	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 1 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001


MANUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN ENFERMERÍA PARA LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Versión 01


**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
Gerencia Médica.
Dirección Desarrollo de Servicios de Salud.
Área de Regulación y Sistematización de Diagnóstico y
Tratamiento.
Coordinación Nacional de Enfermería.**

2018


	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 2 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

ELABORADO POR****	Dra. Loaiza Madriz Carmen. PhD Dra. Jacqueline Monge Medina, Msc. Dra. Odette Chaves Morales, Msc. Dr. Juan Miguel Rojas Arias, Msc. Dra. Martha Cecilia Vega Zuñiga, Msc. Dra. Carolina Aguilar Montoya, Licda.	Jefe. Coordinación Nacional de Enfermería. Asistente. Coordinación Nacional de Enfermería. Enfermera Hospital San Rafael de Alajuela. Enfermero Hospital México. Enfermera Hospital Calderón Guardia. Enfermera Hospital San Rafael de Alajuela.
VALIDADO POR	Dra. Shirley Ramírez Moya. Dra. María Elena Artavia Mora. Dra. Rocío Hernández Arroyo. Dra. Alejandra Trejos Chacón. Dr. Pablo Valverde Hernández. Dra. Juleth Edwards Loban. Dr. Diego Alfaro Álvarez. Dra. Rosa Gallardo Guerra Dr. Gabriel Ugalde Rojas. Dra. Silvia Beirute Bonilla. Dra. Guiselle Molina Juárez. Dra. Yadira Umaña Torres. Dra. Floricel Salazar Murillo. Dra. Ana Ruth Sánchez Keith. Dra. María Luisa Badilla Chinchilla. Dra. Bernardita Valerio Valerio Dr. Fibier Olmos Venegas	Asistente. Coordinación Nacional de Enfermería. Asistente. Coordinación Nacional de Enfermería. Región Central Norte. Región Central Sur. Región Huetar Norte. Región Huetar Atlántica. Región Chorotega. Región Brunca. Región Pacífico Central. Hospital México. Hospital México. Hospital Nacional de Niños. Hospital Nacional Psiquiátrico. Hospital Dr. Calderón Guardia. CENARE Hospital San Rafael de Alajuela Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia
REVISADO POR:	Dr. Mario Mora Ulloa. Dr. Hugo Chacón Ramírez.	Jefe ARSDT Director a.i. DDSS
APROBADO POR:	Dr. Roberto Cervantes Barrantes	Gerente Médico
Fecha de emisión:		2018
Próxima revisión:		2021
Observaciones:	Se permite la reproducción parcial o total de este manual con fines educativos y sin fines de lucro, con la autorización del representante de la Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud de la CCSS. Respetando la propiedad intelectual de los autores del documento.	

INDICE

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 3 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Capítulo I		
1- Prólogo		5
2- Justificación		6
3- Introducción		8
4- Definiciones, abreviaturas y símbolos		10
5- Referencias Normativas		12
6- Alcance y aplicación		13
7- Objetivo general		13
8- Objetivos Específicos		13
9- Metodología		13
Capítulo II Marco Conceptual.		14
10- Fundamentos para la elaboración de competencias laborales de la disciplina de Enfermería en la CCSS		14
11- Aspectos teóricos		15
12- Aspectos asociados a la calidad y seguridad		20
13- Aspectos técnico jurídicos		25
14- Evaluación de competencias:		28
14.1 Aporte de la ley 7085 y su reglamento en la evaluación para la selección por competencias de los profesionales en forma interina en las áreas especializadas.		29
14.2 Análisis de la evaluación de desempeño institucional desde la perspectiva de Enfermería para la construcción de competencias		30
15- Evaluación y selección por competencias laborales		31
16- Interpretación de la idoneidad en la selección al puesto		32
Capítulo III		
Bibliografía		33
Capítulo IV		
Anexos.		36

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 4 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

INDICE DE TABLAS.

Tabla N° 1	Modelo de competencias para la definición de roles basado en MERTENS
Tabla N° 2	Metas internacionales de seguridad del paciente
Tabla N° 3	Criterios de Evaluación Ejemplo.


LISTADO DE ESQUEMAS

Esquema N°1	Etapas en la elaboración de competencias
Esquema N° 2	Proceso de competencia para la selección de idoneidad al puesto.

LISTADO DE ANEXOS

Anexo N° 1	Declaración jurada
Anexo N° 2	Acta de Traslado Interno
Anexo N° 3	Roles e Instrumentos

CAPÍTULO I

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 5 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

1- PRÓLOGO

El siguiente manual fue elaborado con el fin de orientar el proceso de selección de recurso humano idóneo, por medio de la identificación de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados, las bases técnicas que fundamentan la construcción del manual son; las competencias laborales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el modelo de Mertens y las recomendaciones establecidas por el CIE (2008). Además, se complementa con aspectos jurídicos de la legislación de Enfermería en Costa Rica, la Normativa Institucional y las Normas jurídicas Nacionales.


El objetivo de la creación de esta herramienta fue diseñar una propuesta institucional por competencias laborales para la selección de los profesionales de Enfermería que cumpla con criterios de idoneidad en el puesto por periodos de ascenso interino en los servicios especializados, salvaguardando la seguridad del usuario, la continuidad de la prestación del servicio, así como el derecho al trabajo del funcionario que labora en la CCSS.

La inserción de esta herramienta en la gestión facilitará a las jefaturas en la administración de los servicios de Enfermería en la selección del personal, respondiendo a su vez a una necesidad institucional que repercutirá en la seguridad y mejora de la prestación de los servicios de salud que brinda esta disciplina a través del cuidado especializado.

El Modelo de Mertens es el referente teórico utilizado para el análisis de competencias Básicas, Genéricas (Saber ser y convivir) y Específicas (saber conocer y hacer) que comprenden los cuatros saberes de Enfermería y que a su vez favorecen el análisis de la cualificación profesional para la selección de un puesto.

Por último, se desarrolla el sistema de análisis de competencias laborales a través de la evaluación, utilizando el instrumento de evaluación de desempeño laboral de la institución, criterios de ponderación y análisis de resultados que considera aspectos formativos y técnicos.

2- JUSTIFICACIÓN / ANTECEDENTES

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 6 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

A continuación se presentan antecedentes internacionales y nacionales que hacen referencia a la temática de competencias laborales, en donde se destacan elementos organizacionales fundamentales.


De acuerdo con Cejas (2017) la gestión de recurso humano como factor estratégico en el marco de las competencias laborales hace énfasis al fortalecimiento de las organizaciones a través de las personas, destacándose sobre la integración de sus conocimientos, habilidades, destrezas, pero además de sus propias competencias.

Por otro lado, en Cuba se desarrolló el estudio. “Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud Cubano”, en donde se determinó que la identificación de competencias es el método o proceso que se sigue a partir de una actividad de trabajo, por tanto, algunas recomendaciones de Salas, Díaz y Pérez (2014) es que el proceso de identificación de competencias debe realizarse a través del análisis funcional, complementándolo con algunas de las técnicas del análisis ocupacional, cada competencia se desglosa en un conjunto de elementos, lo que hace necesario establecer un mapa funcional, con el fin de construir el "área de competencia", estas competencias deben de clasificarse en genéricas y específicas.

De igual forma en Perú, los investigadores; Miranda, Torres, Rotondo y Mostajo (2015), indican que, en el análisis de las competencias laborales, se señaló que en el dominio del conocimiento de las competencias laborales y perfiles de cargos que estructura el proceso de gestión, debe basarse en tres actividades: 1) identificación, 2) desarrollo y 3) evaluación.

Otro punto de relevancia, es el presentado por Rey y Acosta (2013), ellos evidenciaron que países como Brasil, Canadá, Chile, Cuba, Ecuador, España y Perú han desarrollado modelos por competencias en los equipos de salud, principalmente en atención primaria, considerando su análisis desde las competencias genéricas y específicas, en Chile por ejemplo el primer modelo se desarrolló mediante un proceso en el que se definieron perfiles por competencias para los profesionales, esto se logró realizando un mapa de competencias del sistema sanitario.

El siguiente punto, es lo planteado por Bermejo (2017) en un estudio realizado en Cuba denominado “Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico” logro concluir en que las competencias favorecen la mejora de la organización del trabajo, evaluación del desempeño y formación, el desempeño laboral, la cultura de trabajo del cliente interno y sentar las bases para la satisfacción de las expectativas del cliente externo, se logró evidenciar también, un buen nivel de aprovechamiento de la jornada laboral por encima del 85 %; el ahorro de pérdida de tiempo por la aplicación de las medidas técnico-organizativas

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 7 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

sobre el 5 %; se incrementaron los niveles de productividad, superiores al 6 %, esto evidencia el impacto positivo en las organizaciones en la construcción, definición e identificación de competencias laborales.


