

COMPETENCIAS ONCOLÓGICAS, HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN ESPECIALIZADA

ONCOLOGICAL COMPETENCIES, MANAGERIAL SKILLS AND SATISFACTION IN NURSES WHO WORK IN A SPECIALIZED INSTITUTION

María Gioconda Lévano Cárdenas

Licenciada en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
marialevano@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1451-0365>

Jean Carlo Hernandez Medrano

Licenciado en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
jeancarlohernandez@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9842-9136>

Olivia Rita Zavaleta Grados

Licenciada en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
oliviazavaleta@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9095-6967>

Monica Elisa Meneses-La-Riva

Licenciada en Enfermería
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Universidad César Vallejo, Perú. Lima, Perú
mmenesesl@ucv.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>

Josué Edison Turpo Chaparro

Licenciado en Teología
Doctor en Educación
Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
josuetc@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

María Teresa Cabanillas-Chavez

Licenciada en Enfermería

Doctor en Enfermería

Universidad Peruana Unión, Perú

maritere@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5792-9847>

Artículo recibido el 30 de octubre de 2023. Aceptado en versión corregida el 16 de agosto de 2024.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. Es crucial invertir en el desarrollo de competencias profesionales con un enfoque integral, no solo beneficiará al personal de enfermería, sino también optimiza la calidad del cuidado que se presta. **OBJETIVO.** Determinar la relación entre las competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción en enfermeros(as) que laboran en una institución especializada. **METODOLOGÍA.** Enfoque cuantitativo, tipo predictivo de corte transversal y correlacional, siendo una muestra de 309 profesionales de enfermería que laboran en el área de oncología, se aplicó 3 escalas: “Competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción con una escala de Likert. Los instrumentos fueron validados siendo la confiabilidad de 0.98, 0.97 y 0.96 Alfa de Cronbach respectivamente. **RESULTADOS.** La mayoría de los profesionales de enfermería obtuvieron niveles medio y bajo en competencias oncológicas y habilidades gerenciales. La satisfacción fue de nivel alto. Para análisis de correlación muestra medidas de asociación para las variables con puntuaciones que no se ajustan a una distribución normal, con valores de 0,704; 0,475; 0,568; los cuales indican una correlación positiva alta y moderada pero significativa ($p > 0,01$). Además, el análisis de regresión lineal múltiple, demuestra que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales explican el 47,10% de la varianza total de satisfacción. Se concluye que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales deben ser entrenadas para elevar la calidad de los servicios que se brinda, el cual es relevante para mejorar los beneficios y la satisfacción. El desarrollo de competencias oncológicas y habilidades adquiridas de enfermeros no se relacionan con la satisfacción por diversos factores, relacionados a la estabilidad laboral, ingresos económicos, carencia de recursos humanos e insumos, entre otros, son limitantes en el indicador de satisfacción.

Palabras clave: Competencias oncológicas, habilidades gerenciales, satisfacción y enfermería.

ABSTRACT

INTRODUCTION. It is crucial to invest in the development of professional competencies with a comprehensive approach, not only to benefit the nursing staff, but also to optimize the quality of care provided. **OBJECTIVE.** To determine the relationship between oncologic

competencies, management skills and satisfaction in nurses working in a specialized institution. **METHODOLOGY.** Quantitative approach, cross-sectional and correlational predictive type. With a sample of 309 nursing professionals working in the oncology area, 3 instruments using a Likert scale were administered, assessing oncological competencies, management skills and satisfaction. The instruments were validated using Cronbach's alpha with a reliability of 0.98, 0.97 and 0.96, respectively. **RESULTS.** The majority of nursing professionals displayed medium and low levels in oncologic competencies and management skills. Satisfaction was high. Correlation analysis showed measures of association for variables with scores that did not fit a normal distribution; the values of 0.704, 0.475, 0.568 indicated a high and moderate but significant positive correlation ($p > 0.01$). In addition, multiple linear regression analysis showed that oncologic competencies and management skills accounted for 47.10% of the total variance in satisfaction. **CONCLUSIONS.** Training in oncologic competencies and management skills should be implemented to improve the quality of the services provided, which also improves benefits and satisfaction. The development of oncological competencies and skills acquired by nurses are not related to satisfaction, which is more limited by factors such as job stability, economic income, and lack of human resources and supplies.

Keywords: Oncology competencies, management skills, satisfaction and nursing.

http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.2.401-418

INTRODUCCIÓN

El cáncer es una enfermedad de alto nivel de mortalidad a nivel el cáncer es la primera causa de muerte en el mundo al igual que en el Perú. ⁽¹⁾ La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que, en el 2020, causó 1,4 millones de muertes, un 47% de ellas en personas de 69 años de edad o más jóvenes. En la región de las Américas se proyecta que aumentará hasta los 6 millones en 2040, los pacientes requieren tanto de recursos físicos como humanos de excelencia. ⁽²⁾

En la actualidad a nivel global se estima que más del 59% de los profesionales sanitarios son profesionales de enfermería, pero que este número es insuficiente porque se predice que existe un déficit de 5,9 millones de enfermeras.

