

Simulación clínica como herramienta de evaluación de competencias en el proceso de selección del personal de enfermería en un hospital universitario de cuarto nivel.

Por

John Lombana Cortés¹

¹ Enfermero, Especialista en Administración Hospitalaria, Estudiante de Especialización en Docencia Universitaria. Enfermero de Educación de la Clínica Shaio, Bogotá.

Resumen

Los procesos de selección del personal de enfermería, dentro de su estructura cuentan con el desarrollo de un examen de conocimiento que tienen como objetivo evaluar las competencias centradas en el saber. Estas competencias son adquiridas durante su formación académica o en el trascurso del tiempo por medio de la experiencia laboral.

La Evaluación Clínica Objetiva y Estructurada (ECO) es una herramienta que permite evaluar las habilidades clínicas que integran el saber, sabe cómo y el demuestra cómo, a través de la resolución de casos y/o problemas clínicos.

El objetivo de esta revisión es evaluar la implementación de la simulación clínica como instrumento de evaluación de las competencias en el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital universitario de cuarto nivel.

El ECO puede ser implementado como complemento para la evaluación de competencias del personal de enfermería, evaluando de forma confiable y asertiva los conocimientos y

habilidades para la resolución de problemas profesional o situaciones de un contexto real, con una actitud adecuada.

Palabras clave: Simulación clínica; Enfermería; ECOE; Selección del personal; Entrenamiento; Evaluación

Abstract

The selection processes for nursing personnel, within their structure, include the development of a knowledge exam that aims to evaluate competencies focused on knowledge. These skills are acquired during their academic training or over time through work experience.

The Objective and Structured Clinical Evaluation (ECOE) is a tool that allows evaluating the clinical skills that integrate knowledge, know how and demonstrate how, through the resolution of cases and/or clinical problems.

The objective of this review is to evaluate the implementation of clinical simulation as an instrument for evaluating competencies in the selection process of nursing staff at a fourth-level university hospital.

The ECOE can be implemented as a complement to the evaluation of nursing staff's competencies, reliably and assertively evaluating the knowledge and skills for solving professional problems or situations in a real context, with an appropriate attitude.

Keywords: Clinical simulation; Nursing; ECOE; Staff selection; Training; Assessment

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

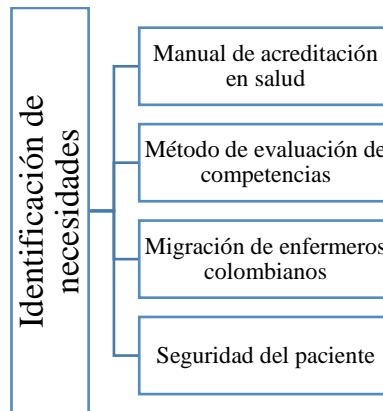


Ilustración 1 Estructura del planteamiento del problema.

De acuerdo con el manual de acreditación en salud los nuevos colaboradores deben ser integrados a un proceso de inducción general e inducción específica según las funciones a desempeñar. Esto se debe establecer por medio de un plan de entrenamiento al cargo donde en la mayoría de los casos se logra desarrollar las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones según el cargo a desempeñar. Donde la estrategia implementada para el proceso de selección de los candidatos está relacionada directamente con el éxito laboral del nuevo trabajador (De et al., 2009).

Método de evaluación de las competencias

Existen diferentes metodologías para la adecuada implementación de un proceso de selección, donde de manera preliminar se debe establecer el perfil requerido, objetivos, conocimientos y habilidades que se pretenden evaluar. Además, describe diferentes herramientas para la evaluación de cada competencia o clasificación del saber *saber-saber*, *saber-ser*, *saber-hacer* (Olivos, 2012).

La herramienta utilizada con más frecuencia para evaluar el conocimiento específico de los aspirantes a una oferta laboral está relacionada con modelos evaluativos de la educación tradicional (José & Artero, 2001). De acuerdo con la investigación realizada sobre el reclutamiento y selección bajo la IA², el 61% de las empresas analizadas utilizan el método de encuesta para evaluar el conocimiento durante el proceso de selección en comparación del 32% que utiliza el método entrevista oral de manera individual o grupal (Felipe Rozo Bejarano Universidad Santo Tomás Facultad Administración, n.d.). Por otro lado, un número de organizaciones utilizan situaciones laborales reales para evaluar el conocimiento específico como por ejemplo, crear o desarrollar una página web, intervenir estados financieros reales para que sean analizados por los candidatos, entre otros. Esta metodología es implementada por las organizaciones en un 7% de la muestra total analizada (Universidad del Zulia. Vicerrectorado Académico & Universidad del Zulia. Centro de Estudios de la Empresa, 2009).

