



**“PERFIL DE COMPETENCIAS DE LAS ENFERMERAS  
DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS EN LA  
COMUNIDAD DE MADRID”**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“COMPETENCE PROFILE OF PRISON NURSES IN THE  
COMMUNITY OF MADRID”**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**PRESENTADO POR:**

Marta Figueroa Alonso

**BAJO LA SUPERVISIÓN DE:**

Dra. María Teresa Argüello López

**Madrid, 2023**



# ÍNDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. La enfermería en Instituciones Penitenciarias .....	3
1.1.1. Historia de la enfermería en las Instituciones Penitenciarias y marco legal.....	3
1.1.2. Funciones y actividades de la enfermería penitenciaria .....	5
1.1.2.1. Los cuidados en el ámbito penitenciario .....	7
1.1.2.2. Perfil sanitario de los internos .....	7
1.1.2.3. Requisitos de acceso y formación de los enfermeros y enfermeras en Instituciones Penitenciarias .....	8
1.2. Modelo de gestión por competencias .....	8
1.2.1. Concepto de competencia .....	9
1.2.2. Perfil de competencias .....	11
1.3. Justificación .....	12
2. OBJETIVOS.....	14
2.1. Objetivo general .....	14
2.2. Objetivos específicos .....	14
3. MÉTODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo de estudio .....	15
3.2. Ámbito y población de estudio .....	15
3.2.1. Criterios de inclusión .....	16
3.2.2. Criterios de exclusión .....	16
3.2.3. Selección de los participantes .....	16

3.3. Variables de estudio.....	17
3.4. Procedimientos e instrumentos para la recogida de datos .....	18
3.4.1. Instrumentos y técnicas.....	18
3.4.2. Formación de grupos .....	19
3.4.3. Procedimientos.....	20
3.5. Aspectos éticos .....	23
4. PROPUESTA DE ANÁLISIS DE DATOS.....	24
5. CONCLUSIONES .....	25
5.2. Ventajas y limitaciones del estudio .....	25
5.3. Propuesta de futuras líneas de investigación .....	26
AGRADECIMIENTOS.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28
ÍNDICE DE ANEXOS .....	31
ANEXO 1: CUESTIONARIO DE VARIABLES SOCIOLABORALES .....	31
ANEXO 2: DOCUMENTO DE TRABAJO I: SELECCIÓN INDIVIDUAL .....	32
ANEXO 3: DOCUMENTO DE TRABAJO II: SELECCIÓN EN EQUIPO .....	34
ANEXO 4: CORREO ELECTRÓNICO A LOS/AS SUPERVISORES/AS .....	36
ANEXO 5: FOLLETO INFORMATIVO .....	37
ANEXO 6: CUESTIONARIO PARA COMPLEMENTAR EL PERFIL .....	38



## **RESUMEN**

**Introducción.** El perfil sociosanitario y el contexto situacional que existe en los Centros Penitenciarios tiene una serie de características peculiares que hacen que la atención que prestan los profesionales enfermeros exija unas competencias específicas que permitan una mayor adecuación al puesto de trabajo. Debido a la escasa literatura sobre los perfiles de competencias de los profesionales enfermeros de los Centros Penitenciarios, sería aconsejable elaborar este perfil de competencias por las ventajas que aporta trabajar con un modelo de gestión por competencias; tanto para el desarrollo profesional como en la mejora de los resultados en términos de cuidados de enfermería administrados en el contexto de los Centros Penitenciarios

**Objetivo.** Diseñar el perfil de competencias de los profesionales enfermeros de los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid.

**Metodología.** Se trata de un estudio descriptivo de corte transversal usando la técnica del panel de expertos para la recolección de datos y posterior definición del puesto de trabajo y perfil de competencias. La población de estudio será los profesionales enfermeros de los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid.

