

## Formación de cuadros competentes en el desempeño de habilidades prácticas en enfermería. Enero – Diciembre de 2015

*Training of competent cadres in the performance of practical skills in nursing. January - December 2015*

**Lic. Aliana Peña Méndez<sup>1</sup>, MSc. Miriam Hernández Blanco<sup>2</sup>, Lic. Carmen Felicia Molerio Machado<sup>3</sup>, MSc. Luis Castillo Riviaux<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> *Licenciada en Enfermería, Especialista de 1er. Grado en Bioestadística, Profesora Asistente*

<sup>2</sup> *Licenciada en Enfermería. Máster en Atención Integral al Niño. Profesora Asistente*

<sup>3</sup> *Licenciada en Enfermería. Profesora Asistente.*

<sup>4</sup> *Licenciado en Educación Especialidad Inglés. Especialista en Educación Superior. Profesor Asistente*

### **RESUMEN**

Se realizó un estudio descriptivo con el objetivo de determinar el desempeño de habilidades prácticas en la formación de cuadros competentes en estudiantes del 5to. año de licenciatura en enfermería en la Universidad 11 de Novembro en la provincia de Cabinda, Angola; durante la rotación de Enfermería Médico Quirúrgica del año 2015. El universo de estudio estuvo constituido por 43 estudiantes en la totalidad. Como principales resultados se obtuvo que en la realización del examen físico las mayores incidencias de errores se constataron en los métodos de palpación con un total de 19 estudiantes para un 44.2% y en la auscultación un total de 21 estudiantes para un 48.8% y en el examen físico según orden lógico en el regional con una incidencia de errores de 21 para un 48.8% y por sistemas o aparatos 43 para un 100.0%. En la terapéutica medicamentosa se constató que la vía parenteral tuvo una frecuencia de errores de 20 estudiantes para un 46.5%. En la aplicación del método científico (Proceso de Atención de Enfermería), se comprobó que en la elaboración de expectativas e intervenciones de enfermería fue mayor la frecuencia de errores con un total 43 para un 100%. Se concluye que el desempeño de habilidades prácticas en la formación de

cuadros competentes en enfermería a pesar de ser sumamente importante para la garantía del funcionamiento de la organización donde laboran, aún no es positivo. Su desarrollo efectivo, es uno de los elementos que conformará a los recursos humanos en la “ventaja básica competitiva” de las organizaciones.

**Palabras clave:** habilidades, desempeño, competencia, enfermería

## **SUMMARY**

A descriptive study was carried out with the objective of determining the acting of nursing practical abilities in the formation of competent managers in the 5th year nursing students at the November 11th University, in the Angolan province of Cabinda during the Medical Surgical turnover in 2015. The study universe was made up by 43 students. During the physical exam the biggest incidences of errors were verified in the palpation methods with a total of 19 students for 44.2% and in the auscultation a total of 21 students for 48.8%, on the physical exam according to logical order in the regional one with an incidence of errors of 21 for 48.8% and for systems or apparatuses 43 for 100%. In the pharmacological therapeutic it was verified that the parenteral via had a frequency of 20 students' errors for 46.5%. In the application of the scientific method (Nursing Management Process) (PAE), it was proven that in the elaboration of expectations and nursing interventions it was bigger the frequency of errors with a total 43 for 100.0%. It was concluded that the acting of practical abilities in the formation of competent managers in nursing in spite of being extremely important for the guarantee of the operation of the organization where they work, it is not still positive. Its effective development, is one of the elements that will conform to the human resources in the competitive basic advantage of the organizations.

**Keywords:** skills, performance, competence, nursing

## **INTRODUCCION**

En el año 378 a.n.e. Platón desarrolló una explicación dialéctica acerca del conocimiento que incluyó la síntesis, el análisis, la analogía, la inducción y la deducción, entre otras operaciones inherentes a ese complejo proceso, con ello hizo un invaluable aporte al desarrollo de la lógica.<sup>1</sup>

En las habilidades intelectuales del pensamiento crítico existen diversos criterios y estudios a nivel mundial, principalmente en la salud, cabe destacar que en el año 2000, *M. Gordon*, enfermera norteamericana, informó que las escuelas de Enfermería han desarrollado cursos de pensamiento crítico, incorporados a los currículos para reforzar las habilidades de los estudiantes y conducirlos a pensar en forma crítica.<sup>1</sup> En año 2001, *N. Youngbood* y *JM. Beitz* plantearon que el desarrollo de la habilidad del pensamiento crítico en los estudiantes es uno de los mejores cambios contemporáneos de la educación en Enfermería.<sup>2, 3</sup>

