



Aprendizaje organizacional y competencias profesionales en la gestión administrativa de las enfermeras

Cynthia Paola Ochoa Campoverde^{1*}, William Martin Ronceros Ramos²

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

*Autor para correspondencia: Cynthia Paola Ochoa Campoverde, cochoaca@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 25-12-2023. Publicado: 08-02-2024.)

DOI: 10.59427/rccli/2024/v24cs.1023-1028

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia del aprendizaje organizacional y las competencias profesionales en la gestión administrativa de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023. La metodología fue de enfoque cuantitativo, el tipo se describe como aplicada, el diseño de este estudio es no experimental, de nivel correlacional causal. La población consta de 450 licenciadas nombradas y cas y el muestro utilizado fue el probabilístico aleatorio simple. La confiabilidad de las variables fue de aprendizaje organizacional con 0.991, competencias profesionales con 0.942 y gestión administrativa de 0.862. El estudio concluyó que al contrastar a hipótesis general se ha determinado que el aprendizaje organizacional y las competencias profesionales, según el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, incide en 91.1% en la gestión administrativa de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023.

Palabras claves: *Aprendizaje organizacional, competencias profesionales, gestión administrativa, planeación y organización.*

Abstract

The objective of this research was to determine the incidence of organizational learning and professional competencies in the administrative management of nurses in a hospital in Lima, 2023. The methodology was quantitative in approach, the type is described as applied, the design of this study is non-experimental with level causal correlations. The population consists of 450 named graduates and cas and the sample used was simple random probabilistic. The reliability of the variables was organizational learning with 0.991, professional competencies with 0.942 and administrative management with 0.862. The study concluded that by contrasting the general hypothesis, it has been determined that organizational learning and professional competencies, according to Nagelkerke's Pseudo R-squared coefficient, have a 91.1% impact on the administrative management of nurses in a hospital in Lima, 2023.

Keywords: *Organizational learning, professional competencies, administrative management, planning and organization.*

1. Introducción

El sector salud tiene un rol muy importante dentro de la sociedad, podemos decir que es un área muy delicada donde se debe buscar estrategias que contribuyan a mejorar los servicios y atención en los hospitales, es por ello que vemos hoy en día que el aprendizaje organizacional ha sido una de las estrategias que con mayor frecuencia en algunas instituciones privadas se está utilizando (Martínez, 2019). Teniendo efectos positivos por la capacidad innovadora dentro de la instituciones, alcanzado ventajas competitivas que otras instituciones no poseen (Karami, 2017). A si mismo sumado a esto que el personal tiene que tener las competencias profesionales adecuadas para un buen desempeño laboral, se puede observar que hoy el profesional de enfermería no se actualiza por motivos como la falta de tiempo, carga familiar, bajos salarios, haciendo que su desempeño no esté acorde a las exigencias que hoy en día exige la realidad, teniendo como resultado el cumplimiento de las metas de forma ineficiente. La gestión administrativa en salud muestra hoy en día muchas falencias y deficiencias, producto de mala gestión de funcionarios públicos que la dirigen, muchos de estos no cuentan con competencias adecuadas para el manejo de esta. Hoy en día el desarrollo de los nuevos avances en tecnología en salud, exige un constante mejoramiento en los procedimientos administrativos, que posibilite conservar actualizados los conocimientos especializados, para encarar la inoperancia de la gestión administrativa, con el objetivo de brindar un servicio efectivo (Soto et al., 2014).

