estudiantes deben desarrollar durante su formación profesional, señale según su opinión el nivel de logro que le concede a cada competencia genérica usando la siguiente escala:

1=NADA 2=POCO 3=BASTANTE 4=MUCHO

Marque con una X el nivel de logro que considere Ud. ha alcanzado durante su formación profesional

N. o	COMPETENCIA	NIVEL DEL LOGRO			
		NADA	POCO	BASTANTE	MUCHO
1	Capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4
2	Capacidad de organización y planificación	1	2	3	4
3	Conocimientos generales de la profesión	1	2	3	4
4	Experiencia práctica de la profesión	1	2	3	4
5	Comunicación oral y escrita	1	2	3	4
6	Conocimiento de un segundo idioma	1	2	3	4
7	Habilidades en el manejo del ordenador	1	2	3	4
8	Habilidades en gestión de información	1	2	3	4
9	Habilidad para resolver problemas	1	2	3	4
10	Habilidad para toma de decisiones	1	2	3	4
11	Capacidad crítica y autocrítica	1	2	3	4
12	Habilidad de trabajo en equipo	1	2	3	4
13	Habilidades interpersonales	1	2	3	4
14	Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios	1	2	3	4
15	Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas	1	2	3	4
16	Apreciación de la diversidad cultural	1	2	3	4

1 7	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1	2	3	4
1 8	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	1	2	3	4
1 9	Habilidad de investigación	1	2	3	4
2 0	Capacidad de aprendizaje y actualización constante	1	2	3	4
2 1	Adaptación a situaciones nuevas	1	2	3	4
2 2	Creatividad	1	2	3	4
2 3	Liderazgo	1	2	3	4
2 4	Conocimiento de costumbre y culturas de otros países	1	2	3	4
2 5	Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4
2 6	Diseño y gestión de proyectos	1	2	3	4
2 7	Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4
2 8	Compromiso Ético	1	2	3	4
2 9	Preocupación por la calidad	1	2	3	4
3 0	Motivación	1	2	3	4

Gracias por su colaboración

ANEXO C

VALIDEZ CON R DE PEARSON

ITEM	R de Pearson
1	0,77
2	0,83
3	0,86
4	0,82
5	0,42
6	0,86
7	0,84
8	0,84
9	0,57
10	0,61
11	0,9
12	0,64
13	0,5
14	0,61
15	0,69
16	0,64
17	0,55
18	0,66
19	0,55
20	0,51
21	0,82
22	0,69
23	0,53
24	0,64
25	0,65
26	0,62
27	0,7
28	0,6
29	0,6
30	0,6

La R de Pearson es una medida que indica hasta qué punto los mismos individuos o sucesos ocupan la misma posición relativa a dos variables.

Cuando la relación es positiva, cada individuo obtiene exactamente las mismas calificaciones en ambas variables.

Un alto valor positivo de r de Pearson indica que cada individuo obtiene, aproximadamente las mismas calificaciones en ambas variables.

Por lo tanto de acuerdo al cuadro, se determina que posee una relación positiva, por lo cual es aceptable y se valida el instrumento.

ANEXO D

Prueba de Confiabilidad con Alfa de Cronbach

ITEM	VARIANZA
1	0,21
2	0,57
3	0,51
4	0,51
5	0,26
6	0,81
7	0,39
8	0,41
9	0,26
10	0,34
11	0,67
12	0,34
13	0,24
14	0,26
15	0,53
16	0,39
17	0,48
18	0,42
19	0,23
20	0,31
21	0,42
22	0,33
23	0,24
24	0,42
25	0,34
26	0,5
27	0,34
28	0,23
29	0,24
30	0,14
Total	11,33

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem

Si = Varianza del instrumento

St² = Varianza de la suma de los ítem

De acuerdo a la fórmula

K=30

Si=11.33

St²=144.09

α=0.953

Por lo tanto el instrumento es confiable

ANEXO E
LIBRO DE CODIGOS

SEXO	
FEMENINO	1
MASCULINO	2

EDAD	
21-23	1
24-26	2
27-29	3
+30	4

AUTOPERCEPCION DEL LOGRO	
NADA	1
POCO	2
BASTANTE	3
MUCHO	4

ANEXO F
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar en la investigación, “Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018”. Esta investigación es realizada por Clarisa Liliana Figueroa Saez

El propósito de esta investigación es determinar la autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. Me han indicado que tengo que responder un cuestionario que me tomara 15 minutos aproximadamente

Su identidad será protegida en la manera que utilizaremos códigos para el manejo de análisis e interpretación de los datos. Toda la información o datos que podrían identificar al participante serán manejados confidencialmente.

He leído este documento, deseo participar de forma completamente voluntario y doy mi consentimiento informado.