Desde el punto de vista del personal docente de las escuelas de Enfermería, se desea buscar un sello común en el enfoque educacional que asumen como formadores, lo que no significa igualar las estrategias de enseñanza, sino introducir en ellas una mirada común que permita diversificar y flexibilizar las metodologías que estimulen en los estudiantes, el desarrollo de herramientas que los lleven a aprender a aprender.<sup>1, 3, 4</sup>

La enfermera(o) que desarrolla su labor en el área asistencial, cada vez que afronta una situación realiza un aprendizaje que puede generarse por elementos de transformación o por repetición creando habilidades y destrezas que solo son propias de la práctica clínica. La enfermera(o) debe crear un ambiente de organización, con la finalidad de ejercer una práctica clínica en plenitud y con éxito, ejecutando su función de líder.<sup>1, 5</sup>

En el área de enfermería y de la salud en general, se requiere gran capacidad cognitiva, de resolución de problemas, pero fundamentalmente para relacionarse con otras personas; la enfermera(o) se ve como un individuo que debe poseer grandes capacidades para pensar y habilidad para realizar actividades, pero en ocasiones se deja de lado su parte espiritual, la ética y la moral, que forman parte fundamental de la competencia "el saber ser", es de allí donde deriva cómo hacer elecciones, puesto que la ética solidaria establece puntos de partida para retomar el valor de las elecciones profesionales.<sup>6</sup>

Entre las diversas definiciones de cuidado se encuentra que "Cuidado también se refiere a dedicación, cuyo comportamiento, apariencia, formación moral e intelectual son de buen gusto (hablando de la persona), es la atención, el comportamiento cauteloso, el fervor, la devoción dedicada a alguien o algo..." Por esta razón el sujeto de inspiración del arte del cuidado es el

paciente y como tal necesita de la atención de una enfermera(o) que al formarse competentemente estará en la capacidad de brindarle una respuesta emocional, fisiológica y oportuna a las dificultades que probablemente irá presentando en su estancia intrahospitalaria.<sup>7</sup>

En este contexto, el proceso de formación de enfermería implica varias fases ya que debe estar basado en el desarrollo de diferentes competencias que constituyen la base fundamental para generar un excelente profesional de enfermería; la formación debe ser integral puesto que se educa para realizar tareas específicas y desarrollar las competencias en el sujeto cuidador desde el ser, el saber y saber hacer. Todas son importantes y dependiendo de la situación de enfermería se deben poner en práctica unas más que otras e independientemente de la actividad siempre deben estar presentes en cualquier acción que realiza la enfermera(o).<sup>7</sup> La formación en enfermería permite crear bases sólidas para el desempeño del profesional, es un proceso de maduración que aspira a promover el avance del ser humano hacia una vida personal social, cognitiva, creativa, constructiva y productiva.<sup>8</sup>

La práctica clínica supone tanto habilidades como conocimientos que deben ser puestos en práctica para la prestación de cuidados de calidad que serán evaluados según la satisfacción del paciente y que la enfermera(o), debe saber relacionar en el momento del actuar pues es trabajar con lo aprendido en el pregrado, es decir, con conocimiento científico al cual se suma la destreza que debe tener para ejecutar la acción en sí. La práctica clínica señala fundamentalmente algunos componentes a los cuales la enfermera le apunta; el primero es la persona o paciente quien justifica el porqué de la profesión, el segundo la esencia del ser de enfermería, que son los cuidados brindados con excelente calidad ya sea preventivo, curativo o paliativo dependiendo del tipo de paciente.<sup>9, 10</sup>

Partiendo del "ser" como aquella cualidad que se atribuye a sí mismo en un ambiente determinado, con características únicas, irrepetibles e insustituibles;<sup>9</sup>Hegel citado por Fernández lo denomina como el comienzo de la ciencia, es decir, que el ser es el único determinante para el desarrollo de actividades y la creación de nuevas estrategias de crecimiento como organismo biopsicosocial.<sup>10</sup>

Con esto, se afirma que durante el proceso de enfermería se debe brindar una atención integral que reúna y cumpla con los requerimientos del individuo como ser holístico.