Un aspecto fundamental en la admisión de personas se denota en lo expuesto por Narváez, Hernández y Henríquez (2013), donde se observa que las empresas, requieren hacer un reconocimiento y selección del mejor recurso humano disponible y posibilitando con ello, mayor valor agregado al negocio. La responsabilidad es compartida porque en esta etapa el factor fundamental es contratar personal con competencias acorde al cargo (Prieto et al., 2021). De acuerdo con lo anterior, los integrantes de la dirección en una organización deben asumir adecuadamente sus roles para la adecuada elección del candidato según su aporte a la empresa, siendo una persona con un perfil idóneo acorde con las labores a desarrollar (Torres-Flórez, 2013). De igual manera, se considera que la selección del personal, implica la escogencia de

² Inteligencia artificial, es la rama de las ciencias computacionales que se encarga del diseño y construcción de sistemas capaces de realizar tareas asociadas con la inteligencia humana. Habilidad de una computadora digital o de un robot controlado por computadora, para ejecutar tareas comúnmente asociadas con seres inteligentes (Zúñiga Segura, 2022).

candidatos que cumplan con los requerimientos laborales de la organización; es decir, que posea las competencias, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo con eficacia, según las razones por el cual se está haciendo la selección, y garantizando con ello, la mejor opción de contratación, brindando solidaridad y sinergia de trabajo y en función de la estrategia de crecimiento o consolidación organizacional (Pantoja-Kauffmann, 2019).

Naturalmente, en la selección de personal se consideran las competencias, es decir, que la persona manifieste dominio en los campos solicitados, traduciéndose estas en el “saber hacer”, “saber ser” y “querer ser”, identificando al posible colaborador como una persona dinámica, con condiciones humanas, morales y técnicas (Bonneyo Valdés, 2021). En todo proceso de selección es necesario tener claridad sobre los criterios establecidos en la admisión de personas. Antes de iniciar con el proceso, se deben ajustar los criterios de reclutamiento de personal, dependiendo del cargo para el cual se abre la convocatoria en la empresa; de esta manera se definen los puntos adecuados a ejecutar en el proceso de comparación entre el perfil del cargo y las aptitudes del candidato, enfocándose en los nuevos paradigmas que debe resolver la empresa, pero siempre enfocado en que se mantenga con calidad el capital humano. Para ello, hay que iniciar con el diseño, descripción y análisis de cargos, donde se definen los deberes, responsabilidades y condiciones de un puesto laboral, que lo hace distinto de otros puestos ya establecidos en la organización; y en donde se debe cumplir con las atribuciones y las demandas de los trabajadores (Min Salud, 2017).

Lo anterior hace referencia a la necesidad de enfatizar en herramientas más idónea y competentes para evaluar los pre-saberes de los candidatos a la oferta laboral. En el caso de los profesionales de la salud es indispensable evaluar sus conocimientos previos de acuerdo con la vacante laboral a la que se postula (Quiñones et al., 2022)

Es importante establecer evaluación continua de los saberes en los profesionales de la salud, debido a la constante actualización y avances tecnológicos existentes para la atención integral de los pacientes; donde la habilidad práctica del profesional disminuye considerablemente al momento de brindar el servicio. Esto nos demuestra que, durante un proceso de selección del personal de enfermería, podemos encontrar candidatos que aprueben el examen de conocimiento, pero no cuentan con el desarrollo de la habilidad práctica al momento de brindar el servicio o la atención a los pacientes debido a múltiples factores, entre los más comunes:

- El aspirante al cargo conoce el concepto teórico del tema que se está evaluando, pero no ha ejecutado la práctica durante su formación o experiencia laboral.
- Realiza asociación de la pregunta con las diferentes acciones predeterminadas que se dan como respuesta en el examen de conocimiento.
- Cuenta con acercamiento teórico y práctico en la técnica o para realizar el procedimiento de enfermería, pero no ha desarrollado la habilidad completa del procedimiento.

En un gran porcentaje de instituciones de salud, al momento de realizar el proceso de selección de enfermeros y auxiliares de enfermería, utilizan examen tipo encuesta con el objetivo de evaluar los conocimientos específicos de acuerdo al perfil del cargo.