En el mundo, la salud se considera un aspecto central y parte fundamental para el desarrollo en la sociedad. Esto representa el resultado de diversos componentes, como el incremento de inquietudes en un planeta globalizado, contar con personal con conocimientos, habilidades y destrezas, nos da como resultado mejores competencias que van a garantizar un desarrollo continuo en la gestión, esto se verá reflejado con el progreso económico, político e incremento en los niveles de calidad de la vida en la población. En ese sentido adquieren relevancia tanto el aprendizaje organizacional como las competencias profesionales de enfermeros, representando el elemento principal para el sostenimiento del gestión administrativa eficaz, de esta forma mejorara los cuidados y la práctica de atención ya que posibilitan reducir las brechas en los servicios sanitarios y asegurar atención de calidad (Inga y Arosquipa, 2019). A nivel internacional la gestión administrativa en enfermería responde a los cambios constantes y universal de todo profesional, como elección estratégica para mejorar de los servicios de salud, que está en constante desarrollo y habituación a las novedosas solicitudes de las sociedades internacionales, con ello pretende avanzar hacia un futuro mejor, a mejorar las condiciones económicas y sociales imperantes actualmente (Rubio, 2018). Según la OMS (2021) determinó que todos los profesionales del área de la salud, tiene la responsabilidad del tratamiento de manera directa con el padecimiento humano, lo que hace que este entorno sea uno de los más delicados y uno de los que necesitan más sensibilidad y compromiso, ya que la vida del individuo está en juego. Por esta razón, es necesario un perfil de habilidades profesionales con un alto grado de demanda para practicar una profesión relacionado a la salud, en contribución con el aprendizaje organizacional, va permitir mejorar acciones a través de nuevos conocimientos. Para la organización Panamericana de la Salud – OPS (2017), es sabido que se ha evidenciado un desorden en los sistemas de salud, disminución de las políticas de financiamiento, costos elevados, con distribución desigual de los servicios y poca capacitación profesional por ello es necesario mejorar la gestión administrativa en salud creando nuevos conocimientos y potencializando capacidades. En un estudio que se realizó en Chile, afirma que la relación establecida entre varios usuarios, expertos y organizaciones de salud se ve afectada por múltiples factores de nivel múltiple. Por ello desarrollo de habilidades va estimular la apertura de nuevos recursos que las organizaciones requieren para continuar con la construcción de nuevos procesos (Jiménez, 2022).

La gestión del aprendizaje organizacional proporciona la base y guía la participación de las enfermeras en actividades de aprendizaje continuo, incluida la formación en el servicio y el aprendizaje, que afecta directamente su desempeño, mejora la productividad, reduce los errores de trabajo, acelera la recuperación y aumenta satisfacción del paciente. Esta teoría fue mejora por Karami et al. (2017). Este enfoque busca formar creativos gerentes y personal con motivaciones de aprendizaje incorporadas y crear una mejora continua en la alineación entre metas personales y organizacionales. En la gestión administrativa de las competencias profesionales requieren de recursos humanos adecuados y en ese sentido, La implementación de la economía global y los cambios tecnológicos y organizacionales tienen muchos efectos en la gestión del personal y el desarrollo de habilidades en el sector público y los trabajadores. En un principio ignoramos deliberadamente cada uno de los temas y consecuencias de la globalización, los cambios económicos, los nuevos métodos de producción en las industrias de servicios, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, en la organización del trabajo y, por tanto, a través de la formación profesional (Pereira, 2010). Las competencias profesionales que deben tener todo profesional de la salud, se señalan que en los centros especializados las competencias profesionales son fundamentales, además de la especialización propia que deben de demostrar todo enfermero en las diferentes áreas en la atención hospitalaria. Por ello las competencias profesionales aportan significativamente en la gestión administrativa siendo la base para desarrollar nuevos procesos para la calidad de un mejor servicio de salud. La evolución de las competencias profesionales de enfermería ha tenido a través de los años un enfoque vinculante que relaciona la gestión, la administración, manifestándose a través de las habilidades, destrezas y desempeño en su quehacer (Veliz et al., 2018; Moghaddam, 2019; Gómez, 2020).

2. Metodología

El paradigma en el que se crea la presente tesis es bajo el positivista, similar al mostrado por Ramos (2015), presenta más información a partir del análisis de la base de datos obtenida mediante la simulación del comportamiento humano de la ciencia. El método de esta investigación forma parte del método cuantitativo que, según Hernández et al. (2014), a partir de la recolección de datos fue un aspecto relevante en la comprobación de la o las hipótesis, todos estos están respaldados por estadísticas.