Así mismo, en Nicaragua, Arroliga y Mejía (2017) desarrollaron un estudio sobre recursos humanos por competencias laborales, determinando que además de ser una herramienta para evaluar el desempeño de los colaboradores de una organización, el empleado se compromete en mayor formalidad con la organización, ya que el capital humano posee claridad sobre los objetivos de la organización y finalmente repercute sobre resultados positivos dentro de su puesto de trabajo, asegurando así un capital humano competente con el cual la organización se sienta identificada para el logro de sus objetivos.

En consecuencia, Puón (2017) destacó en su estudio realizado en México, que las organizaciones requieren forjar una cultura de competencias que implique, posicionar los recursos en áreas clave de la organización y construir modelos de competencias que articulen los conocimientos en los puestos de trabajo, y que a la vez potencialicen las competencias innatas de los funcionarios.

Las afirmaciones anteriores abren un espacio a la reflexión y elaboración de propuestas relacionadas a la definición de competencias laborales que permitan responder a las necesidades y problemas institucionales, pero a la vez permitan el desarrollo personal y profesional de los funcionarios en enfermería analizando desde su quehacer las tareas específicas que realizan para lograr determinar e identificar las competencias laborales en servicios específicos del cuidado.

Además, este manual da una respuesta técnica a la Negociación Laboral entre los Sindicatos - CCSS y armoniza las instrucciones que se giraron, el 21 de marzo de 2014 por la Gerencia Médica y Administrativa de la Caja Costarricense de Seguro Social a través de los oficios GA-19234-14 / GM-2780-14 donde comunican las disposiciones para los nombramientos y/o ascensos interinos de los profesionales en enfermería en los diferentes centros de trabajo de la Institución.

3-INTRODUCCIÓN

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 8 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

El presente Manual tiene por objeto ser una herramienta de apoyo que permite la toma de decisiones Gerenciales de Enfermería en un ambiente de paz social; donde se preserven los derechos de los profesionales para ser nombrados en la Institución en forma interina y la seguridad en la atención a los usuarios, teniendo como marco jurídico: La Negociación Laboral entre los Sindicatos y la CCSS, Legislación Específica de Enfermería (Ley N° 7085/ 2343 y sus Reglamentos), Legislación Laboral y Resoluciones de las diferentes Instancias Jurídicas del país.


Antecedentes: El 21 de marzo de 2014, la Caja Costarricense de Seguro Social a través de la Gerencia Médica y Gerencia Administrativa giró instrucciones mediante los oficios GA-19234-14 / GM-2780-14 donde comunicó las disposiciones para los nombramientos y/o ascensos interinos de los profesionales en Enfermería en los diferentes centros de trabajo de la Institución.

Esos lineamientos instruían a las Jefaturas o Direcciones de Enfermería para la conformación de los registros de elegibles, roles de sustitución, bolsa de empleo y la determinación de la prioridad de nombramientos interinos.

Sin embargo, al entrar en vigencia estas disposiciones, surgieron dificultades en la implementación tanto en el área clínica y administrativa de Enfermería, esencialmente en los Servicios Especializados, esto a pesar de que dichos lineamientos hacían la salvedad que, para este tipo de servicios, debía prevalecer el principio de idoneidad, un elevado nivel de competencias, capacidad de análisis, y resolución de problemas.

Para el cumplimiento tácito de estos acuerdos se debió considerar la situación laboral en la institución, ya que en algunos casos los funcionarios que obtienen el beneficio de un nombramiento por un día o más según las necesidades de los servicios, no han desarrollado las competencias básicas que su formación académica los acredita; esto es debido a la falta de nombramientos recurrentes y al espacio que ocupan en la lista de espera para ejercer como profesional, estos elementos descritos en el ámbito laboral provocan situaciones como disminución de sus habilidades y desfase en el conocimiento del cuidado por la constante transformación del Proceso de Atención Enfermería y la complejidad de los servicios, determinados así por la condición diagnóstica de los usuarios, tratamiento, manejo y conocimiento de la tecnología.

Estos hechos cotidianos en la actividad de enfermería requieren de un análisis de competencias laborales a partir de los cuatro saberes de Enfermería en los servicios identificados como especializados, con el fin de dar respuestas a las discrepancias encontradas en el transcurso del tiempo desde la implementación de estos lineamientos institucionales.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 9 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001


Ante las dificultades identificadas en el nivel local, la Coordinación Nacional de Enfermería se ha abocado a buscar una solución a estos desafíos con el fin de brindarles a los usuarios una atención segura y de calidad, así como la protección del ejercicio de los profesionales.

Como elemento esencial en el desarrollo de la implementación de la estrategia en la selección por competencias, la Coordinación Nacional de Enfermería sustenta su gestión en la Legislación Específica de la Profesión, Ley 7085 y 2343 y sus Reglamentos. Estas normas jurídicas contienen el fundamento legal que les confiere a las Jefaturas y Directoras de Enfermería la potestad de organizar los servicios y hacer los ajustes internos en los nombramientos interinos de acuerdo a la complejidad de la atención así como el garantizar la prestación de un servicio con calidad y seguridad a la ciudadanía.

El análisis de los diferentes escenarios anteriormente descritos, permiten trazar la estrategia para cumplir con las disposiciones emitidas por la Gerencia Médica y Administrativa con relación a los nombramientos del profesional de Enfermería en periodos de interinazgo en los servicios especializados, por medio del diseño de instrumentos y decisiones administrativas como:

1. Instrumento para identificación de competencias laborales requeridas para el desempeño de un puesto en el área especializada del cuidado.
2. Programa de inducción u orientación por competencias en la práctica clínica y evaluación de las competencias adquiridas de la gestión del cuidado.
3. Diseño de lista o software de elegibles que contenga la cuantificación de los días de nombramientos en los servicios especializados.
4. La Dirección o Jefatura de Enfermería según corresponda realizará los ajustes internos para nombrar al profesional que no reúna las competencias requeridas para el nombramiento del servicio especializado y lo asignará en un área de menor complejidad, siempre y cuando exista el recurso humano con las competencias requeridas, para ser movilizado según la necesidad.
5. La Coordinación Nacional de Enfermería efectuará las acciones administrativas pertinentes con el CENDEISSS y el Colegio de Enfermeras de Costa Rica, para impulsar la creación de programas educativos que requieren en la prestación y atención del cuidado en los Servicios denominados especializados.
6. En los centros de trabajo en la programación de Educación en Servicio, deberán realizarse actividades educativas avaladas por el CENDEISSS dirigidas a esta población.

Estas estrategias que se han definido permitirán a las jefaturas de enfermería en la gestión del recurso humano contar con insumos para la selección del profesional que cumpla con requisitos de idoneidad y cualificación profesional y a la institución garantizar la calidad y la seguridad en la atención de las personas en unidades de cuidado especializado.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 10 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

4- ABREVIATURAS-DEFINICIONES

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social

CENDEISSS: Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social

GM: Gerencia Médica

GA: Gerencia Administrativa


CECR: Colegio de Enfermeras de Costa Rica

CIE: Consejo Internacional de Enfermería

OIT: Organización Internacional del Trabajo


Definiciones

Competencia laboral	Capacidad para resolver un problema en una situación dada, integra habilidades o destrezas en abstracto; es decir, es la integración del saber, el saber hacer y el saber ser aplicado a un entorno laboral, en donde se desarrolla la capacidad productiva de un individuo en términos de su desempeño en un determinado contexto laboral, combinando habilidades cognitivas y prácticas, su conocimiento, motivaciones, valores, actitudes, emociones y conductas.
Competencia	Conjunto de habilidades, capacidades y destrezas adquiridas en la práctica del cuidado cuyo punto de convergencia es el saber de Enfermería que surge como consecuencia de la vinculación del conocimiento teórico y práctico.
Competencia Profesional	Capacidad jurídica o profesional requerida para asumir ciertas funciones o encargarse de determinado trabajo en un ámbito disciplinar específico.
Perfil Profesional	Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.
Desempeño Laboral	Situaciones y circunstancias laborales en la que es demostrable el fruto de la actividad profesional, a través de resultados tangibles en el desempeño de una función.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 11 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001


Función Profesional	Conjunto de actividades y responsabilidades ejercidas sistemática y continuamente en un puesto de trabajo.
Rol	Funciones concretas en un ámbito específico laboral, caracterizado por distintas capacidades de un individuo para ejercer determinadas acciones en un contexto particular.
Capacidad	Conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de una tarea para mejorar un desempeño.
Habilidad	Pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea, puede ser técnica o intelectual.
Destreza	Habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada que permite realizar acciones o tareas determinadas.
Conocimiento	Conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia o la adquisición de conocimientos en diferentes áreas del saber.
Experticia	Conjunto de conocimiento especializado aplicado a la práctica que permite la realización de un trabajo concreto en el que se aplican técnicas del saber hacer.
Idoneidad	Capacidad, habilidad, actitud, aptitud, competencia y disposición de una persona para el ejercicio de una tarea establecida que le cualifica en un puesto determinado.
Cualificación	Conjunto de competencias adquiridas en la formación, enriquecidas por la experiencia en el desempeño de una actividad, especialmente profesional en donde la actitud y aptitud son determinantes.