Migración de enfermeros colombianos

La migración de enfermeros colombianos a países desarrollados se ha convertido en un problema cada vez mayor para Colombia, ya que la fuga de talentos está teniendo un impacto negativo en el sistema de salud del país y pone en riesgo la oferta de servicios para la población. Según datos del Ministerio de Salud, en los últimos años, cerca de 3.000 enfermeros colombianos

han emigrado a países como Estados Unidos, Canadá, España, Alemania y Australia en busca de mejores oportunidades laborales y de desarrollo profesional (Cassiani et al., 2018).

Según el Ministerio de Salud y Protección Social, los 76.813 enfermeros reportados en el RETHUS para el año 2022, alcanzaban una densidad población de 1,49 x 1.000 habitantes, estando casi 60 puntos porcentuales por debajo de la media de países asociados a la OCDE³.

Estos indicadores son mucho más críticos en regiones rurales y lejanas, mientras que en algunas ciudades como Bogotá y Medellín donde la tasa de enfermeros supera los 7 por cada 1.000 habitantes, en algunas zonas rurales la tasa es inferior a 1 enfermero o enfermera por cada 1.000 habitantes (Restrepo & Ortiz, 2010).

En su mayoría los enfermeros que están migrando a otros países cuentan con experiencia laboral desarrollada en Colombia, lo que favorece la alta rotación y la contratación permanente del personal de enfermería en las clínicas del país.

Seguridad del paciente

La rotación del personal de enfermería permite que haya un proceso de contratación constante de enfermeros y auxiliares de enfermería nuevos para la institución. Donde se debe garantizar una curva de adquisición de conocimiento sobre los protocolos, procedimientos y actividades que realiza el personal de salud. Esto siendo consecuente con el aumento de la probabilidad de posibles eventos o sucesos de seguridad del paciente (Gómez Ramírez et al., 2011).

³ OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Por consiguiente, una de las medidas para mitigar los posibles sucesos de seguridad del paciente está relacionados con el proceso de selección de los posibles mejores candidatos de acuerdo con las competencias de los saberes.

Análisis de los costos

Durante el año 2022 en un hospital universitario de cuarto nivel se realizó la contratación de 117 colaboradores para el departamento de enfermería entre enfermeros y auxiliares de enfermería. Esta población obtuvo en el examen de selección un promedio de 97% de asertividad en las preguntas de conocimiento, a su vez el 22% de este personal requirió un segundo entrenamiento en el servicio asignado, lo cual representa el doble de tiempo que se estimaba de manera inicial.

Tabla 1 Costos de segundo entrenamiento del personal de enfermería

Cargo	N	%	Segundo entrenamiento	Costo de segundo entrenamiento
Enfermero(a)	44	37,6%	8 personas	\$11.825.000
Auxiliar de enfermería	73	62,3%	18 personas	\$14.600.000

Se establece un segundo entrenamiento a los enfermeros o auxiliares de enfermería que no cumplieron con el desarrollo de competencias prácticas necesarias para poder brindar cuidado al paciente. Por consiguiente, se realiza una nueva programación de rotación donde seguirá estando bajo la supervisión de un colega, representando que no cumplirá el rol por el cual fue contratado de manera inicial.

Para el año 2022 se obtuvo un sobre costo debido a la necesidad de establecer un segundo entrenamiento de 23 personas entre enfermeros y auxiliares de enfermería, donde represento un costo total de \$26.425.000 (tabla 1).

Una posible estrategia para prevenir el sobre costo en un segundo entrenamiento está relacionada con la aplicación de evaluación de habilidades prácticas durante su proceso de selección.

Debido al anterior planteamiento del problema este proyecto de grado establece la necesidad de aplicar la simulación clínica para la evaluación de competencias en el proceso de selección del personal de enfermería.

Marco teórico

La simulación utiliza diferentes medios para la reproducción de un entorno a escala real. En el contexto clínico es una estrategia didáctica, que permite el entrenamiento de forma sistemática y fiel a la realidad de un contexto clínico, a estudiantes del área de la salud y afianza las competencias profesionales de manera segura y sin riesgo. La simulación permite al estudiante tener la oportunidad de realizar procedimientos e intervenciones clínicas antes de la intervención con personas y garantiza la práctica de estas, sin dejarlas al azar clínico en escenarios de práctica (Niño Herrera et al., 2015).



Ilustración 2 Clasificación de la simulación clínica según fidelidad

Baja fidelidad, se realiza a través de la enseñanza y prácticas de habilidades procedimentales clínicas básicas, para lo que cuenta con diversos modelos y simuladores part task trainers que permiten a los estudiantes la práctica de la habilidad, apoyados por el sistema classroom y pautas de cotejo de manera de fomentar el aprendizaje autónomo.

Mediana fidelidad, combina simuladores de partes anatómicas con software que aportan datos fisiológicos que a llevan a los estudiantes a tomas decisiones en base a un planteamiento clínico.