De acuerdo a la naturaleza del estudio, se describe como aplicada, ya que se busca dar solución a un problema específico, ya que el propósito de este proceso es encontrar solución al problema planteado, y el nacimiento de nueva teoría sobre la existente. (Hernández et al., 2014). Así como transversal este estudio se realizó sin deliberar y sólo en aquellos casos que aparecen en su primer lugar de estudio e investigación en un momento determinado.

El diseño de este estudio es no experimental a razón fundada de no intervenir de manera alguna en la distorsión de la naturaleza de las variables de estudio, según lo expuesto por Hernández et al. (2014, p.163). El presente estudio se enmarco en un diseño correlacional-causal y Sánchez y Reyes (2015), manifestaron que establecen relaciones causales entre variables sin necesidad de precisar el sentido de causalidad o pretende el análisis de estas correlaciones causales. La población consta de 450 licenciada nombrada y cas que se encuentra trabajando en el hospital Santa Rosa, personal que desea participar .La población fue de 208 personal de salud. Así mismo el muestro utilizado fue el Probabilístico – Aleatorio simple, porque todos los elementos tienen la posibilidad de ser elegido.

3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales de las variables del estudio.

En la tabla 1, el bajo nivel de aprendizaje organizacional en un hospital tiene que ver con el bajo nivel de gestión administrativa con 13 % y medio de 13 %; el nivel medio de aprendizaje organizacional se encuentra en 11.9 % frente al nivel medio y un 2.2 % frente al nivel alto de la gestión administrativa; en el aprendizaje organizacional presentó un nivel alto de 59.5 % frente al nivel alto de gestión administrativa. En las competencias profesionales posee un 13 % de nivel bajo frente al nivel bajo de gestión administrativa, el nivel medio de competencias profesionales un 10.3 % frente al nivel medio, un 2.2 % frente a nivel alto de gestión administrativa y las competencias profesionales de nivel alto presentó un 59.5 % de nivel alto de gestión administrativa de enfermeras de un hospital de Lima en el 2023.

Tabla 1: Aprendizaje organizacional y competencias profesionales en la gestión administrativa de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023.

		Gestión administrativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Aprendizaje organizacional	Bajo	24	24	0	48
		13,0 %	13,0 %	0,0 %	25,9 %
	Medio	0	22	4	26
		0,0 %	11,9 %	2,2 %	14,1 %
	Alto	0	1	110	111
		0,0 %	0,5 %	59,5 %	60,0 %
Total		24	47	114	185
		13,0 %	25,4 %	61,6 %	100,0 %
		Gestión administrativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competencias profesionales	Bajo	24	27	0	51
		13,0 %	14,6 %	0,0 %	27,6 %
	Medio	0	19	4	23
		0,0 %	10,3 %	2,2 %	12,4 %
	Alto	0	1	110	111
		0,0 %	0,5 %	59,5 %	60,0 %
Total		24	47	114	185
		13,0 %	25,4 %	61,6 %	100,0 %

En la tabla 2, con el ajuste de modelo se encontró que $\chi^2 = 269,126$ y la probabilidad fue de $p < 0.05$, indicando que los datos se ajustan al modelo logístico realizado. Estableciendo que el modelo de regresión establece que el aprendizaje organizacional y las competencias profesionales influyen en la gestión administrativa, teniendo validez y aceptabilidad.

Tabla 2: Ajuste del modelo del aprendizaje organizacional y las competencias profesionales en la gestión administrativa.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	269,126			
Final	,000	269,126	4	,000
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 3. El valor de Pseudo R² de Nagelkerke = ,911; por lo que el aprendizaje organizacional y las competencias profesionales influyen en un 91.1 % en la gestión administrativa.

Tabla 3: Pseudo R² del aprendizaje organizacional y las competencias profesionales en la gestión administrativa.

Cox y Snell	,767
Nagelkerke	,911
McFadden	,790
Función de enlace: Logit.	

4. Discusión

El aprendizaje organizacional y las competencias profesionales incide en 91.1 % en la gestión administrativa de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023. El aprendizaje organizacional y las competencias profesionales desempeñan un papel fundamental en la gestión administrativa de las enfermeras, contribuyendo a la mejora de la calidad de la atención sanitaria y al éxito de las instituciones de salud en general.