Para la enfermera(o) su razón de ser es el cuidado, su función es ver al individuo como un todo buscando su armonía y equilibrio, abordando una realidad con un modelo de cuidado de enfermería en busca de una aplicación del cuidado integral;<sup>11</sup> la responsabilidad de enfermería es fundamentar la teoría que guía su práctica. En enfermería este aspecto es relevante por lo que se resalta en la teoría propia. Por ejemplo, Patricia Benner<sup>11</sup> citada por Brykczynski ha escrito sobre el desarrollo del conocimiento en una disciplina práctica, con base en la propuesta de niveles de formación de los hermanos Dreyfus.<sup>12</sup>

Kirschner define la competencia como: "El conjunto de conocimientos y capacidades que las personas tienen a su disposición y que pueden utilizar de manera eficiente y eficaz para alcanzar ciertas metas en una amplia variedad de contextos y situaciones". En principio una competencia está integrada por dos dimensiones: conocimientos denominada saber y habilidades que corresponde al hacer, pero hay una tercera dimensión que es quizá la más importante y es la que corresponde al ser.<sup>13</sup>

Existen tres etapas de adquisición de habilidades intelectuales y motoras que se ponen en práctica en el quehacer diario de la profesión, se describen así: la enfermera novata, la cual comienza a relacionar el conocimiento práctico con el teórico frente a situaciones de baja complejidad desarrollando así un plan de atención básica. La enfermera competente hace referencia a la profesional que se encuentra en la etapa en la cual domina actividades básicas, pone en práctica experiencias del pasado para resolver situaciones actuales. El núcleo familiar entra a ser parte del proceso de enfermería; esta etapa se basa en experiencias previas dando soluciones rápidas a situaciones no planificadas con eficiencia y eficacia. La enfermera ya es competente en cuanto a analizar, predecir y actuar. Por último, la enfermera experta es capaz de resolver problemas de alta complejidad, tiene una base intuitiva, genera pensamiento crítico y autocrítico, mantiene un equipo de trabajo en mejora continua, dando como resultado la prestación de un servicio de alta calidad y satisfacción para los pacientes y familiares.<sup>14</sup>

El desarrollo de competencias, del ser, el saber y el saber hacer permiten el constante desarrollo y crecimiento no solo profesional sino también personal; Patricia Benner busca que la enfermera(o) supere una serie de niveles con la finalidad de llegar a la "experticie". Sin embargo, durante este proceso debe enfrentar situaciones complejas, las cuales pretenden que el profesional cree habilidades como la intuición. Asimismo, en los campos clínicos la enfermera(o) debe reunir características propias de un experto, puesto que de acuerdo al área de desempeño, debe tener la capacidad de desarrollar un plan de atención particular donde brinde un cuidado integral al individuo y a su familia; no solo para el período en el cuál se encuentra en el servicio específico sino también para su egreso.<sup>11, 15</sup>

Con el presente trabajo los autores se proponen determinar el desempeño de habilidades prácticas en la formación de cuadros competentes en enfermería. Para responder la siguiente interrogante: ¿Cómo será el desempeño de habilidades prácticas en la formación de cuadros competentes en el 5to año enfermería?

## **OBJETIVO**

Determinar el desempeño de habilidades prácticas en la formación de cuadros competentes en enfermería.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación se realizó en la Universidad 11 de Novembro, en la provincia de Cabinda, país de Angola durante la rotación de Médico Quirúrgico en el periodo comprendido de Enero-Diciembre del 2015. Se clasifica como un estudio descriptivo de corte transversal. El Universo estuvo constituido por 43 estudiantes de 5to. Año, que constituyen el 100 % de la matrícula.

Criterios de inclusión:

- Ser estudiante del 5to. Año de licenciatura en enfermería
- Voluntariedad de participar en la investigación

Criterios de exclusión de:

- Encontrarse fuera de la provincia de Cabinda en el momento de la investigación

La muestra quedó conformada por los 43 estudiantes de 5to. año, coincidiendo con el universo.

Para darle salida a los objetivos trazados se estudiaron las siguientes variables:

- Métodos del examen físico: inspección, palpación, percusión, auscultación
- Orden lógico del examen físico: general, regional, sistemas o aparatos
- Medición de signos vitales: precauciones, desarrollo de técnicas
- Terapéutica medicamentosa: vía parenteral, mucosa y otras
- Procederes de enfermería: cura de heridas, manejo del monitor cardíaco y otros
- Proceso de Atención de Enfermería: recolección de datos, identificación de necesidades, priorización de las necesidades, elaboración de diagnósticos, elaboración de expectativas, intervención de enfermería, respuestas del paciente

Técnicas y procedimientos:

- La recolección de la información necesaria para cumplimentar los objetivos de la investigación se obtuvo mediante el modelo de evaluación práctica.
- Los resultados se presentan en tablas.
- La redacción del informe final se realizó mediante el uso de texto Word para Windows XP y para la confección de las tablas se utilizó Microsoft Excel 2007.