^(3,4) Los profesionales de enfermería que trabajan en el área oncología han demostrado que tienen un alto nivel de competencia. ⁽⁵⁾ Sin embargo, existe un déficit constante de personal de enfermería en el campo asistencial. ⁽⁶⁾ Para consolidar las competencias profesionales se necesita un gran número de capacitaciones y cursos de especialización como maestría y doctorado que fortalecen y potencializan un mayor nivel de competencia investigativa y práctica clínica avanzada. Aunada a los años de experiencia profesional que favorecen el desarrollo de cada uno de sus competencias tanto cognitiva, procedimentales y actitudinales.

⁽⁵⁾

La práctica de la enfermería oncológica es una prestación de servicios profesionales y competentes dirigidos al individuo, familia o comunidad, en todo el proceso desde la prevención del cáncer hasta los cuidados de la persona en situación de fin de vida. ⁽⁶⁾ Es así que las bases del desempeño óptimo en el trabajo del profesional de enfermería, está basado en los conocimientos del cuidado organizado y validados por el método científico. ⁽⁷⁾ Cabe señalar, que el enfermero (a) necesita ser eficaz en sus acciones en una amplia gama de labores gerenciales y en los diversos entornos organizacionales. ⁽⁸⁾

Con relación a las dimensiones de competencias: La gestión del cuidado de enfermería es la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos, para obtener como producto final la salud. ⁽⁷⁻¹¹⁾ Así como también, la seguridad del paciente y prevención de lesiones es el principio fundamental de la atención sanitaria y se expresa como un conjunto de elementos estructurales, procesos, procedimientos, instrumentos, registros y metodologías científicamente probados, y socialmente aceptables, cuyo objeto primordial es aplicar acciones de mitigación de riesgos y posibles consecuencias de sufrir un evento adverso (EA), así como de gestionar la probabilidad de ocurrencia y proyectar un impacto en el proceso asistencial. ⁽¹²⁻¹³⁾

En esa misma línea, se enmarca los conocimientos teóricos y prácticos junto con habilidades para el desarrollo de

competencias es importante establecer esta relación y determinar en qué momento del conocimiento teórico comienza con el conocimiento práctico, para el establecimiento de competencias profesionales sólidas. ⁽¹⁴⁾ Existe la necesidad de capacitación en herramientas terapéuticas y habilidades técnicas a las enfermeras para apoyar al paciente oncológico y a su familia, de manera que puedan enfrentar sus propios sentimientos frente a la enfermedad. ⁽¹⁵⁾

El apoyo a la educación oncológica e investigación es fundamental generar conocimientos y construir evidencias de enfermería para sustentar las acciones de enfermería con menor incertidumbre y basada en la demostración científica. ⁽¹⁶⁻¹⁸⁾ Por lo que la comunicación, relaciones interpersonales son habilidades que forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. ⁽¹⁹⁻²¹⁾ En ese sentido, la práctica profesional y documentación de enfermería en la historia clínica facilita, la comunicación cuando es correctamente llenada la información es relevante para favorecer la continuidad de los cuidados, seguridad y bienestar ⁽²¹⁻²²⁾ Por lo que el liderazgo y el trabajo en equipo es una actividad que exigen una formación pertinente para desarrollar las competencias de liderazgo a distintos niveles, sin temor, ni recelo, y transformarse en verdaderos agentes de un cambio que redunde efectivamente en una atención de salud de calidad ⁽²³⁻²⁵⁾ coordinando con todo el equipo de salud y documento de gestión existente ⁽²³⁻²⁷⁾

Por otro lado, la importancia percibida entre los gerentes de enfermería

en la jerarquía en las diversas competencias gerenciales ⁽²⁸⁾, se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Sin embargo, las limitaciones de los recursos médicos y humanos ponen en riesgo los indicadores de calidad en la prestación de los servicios de salud ⁽²⁹⁻³⁰⁾, la alta rotación de los profesionales de enfermería requiere reforzar el entrenamiento en el quehacer de sus competencias ⁽³¹⁻³⁴⁾

En el campo asistencial las enfermeras perciben que sus jefas tienen habilidades gerenciales pero que muestran una satisfacción laboral regular ⁽³⁵⁾, esto se debe a la remuneración salarial que es muy baja para la labor que realiza y de igual manera hay insatisfacción por la falta de reconocimiento a su trabajo, enfocada a la asignación de grado y calidad de trabajo ⁽²⁹⁾. Además, la falta de empatía de parte de los altos mandos o por la falta de políticas institucionales, provocan insatisfacción en el personal y se ve reflejado en la productividad y la calidad de servicios realizados perdiendo la pasión en las intervenciones que se realizan ⁽³⁶⁾.