Alta fidelidad, permiten recrear ambientes clínicos realistas donde los estudiantes se enfrentan situaciones clínicas muy similares a las que se enfrentarán en su práctica profesional permitiéndoles desarrollar competencias técnicas, cognitivas y conductuales, analizadas en el proceso de debriefing.

Son diversas las formas en las que se puede emplear la simulación clínica de acuerdo con el objetivo esperado. Su implementación va desde el aseguramiento del aprendizaje, evaluación de competencias o como herramienta de proceso de investigación.

Para este artículo se estableció la simulación clínica como herramienta de evaluación de competencias de acuerdo con el perfil; ya sea profesional de enfermería o auxiliar de enfermería. Esta evaluación se centra en las competencias que tuvo que haber desarrollado durante su etapa de formación debido a que se ejecutará la simulación con el objetivo de seleccionar el personal más idóneo (García et al., 2021).

La ECOE es una metodología de evaluación de la competencia, donde los participantes se enfrentan a situaciones de la práctica clínica en un entorno de simulación, en similares condiciones de dificultad y una rúbrica de evaluación objetiva y uniforme (Cervera-Barba et al., 2023).



Ilustración 3 Etapas de un Examen Clínico Objetivo Estructurado, t.ly/ZqOdP

Se realiza a través de varias estaciones donde al ingresar, el participante cuenta con información básica sobre la situación en la que se verá inmerso y una indicación acerca de lo que se espera que resuelva. Una vez concluido el tiempo destinado al trabajo en la posta, se rota a la

estación siguiente, en la cual se encuentran con una situación diferente. Cada estudiante debe pasar por todas las estaciones (Martínez-González et al., 2020)

Según la pirámide de Miller, un estudiante para desarrollar una competencia avanza a través de sus diferentes dimensiones: saber-conocer, saber-hacer o saber-cómo, saber-emprender y saber-ser.

La ECOE es un formato de examen que incorpora diversos instrumentos evaluativos y se desarrolla a lo largo de diferentes estaciones que simulan situaciones clínicas. La potencia de este formato radica en la mezcla de métodos de evaluación, de manera que es capaz de explorar casi todos los niveles de la pirámide de Miller: saber, saber cómo y demostrar cómo.

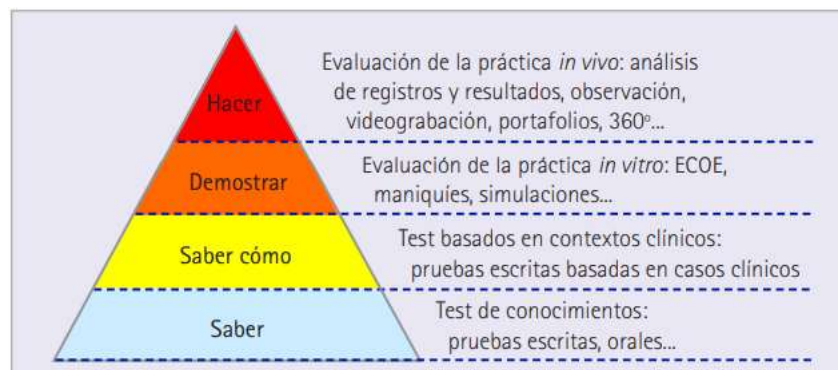


Figura 1 Relación entre el nivel de competencia según la pirámide de Miller y los instrumentos

Un único método no puede valorar a toda la pirámide de Miller. Se necesita una combinación de diferentes métodos. Además, se mencionó el papel fundamental de la evaluación como orientadora del aprendizaje, por lo que su diseño debe ser estratégico en función de los efectos de aprendizaje deseados (Durante, 2006).



Ilustración 4 Comité del Examen Clínico Objetivo y Estructurado

Para la construcción de las estaciones y rubricas de evaluación (anexos), se realiza la identificación de necesidades sobre la evaluación de competencia específica de acuerdo al perfil profesional o técnico laboral por competencias auxiliar de enfermería. Estos documentos son sometidos al comité evaluador (*ilustración 4*) donde está conformado por profesionales expertos en educación o en la ciencias de la enfermería.

Al contar con la aprobación con ajustes o aprobación definitiva de los documentos, se inicia la fase de implementación de los escenarios de simulación clínica.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar un instrumento de evaluación de competencias a través de la simulación clínica para el proceso de selección del personal de enfermería de un hospital universitario de cuarto nivel.