## RESULTADOS

**Tabla No. 1. Incidencias de errores según métodos del examen físico**

Métodos	Incidencias	
	No.	%
<b>Inspección</b>	1	2.3
<b>Palpación</b>	19	44.2
<b>Percusión</b>	15	34.9
<b>Auscultación</b>	21	48.8

Fuente: modelo de examen práctico

**Tabla No. 2. Incidencias de errores según orden lógico del examen físico**

Orden Lógico	Incidencias	
	No.	%
General	7	16.3
Regional	21	48.8
Sistemas o aparatos	43	100.0

Fuente: modelo de examen práctico

**Tabla No. 3. Incidencia de errores en la técnica de medición de signos vitales**

Aspectos de la técnica	Temperatura	Pulso	Respiración	Tensión	
				Arterial	Total
Precauciones	2	4	1	13	20
Desarrollo de técnicas	5	5	3	8	21

Fuente: modelo de examen práctico

**Tabla No. 4. Incidencias de errores según terapéutica medicamentosa**

Vías de administración de medicamentos	Errores según terapéutica	
	No.	%
Vía parenteral	20	46.5
Vía mucosa	12	27.9
Otros	8	18.6

Fuente: modelo de examen práctico

**Tabla No. 5. Incidencias de errores por estudiantes en la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería según etapas**

Etapas	Errores	
	No.	%
Recolección de datos	6	14.0
Identificación de necesidades	8	18.6

<b>Priorización de las necesidades</b>	16	37.2
<b>Elaboración de diagnósticos</b>	17	39.5
<b>Elaboración de expectativas</b>	43	100.0
<b>Intervención de enfermería</b>	43	100.0
<b>Respuestas del paciente</b>	5	11.6

Fuente: modelo de examen práctico

## **DISCUSIÓN**

Es incuestionable que el factor principal para el desarrollo, calidad y competitividad de los productos de una organización son sus recursos humanos. El Sistema de Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de todos los integrantes de la organización, para alcanzar sus objetivos acordes con la misión y la visión compartida.<sup>16</sup>

La gestión integrada de recursos humanos es el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de recursos humanos y externa con la estrategia empresarial, a través de competencias laborales y de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.<sup>16, 17</sup>

La competencia laboral es el factor por excelencia para lograr esta integración interna y externa del modelo. Las autoras definen a las competencias laborales como: el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la entidad, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la entidad.<sup>17</sup>

Competencias laborales: son la base de este modelo, simbolizan lo que es y lo que hace la empresa y los vínculos existentes entre sus trabajadores. La alta dirección dirige y controla la identificación de las competencias que distinguen las características peculiares de la empresa, denominadas competencias

distintivas, las de los procesos de las actividades principales y las competencias relativas a los puestos de trabajo.<sup>18</sup>

Proceso de idoneidad demostrada: la aplicación del principio de la idoneidad demostrada es otra tecnología del modelo. Su importancia reside en que la idoneidad demostrada es considerada la base de las competencias laborales.<sup>18</sup>

Evaluación del desempeño: proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y resultados del trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación y los criterios de los compañeros que laboran en el área.<sup>18</sup>

Competencias organizacionales: conjunto de características de la organización, de modo fundamental vinculadas a su capital humano, en especial a sus conocimientos, valores y experiencias adquiridas, asociadas a sus procesos de trabajo esenciales, las cuales como tendencia están causalmente relacionadas con desempeños exitosos de esa organización, en correspondencia con determinada cultura organizacional.<sup>18</sup>

Capital humano: conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es además conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo. El capital humano comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, portados por las personas que trabajan. Comprende ciencia, economía y conciencia ética, como capacidades portadas por las personas de la organización laboral.<sup>18</sup>

El capital intelectual significa la posesión de conocimientos, habilidades, motivaciones y valores, comprendida en las competencias laborales de los empleados, junto a la experiencia aplicada, la tecnología organizacional, las relaciones con clientes, y documentos.

### Un acercamiento teórico al concepto de Competencias Profesionales

El término de competencia comienza a ser utilizado a finales de la década de los 50 en los EEUU fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva. Las competencias son “características

subyacentes a la persona, que están causalmente relacionados con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (Richard E. Boyatzis, 1982). La Organización Internacional del Trabajo define el concepto de competencia profesional como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer calificaciones requeridas para ello”.<sup>18, 19</sup>

La evaluación del desempeño es la actividad clave de la Gestión de Recursos Humanos. Esta consiste en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización. Por supuesto, la evaluación de competencias significa un estadio superior de la evaluación del desempeño.