Además, la alta demanda de paciente donde la enfermera generalmente tiene recursos materiales y humanos limitados para realizar sus actividades, afectando su labor y ocasionando la insatisfacción no solo del paciente sino para el personal que asume el servicio ⁽³⁷⁾ En cambio, las enfermeras que perciben una adecuada satisfacción laboral se deben a su vocación, desempeño de tareas, reconocimiento personal y/o social, y condiciones de trabajo ⁽³⁸⁻⁴⁰⁾ aumentando el sentido de felicidad que perciben en su

vida laboral ⁽⁴¹⁻⁴²⁾ Las enfermeras que se desempeñan en unidades de oncología perciben mayor riesgo psicosocial en el trabajo como también un menor nivel de satisfacción laboral, lo que podría impactar en el indicador de calidad y en su calidad de vida laboral ⁽⁴³⁾

En cuanto a competencias habilidades gerenciales son comportamientos, destrezas, conocimientos y aptitudes que precisa cualquier individuo para poder ser eficiente en una extensa variedad de tareas gerenciales en numerosas instituciones. ⁽⁴⁴⁾ La motivación y valores es el estado interno que activa y direcciona los pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo que varían en el grado de intensidad del comportamiento ⁽⁴⁵⁾ Las habilidades analíticas permiten un análisis fino, propio de la reflexión cuidadosa y atenta, es la base para lograr un manejo experto sobre el objeto de conocimiento propio de cada disciplina ⁽³⁰⁾ Esta comunicación consigue que el paciente exprese lo que necesita y así obtener su alivio emocional. La comunicación de apoyo mejora las necesidades psicológicas, cognitivas y afectivas de los pacientes oncológicos y mejora la calidad de los cuidados prestados ⁽⁴⁶⁾

Habilidades interpersonales son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, que defiende y respeta los derechos personales, de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y

disminuyendo la probabilidad de problemas en las relaciones con los demás

⁽³⁰⁾ El enfermero/a es un ser humano que se prepara y dedica su vida para el cuidado de otros seres humanos, por lo cual constantemente interactúan con otras personas que necesiten ser cuidadas; sin embargo, los propios enfermeros y enfermeras requieren de cuidado, ya sea físico, psicológico, emocional o espiritual, que puede ser brindado por otro enfermero ⁽⁴⁷⁾

Habilidades en las competencias emocionales como la cooperación, asertividad, responsabilidad, empatía, autocontrol. La competencia de automotivación seguida de la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la autovaloración adecuada y la autoconciencia emocional favorece el desarrollo de competencias emocionales. Mientras que, la gestión de conflicto, catalizador de cambio, desarrollo de los demás, liderazgo e influencia puede ser positivas o negativas. Destacan que los profesionales longevos muestran mayor desarrollo de las competencias emocionales ⁽³⁰⁾

Ante lo expuesto, las competencias desde el sustento teórico de aprendiz a experta de Patricia Benner indica que la formación requiere integrar los conocimientos y la práctica a través de experiencias de aprendizaje que propicien la adquisición de competencias, habilidades, saberes y actitudes que desarrollan las enfermeras, las cuales son necesarias para cuidar con mayor calidad de cuidados integrales y singulares ⁽⁴⁸⁾

En cuanto a la satisfacción laboral, es un componente importante de la vida de los enfermeros que puede afectar la

seguridad del paciente, moral del personal, productividad y desempeño, calidad de atención, retención y rotación, y compromiso con la organización ⁽⁴⁹⁾ Se divide en satisfacción intrínseca: Que aborda aspectos como realización, reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros (40). La inversión del equipo de enfermería es elevar el nivel de satisfacción en el trabajo siendo esencial para aumentar la productividad y la calidad en la atención prestada, ya que este equipo es visto como uno de los principales en las instituciones de salud, siendo considerado una importante ventaja competitiva ⁽⁶⁾ Por otro lado, la satisfacción extrínseca: Que aborda aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, entre otros ⁽³⁶⁾

El cáncer es la primera causa de mortalidad en el mundo, para disminuir ello se requiere tanto recurso físico como humano especializado que aborde todas las etapas del proceso oncológico. Existe una alta rotación del personal de enfermería oncológica especializada en el Perú, solo el 0.11% ha alcanzado el grado de doctorado, el 1.2% ha obtenido grados de maestría, y el 24% ha completado estudios de especialización, así como también que más del 50% de los profesionales de enfermería requiere obtener ingresos adicionales, lo que los lleva a trabajar en más de un lugar ⁽⁵⁰⁾ Por lo que las variables de competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción laboral son indicadores de calidad que requiere el monitoreo y control

para asegurar la satisfacción del profesional de enfermería oncológica. Ante lo expuesto, se plantea el objetivo del estudio: Determinar la relación entre las competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción en enfermeros(as) que laboran en una institución especializada. Con la finalidad de comprender el comportamiento del fenómeno para asumir acciones de mejora o estrategia que permita mejorar estas acciones que repercute en el cuidado especializado en las enfermeras oncológicas.

METODOLOGÍA

Estudio de enfoque cuantitativo, tipo predictivo, correlacional, de corte transversal (51). La muestra se obtuvo por una formula estadísticas de 309 profesionales de enfermería de un instituto especializado en el área de oncología. Los criterios de inclusión fueron enfermeros con formación oncológica, con contrato laboral administrativo de servicios (CAS), nombrado, tiempo de servicio con un periodo mayor e igual de 6 meses, y que deseen participar voluntariamente en el estudio y firmando el consentimiento informado. Se excluyeron los enfermeros en condición de modalidad de terceros que realizan actividades asistenciales sin ningún beneficio laboral por tiempo de servicio menor de 6 meses.