**Palabras clave.** Perfil de competencias, enfermero/a, prisiones, centro penitenciario.

## **ABSTRACT**

**Introduction.** The socio-health profile and the situational context that exists in prisons has a series of peculiar characteristics that mean that the care provided by nursing professionals requires specific competences that allow for greater adaptation to the job. Due to the lack literature on the competence profiles of nursing professionals in prisons, it would be advisable to develop this competency profile given the advantages of working with competency-based management model, both for professional progress and in improving the results in terms of nursing care administered in the context of prisons

**Objective.** To design the competency profile of nursing professionals in prisons in the Community of Madrid.

**Methodology.** This is a descriptive cross-sectional study using the expert panel technique for data collection and subsequent definition of the job position and competence profile. The study population will be the nursing professionals of the prisons in the Community of Madrid.

**Keywords.** Competence profile, nurse, prisons, penitentiary centre.

## 1. INTRODUCCIÓN

La disciplina enfermera se desarrolla en múltiples y diversos ámbitos, atendiendo a las diferentes necesidades de la población, en este sentido, los cuidados administrados han ido evolucionando y ajustándose al ámbito donde son requeridos.

Para poder realizar estos cuidados, los profesionales enfermeros deben tener y desarrollar una serie de competencias que les permitan administrarlos en cada esfera, y en cada contexto, con calidad y de forma eficaz acorde con su puesto de trabajo.

En la actualidad para garantizar que se cumplan las exigencias del puesto de trabajo, se trabaja con perfiles de competencias. En este sentido el Modelo de Gestión por Competencias se considera de los más adecuados, siendo ahora mismo uno de los Modelos de Gestión más utilizado y sobre él que mayor investigación se está realizando, tanto en el contexto educativo como en el laboral <sup>1</sup>.

Uno de los ámbitos que quizás es más desconocido durante la formación enfermera universitaria, es el desarrollo de esta disciplina dentro de las Instituciones Penitenciarias.

Lo que nos ha llevado a plantearnos la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son las actividades y las competencias esenciales de los profesionales enfermeros que desempeñan su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid?* Para lo cual vamos a desarrollar los siguientes puntos.

### 1.1. La enfermería en Instituciones Penitenciarias

#### 1.1.1. Historia de la enfermería en las Instituciones Penitenciarias y marco legal

La primera documentación existente sobre la asistencia a los enfermos de las prisiones data de los siglos XVI y XVII, cuando Bernardino de Obregón crea la “Mínima Congregación de los Hermanos Enfermeros Pobres” o más conocida como Obregones que asistía a pobres y reclusos <sup>2</sup>.

Destacar que, Bernardino de Obregón, tuvo un impacto significativo en la modernización global de la enfermería por el progreso que aportó su desarrollo de las cuatro funciones de enfermería: asistencial, docente, gestión e investigación; así como que la curación respondiera al equilibrio físico, psíquico y social <sup>2,3</sup>.



Posteriormente ya en el siglo XIX, se decretan una serie de normas de índole humanitaria y progresista para dar una adecuada atención médica en las prisiones del territorio español, surgiendo así el concepto de “Sanidad penitenciaria”<sup>4</sup>.

En este mismo siglo el Reglamento de Prisiones de 1884 recoge la obligación de crear una enfermería dentro de las prisiones para una correcta asistencia y estancia de los reclusos enfermos sin llegar al traslado al hospital<sup>4</sup>.

En 1889 se publica el Real Decreto de 11 de Noviembre que reorganizó el Cuerpo de Empleados de Establecimientos Penales haciendo referencia legal de la profesión de enfermería en prisiones: “*se considerarán agregados a la sección sanitaria, los cirujanos practicantes, practicantes de farmacia, y personal subalterno de las enfermerías de las prisiones*”<sup>5</sup>.

Desde el fin de la Guerra Civil a la aprobación de la Constitución los reclusos reciben una asistencia sanitaria basada en la beneficencia<sup>2</sup>.

La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de Septiembre, General Penitenciaria, recoge en su Artículo 3 que: “*La Administración penitenciaria velará por la vida, integridad y salud de los internos*”. Y dedica el Capítulo III a la regulación de la asistencia sanitaria en las prisiones. Esta ley recoge aspectos como: establecer una dependencia de enfermería o la existencia de un Ayudante Técnico Sanitario<sup>6</sup>.

