

## Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología

### The working competences of the nursing professional in the Neonatology service

Omayda Urbina Laci<sup>I</sup>; Julia Maricela Torres Esperón<sup>I</sup>; Marta Otero Ceballos<sup>II</sup>; Nelcy Martínez Trujillo<sup>III</sup>

<sup>I</sup>Doctora en Ciencias, Maestra en Ciencias en Atención Primaria de Salud, Profesora Titular, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. <sup>II</sup>Licenciada en Enfermería, Maestra en Ciencias en Psiquiatría Social, Profesora Auxiliar, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. <sup>III</sup>Licenciada en Enfermería, Maestra en Ciencias en Salud Pública, Asistente, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba.

---

#### RESUMEN

Se tomó como punto de referencia una investigación realizada en Ciudad de La Habana (2002-2004), que comprendió el segundo nivel de atención en salud y dentro de este los hospitales pediátricos, ginecobstétricos, materno-infantiles y el Instituto de Medicina Militar "Luis Díaz Soto", con el objetivo de identificar las competencias laborales que debe desarrollar el profesional de enfermería en el servicio de neonatología, como instrumento útil para la ejecución competente de las acciones e intervenciones de este profesional. Se utilizaron las técnicas de revisión documental, aplicación de encuestas y consulta a expertos, con los cuales se realizaron talleres de trabajo y entrevista grupal. Se concluyó con la identificación de las competencias genéricas y específicas en el profesional de enfermería de los servicios de neonatología. Estos resultados han sido utilizados para la Resolución de Idoneidad del Ministerio de Salud Pública en el año 2006, el diseño del manual de técnicas y procedimientos de enfermería neonatológica en el 2007 y sirvieron de base a las funciones y competencias por perfiles de formación que se presenta en el plan D de la carrera de Enfermería en el año 2008.

**Palabras clave:** Atención en salud, competencias laborales, profesional de enfermería, servicio de neonatología. <

---

#### ABSTRACT

We took as a reference point a research conducted in Havana City (2002-2004) that included the second health care level and within it, the pediatric, gynecobstetric, maternal and children's hospitals and "Luis Díaz Soto" Military Medicine Institute aimed at identifying the working competences developed by nursing professionals in the Neonatology Service as a useful tool for the competent execution of actions

and interventions of this professional. Documentary review techniques, surveys, and consultation with experts, with whom workshops and group interviews were carried out, were used. We concluded by identifying the generic and specific competences in the nursing professional of the Neonatology services. These results have been used for the Suitability Resolution of the Public Health Ministry in 2006, the design of the manual of techniques and procedures of Neonatology nursing in 2007, and they also served as the basis for the functions and competences by training profiles presented in the plan D of the Nursing career in 2008.

**Key words:** Health care, working competences, nursing professional, neonatology service.

---

## INTRODUCCIÓN

Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina y se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación.<sup>1</sup>

El estudio de las competencias laborales, rebasa la mera significación económico-laboral del término para proyectarse como componente importante en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción de un aprendizaje donde se acrecienta las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable, y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo. Una expresión de las tendencias más contemporáneas del mundo del trabajo presenta al hombre como punto focal de los procesos laborales.<sup>2</sup>

Desde la perspectiva de los servicios de salud las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos de la clínica y otros necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran, la relación profesional-paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia-investigación-docencia y administración.

Puede decirse que la enfermería es pionera en Cuba en cuanto a la evaluación de las competencias, pues en el curso escolar 1980-1981 la Dirección Nacional de Docencia Médica Media presentó resultados relacionados con la evaluación de la competencia profesional de los egresados de esta profesión,<sup>3</sup> posteriormente, en 1984 el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico-Profesional de la Salud "Dr. Fermín Valdés Domínguez", comenzó a desarrollar el trabajo "*Metodología para la evaluación de la competencia y el desempeño profesional de enfermería*", el cual propuso una metodología cuyo marco conceptual tuvo la tendencia de sustentar cualquier estrategia de acción que fuera concebida para los fines de este tipo de evaluación, estos antecedentes constituyen esenciales referencias desde el punto de vista histórico y teórico-metodológico.<sup>4</sup>

Después, se publica el estudio "*Evaluación de la competencia y el desempeño: una experiencia en enfermería*",<sup>5</sup> realizado en diferentes centros de salud del segundo nivel de atención en Ciudad de La Habana en 1991, sus principales resultados fueron, falta de motivación por la superación y carencia de hábitos, actitudes y habilidades adquiridas en la formación.