Se aplicó 3 instrumentos: competencias Oncológicas cuyo autor es de Dos Santos (52), Construction and test of content validation, consta de 8 dimensiones: Gestión del cuidado de Enfermería, seguridad del paciente y prevención de lesiones, conocimiento

teórico , practico y habilidades para trabajar en ellos servicios de oncología, Apoyo a la educación oncológica e investigación, comunicación y habilidades interpersonales, práctica profesional y documentación, liderazgo y trabajo en equipo, Gestión de los servicio de oncología con un total de 30 ítems, el instrumento fue evaluado por 7 juicio de expertos en el tema y posteriormente se realizó una prueba piloto con un alfa de Cronbach. 0.77.

En cuanto a la escala de habilidades gerenciales adaptado por Arrascue (30); consta de 4 dimensiones (Motivaciones y valores, Habilidades analíticas, Habilidades interpersonales y Habilidades emocionales) con 27 preguntas con respuesta tipo de escala de Likert. Se realizó la validez y confiabilidad de y la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,97.

Finalmente, la “Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) NTP 394”, de Abarca (40), con 2 sub dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca con 15 ítems con escala de Likert fue evaluado por juicio de expertos y la confiabilidad obtenida fue de 0.79.

Se solicitaron los permisos correspondientes a las autoridades de la institución para la ejecución del estudio, luego se solicitó el consentimiento informado previa aplicación de los cuestionarios enviados en forma virtual usando WhatsApp y correo electrónico. Posteriormente, esta información fue trasladada a un Excel las cuales fueron codificadas y procesadas en la base de datos de un Software estadístico SSPS

versión 25. En la segunda etapa, se realizó un análisis de correlación de Rho Spearman entre las variables y por último un análisis de regresión lineal multivariado. Finalmente, en todo el proceso de la investigación se aplicó los principios éticos y la aprobación del comité de ética, de la Universidad Peruana Unión para la ejecución del estudio.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 309 profesionales de enfermería especialistas que laboran en el área de oncología de una institución especializada, las principales características sociodemográficas, edades que oscilan entre 24 a 70 años ($\bar{X}= 44,57$; $DE= 8,79$), la mayoría del personal de enfermería lo conforman mujeres 76,1% (235). Respecto al nivel de estudio alcanzado el 95,8% (296) profesionales de enfermería son especialistas en oncología, mientras 4,2% (13) no cuentan con especialidad, además los años de experiencia laboral fueron que el 47,6% (147) tienen mayor a 5 años, pero menor a 20 años.

Tabla 1 se encontró que las competencias oncológicas alcanzaron un 52.10. % y 47.57% nivel bajo y medio. Con respecto a las habilidades gerenciales se encontró que el 52.43% y 42.07% fueron de nivel medio y bajo. En cuanto a la satisfacción laboral se encontró que el 44.01% y 50.16% fueron de nivel alto y medio

Tabla 2 se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que la competencia oncológica y habilidades gerenciales enfermeras son significativas (valor $p < 0,01$), alcanzando

mayor valor (0,704); una correlación positiva alta, en el caso de las variables competencia oncológica y satisfacción la correlaciones es de (0,475) y en las variables habilidades gerenciales e satisfacción se encontró una correlación de (0,568).

Predicción de la satisfacción laboral

La tabla 3, muestra el coeficiente de determinación $R^2 = 0,471$ lo cual indica que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales son variables que explican el 47,10 % de la varianza total de la variable criterio satisfacción laboral. Un valor mayor del coeficiente de determinación múltiple, indica un mayor poder explicativo de la ecuación de regresión y, por lo tanto, mayor poder de predicción de la variable dependiente. La R^2 corregida, explica el 46,80 %. El valor F de ANOVA ($F = 50,763$, $p = 0,000$) indican que existe una relación lineal significativa entre competencias oncológicas y habilidades gerenciales (variables predictoras) y la satisfacción (variable de criterio).

La tabla 4., muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β). Los coeficientes β (0,461 y 0,215) indican que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales (variables predictoras) predicen de manera significativa la satisfacción (variable criterio) en enfermeras especialistas. El valor t de los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras son significativos ($p < 0,05$).

Tabla 1. Niveles competencias Oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Variables	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	f	%	f	%	f	%
Competencias oncológicas	161	52,1%	147	47,57%	1	0,32%
Habilidades Gerenciales	130	42,07%	162	52,43%	17	5,5%
Satisfacción	18	5,83%	136	44,01%	155	50,16%

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje, N=309 (Elaboración propia).