5. REFERENCIAS NORMATIVAS

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 12 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

En este apartado se hace mención al fundamento normativo que respalda el desarrollo del presente manual.

Número	Nombre de Normativas	Año
NA	Constitución Política de la República de Costa Rica.	1949
L-5395	Ley General de Salud, artículos 40	1973
L-6227	Ley General de la Administración Pública art 91, 102 y 103	1978
	Manual Normativo del Programa Institucional de Estándares de Salud dirigido a los tres niveles de atención.	2006
L-8239	Derechos y deberes de las personas usuarias de los servicios de salud art 2 inciso F	2002
L-8292	Ley de Control Interno art 8 inciso c, Art 13 inciso b, art 4 inciso b.	2002
L.2343	Ley Orgánica Colegio de Enfermeras de Costa Rica	1959
R-18190S	Reglamento del Estatuto de los Servicios de Enfermería, art 9 y art 20 inciso e, f,g,h.	1987
	Código Deontológico: Ética Profesional, Colegio de Enfermeras de Costa Rica	2009
Junta Directiva, Sesión 7308	Código de Ética del Servidor de la CCSS.	1999
Junta Directiva. Sesión N° 8139 Artículo 2°	Política Institucional de Calidad y Seguridad del Usuario.	2007.
C.C.S.S. Gerencia Administrativa y Gerencia Medica	Oficios GA-19234-14 / GM-2780-14. Disposiciones para los nombramientos y/o ascensos interinos de los profesionales en enfermería en los diferentes centros de trabajo de la Institución.	21 de marzo 2014

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 13 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

6- ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN.

El Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados es de acatamiento obligatorio para todas los profesionales de Enfermería que ostentan puestos de jefaturas y que son responsables del reclutamiento y selección de personal en ascensos interinos en servicios especializadas. También es de carácter vinculante en todas las Oficinas de Recursos Humanos de la Institución. Se actualizará e incorporará nuevos roles cada dos años o cuando lo considere necesario la Coordinación Nacional de Enfermería.


7- OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta institucional por competencias laborales para la selección de los profesionales de Enfermería que cumpla con criterios de idoneidad en el puesto por periodos de ascenso interino en los servicios especializados, salvaguardando la seguridad del usuario y la continuidad de la prestación del servicio.

8- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar un instrumento con elementos competenciales que permitan la selección del profesional por idoneidad.
- Construir un instrumento para identificar las competencias laborales requeridas en el desarrollo de acciones para el cuidado.
- Desarrollar un programa de inducción por competencias en la práctica laboral.
- Construir un instrumento para el control, seguimiento y evaluación del proceso.
- Desarrollar instrumentos que registren la decisión del profesional de Enfermería en la aceptación del nombramiento o la no aceptación de este (Declaración jurada y acta).

9 - METODOLOGÍA: PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL MANUAL

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 14 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Para establecer el desarrollo de la propuesta para la elaboración del manual, se considera la metodología recomendada por el Consejo Internacional de Enfermería, siguiendo esta línea de recomendación, se establece un diagrama que identifique las etapas en la elaboración de competencias, desprendiéndose el proceso de la siguiente manera:


1. Consolidación de Comisión de Competencias en Enfermería en la CCSS.
2. Discusión del interés institucional en la elaboración del Manual de Competencias que comprenda la selección e inducción del recurso humano.
3. Análisis de Modelos por competencias laborales: Mertens y Patricia Benner.
4. Revisión de documentos internacionales de entes referentes como: CIE, OIT, OMS y del ámbito nacional para discutir la relevancia social, profesional y disciplinar con el fin de establecer estrategias en el desarrollo de la temática.
5. Revisión de aspectos técnico jurídicos relacionados con el ejercicio profesional y laboral, desde la Ley 2343 / 7085 y sus reglamentos así como los Códigos deontológicos a nivel institucional y profesional.
6. Análisis crítico y comparativo con países referentes como: España, Colombia y México.
7. Elaboración de propuesta de roles por competencias laborales.
8. Presentación del contenido del documento a actores del proceso, citados: ANPE, Colegio de Enfermeras de Costa Rica y CENDEISSS. Quienes realizaron aportes al contenido del citado documento.
9. Aval y publicación por la Gerencia Médica.
10. Socialización con los representantes de Recursos Humanos del Nivel Central CCSS.

CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL.

10- . Fundamentos para la elaboración de competencias laborales de la disciplina de Enfermería en la CCSS.

En el proceso de construcción de roles por competencias se parte de las recomendaciones establecidas por el CIE (2008), en donde se realiza un análisis del contexto institucional examinando la situación actual de la profesión. Para esto se realiza una revisión de tendencias mundiales en el campo de las competencias de la disciplina en países desarrollados y el ejercicio autónomo profesional en el marco de la práctica clínica y especificidad del quehacer en áreas del cuidado.

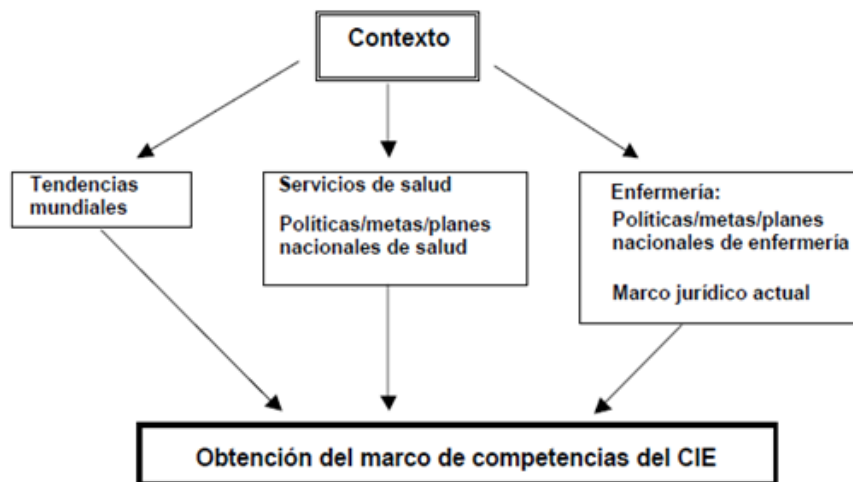
Como etapa subsiguiente se discute en la comisión nombrada para estos efectos, la condición de la prestación de los servicios de Enfermería a nivel institucional, generando un análisis exhaustivo de las directrices institucionales en la

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 15 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

contratación administrativa del recurso humano de Enfermería en forma interina, relacionado al acuerdo entre la institución y los representantes sindicales.

Siguiendo esta línea de trabajo, se delibera en relación a aspectos técnico jurídicos que respaldan a la profesión y forman parte de las leyes específicas que garantizan, resguardan y regulan el ejercicio profesional y laboral.

Esquema N° 1 ETAPAS EN LA ELABORACIÓN DE COMPETENCIAS.




Fuente: CIE, 2008

11. ASPECTOS TEORICOS

La complejidad del trabajo de Enfermería considera una mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño, que pone en común tanto las tareas realizadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. (OIT, 2009, p.28)

En la definición conceptual de Enfermera(o), el CIE (1987) la define como persona que ha terminado un programa de formación básica y general de Enfermería y está facultada por la autoridad reglamentaria idónea para ejercer la Enfermería en su país, haciendo referencia a la Enfermería como parte integrante del sistema de atención de salud, alcanza la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos físicos, los enfermos mentales y las personas discapacitadas de todas las edades, en todos los contextos de la atención de salud y otros contextos de la comunidad.(p.6)

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 16 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001


En consecuencia, el profesional Enfermería requiere de una serie de competencias, para utilizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y emitir juicios clínicos a través de diagnóstico enfermero, solucionar problemas y ejecutar acciones en función de la atención de las personas, familia y comunidad, en este sentido estas competencias se reflejan en el desempeño laboral.

De acuerdo a Morelli (2000) en la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) indica; entiéndase competencia como una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización, conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. (p.24)

Yániz (2008) citada por Guerrero, Chaparro y García (2017) definen competencia como la capacidad de generar aplicaciones o soluciones adaptadas a cada situación, movilizandolos propios recursos y regulando el proceso hasta lograr la meta pretendida.