Urbina Laza inicia su trabajo en el tema de las competencias a partir del estudio "*Evaluación de la competencia profesional en el personal de enfermería de la*

---

*atención primaria de salud del municipio Centro Habana*", en el año 1996, el cual consistió en la aplicación de un instrumento evaluativo para constatar el nivel de actualización científico-técnico en determinadas áreas vinculadas a las acciones de salud de este profesional. Los principales resultados mostraron un predominio de examinados con resultados insatisfactorios en la utilización del método profesional en este nivel de atención e insuficiencias en el nivel de competencia profesional. Se identificaron las necesidades de aprendizaje en las áreas evaluadas y la mayoría de los profesionales estudiados estaban en la condición de "no competente aún", por lo que se evidenció la necesidad de continuar profundizando en la evaluación de la competencia laboral para la toma de decisiones pertinentes y oportunas; que permitieron de esta manera contar con profesionales de enfermería cada vez más competentes.<sup>6</sup>

En 1999 *Urbina Laza* estudia el resultado de los exámenes aplicados para evaluar la competencia en enfermería en el período 1997-1999. Este estudio reflejó que las evaluaciones realizadas a licenciados y técnicos, como promedio, nunca alcanzaron el rango de excelente, lo que desde el punto de vista cualitativo, se relacionó con un insuficiente dominio científico-técnico.<sup>7</sup> En el año 2001, realizó una investigación que esbozó los avances de la evaluación de la competencia clínica en enfermería, y concluyó que la evaluación de la competencia de estos profesionales es una tarea ardua y que su éxito radica en la vinculación de los servicios y la docencia.<sup>8</sup> Los resultados se basaron en situaciones profesionales simuladas y el reto fundamental fue la realización de los exámenes en la actividad laboral, vinculados al desempeño, donde el profesional demuestra realmente lo que hace, como expresión de sus competencias.

La identificación de los problemas de salud en la evaluación de estos profesionales constituye un referente esencial para evaluar las competencias laborales, no obstante, se hace necesario realizar estudios que involucren diferentes alternativas sustentadas en la identificación previa de las competencias, las necesidades de aprendizaje, los instrumentos a utilizar y el contexto real de trabajo, es precisamente esta idea la que sustenta la presente investigación.

Este enfoque referido a la práctica de trabajo se torna como ámbito de acción, reflexión, selección, cuestionamientos, indagación y punto de partida para la búsqueda de información y la aplicación de teorías. Unido a esta integración teoría-práctica, la consideración del trabajo como eje del proceso educativo representa la valorización del conocimiento construido en la práctica social del trabajador y del ámbito concreto donde se desempeña, orientándolo hacia la transformación.

El viceministerio de docencia e investigaciones del Ministerio de Salud Pública de Cuba, inició los estudios de la evaluación de la competencia y el desempeño profesional, a partir de la realización de 4 talleres nacionales entre 1992 al 1997, con la participación de asesores de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de instituciones académicas extranjeras (canadiense y guatemalteca).<sup>9-12</sup>

La característica de esta etapa fue la formulación de estrategias y procedimientos para la evaluación del desempeño, lo que en sus inicios tuvo un carácter centralizado. Durante todo este período, un momento importante lo constituyó la socialización e intercambio nacional e internacional en función de lograr la generalización de las experiencias obtenidas y así contribuir a la consolidación de la capacitación de los recursos humanos en salud.

Para la profesión de enfermería evaluar las competencias laborales resulta importante, dada su misión relacionada, entre otros aspectos, con el cuidado para mantener o recuperar la salud, prevenir enfermedades y rehabilitar a las personas con secuelas. Las acciones que realiza este profesional en los servicios de salud, son las de mayor permanencia junto al paciente y a sus familiares, lo que hace que su labor tenga características especiales debiendo desarrollar consecuentemente

con ellas, actitudes y valores.