Objetivos específicos

- Analizar las metodologías existentes para la evaluación de conocimientos específicos en el proceso de selección del personal de enfermería
- Identificar los modelos de evaluación educativa que integran los saberes para el análisis del desarrollo de habilidades clínicas en enfermería
- Implementar la simulación clínica como herramienta para el aseguramiento del aprendizaje del personal de enfermería
- Revisar los factores asociados a la rotación del personal de enfermería en un hospital universitario de cuarto nivel
- Analizar los costos relacionados a los entrenamientos y reentrenamientos del personal de enfermería para el desarrollo de competencias específicas.

Metodología

Este artículo presenta un análisis de tipo cualitativo con base en la obtención de datos de fuente secundaria (artículos indexados, textos, libros documentos oficiales e investigaciones realizadas), acerca de la evaluación de competencias a través de la simulación clínica, proceso de selección y entrenamiento específico de acuerdo con los estándares de calidad en salud. En el desarrollo de este proceso se desarrollaron los modelos de guías y rubricas para la evaluación del personal de enfermería.

ANEXOS

Guía de ECOE y rubrica de evaluación para el proceso de selección de profesionales de enfermería.

ESTACIÓN 1: TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE PARCIAL DE ORINA	
Objetivo general	Demuestra la técnica adecuada para realizar cateterismo vesical según criterio profesional
Ejes de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Técnica para la recolección de la muestra de orina• Habilidades de comunicación interpersonal
Tiempo estimado	10 minutos
DESCRIPCIÓN DEL CASO	
<p>Paciente de sexo femenino que ingresa al servicio de urgencias con síntomas de disuria, tenesmo vesical, dolor en región lumbar bilateral con puño percusión positiva escala EVA 6/10. Se solicita la toma de parcial de orina por sospecha de infección de vías urinarias. Usted como enfermero de turno le entrega el frasco recolector de orina y le explica la técnica para su recolección, la paciente antecede a su explicación y le refiere que esta en los días de inicio de su menstruación.</p> <p>1. Realice el procedimiento de cateterismo vesical desde la explicación del procedimiento hasta la recolección de la muestra</p>	
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Simulador genital• Guantes estériles• Sonda Nelaton• Guantes de manejo• Lidocaína• Jeringa de 10cc• Ampolla de agua estéril• SSN 0,9%• Clorhexidina jabón• Paquetes de gasas

RUBRICA DE EVALUACIÓN DEL CASO			
ESTACIÓN 1: TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE PARCIAL DE ORINA			
Evaluador:			
Participante:			
Ítems evaluados	SI	NO	Observaciones
<i>Técnica para la recolección de la muestra</i>			
Hace elección de la sonda Nelaton para el cateterismo vesical			
Realiza preparación de los materiales utilizar para el cateterismo (<i>hace apertura de la pestaña de la sonda vesical, dos paquetes que gasas impregnadas de solución y jabón, apertura de la lidocaína sin perder su esterilidad, apertura del frasco recolector de orina</i>)			
Realiza la postura de los guantes estériles según técnica			
Realiza aseo genital con técnica aséptica (Inicialmente con jabón y luego con solución, técnica abajo hacia arriba, centro a la periferia sin devolverse), haciendo apertura de los labios genitales superiores y dejando			
Realiza la postura de los guantes estériles según técnica			
Toma la sonda vesical en la mano favoreciendo el clampeo en la punta distal evitando que se salga la orina			
Realiza lubricación con lidocaína de la sonda vesical			
Identifica el canal uretral y hace inserción de la sonda hasta que haya presencia de orina			
Realiza la recolección de la muestra			
<i>Habilidades de comunicación interpersonal</i>			
Se presentó como enfermero de turno			
Explico a la paciente el procedimiento a realizar y el objetivo terapéutico			
Utilizó un lenguaje claro y comprensible			