Es importante conceptualizar el término competencia, Gómez (2016) refiere que no es tarea fácil, ya que en la literatura se encuentran definiciones muy diversas, además el concepto como tal posee un valor semántico que según Mulder (2007), está asociado a la capacidad para actuar, aptitud, experiencia, responsabilidad, al dominio del conocimiento, mientras que López (2016), hace referencia a la perspectiva semántica del concepto asociada a la aptitud, idoneidad, al dominio de un determinado conocimiento y a la experiencia, etimológicamente está relacionada a respuesta en el actuar y adecuación de acciones, mientras que desde la perspectiva histórica está ligada a la capacidad, habilidad y destreza puesta en práctica para obtener un resultado.

Rodríguez y Feliu (1996) define las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad, por otra parte Levy-Leboyer (1997) define las competencias como un repertorio de comportamientos que unas personas dominan mejor que otras, incluso son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces en una situación determinada, Perrenoud (1999) por su parte la define como una capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, una capacidad que se sustenta en conocimientos, pero no queda reducida a éstos, Lasnier (2000) lo define como un “saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades (conocimientos, actitudes y habilidades), utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común”. (Gómez del Pulgar, 2015)

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 17 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Le Bortef (2001) plantea como concepto de competencias, conocimiento combinatorio ubicando a la persona como centro de la competencia, definiéndolo como “un saber actuar” validado.

Ibarra (2000), citado en el manual de la OIT (2009) define el concepto de competencia laboral como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser, por otro lado, Desaulniers (2001) la conceptualiza como una capacidad para resolver un problema en una situación dada.

Bunk (1994) citado por OIT (2009), señala que la competencia profesional dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, forma parte de la capacidad para resolver los problemas profesionales de una forma autónoma, flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.


En este sentido Bunk (1994) categoriza las competencias en la acción profesional, a partir de la competencia técnica como un dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Gómez (2015) define desde el concepto pedagógico “competencia como una capacidad jurídica o profesional requerida para asumir ciertas funciones o encargarse de determinado trabajo”. (p.31)

En cuanto al perfil profesional, este tiene que ver con el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

La capacidad profesional; obedece entonces al desarrollo de capacidades técnicas y organizativas para la acción profesional que está vinculada con actos que contribuyen a la transformación de la práctica disciplinar, estas abarcan un bagaje de conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades, mientras que la cualificación profesional incluye el conjunto global de conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y aptitudes necesarias para ejercer una determinada profesión, abarca la flexibilidad, autonomía y liderazgo en la toma de decisiones.

Ahora bien, el análisis del conocimiento en materia de carácter legal es fundamental ya que define el área de desempeño profesional y lo dispuesto en los estatutos, normas y reglamentos jurídicos que rigen el ejercicio profesional, por tanto, se requiere del conocimiento moral que rige el accionar profesional desde lo ético - deontológico.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 18 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

La evidencia del desempeño laboral se concreta entonces con situaciones y circunstancias laborales en la que es demostrable el fruto de la actividad profesional, a través de resultados tangibles en el desempeño de una función. (Echeverría, 2002, p. 26)

En este sentido es importante considerar la función profesional como el conjunto de actividades y responsabilidades ejercidas sistemática y continuamente en un puesto de trabajo, en donde el componente en la acción laboral está determinado por las capacidades, responsabilidades, requisitos para el puesto, riesgos y condiciones, según Echeverría (2002).

No obstante, el elemento aptitud y actitud está relacionado a rasgos de personalidad del individuo que forman parte de cualidades individuales que lo caracterizan y explican sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas.

Según OIT (2003) las aptitudes pueden desarrollarse por medio de:

- La asistencia a una escuela o centro de capacitación.
- Por métodos autodidácticos.
- Por la experiencia que se obtiene al realizar un trabajo.


Mientras tanto, el conocimiento como parte del saber se enriquece de las experiencias a través de las dificultades, cambios de responsabilidades y retos que permiten el aprendizaje.

En general, el concepto de competencia laboral, según Lima, Serrano, Ponce y Guerra (2015), hace referencia a la capacidad de un individuo para actuar en un contexto dado, cada competencia se construye como la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivaciones, valores, actitudes, emociones y de otros componentes sociales y conductuales.

Según Gómez (2015), una persona competente es apta, idónea, hábil, capacitado, capaz, entendido, docto y diestro para desempeñar una función específica (p.29)

Ahondar en el tema de competencias es complejo, Gómez (2015) refiere que conceptualizar el término competencia no es tarea fácil, basta con revisar someramente la literatura para observar que las definiciones son múltiples y poco uniformes.

“Las competencias laborales pueden ser exploradas en tres dimensiones: conceptuales (conocimientos), interpersonales (habilidades), técnicas

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 19 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

(destrezas) o en núcleos: declarativo, procedimental y actitudinal, como los denomina Patricia Benner”. (Martínez et al., 2015, p.4)

De igual manera, Bunk (1994) y Echeverría (2001) citados por L. Martínez, C. Martínez y Muñoz (2008) hacen referencia a la necesidad de conocimientos, destrezas y actitudes para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma, creativa y está capacitada para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo.

Considerando lo anterior, se parte de lo sugerido en el modelo de Mertens (1997) para el estudio en la institución (CCSS) para la identificación de los roles de enfermería. Lo señalado forma parte de un panorama general en el análisis de competencias desde las cuatro áreas del saber de Enfermería.

Mertens (1996) establece una relación entre los atributos y el resultado o desempeño exigido, con la finalidad de facilitar el acercamiento entre el concepto de calificación y el de competencia.

En síntesis, la competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que desarrollan las personas para desempeñar una actividad laboral de calidad, y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y óptimo en diferentes lugares de trabajo. (OIT, 2003)

Se puede decir que una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente y alcanzar buenos resultados. Asimismo, esta persona puede mostrar, en cualquier momento, sus conocimientos y habilidades, los que le permite desempeñar eficazmente su trabajo.

MAPEO PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL COMPETENCIAS INSTITUCIONAL Y CONSTRUCCIÓN DEL MARCO INSTITUCIONAL


MARCO DE COMPETENCIAS: conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y conductas	ROL DE ENFERMERIA					CUALIFICACIÓN PROFESIONAL
	BÁSICAS Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al ámbito Laboral	GENÉRICAS o TRANSVERSALES Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción.		ESPECÍFICAS Se relacionan con aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales		
	CONSTRUCCIÓN DE SABERES	PERSONALES (SER)	INTER PERSONALES (CONVIVIR)	SISTÉMICAS (CONOCER)	TÉCNICAS (HACER)	
	Enmarcado por el conocimiento teórico-práctico, adquirido durante el proceso de formación disciplinar.	Normas, actitudes, convicciones, valores, actitud y aptitud, enmarcado en el ámbito de las emociones y asociados a principios éticos y morales que hacen reflexionar sobre la responsabilidad profesional	Enmarcado en el ámbito de las relaciones interpersonales, convivencia humana y comunicación.	Componente cognitivo que permite la habilidad de pensamiento crítico y juicio clínico, se refleja en la práctica en cuanto a autonomía y toma de decisiones.	Ejecución de acciones aplicadas en el ámbito de la práctica profesional.	
EVALUACIÓN SUBJETIVA			EVALUACIÓN OBJETIVA			

Fuente: Elaboración propia (2017) adaptada de Mertens (1996)

Considerando lo anterior, se parte de lo sugerido en el modelo de Mertens (1997) para el análisis institucional (CCSS) en la identificación de roles por competencias en Enfermería. Esto forma parte de un panorama general para el análisis de competencias desde las cuatro áreas del saber de Enfermería.

12. ASPECTOS ASOCIADOS A LA CALIDAD Y SEGURIDAD EN EL CUIDADO.

Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de Enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. La Organización Mundial de la Salud (2006), el CIE y la OIT consideran que esta profesión debe contener un conjunto de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 21 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Metas Internacionales de seguridad del paciente


De acuerdo con la Joint Commission International, las Metas Internacionales de Seguridad del Paciente son una de las estrategias prioritarias, evaluadas en todos aquellos hospitales y clínicas certificados por la entidad encargada de acreditar calidad y seguridad de atención a los establecimientos que quieran someterse a los estándares internacionales y que también aplica en su evaluación de certificación de hospitales. (Campos, Hurtado, Basurto y Zadirvar, 2011, p.171). El propósito de dichas Metas Internacionales para la Seguridad del Paciente es promover mejoras específicas en cuanto a la seguridad del paciente y en consecuencia disminuir los eventos adversos. Dicha metas incluyen seis puntos básicos a considerar:

Meta 1. Identificación correcta de los pacientes, cuyo objetivo es mejorar la precisión en la identificación de los pacientes para prevenir errores que involucran al paciente equivocado, con el propósito de identificar en forma confiable al paciente con nombre completo y fecha de nacimiento, de tal forma que el servicio o tratamiento coincida con la persona.

Meta 2. Mejora de la comunicación efectiva, su objetivo es prevenir errores por órdenes verbales y telefónicas, de tal manera que la comunicación sea oportuna, precisa, completa, inequívoca y comprendida por quien la recibe.