### **Tendencias y enfoques de las competencias laborales**

En el análisis de las tendencias y enfoques de las competencias laborales, desde sus primeros enfoques se le han ido añadiendo diferentes aspectos y enriqueciendo con otros, además de existir disímiles definiciones y para ello se hizo un análisis de aspectos comunes en ellas, donde se toman en cuenta el contexto, para quién, por qué y con qué fin. Además, se observa en los autores estudiados acepciones diferentes del término, unos la nombran como competencia, otros competencias, competencias profesionales y competencias laborales. A continuación se muestran algunos ejemplos:

- La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia: criterios de desempeño, campo de aplicación y conocimientos requeridos.
- Las competencias profesionales como el conjunto de capacidades, comportamientos, conocimientos, habilidades y actitudes que permiten el desempeño de una ocupación para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto laboral.
- La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes útiles para el desempeño de una actividad productiva en un determinado contexto laboral, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.
- Las competencias como la capacidad de movilizar conocimientos, capacidades socio-afectivas, habilidades, actitudes, valores y comportamientos que ocasionan un desempeño exitoso en las funciones y tareas a desarrollar en correspondencia con el principio de la idoneidad demostrada.

### **Definición de competencias laborales para enfermería**

En su tesis doctoral *Urbina Laza* define las competencias para enfermería como la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; también responde a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse idóneamente en su puesto de trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación.

#### *Identificación de competencias laborales*

Para la identificación de las competencias a desarrollar por los profesionales de enfermería en los servicios de neonatología, se seleccionaron 7 hospitales materno-infantiles, ginecobstétricos, pediátricos y el Instituto Superior de Medicina Militar "Luis Díaz Soto", que cuentan con un servicio de neonatología, pues en estas instituciones se atienden 100 % de los neonatos y por tanto, los profesionales de enfermería realizan los cuidados específicos.

El universo estuvo integrado por todos los licenciados en enfermería que laboran en los servicios de neonatología de los hospitales antes referidos, el dato se obtuvo a partir del estudio censal realizado por la dirección provincial de enfermería de Ciudad de La Habana que fue de 119.

Para la identificación de las competencias se conformó un comité de expertos compuesto por 15 profesionales de las instituciones seleccionadas con las características siguientes:

- Licenciados en enfermería con posbásico de neonatología, diplomado en neonatología o maestría.

- Jefes de salas o docentes-asistenciales.
- Tener entre 5 y 10 años de experiencia.

Se designa a un grupo de personas expertas en el tema en cuestión, los cuales se reúnen periódicamente con el propósito de profundizar en elementos esenciales a tener en cuenta según el encargo para lo que fueron convocadas y así dar cumplimiento a los objetivos y finalidades. Entre las ventajas descritas está que permite agrupar opiniones y puntos de vista complementarios que facilitan el proceso, se crea un clima favorable para la discusión y se incluyen enfoques adicionales relacionados con los trabajadores, especialistas y dirigentes.

Este trabajo es útil para explorar conocimientos, experiencias y pueden ser usadas para examinar no solo lo que la gente piensa, sino cómo piensa y por qué piensa de determinada manera. Esta técnica es apropiada cuando el investigador tiene una serie de preguntas abiertas y desea estimular a los participantes a explorar determinados hechos de importancia.<sup>13</sup>

La dinámica grupal establecida, permitió obtener los resultados esperados y se desarrolló de la forma siguiente: el comité de expertos efectuó varias rondas de trabajo, análisis y discusión, teniendo como premisa las funciones asistenciales que desarrolla el profesional de enfermería en los servicios de neonatología. Se efectuaron 8 sesiones, y se obtuvo la propuesta de las competencias básicas y específicas a desarrollar por los licenciados en Enfermería que laboran en los servicios de neonatología.