El Reglamento Penitenciario, aprobado por Real Decreto 1201/1981, de 8 de Mayo; enumera las funciones de enfermería y que actualmente se encuentran vigentes, aunque este Reglamento haya sido modificado en 1984 y en 1996<sup>2</sup>. En este último año, tras la aprobación del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, el Reglamento Penitenciario recoge aspectos como prestar una asistencia integral y garantizar una atención equivalente a la prestada extra penitenciaria<sup>7</sup>.

En 1989, se crea la Subdirección General de Sanidad Penitenciaria mediante el Real Decreto 148/1989 de 10 de Febrero, y se realizaron mejoras en la asistencia sanitaria; alguna de ellas fueron el aumento de las plantillas o la instauración de una asistencia continuada mediante un sistema de guardías<sup>5</sup>.

Posteriormente, en 1997, se funda la Sociedad Española de Sanidad Penitenciaria (SESP), se crea la Revista Española de Sanidad Penitenciaria, y más adelante el Grupo de Enfermería de la Sociedad Española de Sanidad Penitenciaria (GESESP), con el objetivo

de mejorar la calidad y el reconocimiento de la profesión tanto internamente como externamente al ámbito penitenciario <sup>2</sup>.

La Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, aprobada en 2003, recoge que la atención sanitaria de las Instituciones Penitenciarias será transferida a las Comunidades Autónomas con el objetivo de reducir las desigualdades y la cobertura entre los servicios de las prisiones y los del Sistema Nacional de Salud. Esto no se ha llevado a cabo salvo en las comunidades de Cataluña y País Vasco <sup>2</sup>. Otros cambios que se han producido fueron a través del Real Decreto 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; donde se acaba reconociendo el “Cuerpo de Enfermeros de Instituciones Penitenciarias” en vez del “Cuerpo de Ayudantes Técnicos Sanitarios de Instituciones Penitenciarias”, como se había estado llamando hasta entonces <sup>2</sup>.

Se observa que a partir de la década de los 70, se fue dando un cambio en el perfil socio-sanitario de la población reclusa debido al aumento de la drogadicción y enfermedades infectocontagiosas; además de la ya elevada prevalencia de trastornos de la salud mental <sup>8</sup>.

#### 1.1.2. Funciones y actividades de la enfermería penitenciaria

Actualmente las funciones de la enfermera en las Instituciones Penitenciarias están reguladas por el Reglamento Penitenciario de 1981 recogidas en su artículo 324, y son <sup>9</sup>:

- a) Acompañar al Médico en la visita de enfermería, en la consulta y en el reconocimiento de los ingresos, tomando nota de sus indicaciones para administrar personalmente los inyectables y demás tratamientos que aquel prescriba.*
- b) Realizar las curas que con arreglo a su titulación deba realizar.*
- c) Controlar los medicamentos y material e instrumental clínico-sanitario cuidando de que no se utilicen otros que los prescritos por el Médico.*
- d) Dirigir personalmente las operaciones de desinsectación y desinfección, ateniéndose a las indicaciones que reciba del Médico.*
- e) Llevar personalmente la documentación administrativa de la Enfermería y concretamente el archivo de historias clínicas, libros de reconocimiento, ficheros y demás que el servicio requiera.*

- f) *Acudir inmediatamente cuando sean requeridos por el Director o quien haga sus veces para el ejercicio de sus funciones*

Según el estudio del GESEP en 2008, la mayoría de los profesionales coinciden en que estas funciones “*se han quedado obsoletas y alejadas de la verdadera realidad*”. En este estudio los profesionales también reclaman una preparación técnica, un reconocimiento institucional y una cobertura legal para las funciones que se realizan realmente y posiblemente den lugar a controversias sobre sentencias judiciales actuales <sup>5</sup>.