Meta 3. Mejora de la seguridad en los medicamentos de alto riesgo, en ésta el objetivo es prevenir errores de medicación, especialmente con el manejo de electrolitos concentrados, con el propósito de prevenir la administración errónea de electrolitos concentrados y contar con políticas para su ubicación, etiquetado y almacenamiento.

Meta 4. Garantizar cirugías con el lugar correcto, el procedimiento correcto y el paciente correcto. El objetivo de esta meta es prevenir errores que involucren cirugías en el sitio, procedimiento o paciente incorrecto con el propósito de contar con políticas y/o procedimientos que incluyan marcado de sitio quirúrgico, proceso de verificación preoperatorio y aplicación de la lista de verificación de la seguridad en cirugía.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 22 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Meta 5. Reducción de las infecciones asociadas con la atención médica, con el objetivo de reducir el riesgo de infecciones a través de un programa efectivo de higiene de manos, con el propósito de llegar a erradicar las infecciones mediante la higiene de manos con agua y jabón o con soluciones alcoholadas.

Meta 6. Reducción del riesgo de las lesiones del paciente por caídas, cuyo objetivo es identificar y evaluar el riesgo de presentar una caída en todos los pacientes con el propósito de implementar las medidas que disminuyan el riesgo de caída en cualquier paciente hospitalizado o ambulatorio dentro de las instalaciones médicas. A continuación, se presenta el desarrollo de Metas Internacionales para la Seguridad del Paciente que incluyen seis puntos básicos:


	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 23 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Metas internacionales de seguridad del paciente	Objetivos prioritarios	En 2015 se actualiza la cédula de acreditación con mayor enfoque a la seguridad del paciente
1. Identificar correctamente a los pacientes.	Mejorar la precisión en la identificación para prevenir errores que involucren al paciente equivocado.	El personal del equipo multidisciplinario de la unidad médica hospitalaria que se encuentra relacionado con la atención directa del paciente deberá identificar correctamente al usuario. Es indispensable el uso de al menos dos identificadores del paciente en las unidades médicas hospitalarias (Nombre completo y N° de cédula). Estos dos datos para identificación inequívoca del paciente se registrarán desde su ingreso en una pulsera en forma legible y sin abreviaturas, de igual forma en la ficha de identificación que se coloque en la camilla o cama donde se encuentre el paciente.
2. Mejorar la comunicación efectiva.	Prevenir errores por órdenes verbales y telefónicas.	Las indicaciones médicas verbales o telefónicas, deberán ser registradas en el expediente clínico, sin embargo, existen condiciones especiales que por su emergencia, imposibilitan al médico el registro de esta práctica, en estos casos las indicaciones podrán ser en forma verbal. Para prevenir errores entre el personal de salud relacionado con la atención de los pacientes, cuando se llevan a cabo órdenes verbales y telefónicas se deberán seguir los siguientes pasos: El personal de salud de la unidad médica hospitalaria utilizará un proceso de intercambio en la emisión de órdenes e indicaciones verbales o telefónicas para la atención del paciente, que incluya: a) escribir la orden por parte del receptor b) leer la orden por parte del receptor para que c) el emisor confirme la indicación de la orden.
3. Mejorar la seguridad de los medicamentos de alto riesgo.	Prevenir errores de medicación con electrolitos concentrados.	Los electrolitos concentrados, deberán manejarse como sustancias controladas, resguardados, etiquetados y clasificados para su fácil identificación, con medidas de seguridad en su almacenamiento. Cuando estén indicados estos medicamentos se verificará que se trate del paciente correcto (dos identificadores), fármaco correcto, vía correcta, dosis correcta y horario correcto antes y durante la preparación y administración de los electrolitos concentrados. Deberá realizarse la difusión al personal relacionado con la indicación y administración de medicamentos y hacer hincapié en que los electrolitos concentrados requieren dilución. Utilizará una bomba de infusión para administrar soluciones concentradas o en su defecto utilizará otros dispositivos como el equipo de volúmenes medidos.
4. Garantizar Cirugías en el lugar correcto con el procedimiento correcto y al paciente correcto.	Prevenir errores que involucren cirugías en el sitio incorrecto, con el procedimiento	Existen dos herramientas que favorecen significativamente el cumplimiento de la Meta. <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo universal - Lista de verificación

	incorrecto y al paciente incorrecto.	
5. Reducir el riesgo de infecciones asociadas a la atención médica	Reducir el riesgo de infecciones asociadas con la atención médica a través de un programa efectivo de lavado de manos.	<p>El personal directivo capacitará a la totalidad del personal de la unidad médica, sobre la técnica correcta y los momentos correctos para la higiene de las manos.</p> <p>El personal directivo exhibirá recordatorios que promuevan la higiene de las manos en el lugar de trabajo.</p> <p>El personal responsable de la atención de los pacientes informará a los pacientes, a sus familias y a sus visitas de los riesgos para la salud cuando ocurren fallas en una higiene oportuna y adecuada de las manos.</p>
6. Reducir el riesgo de daño al paciente por causa de caídas	Identificar, evaluar y reevaluar el riesgo de presentar una caída en todos los pacientes y tomar las medidas preventivas correspondientes.	<p>El personal médico evaluará y reevaluará el riesgo de caída en todos los pacientes desde el primer contacto y durante su estancia hospitalaria y lo registrará en la nota médica.</p> <p>La reevaluación será cada 24 horas o antes si se identifica algún cambio en el estado clínico o terapéutico.</p> <p>Utilizará diferentes medios de comunicación para informar al personal de salud, familiar, pacientes y visitantes, sobre el riesgo de caída, las medidas de seguridad que se aplicarán y la participación de cada uno de ellos para la prevención.</p> <p>Identificará y registrará los factores de riesgo potenciales de caídas en el paciente durante su estancia hospitalaria.</p> <p>Registrará, desarrollará e implementará estrategias para el control y seguimiento de la frecuencia e incidencia de caídas. Documentará los hechos relacionados con la prevención de caídas, así como las intervenciones y resultados obtenidos con el plan terapéutico establecido.</p> <p>Reportará las fallas, descomposturas o falta de equipo que se encuentre relacionado con la seguridad del paciente.</p> <p>Utilizará los aditamentos de seguridad dispuestos para la prevención de caídas de acuerdo a las condiciones específicas del paciente que aseguren la protección de la integridad del paciente.</p>

FUENTE: OMS, *Metas internacionales de seguridad del paciente (2001; 2016)*

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la necesidad de promover la seguridad del paciente como un principio fundamental en todos los sistemas de salud, por lo que desde 2002, en la 55ª Asamblea Mundial de la Salud insta a los Estados miembros a prestar la mayor atención posible al problema y consolidar sistemas que mejoren la seguridad del paciente para dar resolución a dicha Asamblea, en 2004 se crea la Alianza Mundial para la Seguridad del Paciente que

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 25 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

tendrán como función coordinar, difundir y acelerar las mejoras en materia de seguridad del paciente en todo el mundo.

La seguridad del paciente se define como la reducción del riesgo de daños innecesarios relacionados con la atención sanitaria hasta un mínimo aceptable, el cual se refiere a las nociones colectivas de los conocimientos del momento, los recursos disponibles y el contexto en el que se presta la atención, ponderadas frente al riesgo de no dispensar tratamiento o de dispensar otros.


Las seis metas Internacionales de Seguridad del Paciente, se basa en nueve soluciones definidas por expertos mundiales en seguridad del paciente; que a su vez fueron publicadas por la Organización Mundial de la Salud desde el 2001 y dadas a conocer a la comunidad internacional desde entonces. Todas siguen vigentes hasta el día de hoy.

13. ASPECTOS TÉCNICO JURÍDICO

En el marco de negociación entre la Caja Costarricense de Seguro Social con los representantes de los trabajadores (Sindicatos), se suscribieron acuerdos para regular los nombramientos de periodos interinos para el Profesional en Enfermería; el 21 de marzo del 2014, bajo el principio de publicidad y de acatamiento obligatorio para las unidades de la institución, la Gerencia Médica y la Gerencia Administrativa emitieron dos circulares donde desarrollan el Procedimiento General para la Designación de los Nombramientos Interinos de los Profesionales de Enfermería.

Durante el proceso de aplicación de estos lineamientos administrativos en los diferentes centros de trabajo, surge una necesidad de definir que son considerados servicios especializados. Es importante indicar que entre el año 2014 al 2016, se presentaron una serie de conflictos en la definición de los servicios especializados y las personas idóneas para laborar en estos, por lo que las Organizaciones Sindicales como el trabajador en forma independiente, interpusieron acciones administrativas y judiciales para solicitar la interpretación de este lineamiento específico y los elementos técnicos para la selección del profesional en Enfermería por idoneidad.