En las 2 primeras sesiones se analizaron aspectos que fueron determinantes en la identificación de las competencias laborales. Seguidamente se presentan las principales ideas que se obtuvieron como resultados:

- Capacidades para la transferencia y generalización de la información.
- Trabajo en equipo, saber comunicarse y colaborar con sus miembros.
- Utilización de las tecnologías de información y comunicación.
- Dominio de un idioma extranjero.
- Desarrollo profesional continuo y ponerlo en práctica en su vida diaria.
- Habilidades para definir, identificar y solucionar problemas.
- Pensamiento crítico.
- Compromiso activo para desarrollar con éxito sus objetivos de trabajo.
- Aptitudes de autodesarrollo, autonomía y autoevaluación.
- Cultura general y política.
- Conocimiento general de aspectos sociales, económicos, tecnológicos y ambientales vinculados al ejercicio de la profesión.
- Respeto al trabajo propio y al de los demás.
- Honestidad, responsabilidad y solidaridad.
- Compromiso social, político e institucional.

En la tercera, cuarta y quinta sesión se hizo la propuesta de las competencias genéricas y específicas a desarrollar por los profesionales en el servicio en cuestión. En la bibliografía consultada se pudo constatar la coincidencia de estas competencias identificadas con las encontradas en otras investigaciones.<sup>14-16</sup>

En las 2 últimas sesiones de trabajo se llegó al consenso final de la propuesta de las competencias laborales. Finalmente, se trajo en un instrumento donde aparecen las competencias propuestas, las que se caracterizan a partir de una escala

valorativa del 1 al 4, el número mayor se corresponde con el nivel más alto que le da cada experto en particular a la competencia en cuestión. Como resultado final se obtuvo 10 competencias genéricas que caracterizan a los profesionales de enfermería, válidos para estos depender del servicio y nivel de atención en que se esté desempeñando. Además, 13 competencias específicas para los servicios de neonatología, que se aplican al trabajo de este tipo de servicio en América Latina y el resto del mundo.<sup>17,18</sup>

Para constatar la pertinencia de las competencias específicas identificadas por el comité de expertos y conocer los criterios de otros profesionales de enfermería y miembros del equipo de trabajo que interactúan con este personal, se realizaron estudios de validez de contenido con el instrumento diseñado por el comité de expertos, para lo cual se utilizó el siguiente criterio:

1. Otro grupo de expertos conformado por 15 médicos, que cumplieron la condición de ser especialistas en neonatología y jefes de los servicios de las instituciones seleccionadas.
2. Profesionales de enfermería graduados por la modalidad descrita como curso diurno, tener un tiempo de graduados comprendido entre 1 y 5 años y encontrarse activos en la función asistencial.\*

Para la realización del trabajo de este grupo de expertos, la técnica que se utilizó fue la entrevista grupal, la cual ha evolucionado hacia un tipo de encuentro, donde una persona típicamente identificada como profesional, recaba información de otras, y desde el punto de vista de la investigación científica se torna en un método que permite la obtención de datos. El uso de este tipo de entrevista es apropiado cuando se abordan temas de cierta complejidad que requiere de la explicación detallada de algunos aspectos, en beneficio de una comprensión adecuada,\*\* como es el caso de la que se aplica en esta investigación.

Con este segundo grupo de expertos el facilitador les explicó la importancia de sus criterios en relación con las competencias que fueron propuestas por el comité de expertos de la profesión relacionados con la especialidad de neonatología, después de ofrecerles una información detallada, se les entregó el instrumento donde aparecen las competencias específicas, las que fueron ponderadas a partir de la escala valorativa explicada en el comité de expertos.

En el caso de los profesionales de enfermería se les aplicó el mismo instrumento en los servicios. En la [tabla](#) se describen los resultados de la aplicación del mencionado instrumento en ambos grupos.

Según se observa en la tabla se obtuvo un consenso unánime por el grupo de expertos. En relación a los profesionales de enfermería las mayores ponderaciones estuvieron enmarcadas en los rangos de 3 y 4, sin embargo llama la atención que tres fueron ponderadas con la mínima calificación (5, 8 y 11), las que son específicas a desarrollar por ellos. Aunque el objetivo de la investigación no incluyó la búsqueda de las causas de estos resultados, se traduce en falta de conocimientos de los profesionales de enfermería en esta especialidad.