ESTACIÓN 2: ADMINISTRACIÓN SEGURA DE MEDICAMENTOS	
Objetivo general	Realiza la administración segura de medicamentos según estado clínico del paciente
Ejes de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos básicos de farmacología • Análisis del estado clínico para la administración segura de medicamentos • Preparación, embace y administración de los medicamentos según su vía de administración • Habilidades de comunicación interpersonal • Educación al paciente
Tiempo estimado	10 minutos
DESCRIPCIÓN DEL CASO	
<p>El señor Alberto tiene 65 años, se encuentra en el servicio de urgencias en el área de observación con diagnóstico de convulsión tónico-clónica en estudio, antecedentes de HTA, EPOC y DMTII. El ultimo control de signos cuenta con T.A 90/50 MmHg, FC100, FR 12rpm, glucometría 135mg/dl.</p> <p>Cuenta con reconciliación medicamentosa para el manejo de sus antecedentes con enalapril 20mg C/12h, insulina lispro 3UI preprandial, insulina glargina 12UI</p> <p>Usted como enfermero Jefe de turno debe realizar la administración del enalapril y de la insulina lispro correspondiente al horario de las 12:00m.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diga en voz alta el grupo farmacológico al que pertenecen los dos medicamentos que le solicitaron administrar (<i>enalapril y la insulina lispro</i>) 2. Analice si es oportuna la administración de los medicamentos según estado clínico del paciente 3. Si procede; realice la preparación y administración de los medicamentos según la vía de administración e indique la educación al paciente. Dígalo en voz alta. 	
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Paciente simulado • Monitor de signos vitales • Jeringa de insulina • Simulador de medicamentos • Isopañin • Guantes • Guardian

RUBRICA DE EVALUACIÓN DEL CASO			
ESTACIÓN 2: ADMINISTRACIÓN SEGURA DE MEDICAMENTOS			
Evaluador:			
Participante:			
Ítems evaluados	SI	NO	Observaciones
<i>Conocimientos básicos de farmacología</i>			
<i>Enalapril:</i> Menciona que pertenece al grupo de los antihipertensivos			
<i>Insulina lispro:</i> Menciona que pertenece al grupo de las insulinas de acción ultrarápida			
<i>Análisis del estado clínico para la administración segura de medicamentos</i>			
<i>Enalapril:</i> Refiere o decide no administrar el enalapril debido a que el paciente se encuentra hipotenso.			
<i>Insulina lispro:</i> refiere o decide administrar la insulina			
<i>Preparación, embace y administración de los medicamentos según su vía de administración</i>			
Realiza postura de guantes limpios			
Verifica medicamento correcto			
Dosis correcta 3UI			
Verifica paciente correcto			
Vía de administración correcta			
Clasificación de desechos adecuada			
<i>Habilidades de comunicación interpersonal</i>			
Saludo al señor Alberto			
Se presentó como enfermero de turno			
Brinda educación al paciente sobre el medicamento a administrar (<i>menciona medicamento a administrar, objetivo terapéutico, efectos secundarios, alarmas</i>)			
Utilizó un lenguaje claro y comprensible			

Guía de ECOE y rubrica de evaluación para el proceso de selección de auxiliares de enfermería

ESTACIÓN 1: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE CONSTANTES VITALES	
Objetivo general	Demuestra la técnica adecuada para la toma de signos vitales en un paciente adulto e interpreta los resultados obtenidos.
Ejes de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica para la toma de signos vitales • Interpretación y análisis de las constantes vitales • Habilidades de comunicación interpersonal
Tiempo estimado	10 minutos
DESCRIPCIÓN DEL CASO	
<p>El señor Alberto tiene 65 años, se encuentra en el servicio de urgencias en el área de observación con diagnóstico de convulsión tónico-clónica en estudio, antecedentes de HTA, EPOC y DMTII. A la valoración cefalocaudal se encuentran los siguientes hallazgos significativos: oxígeno por cánula nasal a 2ltrs saturando 85%, acceso vascular periférico número 20 pasando lactato de ringer a 80 cc/h, sonda vesical # 16 conectado a cystoflo.</p> <p>Usted es el auxiliar de enfermería que se encuentra a cargo del cuidado directo del Sr. Alberto.</p> <p>1. Realice técnica adecuada para la toma de los siguientes signos vitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presión arterial • Frecuencia cardíaca • Frecuencia respiratoria • Temperatura • Saturación de oxígeno • Glucometría (<i>Pregunte al evaluador el valor de la glucometría</i>) <p>2. Realice la interpretación de los signos vitales y del valor de la glucometría del Sr. Alberto, dígalo al evaluador en voz alta.</p>	
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Paciente simulado • Monitor de signos vitales • Brazaletes de tensiómetro • Pulsioxímetro • Termómetro