Respecto a las funciones de enfermería que recoge la Ley 44/2003 de Ordenación de Profesiones Sanitarias, en la asistencial se realizan programas de prevención de enfermedades infecciosas, con una valoración enfermera para detectar enfermedades de transmisión sexual, VIH, hepatopatías; programas de vacunación frente a la gripe, hepatitis o tétanos, y también programas para el control de la tuberculosis. Los programas de deshabituación tabáquica, de mantenimiento con metadona o de intercambio de jeringuillas, están incluidos en los programas de reducción de daños o toxicomanías. Otro ejemplo es la preparación y reparto de medicación: antirretrovirales, patologías crónicas, tratamientos directamente observados (TDO) y psicótopos entre otros <sup>2</sup>.

Sobre la función docente, cabe mencionar que diversos centros penitenciarios colaboran con el Grado de Enfermería en la tutorización de alumnos de prácticas, también con la tutorización de futuros compañeros del cuerpo y la Educación para la Salud para los internos. También se realiza formación continuada, llevando a cabo sesiones clínicas, reuniones de trabajo, convenios con hospitales para cursos, seminarios o congresos <sup>2</sup>.

En relación a la función investigadora, se ha dado un aumento en este campo gracias a revistas como la Revista Española de Sanidad Penitenciaria aunque se siga manteniendo en menor medida la progresión investigadora lenta debida a que los profesionales que se dedican a la investigación son escasos y no reciben el apoyo necesario <sup>2</sup>.

Y en cuanto a la función gestora, se asume trabajo administrativo relacionado con la organización sanitaria como la redacción de informes, consultas externas al centro, historias clínicas y en algunos casos la responsabilidad de los almacenes de farmacia; por todo ello esta función se ve muy atenuada <sup>2</sup>.

### 1.1.2.1. Los cuidados en el ámbito penitenciario

Los profesionales sanitarios de los Centros Penitenciarios tienen como objetivo asegurar una atención correspondiente al del resto de la población en libertad <sup>2</sup>.

La atención a la salud penitenciaria se realiza en: 79 centros penitenciarios en España, siendo 69 dependientes del Ministerio del Interior; 2 hospitales psiquiátricos penitenciarios, 4 unidades de madres internas, 3 unidades externas y 37 Centros de Inserción Social (CIS). El equipo que presentan estos centros es multidisciplinar proporcionando una atención, continuada, universal, integral y básica; además el modelo corresponde con el de atención primaria <sup>10</sup>.

Por supuesto, no se puede olvidar el régimen privativo de libertad al que están sometidos los internos, que hace aún más especial la administración de estos cuidados <sup>2,11</sup>.

También cabe mencionar los conflictos éticos que se pueden plantear los profesionales enfermeros en este contexto y pueden afectar a los cuidados que proporcionan <sup>12</sup>.

Otros aspectos que influyen en la aplicación de cuidados es la barrera idiomática como consecuencia del aumento de la población extranjera reclusa, el bajo nivel cultural de la mayoría de los internos; o que para gran parte de estos, la entrada en prisión conlleva su primer contacto con la sanidad. Por otro lado también destaca la atención a las mujeres y a sus hijos menores de 3 años en estas circunstancias <sup>2,11</sup>.

### 1.1.2.2. Perfil sanitario de los internos

Respecto al perfil sanitario de los reclusos, las patologías más frecuentes son: VIH, hepatitis, tuberculosis, hipertensión, obesidad, diabetes, drogodependencia y trastornos de la salud mental; además del auge de las patologías crónicas <sup>2,11</sup>.

Otros aspectos característicos de este contexto que afectan al bienestar de esta población son el propio contexto penitenciario, las particularidades del régimen y particularidades legales; y la ya mencionada previamente, privación de libertad <sup>2,11</sup>.

Por lo que la formación de estos profesionales deberá ir enfocada a estos aspectos y a situaciones de autolesiones, ingesta de cuerpos extraños y la adherencia a distintos tratamientos entre otras <sup>11</sup>.