De forma similar Gómez et al. (2020) concluyó que el estudio es útil como herramienta de desarrollo de habilidades y competencias y detectar debilidades y formular mejoras en las enfermeras que actualmente desempeñan funciones como gestoras enfermeras. El aporte de los investigadores coincide con el planteamiento de nuestra realidad problemática, donde las competencias profesionales aportan significativamente en la gestión administrativa siendo la base para desarrollar nuevos procesos para la calidad de un mejor servicio de salud. Las competencias profesionales, que incluyen habilidades técnicas, conocimiento clínico y habilidades de liderazgo, permiten a las enfermeras tomar decisiones más informadas y efectivas en la gestión de recursos, programación de turnos y asignación de tareas.

De forma similar, Darban et al. (2018) concluyendo que el aprendizaje organizacional tiene una relación directa con la autoeficacia profesional de las enfermeras. El aporte del investigador coincide con el planteamiento de nuestro estudio confirmando que el aprendizaje organizacional implica el mejoramiento del desempeño en las instituciones. Las competencias en gestión de la calidad y la seguridad del paciente son esenciales para prevenir errores y garantizar la atención segura. El aprendizaje organizacional puede ayudar a implementar y mantener prácticas de gestión de calidad. Coincidiendo con Jiménez y Reynaldos (2022) concluyeron que el aprendizaje organizacional es un instrumento para promover el desarrollo de la competencia cultural en el enfoque individual, profesional y organizacional y es un desafío para los líderes y gerentes de la salud.

Siendo relevante lo hallado por Hernández (2011) encontró que la mejora de la gestión administrativa y óptima calidad en la atención de salud, la organización de las competencias gerenciales en los directivos son muy importantes. Los resultados del aprendizaje organizacional obtenidos en el presente estudio difieren de Barrera (2018) concluyó que trabajar en la implementación de una estrategia de aprendizaje organizacional para generar nuevos conocimientos, habilidades para brindar mejores servicios de salud. Se ha tomado la investigación porque resalta estudio el aprendizaje organizacional como elemento fundamental para el sostenimiento de la gestión administrativa eficaz.

Es necesario que los profesionales desarrollen competencias profesionales de la salud, se señalan que en los centros especializados las competencias profesionales son fundamentales, además de la especialización propia que deben demostrar todos los enfermeros en las diferentes áreas en la atención hospitalaria. Por ello las competencias profesionales aportan significativamente en la gestión administrativa siendo la base para desarrollar nuevos procesos para la calidad de un mejor servicio de salud. La evolución de las competencias profesionales de enfermería ha tenido a través de los años un enfoque vinculante que relaciona la gestión, la administración, manifestándose

a través de las habilidades, destrezas y desempeño en su quehacer (Veliz, 2018; Moghaddam, 2019; Gómez et al., 2020). Por lo que se requiere que se desarrollen capacidades procedimentales, se trata de realizar un movimiento o resolver un problema, descubrir la situación original y prepararlo. La dimensión capacidades actitudinales, Comprenden la verbalización de diferentes elementos inspiradores llenos de sentimiento, que se describen mediante el desarrollo del carácter individual, así como la atención plena y el control del ciclo profundo de actitudes para hacer un movimiento o abordar un problema (Tobón, 2013).

De forma similar Bustamante (2021) concluyó que las variables administración estratégica y la responsabilidad social inciden en un 53.5 % en las competencias profesionales del personal de enfermería. El aporte del investigador está en la importancia de mejorar el grado de excelencia de las competencias profesionales como parte de una buena gestión administrativa. El aprendizaje organizacional y las competencias profesionales influyen en 53.5 % en la planeación de las enfermeras de un hospital de Lima, 2023. El aprendizaje organizacional y las competencias profesionales desempeñan un papel crucial en la planeación de la gestión administrativa de las enfermeras, ya que afectan significativamente la toma de decisiones, la eficiencia operativa y la calidad de la atención en el entorno de la salud.