RUBRICA DE EVALUACIÓN DEL CASO			
ESTACIÓN 1: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE CONSTANTES VITALES			
Evaluador:			
Participante:			
Ítems evaluados	SI	NO	Observaciones
<i>Técnica para la toma de signos vitales</i>			
<i>Presión arterial:</i> Retira todas las prendas del brazo en el que ubicará el brazaletes del tensiómetro			
<i>Presión arterial:</i> Palpa la arterial braquial antes de la postura del brazaletes			
<i>Presión arterial:</i> Posiciona el brazaletes del tensiómetro tres a cuatro dedos arriba del pliegue del brazo (fosa cubital).			
<i>Pulsoxímetro:</i> Ubica el pulsioxímetro en uno de los dedos de la mano contraria a la que se le esta realizando la toma de la presión arterial.			
<i>Interpretación y análisis de las constantes vitales</i>			
<i>Presión arterial:</i> Identifica que el paciente se encuentra con hipertensión arterial, hipertensión estadio 2 y/o crisis hipertensiva.			
<i>Frecuencia cardiaca:</i> Identifica que el paciente se encuentra en bradicardia.			
<i>Frecuencia respiratoria:</i> Identifica que el paciente se encuentra en taquipnea.			
<i>Temperatura:</i> Paciente se encuentra en hipotermia			
<i>Saturación de oxígeno:</i> Identifica que el paciente se encuentra desaturado.			
<i>Glucometría:</i> Identifica que el paciente se encuentra en hiperglicemia			
<i>Habilidades de comunicación interpersonal</i>			
Saludo al señor Alberto			
Se presentó como auxiliar de enfermería			
Explico al señor Alberto el procedimiento de la toma de signos vitales			
Utilizó un lenguaje claro y comprensible			
Explico al señor Alberto los resultados obtenidos			

ESTACIÓN 2: CATETER VENOSO PERIFERICO (CVP) EN ADULTO

Objetivo general	Demuestra la técnica adecuada para la canalización de un acceso venoso periférico en adulto
Ejes de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Preparación y alistamiento de los materiales• Asepsia de la piel• Técnica adecuada para la canalización del acceso• Habilidades de comunicación interpersonal
Tiempo estimado	10 minutos

DESCRIPCIÓN DEL CASO

El señor Alberto tiene 65 años, se encuentra en el servicio de hospitalización con diagnóstico de epilepsia, antecedentes de HTA, EPOC y DMTII. A la valoración cefalocaudal se encuentran los siguientes hallazgos significativos: oxígeno por cánula nasal a 2ltrs saturando 85%, acceso vascular periférico extravasado con criterios para asegurar un nuevo acceso venoso periférico.

Usted es el auxiliar de enfermería que se encuentra a cargo del cuidado directo del Sr. Alberto.

1. Realice la técnica adecuada para la canalización del acceso venoso periférico

Para una correcta actuación inicial del paciente, tenga en cuenta las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Qué es lo primero que debe hacer?
- ¿Qué material debe alistar y en dónde lo ubicamos?
- ¿Qué zona de punción escogerá?
- ¿Cómo debe preparar la piel antes de la punción?
- ¿Cómo realizará la adecuada clasificación de los desechos?
- ¿Qué le debe indicar al paciente?

Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Brazo de simulación• Bandeja o mesa de mayo• Torniquete• Accesos venosos de todos los calibres• Tapón heparinizado• Tegaderm ó apósito para fijación• Isopañin• Alcohol• Tollas de papel
-----------------	--

RUBRICA DE EVALUACIÓN DEL CASO			
ESTACIÓN 2: CATETER VENOSO PERIFERICO EN ADULTO			
Evaluador:			
Participante:			
Ítems evaluados	SI	NO	Observaciones
<i>Preparación y alistamiento de materiales</i>			
Realiza postura de guantes de manejo-guantes limpios			
Realiza desinfección de la bandeja o mesa de mayo con toallas impregnadas de alcohol o con el isopañin.			
Alista bandeja o mesa de mayo con acceso venoso periférico número 20 o 22, isopañin, torniquete, tapón heparinizado y Tegaderm o apósito para fijación.			
<i>Técnica para la canalización del acceso venoso periférico</i>			
Realiza la valoración de las venas para la posible venopunción			
Ubica el torniquete aproximadamente de tres a cuatro dedos sobre la zona de punción elegida			
Realiza la asepsia de la piel implementando la técnica de fricción de centro a la periferia o zic-zac			
Punciona en ángulo de 45° y reposiciona en ángulo de 10° a 15° para ingresar el catéter hasta que haya presencia de retorno sanguíneo y avanza únicamente el catéter sin la guía (aguja).			
Retira la guía y la desecha en el guardián o la ubica en la bandeja minimizando el riesgo de punción.			
Inserta el tapón heparinizado			
Realiza fijación con el Tegaderm o apósito			
Realiza una adecuada clasificación de los desechos			
<i>Habilidades de comunicación interpersonal</i>			
Saludo al señor Alberto			
Se presentó como auxiliar de enfermería			
Explicó al señor Alberto el procedimiento de canalización de acceso venoso periférico			