Tabla 2. Análisis de correlación entre las variables

Variable*/variable	Rho Spearman	Significancia Bilateral
Competencias oncológicas* Habilidades gerenciales	0,704**	0,000
Competencias oncológicas * Satisfacción	0,475**	0,000
Habilidades gerenciales * Satisfacción	0,568**	0,00

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 3. Coeficientes de correlación múltiple R, R2, R2 corregida, EE, F

Modelo	R	R2	R2 corregida	EE	F	Sig
1	0.686 (a)	0,471	,468	12,541	50,763	0,000(b)

a Variables predictoras: (Constante), competencias oncológicas y habilidades gerenciales.

b Variable dependiente: Satisfacción

Tabla 4. Coeficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t

Modelo	B	EE	B	t	Sig
1(constante)	2,08	0,625		2,459	0,005
Competencias oncológicas	0,303	0,038	0,461	7,125	0,005
Habilidades gerenciales	0,143	0,453	0,215	2,145	0,000

a. Variable dependiente: Satisfacción

DISCUSIÓN

El estudio indica que las competencias oncológicas, las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral son herramientas que se encuentran entrelazadas entre el desarrollo y desempeño que todo profesional de Enfermería debe poseer para la realización de su quehacer con el paciente en forma efectiva, eficiente y oportuna.

Los hallazgos encontrados en el estudio sobre las competencias oncológica muestran que en su mayoría las enfermeras obtuvieron un promedio de nivel bajo y medio. Estos resultados coinciden con el estudio de García J. quien encontró nivel medio y regular en competencias cognitivas, procedimentales y emocionales enfermeros⁽⁵³⁾

Es trascendente promover el desarrollo de las competencias oncológicas para comprender y asumir acciones del cuidado centrada en la persona que vive la enfermedad del cáncer y de las terapias oncológicas. Las enfermeras adquieren experiencias en el transcurso del tiempo estas se van consolidando en el tiempo. Perfeccionando su actuar en el proceso del cuidado de enfermería.

Cabe precisar que la valoración en enfermería es una prioridad y es mediante el proceso de enfermería, que se evalúa el dolor y los síntomas relacionados con la enfermedad como: náuseas, vómitos, diarrea, entre otros.⁽²³⁾ En particular por ser una patología de alta complejidad se requiere de la comunicación efectiva con los pacientes, familiares y los profesionales de la salud para disminuir la incertidumbre en todo el proceso de la enfermedad.

Además, es necesario en forma permanente incluir programas educativos y de asesoramiento durante todo el proceso de los tratamientos como temas sobre dieta, cuidado en el hogar, manejo de dispositivos médicos, como catéteres y sondas urinarias, que son comúnmente utilizados en pacientes con cáncer. Asimismo, es fundamental la coordinación permanente y el trabajo en equipo para abordar situaciones inesperadas propias de la enfermedad. Las acciones del cuidado constituyen un factor clave en el proceso de la enfermedad y el apoyo psicológico para enfrentar momentos difíciles de la enfermedad⁽⁵⁴⁾.

Así mismo en las dimensiones de competencias oncológicas se obtuvo un nivel bajo y medio. Estos resultados coinciden con Núñez L. quien encontró que las competencias son regulares por lo que se necesita con urgencia entrenar a los profesionales de salud específicamente a los profesionales de enfermería para que su labor sea eficaz y efectiva en su productividad y desempeño⁽⁸⁾.

En el estudio se encontró que en el apoyo a la educación e investigación en oncología y dirección de los servicios de Oncología que obtuvieron nivel alto y medio. Por lo que, en instituciones especializada en el campo oncológico, se refuerza actividades educativas e investigación en el personal de salud. Siendo reconocido como protagonista principal en el cuidado y atención del paciente, lo que obliga a estos profesionales adquirir conocimientos actualizados para fortalecer las competencias en el área de especialización en el campo oncológico⁽¹³⁾ Asimismo, es relevante que el profesional de enfermería

tenga los conocimientos teóricos y prácticos actualizados para lograr ser eficiente en su labor y en el cuidado del paciente oncológico⁽¹⁴⁾

Patricia Benner en su teoría indica que la enfermera durante su formación va desarrollando habilidades saberes y actitudes que desarrollan competencias necesarias para cuidar con mayor calidad, acuñando el término de aprendiz a experto con orientación sobre guía de actuación y comportamiento de la práctica clínica de enfermería en situaciones reales para facilitar su aprendizaje y desarrollo. Es relevante fomentar la reflexión crítica, desarrollando modelos de enseñanza más efectivos, que permitan mejorar la toma de decisiones clínicas y elevar el indicador de satisfacción de los profesionales de enfermería⁽⁴⁸⁾

En cuanto a habilidades gerenciales en su mayoría predomina el nivel medio. Así mismo, en las dimensiones se obtuvo que la dimensión de las habilidades emocionales tuvo un nivel medio de 53,40% y solo un 6,80% tuvo un nivel alto en motivaciones y valores. Resultados que difieren con lo encontrado por Talavera-Salas X. et al., quien indica que las habilidades gerenciales requieren de conocimientos, habilidades y aptitudes de liderazgo para el control, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Las cuales están establecidas en la motivación, valores y habilidades analíticas de diálogo, comunicación asertiva para la toma de decisiones.⁽⁴⁴⁾

En este sentido, Patricia Benner hace referencia a la responsabilidad hacia las personas, la cual se va desarrollando

con las habilidades que proporciona la experiencia en la práctica y el conocimiento perceptivo; ambos son claves para desarrollar una práctica intuitiva⁽⁴³⁾