Coincidiendo con Karami et al. (2017) concluyeron en la importancia de las competencias en las enfermeras y que el aprendizaje organizacional es vital. Se sugiere que los gerentes deben realizar actividades para desarrollar conocimientos y competencias en su personal de enfermería, como estrategia para su desarrollo. Es así que se establece la importancia del aprendizaje organizacional y las competencias en la gestión administrativa para todas las organizaciones en salud. Una cultura de planificación del aprendizaje fomenta la mejora continua en la atención de salud. Las enfermeras que valoran el aprendizaje están dispuestas a revisar y actualizar sus prácticas, lo que lleva a una atención más segura y efectiva. Las enfermeras con una cultura de planificación del aprendizaje sólida son más capaces de abordar desafíos administrativos y clínicos de manera efectiva. Se sienten cómodas identificando problemas y buscando soluciones basadas en el aprendizaje continuo. La cultura de planificación del aprendizaje promueve la innovación en la gestión administrativa. Las enfermeras pueden proponer y adoptar nuevas técnicas, tecnologías o enfoques que optimicen la asignación de recursos y los procesos administrativos.

5. Conclusiones

El impacto entre el aprendizaje organizacional y las competencias profesionales se refiere a la influencia o efecto que estas dos variables tienen en conjunto sobre la gestión administrativa de las enfermeras en un hospital de Lima en el año 2023. Según el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, este impacto se estima en un 91.1 %, lo que sugiere una fuerte relación entre el aprendizaje organizacional, las competencias profesionales y la eficacia en la gestión administrativa de enfermeras en el contexto específico mencionado. Este resultado indica que estas dos variables están altamente correlacionadas con el desempeño administrativo de las enfermeras en el entorno hospitalario mencionado.

6. Referencias bibliográficas

Barrera, L. (2018). La importancia del aprendizaje organizacional en una institución de salud en la ciudad de Mérida Yucatán.

Bustamante, R. (2021). Administración estratégica y responsabilidad social en las competencias profesionales del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2020.

Darban, F., Rabori, R. M., Farokhzadian, J., Nouhi, E., Sabzevari, S., & Safarzai, E. (2020). Organizational learning: The missing link to promote nurses' professional self-efficacy. *Creative Nursing*, 26(1), e40-e47.

Gómez, M., Sánchez, C. y Hinojosa, L. (2020). Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(105), 72-78.

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científicas, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios*, 9 (1), 38 – 51.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana. México.

Inga, F., Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Scielo*, 36 (2).

Jiménez, D. C., & Reynaldos-Grandón, K. L. (2022). Aprendizaje organizacional: Un camino para el desarrollo de la competencia cultural en salud. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 147-147.

Karami, A., Farokhzadian, J. & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE*, 12(11).

Martínez-Costa, M., Jiménez-Jiménez, D., & Dine Rabeh, H. A. (2019). The effect of organisational learning on interorganisational collaborations in innovation: an empirical study in SMEs. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(2), 137-150.

Moghaddam, N. M., Jame, S. Z. B., Rafiei, S., Sarem, A. A., Ghamchili, A., & Shafii, M. (2019). Managerial competencies of head nurses: a model and assessment tool. *British journal of nursing*, 28(1), 30-37.

OMS (2021). Organización Mundial de la Salud.

Organización Panamericana de la salud (2017). *Salud en las Américas*.

Soto-Fuentes, P., Reynaldos-Grandón, K., Martínez-Santana, D., & Jerez-Yáñez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichan*, 14(1), 79-99.

Pereira, L. (2010). El impacto de la globalización en la gestión de los recursos humanos y su vinculación con la representación del trabajo.

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.

Rubio, S. (2018). Perfil competencial del profesional de enfermería, herramientas de evaluación académica de la capacitación. Sección de Metodología. *Enfermería Basada en la Evidencia*.

Sánchez H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Lima-Perú: Business Support Aneth S.R.L.

Soto-Fuentes, P., Reynaldos-Grandón, K., Martínez-Santana, D., & Jerez-Yáñez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichan*, 14(1), 79-99.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias*. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación.

Véliz Martínez, P. L., Blanco Aspiazu, M. Á., Ortiz García, M., Díaz Hernández, L., & Blanco Aspiazu, O. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. *Educación Médica Superior*, 32(1), 106-117.