Después de identificadas las competencias se realizó una valoración de cómo las mismas podían ser cumplidas a partir del desarrollo y realización de habilidades de los profesionales en su accionar por el servicio en cuestión.

#### *Ejemplo 1*

La competencia No. 5 desarrolla habilidades en las técnicas y procedimientos específicos dirigidos a la atención del recién nacido. Sus puntos de contacto para su cumplimiento serían:

- Cumplimiento de las normas del servicio.
- Cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia.

- Preparación del equipo y material a utilizar.
- Uso adecuado de equipos y materiales.
- Cumplimiento del orden lógico del procedimiento.

#### *Ejemplo 2*

La competencia No. 5 domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos por diferentes vías, toma de muestras y preparaciones para las investigaciones clínicas. Sus puntos de contacto para su cumplimiento serían:

- Cumplimiento de las normas del servicio.
- Cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia.
- Preparación del equipo y material a utilizar.
- Uso adecuado de equipos y materiales.
- Cumplimiento del orden lógico del procedimiento.
- Habilidad y destreza en el desarrollo de la técnica.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

Las principales tendencias, enfoques, conceptos y clasificaciones de las competencias laborales coinciden en que el camino a seguir está relacionado con la exploración de los conocimientos, habilidades y actitudes, mediante la evaluación y el diseño de intervenciones educativas para el perfeccionamiento continuo.

El hecho de contextualizar la clasificación de las competencias genéricas y específicas constituyó un aporte teórico que facilitó el diseño de la metodología para evaluar las competencias laborales de los profesionales de enfermería en los servicios de neonatología.

Se asumen las competencias laborales como punto de partida para la evaluación y análisis del desempeño de los profesionales de enfermería, de ahí que se estudian sus características y peculiaridades, lo que permitió identificar las competencias genéricas del profesional de enfermería y las específicas para el servicio de neonatología.

Las competencias identificadas a partir de la función asistencial que realizan los profesionales de enfermería del servicio de referencia, se presentan por primera vez en el país como resultado de una investigación científica. Este producto establece una mejor disposición para la evaluación de las competencias laborales en estos profesionales.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Irigoin M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2002.
2. Sosa AM. Las competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana. [Tesis de Maestría]. La Habana: CEPES; 2002.
3. Calidad del egresado de Enfermería General. La Habana. Dirección Nacional de Docencia Médica Media; 1980.
4. Metodología para la evaluación de la competencia y el desempeño profesional de enfermería. La Habana: CENAPET; 1984.

5. Marcell NL, Sierra Prohenza E. Evaluación de la competencia y el desempeño: una experiencia en enfermería. La Habana: CENAPET; 1991.
6. Urbina Laza O. Evaluación de la competencia de los profesionales de enfermería de la atención primaria. Municipio Centro Habana. La Habana: ENSAP; 1996.
7. Urbina Laza O. Resultados de los exámenes aplicados para la evaluación de la competencia en enfermería en el período 1997-1999. La Habana: ENSAP; 2000.
8. Urbina Laza O. Avances de la competencia clínica en enfermería. La Habana: ENSAP; 2001.
9. Relatos de los Talleres Nacionales de Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional. La Habana: CENAPET; 1992.
10. Relatos de los Talleres Nacionales de Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional. La Habana: CENAPET; 1994.
11. Relatos de los Talleres Nacionales de Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional. La Habana: CENAPET; 1995.
12. Relatos de los Talleres Nacionales de Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional. La Habana: CENAPET; 1997.
13. Callejo J. Articulación de perspectivas metodológicas: capacidades del grupo de discusión para una sociedad reflexiva. Rev Papers. 1998;56:31-55.
14. Urbina Laza O, Castro Wenceslao F. Manual de técnicas y procedimientos de Enfermería Neonatológica. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2006. (En prensa).
15. Anna Nery School of Nursing. Qualidade da assistência obstétrica y perinatal em hospital amigo da criança: experiencia de uma maternidade-Anapolis. Revista de Enfermagem. 2002;6(3):451.
16. Crespo Puras C. Cuidados de enfermería en neonatología. [Consultado 24 de junio de 2004]. Disponible en: <http://www.agapea.com/Cuidados-de-enfermeria-en-neonatologia-n167468i.htm>
17. MacDonald Ramasethu. Atlas de procedimientos en neonatología. Editorial Médica Panamericana. [Consultado 24 de junio de 2004]. Disponible en: <http://www.agapea.com/Atlas-de-Procedimientos-en-Neonatologia-n578988i.htm>
18. Romaniello O Héctor. Evaluación del empleo de los catéteres percutáneos en recién nacidos. [Consultado 24 de junio de 2004]. Disponible en: [http://www.sap.org.ar/staticfiles/archivos/1999/arch99\\_2/99\\_82\\_86.pdf](http://www.sap.org.ar/staticfiles/archivos/1999/arch99_2/99_82_86.pdf)