Utilizó un lenguaje claro y comprensible			
Explicó al señor Alberto los cuidados que debe tener en cuenta para garantizar durabilidad del CVP en óptimas condiciones			

Referencias bibliográficas

- Bonnefoy Valdés, N. (2021). Evaluación de competencias en educación superior: conceptos, principios y agentes. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43444>
- Cassiani, S., Hoyos, M. C., Barreto, M., Sives, K., & da Silva, F. A. (2018). Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana de Salud Pública*. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.72>
- Cervera-Barba, E., Blanco-Canseco, J. M., Fidalgo-Montero, P., Gámez-Cabero, M. I., Hijano-Bandera, F., Holgado-Catalán, M. S., Salinas-Gabiña, I., Neria-Serrano, F., Castañeda-Vozmediano, R., & Denizón-Arranz, S. (2023). Concordancia competencial entre el Examen Clínico Objetivo Estructurado y la prueba de casos clínicos computarizados de Medicina: ¿estamos evaluando lo mismo? *Educación Médica*, 24(6). <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100841>
- De, E., Al, M., De, P., De, S., Asesorias, Y., Lucy, S. A., Figueroa, K., Universidad, H., Bolivariana, P., De, E., Sociales, C., De, F., & Bucaramanga, P. (2009). *Optimización del Proceso de Selección 1*.
- Durante, E. (2006). Algunos métodos de evaluación de las competencias: Escalando la pirámide de Miller. *Educación Médica*, 26(2), 55–61. https://www1.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias_attachs/47/documentos/10411_26-2_educacion.pdf
- Felipe Roza Bejarano Universidad Santo Tomás Facultad Administración, A. DE. (n.d.). *RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN BAJO IA Evaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección Implementando Inteligencia Artificial NATALIA FRACICA OVALLE*.
- García, G., Estrada, Y., Mendez, J., & Bedoya, S. (2021). Evaluación clínica objetiva estructurada (ECO) mediada por simulación clínica de alta fidelidad. *TED, Extraordin*.
- Gómez Ramírez, O., Arenas Gutiérrez, W., González Vega, L., Garzón Salamanca, J., Mateus Galeano, E., & Soto Gámez, A. (2011). CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE POR PERSONAL DE ENFERMERÍA EN BOGOTÁ, COLOMBIA. *Ciencia y Enfermería*, 17(3). <https://doi.org/10.4067/s0717-95532011000300009>
- José, J., & Artero, M. (2001). *7.1 LA EVALUACIÓN: CARACTERIZACIÓN GENERAL*.
- Martínez-González, A., Sánchez-Mendiola, M., Olivares-Olivares, S. L., Grimaldo-Avilés, J. I., Trejo-Mejía, J. A., Martínez-Franco, A. I., Alpuche-Hernández, A., & Furman, G. E. (2020). Colaboración de tres escuelas de medicina de México en un examen clínico objetivo

estructurado (ECOE). *Investigación En Educación Médica*, 36.
<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20258>

Mín Salud. (2017). Fortalecimiento del talento humano en salud. *Www.Minsalud.Gov.Co*, N/A(N/A).

Niño Herrera, C. A., Vargas Molina, N. G., & Barragán Becerra, J. A. (2015). Fortalecimiento de la simulación clínica como herramienta pedagógica en enfermería: experiencia de internado. *Revista CUIDARTE*, 6(1). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v6i1.161>

Olivos, T. Moreno. (2012). La Evaluación De Competencias En Educación. *Sinéctica Rev Elet de Educ*, 39.

Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13–26.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>

Quiñones, L., Canaval Erazo, G. E., & Alarcón, M. T. (2022). Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2). <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.7049>

Restrepo, D. A., & Ortiz, Luis C. (2010). Situación laboral de los profesionales en medicina y enfermería en Colombia: aproximaciones desde el Ingreso Base de Cotización al SGSSS. *Ministerio de La Protección Social*, 2.

THE IMPORTANCE OF THE PERSONNEL SELECTION PROCESS. (n.d.).

Torres-Flórez, D. (2013). Estrategias para la Divulgación – por Dagoberto Torres Flórez. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 1(1). <https://doi.org/10.22579/23463910.134>

Universidad del Zulia. Vicerrectorado Académico, M. A., & Universidad del Zulia. Centro de Estudios de la Empresa. (2009). Revista venezolana de gerencia. In *Revista Venezolana de Gerencia* (Vol. 14, Issue 48). UNIVERSIDAD ZULIA.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Zúñiga Segura, L. (2022). Inteligencia artificial en las organizaciones. *Investiga TEC*, 15(45), 21–24. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/view/6387/6133