La Corte Suprema de Justicia en el voto N° 2017005243 de las diez horas cero minutos del siete de abril del dos mil dieciséis, solicita a la Coordinación Nacional de Enfermería que proceda a indicarle cuales son los servicios que son considerados especializados tanto en Áreas de Salud, EBAIS, Clínicas u Hospital, y en respuesta a esta instancia judicial la Coordinación Nacional de Enfermería definió el siguiente listado previa consulta a los diferentes servicios, unidades y programas que son consideradas servicios especializados en los diferentes

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 26 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

niveles de atención, sin embargo estableció la salvedad que esta lista no era definitiva, ya que existían servicios que se encontraban en estudio para definir si clasifican como especializados. Por tanto la siguiente lista puede sufrir modificaciones en el tiempo.

- *Unidad de Cuidados Intensivos o Críticos.*
- *Sala de Operaciones.*
- *Recuperación General.*
- *Sala de Unidad de Trauma / Urgencias y rehabilitación de usuarios en Neurotrauma.*
- *Servicio de Onco-hematología y Unidades de Quimioterapia.*
- *Unidades de trasplante Hepático, trasplante Renal y trasplante de medula.*
- *Unidad de ICTUS, Ictus en etapa de rehabilitación. Epilepsia y Sueño.*
- *Unidad Coronaria.*
- *Central de Esterilización y Equipos.*
- *Sala de Partos y Maternidad. Urgencias Obstétricas de Consulta Externa.*
- *Servicio de Neonatología.*
- *Oftalmología Quirúrgica.*
- *Educación en servicio- Campos Clínicos.*
- *Hemodinamia*
- *Hemodiálisis*
- *Salud Mental y Psiquiatría.*


Programas

- ✓ *Programa de Infecciones Intrahospitalarias.*
- ✓ *Programa de Cuidados Paliativos y Clínica del Dolor.*
- ✓ *Programa de Vigilancia Epidemiológica.*
- ✓ *Programa de Inmunizaciones (PAI).*

Para el caso que nos ocupa; en el artículo primero del acuerdo sindical, se describen los ejes centrales de cómo se debe realizar la conformación de las listas de elegibles de profesionales en Enfermería en un centro de trabajo, así como la excepción en los nombramientos de servicios denominados especializados.

Este acuerdo literalmente indica lo siguiente:

“Cuando se presente un nombramiento interino en una unidad de cuidados especializados de enfermería, la jefatura respectiva debe garantizar que el personal que lo realice, disponga de la idoneidad para el puesto, aspecto que debe quedar debidamente motivado y fundamentado en la acción del personal pertinente. Lo anterior sin perjuicio de la prioridad que se tenga en los registros de elegibles activo y pasivo”.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 27 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

“Se entenderá como unidad de cuidado especializado, aquellas unidades donde las condiciones de los usuarios demanden la realización de intervenciones donde se requieren el uso de técnicas y tecnologías complejas, lo que implica un elevado nivel de competencias, capacidad de análisis y resolución de problemas.”(GA-19234-14 y GM-2780-14)”. Las comillas y cursiva no corresponden al original.


Como es de conocimiento, el acceso al régimen de empleo público se da por dos vías; idoneidad comprobada y eficiencia, tales requisitos se deben mantener a lo largo de toda la relación del servidor con el Estado (Caja Costarricense de Seguro Social). La idoneidad comprobada significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, debe reunir los méritos necesarios que el cargo demande, según se desprende de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

La idoneidad, hace referencia al cumplimiento de una serie de requisitos que les permitan desarrollar eficientemente la función pública que les ha sido encomendada. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha indicado que la idoneidad “significa que es condición necesaria para el nombramiento de los servidores públicos, “con las excepciones que la Constitución o el Estatuto de Servicio Civil determinen”, Ser competente, tener o reunir las características y condiciones que los faculten para desempeñarse óptimamente en el trabajo, puesto o cargo público, es decir, reunir los méritos que la función demande” (Sala Constitucional, resolución número 1999-6796 de las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos del primero de setiembre de mil novecientos noventa y nueve). De igual manera, ese Tribunal Constitucional ha señalado que la idoneidad no está referida únicamente al cumplimiento de requisitos académicos, sino que incluye una serie de aptitudes requeridas para asegurar esa efectividad en la función pública.

Debe existir un adecuado balance que garantice, en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección.

Para mantener la objetividad, el principio de continuidad de la prestación de los Servicios públicos debe ser con funcionarios competentes en donde la Institución garantice el deber de cuidado y el derecho del usuario de recibir una atención segura y de calidad.

En el proceso de selección del profesional de Enfermería de la lista de elegibles para las unidades denominadas especializadas, los profesionales deben de cumplir con una serie de requisitos para brindar servicios seguros y con calidad; en este proceso se utilizará un instrumento que identifique las competencias laborales que se requieren en cada unidad de trabajo.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 28 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

También es de suma relevancia para la Coordinación de Enfermería mantener el espíritu del acuerdo entre la CCSS y los Sindicatos que representan el Profesional de Enfermería, el cual se sustenta en los principios: Estabilidad / oportunidad laboral y continuidad de la prestación de los servicios públicos.

Los antecedentes jurídicos y técnicos anteriormente descritos complementan el acervo Legal de las Leyes específicas que regulan en el ejercicio Profesional y Laboral (Ley N° 2343/ N°7085 y sus Reglamentos).

En materia laboral el artículo 2 de la Ley 7085, indica la estructura de la organización de los servicios de Enfermería en las áreas de salud, clínicas, hospitales públicos y privados. El artículo 20 en incisos e,f,g h, del reglamento de esta norma jurídica describe las funciones y las facultades administrativas de las Jefaturas de Enfermería, para efecto del caso que nos ocupa se enuncian algunas de estas: planificación, dirección, coordinación, supervisión, evaluación y control de la prestación de los servicios, así como los lineamientos generales que requiere la práctica de Enfermería en los diferentes niveles y programas según la complejidad de los establecimientos de salud.

La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución 000289-F-SI-2014 San José, a las diez horas del seis de marzo de dos mil catorce, indico:

“La Ley 7085 es mucho más generosa, flexible; inspirada en los principios fundamentales del servicio público, constituye una herramienta de buena administración del sector salud, dirigida a permitir la adaptación de éste, a los cambios sociales experimentados, de modo que sea capaz de satisfacer las necesidades sociales actuales, según la creciente demanda de usuarios (artículo 4 de la Ley General de Administración Pública). El destinatario de esas normas es la Administración activa, conforme a la regla de que nadie conoce mejor sus necesidades que quien vive sus propias realidades. De modo que en atención a las necesidades del servicio, sus complejidades, programas, estructuras y volumen de trabajo”.

Los elementos del pronunciamiento de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia ratifican que los preceptos jurídicos y técnicos, le dan a la Coordinación Nacional de Enfermería los insumos para desarrollar e implementar un instrumento que sea objetivo y que cumpla con los preceptos constitucionales de Idoneidad y proteger el derecho del usuario a recibir una atención digna con calidad y seguridad, preservando la estabilidad laboral de los profesionales en enfermería por medio de los nombramientos interinos según negociación laboral.

14. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

El generar un programa que evalúe competencias es un proceso muy complejo, según Gómez del Pulgar (2015), se deben detectar en primera instancia las dificultades principales, posteriormente se debe de diseñar o utilizar un instrumento de evaluación que cumpla con criterios de validez y fiabilidad, ya que una de las mayores dificultades al evaluar competencias, según ella, radica en disponer de instrumentos adecuados que reúnan criterios de este tipo.

Echeverría (2002) propone que es recomendable la coevaluación, sin embargo hay requisitos generales que deben ser completados considerando algunas peculiaridades como aquellas que se identifican en la observación profesional, como las actividades en el desempeño directo de las acciones; hay otras situaciones que se pueden evaluar a través de logros. (p.40)


Respecto al término coevaluación, entiéndase como una evaluación del desempeño basado en la observación de otros de mayor nivel jerárquico o iguales, en donde el propósito central es que se realice de forma conjunta para señalar falencias que puedan ser corregibles y que enriquezcan el aprendizaje. Para efecto del instrumento planteado se partirá de la evaluación de competencias técnicas como unidad competencial, el análisis de idoneidad al puesto se realizará a partir del Rol de Enfermería en el área específica de la gestión del cuidado.

Esquema N° 2 Proceso de competencia para la selección de idoneidad al puesto.



Fuente: Elaboración propia, 2017.

14.1 APOORTE DE LA LEY N° 7085 Y SU REGLAMENTO EN LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS PROFESIONALES EN FORMA INTERINA EN LAS ÁREAS ESPECIALIZADAS.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 30 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Para la valoración de las **competencias básicas o formación académica** del profesional en Enfermería se toma como base el capítulo II del reglamento de la Ley N°7085, este describe los aspectos técnicos y jurídicos para el ingreso al estatuto y de la clasificación de atestados. El artículo 9. Inciso 1 de este reglamento desarrolla el puntaje que se le designa a los diferentes grados académicos. Para efecto de este manual se utilizará la base de ingreso al Estatuto y se califica el excedente del requisito mínimo establecido para cada puesto. Para el proceso de ponderación en este manual se consignará de la siguiente forma: 5% por ciento para los profesionales que ostentan el grado de licenciatura y 5% por ciento adicional para los profesionales en Enfermería que tengan un grado académico de Maestría afín según servicio especializado.