En relación a la satisfacción laboral y sus dimensiones predominó el nivel alto siendo este un nivel aceptable. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Abarca Y. et al., quien refirió que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del personal de enfermería con relación a su trabajo, es decir, la actividad que realiza con el entorno que lo rodea logrando así una alta satisfacción.⁽³⁹⁾

Finalmente, los hallazgos con mayor relevancia del estudio tienen que ver con el modelo predictivo de la satisfacción de los profesionales de enfermería. Por lo que el análisis incluyó la competencia oncológica y habilidades gerenciales, el cual logró el alcance predictivo esperado y que competencias oncológicas junto con las habilidades gerenciales determinaron el resultado de la evaluación de satisfacción laboral en los profesionales especialistas en oncología. Es importante señalar las limitaciones como el número de participantes por lo que es necesario ampliar la muestra de estudio. Se sugiere proponer un estudio de tipo longitudinal para medir las variables en el tiempo. Esta investigación sobre competencias oncológicas y las habilidades gerenciales predicen que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es moderada. Confirmando la necesidad de fortalecer estas variables para generar entornos laborales idóneos que optimice la eficiencia y eficacia de las

acciones del cuidado que presta la enfermera en el campo de la especialización de los servicios oncológicos.

CONCLUSIONES

Las competencias oncológicas, habilidades gerenciales y la satisfacción laboral son esenciales en el proceso de desarrollo y aprendizaje de los enfermeros/as que se desempeñan en el ámbito oncológico, porque estas competencias les permiten proporcionar una atención de alta calidad en los cuidados dirigidos a la persona. Las habilidades gerenciales son igualmente cruciales en cualquier entorno, porque se capacitan a las enfermeras para liderar equipos, tomar decisiones informadas y gestionar recursos de manera eficiente, especialmente dada la complejidad inherente al tratamiento y cuidado de la persona con tratamiento oncológicos.

Las habilidades gerenciales también son trascendentes para los enfermeros/as en cualquier entorno, ya que les permiten liderar equipos, tomar decisiones y gestionar recursos de manera efectiva debido a la complejidad del tratamiento y la atención a los pacientes con cáncer.

Por último, la satisfacción es un aspecto crítico para el bienestar de los enfermeros/as y puede estar influenciada por una variedad de factores, incluidas las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales. Los empleadores y los gerentes de enfermería deben tomar medidas para garantizar que los enfermeros/as tengan las habilidades y el apoyo necesarios para brindar atención de

alta calidad y sentirse satisfechos en su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Vallejos-Sologuren, C. S. Situación del Cáncer en el Perú. *Diagnóstico* 2021 [acceso 14/4/2023];59:(2): 77–85. DOI: <https://doi.org/10.33734/diagnostico.v59i2.221>
- (2) Organización Mundial de la Salud/ Organización Internacional del Trabajo (OMS/OIT). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. 2021 [acceso 14/4/2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- (3) Consejo Internacional de Enfermeras. *Enfermería: Una voz para liderar* 2021 [acceso 15/4/2024]; 1–60. Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN Toolkit_2021_SP_Final.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN_Toolkit_2021_SP_Final.pdf)
- (4) De Bortoli Cassiani SH, Munar Jimenez EF, Ferreira AU, Peduzzi M, Hernández CL. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal.* 2020 [acceso 15/4/2023];44:1–2. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
- (5) Iacorossi L, Gambalunga F, Di Muzio M, Terrenato I, El Sayed S, Ricci F, et al. Role and skills of the oncology nurse: An observational study. *Ann di Ig Med Prev e di Comunita.* 2020 [acceso 17/4/2023];32(1):27–37.

- (6) DOI: 10.7416/ai.2020.2327
- (7) Dias-Silveira Cristiana, Teixeira-de-Bessa Amanda Trindade, Oroski-Paes Graciele, Conceição-Stipp Marluci Andrade. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. glob.* 2017 [acceso 6/7/2024] ; 16(47): 193-239. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/global.16.3.249471>.
- (8) Muñiz G, García M, Rodríguez C, Sánchez C, Sandrea L, Rebolledo D. Competences for Being and Do in nursing: Systematic review and empirical analysis. *Rev Cubana Enferm.* 2019 [acceso 17/4/2023] ;35(2):1–19. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339/450>
- (9) Núñez Lira LA, Bravo Rojas LM, Cruz Carbajal CT, Hinostraza Sotelo M del C. Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Rev Venez Gerenc.* 2019 [acceso 17/4/2023];23(83):761–78. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/html/>
- (10) Jiménez-de Aliaga K, Meneses-La Riva M, Rodríguez Rojas B, Jiménez-Berrú A, Flores Rodríguez N. Gestión del cuidado enfermero y el rol docente en la práctica asistencial familiar comunitaria Lima-Norte Perú. *Rev Enferm Hered.* 2017 [acceso 17/4/2023] ;10(1):34. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v10i1.3129>
- (11) Castelo-Rivas WP, García-Vela SV, Viñan-Morocho JB. Cuidado humanizado de enfermería a pacientes con pie diabético del Hospital General Santo Domingo- Ecuador. *Rev Arch Médico Camagüey.* 2020 [acceso 15/4/2023] ;24(6):801–13. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1152899>
- (12) Meneses-La-Riva ME, Suvo-Vega JA, Fernández-Bedoya VH. Humanized Care From the Nurse–Patient Perspective in a Hospital Setting: A Systematic Review of Experiences Disclosed in Spanish and Portuguese Scientific Articles. *Front Public Heal.* 2021 [acceso 9/12/2023]; 9:1–10. DOI: 10.3389/fpubh.2021.737506
- (13) Manrique-Guzmán JA, Chávez-Reátegui B del C, Manrique-Chávez CB, Manrique-Chávez JE. Seguridad del paciente y eventos adversos en la práctica odontológica en una clínica dental docente. *Rev Estomatológica Hered.* 2022 [acceso 9/12/2023];32(1):42–51. DOI: <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v32i1.4182>
- (14) Valderrama Charry luz D, Rojas Beltrán JP. Enfermería eje central de la seguridad del paciente: desde los indicadores de calidad del cuidado. *Revista de cultura.* 2019 [acceso 9/12/2023];13. Disponible en: <https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/cultura/article/view/5850>
- (15) Hernández-Pérez, Hernández-Núñez, Molina-Borges, Hernández-Sánchez S-H. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Rev*