Recibido: 31 de marzo de 2008.

Aprobado: 2 de abril de 2008.

*Omayda Urbina Laza*. Escuela Nacional de Salud Pública, Calle I esq. a Línea, La Habana, Cuba. E-mail: [omayda@ensap.sld.cu](mailto:omayda@ensap.sld.cu)

\*Función asistencial: está encaminada a apoyar al individuo en la conservación y el incremento de su salud. Responde al cuidado de las personas enfermas y sanas, es decir, ayudarlas a mantener su salud o recuperar las funciones y capacidades deterioradas por un proceso patológico. Para ello la función asistencial se desarrolla tomando los 3 niveles de atención de salud.



\*\*León Nacedo I, Abreu Guerra E. Metodología de la investigación pedagógica y psicológica. Segunda parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1989. orial Pueblo y Educación; 1989.

COMPETENCIAS	PROFESIONALES								EXPERTOS			
	RANGOS								RANGOS			
	1		2		3		4		3		4	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1. Aplica los principios de asepsia y antisepsia en la ejecución de acciones y procedimientos que le permitan cumplir las normas higiénico-epidemiológicas en el servicio.					4	4,8	79	95,2			10	100
2. Habilidades organizativas para la recepción, atención y traslado intra y extrahospitalario del recién nacido de acuerdo a las necesidades afectadas.			3	3,6	14	16,9	66	79,5			10	100
3. Habilidades en la comunicación efectiva en la relación padre-hijo durante la hospitalización.			3	3,6	29	34,9	51	61,4			10	100
4. Habilidades de observación e intervención en la identificación y solución de necesidades afectadas.			1	1,2	7	8,4	75	90,4			10	100
5. Habilidades en las técnicas y procedimientos específicos dirigidas a la atención del recién nacido.	2	2,4	2	2,4	28	33,7	51	61,4			10	100
6. Habilidades y destrezas que le permitan realizar acciones de enfermería encaminadas a la solución de problemas de urgencias en el neonato.			4	4,8	14	16,9	65	78,3			10	100
7. Identifica signos y síntomas precoces con el paciente ventilado.					6	7,2	77	92,8			10	100
8. Desarrolla procedimientos adecuados relacionados con la conducta de enfermería en el peso y las mensuraciones y su valoración.	2	2,4	10	12,0	22	26,5	49	59,0			10	100
9. Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos por diferentes vías, toma de muestras y preparaciones para las investigaciones clínicas.			1	1,2	4	4,8	78	94,0			10	100
10. Habilidades en la realización de la atención de enfermería al recién nacido con manipulación gentil.			2	2,4	13	15,7	68	81,9			10	100
11. Realiza cateterismo epicutáneo con la técnica adecuada.	2	2,4	1	1,2	4	4,8	76	91,6			10	100
12. Domina procedimiento y precauciones en la medición de los signos vitales al neonato.			6	7,2	23	27,5	54	65,1			10	100
13. Realiza atención integral a neonato aplicando el proceso de atención de enfermería como método científico de la profesión.			2	2,4	8	9,6	73	88,0			10	100