14.2. ANALISIS Y APOORTE DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE ENFERMERÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES.


La evaluación de las **competencias genéricas** propuestas en este proceso de selección se sustenta en la evaluación de desempeño institucional.

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en sesión celebrada el 25 de noviembre del 2005, Acta No. 7909, artículo 19, aprueba la implementación del Sistema de evaluación del Desempeño.

Este instrumento de evaluación aprobado por la CCSS, permite complementar el sistema de evaluación propuesto para la selección de competencias laborales que debe tener un profesional en enfermería para ser nombrado en forma interina en un servicio o áreas especializada.

Los aspectos evaluativos como: calidad de trabajo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, organización de trabajo, conocimiento del puesto, capacidad analítica, resolución de problemas, iniciativa y creatividad, cantidad de trabajo, asistencia y puntualidad son elementos que se ajustan al Modelo de Mertens, el cual sustenta las propuesta de selección con competencias laborales.

Esta línea de análisis permite identificar acciones dirigidas al SER como: la iniciativa, creatividad y desarrollo personal que tienen que ver con la actitud y disposición para relacionarse con sus superiores, compañeros de trabajo/usuarios, actividades que contribuyen a mantener y mejorar la imagen externa de su unidad así como fortalecer las relaciones Interpersonales que estimulan la integración de equipos de trabajo, capacidad de aportar ideas, capacidad para sugerir mejoras

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 31 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

en los sistemas y procedimientos. Estas capacidades competenciales también se asocian al CONVIVIR

Por otro parte la metodología utilizada en el instrumento nos permite indicar que las competencias específicas parten del conocimiento, el cual es el elemento sistémico para el desarrollo de las funciones y criterios técnicos así como profesionales. Estos elementos son esenciales para el desarrollo pleno de la labor del puesto, respondiendo de esta manera al SABER.

El saber incluye a la capacidad para ser eficiente y efectivo en la toma de decisiones, en el lugar y tiempo adecuado, calidad en la organización del trabajo y eficiencia, por lo que se fijan prioridades y metas para cumplir con el proceso de trabajo.

En cuanto a los aspectos técnicos dentro de ámbito de competencia, está la comprensión de los procesos de trabajo que desarrolla la persona así como el planteamiento de acciones de mejora que agilizan la obtención de productos de calidad, respondiendo así al HACER.


Es importante indicar que la evaluación de desempeño, desde un modelo de competencias desarrolla aspectos como la convivencia humana y elementos del ser de la persona, estas competencias responden a elementos de subjetividad, las cuales se miden cualitativamente, mientras que elementos como el saber conocer y hacer responden aspectos objetivos, medibles desde un enfoque cuantitativo.

15. EVALUACIÓN Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES

El desarrollo del instrumento de evaluación y selección se sustenta en Modelo de Competencias Laborales de Mertens. La ponderación del proceso de selección se realiza con el cumplimiento de los siguientes pasos. Se determinan los puestos de trabajo, posteriormente se identifican las competencias requeridas para el puesto a partir de las competencias: Básicas (conocimiento adquirido en la formación=construcción de saberes), Genéricas (personales = Ser, Interpersonales = Convivir) y Específicas (Sistémicas = Conocer y Técnicas = Hacer). Se establecen dos criterios de evaluación en el instrumento: si o no, posteriormente cada grupo de competencias.

El promedio final se pondera de la siguiente forma:

- a) **Competencia Básica** definida por el grado académico de Licenciatura en Enfermería y Maestría en el área afín, con un valor porcentual de 5% cada una, promedio del 10%.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 32 de 39
	Manual Técnico	Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.

b) **Competencias Genéricas** correspondiente según el Modelo de Mertens a la Evaluación de Desempeño institucional, el cual se le ha designado el valor de un 15%.

c) Instrumento de **Competencia Técnica** específicas requerida para el desempeño del puesto, los criterios de evaluación corresponden acciones técnicas aplicadas al quehacer- hacer. Cada ítem evalúa una acción técnica. valor de un 75%.

TABLA N° 3 EJEMPLO:


ROL ENFERMERA(O)					
UNIDAD DE COMPETENCIA: CAPACIDAD TÉCNICA					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN				SI	NO
ITEMS: Acciones técnicas aplicadas al quehacer.					
1. FORMACIÓN ACADÉMICA		2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		3. COMPETENCIA TÉCNICA	
% ESTABLECIDO	% OBTENIDO	% ESTABLECIDO	% OBTENIDO	Nº ITEMS	Nº ITEMS OBTENIDO
10%	10%	15%	13%	28	3
Licenciatura	5%	PROMEDIO	PROMEDIO OBTENIDO	% ESTABLECIDO	% OBTENIDO
Maestría	5%	100	93	75%	10,7%
		$\frac{100 - 15\%}{93 - X} = 13\%$		$\frac{28 - 75\%}{3 - X} = 10,7\%$	
PROMEDIO FINAL					
10% + 13% + 10,7% = 33,7%					

El ejemplo anterior muestra un promedio final de 33,7%, se puede observar que aunque el funcionario cumple con los requisitos académicos y una adecuada evaluación de desempeño profesional, de acuerdo a los criterios técnicos por competencias, no es idóneo para el puesto. **El promedio ponderado para la selección final será de un 80%.**

16. INTERPRETACIÓN DE LA IDONEIDAD EN LA SELECCIÓN AL PUESTO

Los siguientes pasos determinan el análisis de la idoneidad al puesto a partir de un promedio ponderado en la sumatoria total de las tres unidades competenciales.


- ✓ Primer Paso: Licenciatura 5%, Maestría afín al puesto 5% adicional para un total del 10%, corresponde a competencias Básicas.
- ✓ Segundo Paso: Evaluación de desempeño ajustado a un 15% de la última evaluación de desempeño o de periodo interino, correspondiente a competencias genéricas.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 33 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001


- ✓ Tercer paso: Instrumento de Selección por Competencias valor 75%, correspondiente a competencias específicas. Ver anexo.
- ✓ Nota de pase para la selección al puesto: 80% en promedio ponderado.
- ✓ Si dos o más funcionarios tienen la misma calificación se seguirá el orden de la lista de elegibles.
- ✓ Si no alcanza la nota de 80%, se debe respetar el derecho al ascenso, pero en mutuo acuerdo ubicarlo en un servicio general y ubicar en el servicio especializado a un funcionario que si tenga la competencia para llevar a cabo la gestión del cuidado según necesidad del paciente. Importante recordar que la Dirección o Jefatura de Enfermería puede realizar los ajustes internos necesarios para nombrar al profesional que no reúna las competencias requeridas para el nombramiento del servicio especializado y lo asignará en un área de menor complejidad, siempre y cuando exista el recurso humano con las competencias requeridas, para ser movilizado según la necesidad.
- ✓ En el caso de un funcionario que se ubique en un área especializada y no demuestre el rendimiento esperado, se debe evaluar y documentar la evidencia y de ser necesario por seguridad del paciente y del funcionario ubicarlo en un servicio general y traer al funcionario idóneo para el puesto al servicio especializado garantizar que la atención de la salud.

CAPITULO 3- BIBLIOGRAFÍA


1. *García, M. A. C. (2017). Desafíos éticos en la profesión de Enfermería. Revista Manos al Cuidado, (2).*
2. *Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Educación Médica Superior, 28(1), 50-64.*
3. *Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2013). Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Educación Médica Superior, 27(1), 92-102.*
4. *Cejas, M. (2017). Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales. UTCIENCIA, 2(1), 14-23.*
5. *Bermejo Salmon, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. Retos de la Dirección, 11(1), 60-81.*
6. *Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. In Anales de la Facultad de Medicina (Vol. 76, No. SPE, pp. 67-76). UNMSM. Facultad de Medicina.*

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 34 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARS.DT.ENF.001