Nombre:

DNI:

ANEXO G
MATRIZ CONSOLIDADO

ESTUDIANTES	INSTRUMENTALES										INTERPERSONALES								SISTEMICAS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	28	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	29	30
1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
6	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3
7	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
10	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3

14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4		
15	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
19	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
20	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
21	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
22	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	1	4	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
24	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
25	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
26	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	
27	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
28	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
29	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4

30	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4		
32	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
33	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
34	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
35	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
36	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
37	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4
38	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
39	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
42	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
44	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
45	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4

46	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
47	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4
48	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
50	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3
53	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2
54	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
55	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4
56	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
57	3	2	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
58	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
60	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
	3.4	3.5	3.6	3.5	3.8	2.6	3.2	3.2	3.4	3.6	3.5	3.7	3.7	3.3	3.2	3.6	2.6	3.8	3.4	3	3.2	3.3	3.6	3.2	2.9	3.4	2.9	3.4	3.6	3.7

ANEXO H
TABLA
AUTOPERCEPCIÓN DEL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS
GENÉRICAS DEL TUNING POR INTERNOS DE ENFERMERÍA DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
LIMA – PERÚ
2018

COMPETENCIAS	NADA	%	POCO	%	BASTANTE	%	MUCHO	%	TOTAL	%
1	0	0	0	0	35	58	25	42	60	100
2	0	0	2	3	29	48	29	48	60	100
3	0	0	0	0	22	37	38	63	60	100
4	0	0	0	0	32	53	28	47	60	100
5	0	0	0	0	14	23	46	77	60	100
6	3	5	25	42	25	42	7	12	60	100
7	1	2	2	3	39	65	18	30	60	100
8	0	0	1	2	48	80	11	18	60	100
9	0	0	2	3	31	52	27	45	60	100
10	0	0	2	3	21	35	37	62	60	100
11	0	0	3	5	26	43	31	52	60	100
12	0	0	5	8	7	12	48	80	60	100
13	0	0	2	3	12	20	46	77	60	100
14	0	0	10	17	21	35	29	48	60	100
15	1	2	6	10	34	57	19	32	60	100
16	0	0	4	7	19	32	37	62	60	100
17	6	10	18	30	30	50	6	10	60	100
18	1	2	4	7	26	43	29	48	60	100
19	0	0	8	13	47	78	5	8	60	100
20	0	0	6	10	37	62	17	28	60	100
21	0	0	8	13	27	45	25	42	60	100
22	0	0	1	2	23	38	36	60	60	100
23	0	0	5	8	36	60	19	32	60	100
24	2	3	13	22	35	58	10	17	60	100
25	0	0	3	5	33	55	24	40	60	100
26	3	5	11	18	37	62	9	15	60	100
27	1	2	4	7	28	47	27	45	60	100
28	0	0	2	3	7	12	51	85	60	100
29	0	0	2	3	19	32	39	65	60	100
30	0	0	2	3	17	28	41	68	60	100

ANEXO I
ESTADISTICA DESCRIPTIVA

INSTRUMENTALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	35	58,3	58,3	58,3
	4	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

INTERPERSONALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	6,7	6,7	6,7
	3	24	40,0	40,0	46,7
	4	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

SISTÉMICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	6,7	6,7	6,7
	3	33	55,0	55,0	61,7
	4	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PROMEDIO GENERAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	39	65,0	65,0	65,0
	4	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

ANEXO J

CORRELACIONES

Variables de control			INST	INTER	SIS
PROM	INST	Correlación	1,000	,261	-,113
		Significación (2 colas)	.	,046	,394
		gl	0	57	57
	INTER	Correlación	,261	1,000	,196
		Significación (2 colas)	,046	.	,137
		gl	57	0	57
	SIS	Correlación	-,113	,196	1,000
		Significación (2 colas)	,394	,137	.
		gl	57	57	0

ANEXO K

PRUEBA NO PARAMETRICA

PRUEBA CHI CUADRADO PARA DISTRIBUCION NORMAL

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de INST se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,197	Conserve la hipótesis nula.
2	Las categorías de INTER se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
3	Las categorías de SIS se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
4	Las categorías de PROM se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,020	Rechace la hipótesis nula.

PRUEBA KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA DE DISTRIBUCION NORMAL

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
9	La distribución de INST es normal con la media 3,417 y la desviación estándar 0,50.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ^a	Rechace la hipótesis nula.
10	La distribución de INTER es normal con la media 3,467 y la desviación estándar 0,62.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ^a	Rechace la hipótesis nula.
11	La distribución de SIS es normal con la media 3,317 y la desviación estándar 0,60.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ^a	Rechace la hipótesis nula.
12	La distribución de PROM es normal con la media 3,350 y la desviación estándar 0,48.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ^a	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

ANEXO L
ANALISIS COMPARATIVO DE DISTRIBUCION

PROMEDIO		INST	SIS	INTER
3	N	39	39	39
	Desviación estándar	,409	,428	,615
	Mediana	3,00	3,00	3,00
4	N	21	21	21
	Desviación estándar	,402	,218	,218
	Mediana	4,00	4,00	4,00
Total	N	60	60	60
	Desviación estándar	,497	,596	,623
	Mediana	3,00	3,00	4,00