- Cubana Enferm. 2020[acceso 9/12/2023];36(4):1–10. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es.
- ⁽¹⁶⁾Riffo CAD, Alvarado OIS. Experiences and feelings of nurses working in oncology: An integrative review. *Cienc y Enferm.* 2021[acceso 9/12/2023];27. DOI: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-22escd20022>.
- ⁽¹⁷⁾Poemape Tejada AM, Huahuasoncco Gutierrez DL. Autopercepción de las enfermeras sobre las funciones en atención primaria de salud y grado de satisfacción del usuario del centro de salud chincha baja, diciembre 2020. [Tesis]. Univ Auton Ica. 2020[acceso 02/06/2023];14(1):1–13. Disponible en: <https://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/981>
- ⁽¹⁸⁾Figueredo-Borda N, Ramírez-Pereira M, Nurczyk S, Diaz-Videla V. Modelos Y Teorías De Enfermería: Sustento Para Los Cuidados Paliativos. *Enfermería Cuid Humaniz.* 2019[acceso 02/06/2023];8(2):33–43. DOI: <https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846>
- ⁽¹⁹⁾Panader-Torres A, Cerinza-León K, Echavarría-Arévalo X, Pacheco-Hernández J, Hernández-Zambrano S. Experiencias de educación inter pares para favorecer el autocuidado del paciente oncológico. *Duazary.* 2020[acceso 02/06/2023];17(2):45–57. DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.3234>
- ⁽²⁰⁾Baque L, Viteri D, Izquierdo A. Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Rev Estud del Desarro Soc Cuba y América Lat* [Internet]. 2022[acceso 02/06/2023];10(1):12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018
- ⁽²¹⁾Flórez-Madroño AC, Prado - Chapid MF. Habilidades sociales para la vida: empatía, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en adolescentes escolarizados. *Rev Investigium IRE Ciencias Soc y Humanas.* 2021[acceso 02/06/2023];12(2):13–26. DOI: <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.221202.02>
- ⁽²²⁾Gea-Caballero V, Castro-Sánchez E, Juárez-Vela R, Sarabia-Cobo C, Díaz-Herrera MÁ, Martínez-Riera JR. Entorno de práctica profesional en enfermería. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal.* 2018[acceso 02/06/2023];42:1–2. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2018.v42/e48/>
- ⁽²³⁾Raya Aguirre DA. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno Challenges. *Rev Habanera Ciencias Médicas.* 2020[acceso 02/06/2023];3(1729-519X):1–5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001 <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3229>
- ⁽²⁴⁾Mazacón Gómez MN, Paliz Sánchez C del R, Caicedo Hinojosa LA. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. *Univ Cienc y Tecnol.* 2020[acceso 02/06/2023];24(105):72–

8. DOI: 10.47460/uct.v24i105.383
- (25) Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. Teamwork and Health Care Quality. *Cienc y Enferm.* 2021[acceso 02/06/2023];27. DOI: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>.
- (26) Barría Pailaquilén RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería Nursing leadership and leadership beyond nursing. *Cuidarte.* 2020[acceso 02/06/2023];18(9):48–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- (27) Suasto Gómez WM, Balseiro Almarío L, Jiménez Escobar I, Hernández Hernández AL, Chaparro Sánchez MA, Adán Ruíz JP. Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. *Rev Enfermería Neurológica.* 2019[acceso 02/06/2023];17(3):39–49. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>
- (28) Gonzales L, Sol M. La capacitación del personal de salud en época de COVID-19. 2020[acceso 02/06/2023];9:59–68. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2780.pdf>
- (29) Carranza Bustamante OL del C, Chavarri Ysla P del R. Modelo de Competencias Laborales para la Capacidad de Gestión de Enfermeras Jefes del Hospital Las Mercedes Chiclayo. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78582/Carranza_BOLC-SD.pdf?sequence=1
- (30) Hidalgo Salabarría EC. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67689/Hidalgo_SEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (31) Arrascue Lino IE, Podestá Gavilano LE, Matzumura Kazano JP, Gutiérrez Crespo HF, Ruiz Arias RA. Employees’ perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital. *Rev la Fac Med Humana.* 2021[acceso 02/06/2023];21(2):275–82. DOI: 10.25176/RFMH.v21i2.3715
- (32) Reyes Agurto C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2018[acceso 02/06/2023];15–30. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_A_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (33) Fanelli S, Pratici L, Zangrandi A. Managing healthcare services: Are professionals ready to play the role of manager? *Heal Serv Manag Res.* 2022;35(1):16–26.
- (34) Ortiz Cueva A. Habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro red