Bunk (1994) plantea que “posee competencias profesionales quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.”<sup>19</sup>

En estudio realizado en Uruguay<sup>3</sup> los autores refieren que las dificultades más significativas encontradas por los propios estudiantes fueron la capacidad para realizar procedimientos, la dificultad de aplicar la teoría a la práctica, la falta de estos conocimientos teóricos y la relación con el docente, pero referido a los criterios utilizados en la práctica clínica, en correspondencia con nuestros resultados. Está claro que las prácticas clínicas de los estudiantes, generan dificultades relacionadas con el temor, la inseguridad, la falta de conocimientos y destreza en los procedimientos a realizar.<sup>3</sup>

En Costa Rica un estudio que exploraba sobre el proceso de atención de enfermería (PAE) recogía criterios referidos por los estudiantes y resumía las principales dificultades que estaban centradas en una enseñanza diversa, superficial y con escasa referencia bibliográfica, al respecto se expuso: «No hay una unificación entre los profesores, y uno sabe que hay profesores y profesoras que no saben cómo hacer proceso o que tienen otros criterios y no quieren cambiarlos, entonces los mayores afectados somos nosotros como estudiantes»,<sup>18</sup> las autoras consideran que esto se corresponde con la situación encontrada en las instituciones a las que pertenecen y que puede deberse al poco interés que algunos profesionales tienen por su superación profesional.

En resumen podemos expresar que el desempeño exitoso de los Recursos Humanos, y en especial de los directivos, incluye no sólo conocimientos y habilidades para hacer el trabajo (saber hacer) sino también actitudes, valores y rasgos personales vinculados al buen desempeño en el mismo (querer hacer).

## **CONCLUSIONES**

El desempeño de habilidades prácticas en la formación de cuadros competentes en enfermería a pesar de ser sumamente importante para la garantía del funcionamiento de la organización donde laboran, aún no es positivo. Su desarrollo efectivo, es uno de los elementos que conformará a los recursos humanos en la “ventaja básica competitiva” de las organizaciones. Profesionales competentes son aquellos que reúnen y desarrollan las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para el éxito de nuestra organización.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. 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. Aquichán [Internet]. 2014 Mar [citado 2017 Jun 13]; 14(1): 79-99. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972014000100008&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972014000100008&lng=es).
2. National Council for the Professional Development of Nursing and Midwifery. Third-Level education for professional Development. NCNM REvIEW [Internet]. 2010 [citado 2016 Oct 8];33: 8-10. Disponible en: <https://www.lenus.ie/bitstream/handle/10147/263653/nc100.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

3. Rosana T. Dificultades percibidas por los estudiantes de Enfermería en su inserción a la práctica clínica de Enfermería Medicoquirúrgica. Revista Aladefe. [Internet]. 2014 [citado 2017 Abr 12]; 4(4):35-43. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/137/dificultades-percibidas-por-los-estudiantes-de-enfermeria-en-su-insercion-a-la-practica-clinica-de-enfermeria-medicoquirurgica/>
4. Teixeira dos Santos C, de Abreu Almeida M, Costa Oliveira M, de Goes Victor MA, de Fátima Lucena A. Development of the nursing diagnosis risk for pressure ulcer. Rev. GaúchaEnferm. [Internet]. 2015 June [citado 2017 Ene 5]; 36(2): 113-21. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472015000200113&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472015000200113&lng=en).
5. Minguez Moreno I, Siles J. Pensamiento crítico en enfermería: de la racionalidad técnica a la práctica reflexiva. Aquichán [Internet]. 2014 Dic [citado 2017 Mar 13]; 14(4): 594-604. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972014000400013&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972014000400013&lng=es).
6. Assad Guimarães L, Viana de Oliveira L. Formas de aprender na dimensão prática da atuação do enfermeiro assistencial. Rev. bras. enferm. [Internet]. 2005 Oct [cited 2016 Sept 13] ; 58(5): 586-591. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672005000500016&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672005000500016&lng=en)
7. Cathcart Balasco E. The role of the chief nursing officer in leading the practice: Lessons from the Benner Tradition. Nurs Admin Q. [Internet] 2008; [cited 2014 Nov 11] 32(2):87-91. Disponible en: [https://journals.lww.com/naqjournal/Abstract/2008/04000/The\\_Role\\_of\\_the\\_Chief\\_Nursing\\_Officer\\_in\\_Leading.4.aspx](https://journals.lww.com/naqjournal/Abstract/2008/04000/The_Role_of_the_Chief_Nursing_Officer_in_Leading.4.aspx)
8. Wendhausen Águeda LP, Rivera S. O cuidado de si como princípio ético do trabalho em enfermagem. TextoContexto - enferm [Internet]. 2005 Mar [cited 2016 Oct 14]; 14(1): 111-19. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072005000100015&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072005000100015&lng=en)
9. Busquets Surribas M. La ética del cuidar. [Internet]. Barcelona: Escuela de Enfermería Universidad de Barcelona. 2014. [citado 2016 Agosto 7]. Disponible