7. Rey-Gamero, A. C., & Acosta-Ramírez, N. (2013). *El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria en Salud. Una revisión de literatura. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 12(25), 28-39.*
8. Arroliga Corrales, M. D. P., & Mejía Hernández, G. I. (2017). *Gestión de Recursos Humanos: Administración de Recursos Humanos por competencia aplicada al subsistema de evaluación del desempeño (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua).*
9. Puón, R. M. (2017). *Problemas comunes en la construcción de sistemas de competencias para la profesionalización de la función pública en Latinoamérica. Revista Nacional de Administración, 7(2), 103-120.*
10. Castañeda, A. B., Pabón, M. O., & García, C. S. (2016). *Las competencias laborales y funcionales, medio para lograr los objetivos estratégicos de las organizaciones. Academia Libre, (10).*
11. Guerrero-Aragón, S. C., Chaparro-Serrano, M. F., y García-Perdomo, Á. A. (2017). *Evaluación por competencias en Salud: revisión de literatura. Educación y Educadores, 20(2).*
12. Rodríguez Ávila, N., Riera i Prunera, M. C., Arroyo, M., Carmen, M., Monllau, T., y Puig Llobet, M. (2017). *La competencia de liderazgo en el grado de enfermería: Un análisis factorial de componentes principales. RIDU: Revista d'Innovació Docent Universitària, 2017, vol. 9, p. 124-133.*
13. Perry, A. G., y Potter, P. A. (2016). *Guía Mosby de habilidades y procedimientos en enfermería. Elsevier.*
14. Vanegas, B. C. (2016). *Roles que desempeñan profesionales de enfermería en instituciones geriátricas de Bogotá. Revista colombiana de enfermería, 5(5), 81-92.*
15. Carrillo Algarra, A. J., García Serrano, L., Cárdenas Orjuela, C. M., Díaz Sánchez, I. R., y Yabrudy Wilches, N. (2013). *La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Enfermería Global, 12(32), 346-36*
16. Lima-Rodríguez, J. S., Lima-Serrano, M., Ponce-González, J. M., y Dolores Guerra-Martín, M. (2015). *Diseño y validación de contenido de rúbricas para evaluar las competencias prácticas en estudiantes de Enfermería. Educación Médica Superior, 29(1), 119-133.*
17. Martínez-Clares, Pilar, Martínez-Juárez, Mirian y Muñoz-Cantero, Jesús Miguel (2008). *Formación basada en competencias en educación sanitaria: aproximaciones a enfoques y modelos de competencia RELIEVE, v. 14, n. 2. http://www.uv.es/RELIEVE/v14n2/RELIEVEv14n2_1.htm. Consultado en (2017)*
18. Bartel Rodríguez-Maribona, H. (2010). *La práctica del profesional enfermero experto en las unidades de críticos desde el análisis de una entrevista bajo la perspectiva de Benner. Index de Enfermería, 19(1), 51-54.*
19. García García, A. B. (2003). *Es posible una enfermería con integridad y excelencia.*

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 35 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

20. Valverde, C. (2007). *Enfermería centrada en los significados del paciente: La importancia de la filosofía para enfermería*. Norte de Salud mental, 28, 8-15.
21. Martínez-Olivares, M. V., Cegueda-Benítez, B. E., Romero-Quechol, G., Galarza-Palacios, M. E., y Rosales-Torres, M. G. (2015). *Competencia laboral de la enfermera en la valoración por patrones funcionales de salud*. Rev. enferm. Inst. Mex. Seguro Soc, 23(1), 3-8.
22. Soto-Fuentes, P., Reynaldos-Grandón, K., Martínez Santana, D., & Jerez-Yáñez, O. *Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión*. Aquichan [online]. 2014 [cited 2014 Apr 21].
23. Zabalegui Yáñez, A. (2003). *El rol del profesional en enfermería*. Aquichan, 3(1), 16-20.
24. Gutiérrez González, M. P., Núñez Carrasco, E. R., & Rivera, C. L. (2002). *Características del rol en el profesional de enfermería intrahospitalario*. Enfermería, 37(120), 29-33.
25. Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Revista europea de formación profesional, (1), 8-14.
26. Gómez del Pulgar García-Madrid, M. (2013). *Evaluación de competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior: un instrumento para el Grado en Enfermería (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid)*.
27. Proyecto Tuning América Latina. (2007). *Competencias en educación. Informe final*. España. Universidad de Deusto.
28. Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos (No. 04; LC1031, M4.)*. Montevideo: Cinterfor.
29. Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
30. Mertens, L. (1996). *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Formación basada en competencia laboral*.
31. Calderón, M. S. (2012). *Competencias genéricas en enfermeras/os tituladas/os de la Universidad Arturo Prat, sede Victoria, 2010*. Ciencia y enfermería, 18(1), 89-97.
32. Calderón, M. S. (2012). *Competencias genéricas en enfermeras/os tituladas/os de la Universidad Arturo Prat, sede Victoria, 2010*. Ciencia y enfermería, 18(1), 89-97.
33. Joint Commission International, accreditation standards for hospitals, standards list version. (201 pages) Disponible en: URL: <http://www.jointcommissioninternational.org/> consultado en 2 Julio 2011
34. Consejo de Salubridad General. Comisión para la Certificación de Establecimientos de Atención Médica. *Estándares para la Certificación de Hospitales, capítulo I estándares internacionales, sección III, metas internacionales para la seguridad del paciente*. (6 páginas) Disponible en:

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 36 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

URL: http://www.csg.salud.gob.mx/descargas/pdfs/certificacion/estandares/cap1_INT_secc3_metas.pdf. Consultado 2 Julio 2011

CAPÍTULO 4 ANEXOS

ANEXO # 1: Declaración Jurada

Introducción

La siguiente Declaración Jurada, tiene como objetivo dejar constancia que el profesional de Enfermería en el proceso de selección para Servicios Especializados posee las facultades cognitivas y volitivas que le permiten comprender las competencias requeridas para laborar en estas áreas por periodos interinos. Para estos efectos se define que es un Servicio o Áreas Especializado y Competencia Laboral.

Los Servicios Especializados: son Servicios que por la condición diagnóstica de los usuarios (pacientes críticos o de cuidado complejo), poseen tratamientos, procedimientos y tecnología considerados de alta complejidad.


Competencia laboral: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que desarrollan las personas para desempeñar una actividad laboral de calidad, y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y óptimo en diferentes lugares de trabajo". (OIT, 2003).

Declaración Jurada

Para la Selección del Profesional de Enfermería por Competencias que se requiere en Áreas, Servicios Especializados

Yo, Cedula _____ Licencia Profesional _____ doy fe que todos los datos consignados por mi persona son verdaderos, el fin de estos es para aplicar para el nombramiento interino en el servicio _____ doy fe que cuento con las competencias laborales necesarias para desempeñarme de forma correcta en el servicio especializado para el cual estoy aplicando. Cualquier acción clínica en el desempeño de mis competencias laborales que ponga en riesgo la seguridad del usuario, facultará la interrupción inmediata del nombramiento en el Servicio Especializado por incumplimiento a los artículos 9. Deber de Eficiencia, Artículo 10 Deber de probidad. Artículo 14. Deber de Integridad. Código de Ética del Funcionario del Seguro Social así como los Principios éticos que regulan el ejercicio profesional. Código Deontológico CECR. Artículo 17. Principio de Lex Artis, artículo 61. Primacía del Interés del Sujeto de Atención.

DECLARO BAJO FE DE JURAMENTO, que la información suministrada a la Jefatura de Enfermería es cierta y autorizo dejar constancia en mi expediente personal en la Dirección de Enfermería.

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 37 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Firmamos conforme, al ser las.....del día.....del mes.....201.....

Jefatura de Enfermería
Cedula

Profesional de Enfermería
Cedula

ANEXO # 2: Acta de traslado interno

Introducción


Como acto administrativo, los traslados internos que realiza la Jefatura de Enfermería entre profesionales que tienen mayor experiencia en un servicio especializado y aquellos que tienen poca o nula experiencia en estos servicios, debe quedar registrado en un acta. El acta es un documento con validez jurídica donde se deja constancia de las manifestaciones de los presentes y de los acuerdos adoptados sobre uno o varios temas, en el caso que nos ocupa (ubicación física del profesional de Enfermería en un servicio determinado y considerado técnicamente especializado).

ACTA 201_____

Al ser las _____ horas del día _____ del mes _____ del año _____, reunidos en la oficina de la Dirección de Enfermería, la Jefatura de Enfermería de esta unidad Dra. _____ con cédula número _____ realiza traslado interno con el objetivo de garantizar la calidad del cuidado en resguardo de la seguridad del usuario y continuidad de la prestación del servicio. Quedando organizado el servicio de la siguiente forma la Dra/or. _____ con cédula número _____ se ubicara en el servicio _____ y la Dra/or _____ con cédula _____ en el servicio o programa especializado _____.

Jefatura de Enfermería

**Jefatura de Enfermería
Cédula:**

	CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL GERENCIA MÉDICA	Página 38 de 39
Manual Técnico	<i>Manual para la selección de competencias laborales en Enfermería para los servicios especializados.</i>	Código MT.GM.DDSS.ARSDT.ENF.001

Cédula:

C/C Archivo

ANEXO # 3: Roles Laborales e Instrumentos



MANUAL DE COMPETENCIAS LABORALES EN ENFERMERÍA

Coordinación Nacional de Enfermería
CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL

**Roles laborales en Enfermería e Instrumentos
2018**