- de Chicmo, Andahuaylas - 2020. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1-5. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61656>
- (35) Rojas Vasquez S, Ramirez Huerta V. Habilidades gerenciales y calidad de servicio del personal asistencial con labores administrativas en la red de salud Rioja, 2021. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1-5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84264/Rojas_V_S-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- (36) Santa María Chimbor G. Perception of management skills of the nurse unit manager and job satisfaction of the clinical nurse at the Hospital Daniel A. Carrión de Huancayo Gloria Santa María Chimbor. Enfermera asistencial-Hospital Daniel Alcides Carrión-. 2012[acceso 02/06/2023];52-8. Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/rpoe/article/view/674>
- (37) Aguilar Morales MA, Camarillo Toledo LA, Ortiz Alfaro D, Rodríguez Grana ES, López Villegas LD, Castañón Chávez FM, et al. Satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato. Jóvenes En La Cienc. 2022[acceso 02/06/2023];15:1-6. Disponible en: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/articloe/view/3481#.YwPAFIS5Cnc.mendeley>
- (38) Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Rev Científica Arbitr la Fund Mentecl. 2022[acceso 02/06/2023];7:1-19. DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- (39) Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered. 2019[acceso 02/06/2023];11(1):11-7. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- (40) Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev Exp en Med del Hosp Reg Lambayeque. 2020 [acceso 02/06/2023];6(1). Disponible en:
- (41) Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Emotional intelligence and work satisfaction in nurses from a regional hospital in Arequipa. Rev Cubana Enferm. 2021[acceso 02/06/2023];37(1):1-14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003
- (42) Leyva Quezada FM, Chunga Medina JJ. Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network. Sciéndo. 2022[acceso 02/06/2023];25(1):53-9. DOI: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>
- (43) Duche-Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Rev Enfermería Glob [Internet]. 2019[acceso

- 02/06/2023];54:353–63. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>
- (44) Rivera-Rojas F., Ceballos-Vásquez P., González-Palacios Y. Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan*. 2021[acceso 06/07/2023]; 21(1): e2114. DOI:<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>.
- (45) Pucuhuayla RD. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. [Tesis]. Repos Inst - UNH. 2021[acceso 02/07/2023];80. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/896e08d4-04b5-4a07-90b2-a16333a758b6>
- (46) Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-García, J. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 2021. [acceso 07/07/2023] 6(10), 3-14. DOI:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- (47) Alcañiz AI, González MT. Comunicación efectiva entre enfermeros y pacientes oncológicos adultos en el ámbito hospitalario 2017. [acceso 02/06/2023] 2, 1–4. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2017000200011&lang=es
- (48) González Hernández WA, Hinojos Seañez ER. Relaciones Interpersonales entre Enfermeros para su bienestar. *Rev Iberoam Educ E Investig en enfermería*. 2019[acceso 02/07/2023];9(4):40–7 Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
- (49) Carrillo Vera PE. Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *RSAN [Internet]*. 30 de septiembre de 2020[acceso 02/06/2023];1(40). Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1307>
- (50) Sánchez Trujillo M. G, , García Vargas M. D. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica [Internet]*. 2017[acceso 02/06/2023];22(2):161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- (51) Zegarra, M., Arias, Y., Nuñez, C., Mannarelli, M., Figueroa, E., & Rodríguez, P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. *Perú: Colegio de Enfermeros del Perú*. 2021[acceso 02/06/2023] Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
- (52) Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mcgraw-Hill*

Interamericana, editor. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. [acceso 02/06/2023]. 387–410 p. Disponible en:
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- ⁽⁵³⁾Dos Santos FC, Riner ME, Henriques SH. Brazilian questionnaire of competencies of oncology nurses: Construction and test of content validation. *Int J Nurs Sci* [Internet]. 2019[acceso 02/06/2023];6(3):288–93. DOI:
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.06.005>
- ⁽⁵⁴⁾García J et al. Competencias percibidas y necesidades de aprendizaje

en enfermeros del Hospital Docente de Oncología “María Curie.” *Edu Mecedro*. 2022[acceso 02/06/2023];14. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100099&lng=es.

- ⁽⁵⁵⁾Guerrero-Ramírez R, Meneses-La Riva ME, De La Cruz-Ruiz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima- Callao, 2015. *Rev enferm Herediana*. 2017 [acceso 02/06/2023];9(2):133. Disponible en:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3017>