en: <https://alumnosenfermeriauac2014.files.wordpress.com/2014/04/c1-la-etica-del-cuidar.pdf>

10. Silva IJ, Oliveira de Vieira MF, Dias da Silva SE, Isse Polaro SH, Radünz V, Atherino dos Santos EK, et al. Cuidado, autocuidado e cuidado de si: uma compreensão paradigmática para o cuidado de enfermagem. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2009 Sep [citado 2014 dic 14]; 43(3): 697-703. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342009000300028&lng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000300028&lng=es)

11. Bavaresco T, Lucena AF. Intervenciones de la Clasificación de Enfermería NIC validadas para pacientes en riesgo de úlcera por presión. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2012 Dec [cited 2016 Sep 13] ; 20( 6 ): 1109-1116. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692012000600013&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000600013&lng=en).

12. León Román CA. Enfermería ciencia y arte del cuidado. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2006 Dic [citado 2016 Sep 13] ; 22( 4 ): . Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192006000400007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007&lng=es).

13. de Abreu Almeida M. Trajetória del procedimento de enfermagem en el HCPA [Internet]. Porto Alegre: Artmed, 2011. [citado 2016 Ene 20]. Disponible en: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/150335/000852546.pdf?sequence=1>.

14. Cachón JM, Álvarez C, Palacios D. El significado del lenguaje estandarizado NANDA-NIC-NOC en las enfermeras de cuidados intensivos madrileñas: abordaje fenomenológico. Enferm Intensiva [Internet]. 2012 abril [citado 2016 Feb 4]; 23(2):68-76. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-el-significado-del-lenguaje-estandarizado-S1130239911000897>

15. Yoo MS, Yoo IY, Lee H, Yoo Y, Lee H, Nursing Students' Self-Evaluation Using a Video Recording of Foley Catheterization: Effects on Students' Competence, Communication Skills, and Learning Motivation. Journal of Nursing Education [Internet]. 2010 [cited 2016 May 5]; 49(7):402-5. Disponible en : [https://www.healio.com/nursing/journals/jne/2010-7-49-7/%7Bf2440d92-3258-4728-909e-42acba7e201b%7D/nursing-students-self-evaluation-using-a-](https://www.healio.com/nursing/journals/jne/2010-7-49-7/%7Bf2440d92-3258-4728-909e-42acba7e201b%7D/nursing-students-self-evaluation-using-a)

[video-recording-of-foley-catheterization-effects-on-students-competence-communication-skills-and-learning-motivation#divReadThis](#)

16. Brito Brito PR, Rodríguez Álvarez C, Sierra López A, Rodríguez JA, Aguirre A. Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico enfermero psicosocial en Atención Primaria. *Enferm Clin* [Internet]. 2012 [citado en 2016 mar 7]; 22 (3):126-34. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-diseno-validacion-un-cuestionario-el-S1130862112000447>

17. Tiga Loza DC, Parra DI, Domínguez Nariño CC. Competencias en proceso de enfermería en estudiantes de práctica clínica. *Rev Cuid* [Internet]. 2014 June [cited 2016 Sep 13]; 5(1): 585-94. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732014000100002&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732014000100002&lng=en).

18. Jara Sanabria F, Lizano Pérez L. Aplicación del proceso de atención de enfermería por estudiantes, un estudio desde la experiencia vivida. *Enfermería Universitaria*. [Internet]. 2016 Octubre–Diciembre [citado 12 Abr 2017];13(4):202-15. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300410>

19. Marchigiano G, Eduljee N, Harvey K. Developing critical thinking skills from clinical assignments: a pilot study on nursing students self-reported perceptions. *Journal of Nursing Management* [Internet] . 2011[ citado 2016 July 9]; 19(1):143–52. Available from : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2834.2010.01191.x>