### 1.1.2.3. Requisitos de acceso y formación de los enfermeros y enfermeras en Instituciones Penitenciarias

Para acceder al Cuerpo de Enfermeros de Instituciones Penitenciarias se tiene que sacar plaza por un examen oposición y luego aprobar el periodo práctico.

Para poder presentarse a esta oposición se tiene que cumplir unos requisitos como, tener título de Diplomado Universitario o Grado en Enfermería, nacionalidad española o nacionalidad de los Estados Miembros de la Unión Europea, o ser cónyuge de español o de los nacionales de otros Estados miembros, además de no hallarse inhabilitado.

El temario que forma parte del examen abarca temas desde la Organización del Estado, Gestión del Personal y Derecho Administrativo General; pasando por Derecho Penitenciario hasta llegar a temas como Técnicas y habilidades de comunicación y relación interpersonal, Manejo de situaciones de conflicto, Relación de ayuda o Trabajo en equipo <sup>13</sup>.

En España solo la Universitat Ramon Llull ofrece el Título de Experto Universitario en Enfermería Penitenciaria, siendo la única formación especializada posgrado universitaria sobre este ámbito de nuestro país <sup>11</sup>.

Las actividades que realizan los profesionales enfermeros en cada ámbito requieren diferentes competencias, como también pasa en la esfera de las Instituciones Penitenciarias. De esta manera el modelo de gestión por competencias permite identificar, ordenar y conocer cómo tiene que ser la enfermera, en este caso, para un puesto determinado.

## 1.2. Modelo de gestión por competencias

El modelo de gestión por competencias es un sistema de organización que se centra en el puesto de trabajo y en las cualidades o características de la persona que lo lleva a cabo, observando que es aquello que lo distingue y que lo hace tener un rendimiento más eficiente<sup>1</sup>. A través de las competencias identificadas en aquellas personas que sobresalen, se pueden definir los requisitos necesarios para ese puesto laboral y así garantizar el mejor desempeño en ese puesto de trabajo. En definitiva, permite:

- A) Encontrar al individuo que mejor realizará las funciones y actividades de ese puesto de trabajo <sup>1,14</sup>.
- B) Comparar los distintos perfiles que existen para un mismo puesto <sup>1,14</sup>.
- C) Organizar planes de formación y desarrollo tanto sobre las competencias de los individuos como para la empresa en sí, a través de la evaluación del desempeño <sup>1,14</sup>.

La formación que ofrece este modelo define un aprendizaje al que se atiende de manera continua, que responde a la realidad del cambio permanente y que está estrechamente relacionado con la idea de competencia, aprendizaje de conocimientos y mejora de capacidades <sup>1</sup>.

### 1.2.1. Concepto de competencia

El primer registro en el que el término de competencia se muestra relacionado con el rendimiento profesional lo realiza David McClelland, que lo define como aquello latente en una persona que está relacionado de forma causal con el éxito de su actividad profesional; su objetivo era buscar que era lo que hacía que un profesional fuera excelente <sup>15</sup>.

Más adelante cronológicamente, Richard Boyatzis describe este término como *“característica subyacente de la persona, que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, actitudes o valores, en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta”* <sup>16</sup>. Spencer y Spencer también definieron “competencia” y recalcaron sobre la anterior definición tres apartados: característica subyacente, causa del excelente trabajo y estándar de efectividad con el fin de comparar las existentes competencias <sup>1,17</sup>.

En el ámbito de la profesión enfermera, también se han llevado a cabo definiciones de “competencia”:

M. Gómez del Pulgar: *“intersección entre conocimientos, habilidades, actitudes y valores, así como la movilización de estos componentes para transferirlos al contexto o situación real creando la mejor actuación/solución para dar respuesta a las diferentes situaciones y problemas que se planteen en cada momento, con los recursos disponibles”* <sup>18</sup>.

M.T. Argüello: *“la manifestación de un comportamiento que evidencia un dominio específico de un determinado contexto y situación, pudiendo ser evaluado y desarrollado en relación a un criterio previamente definido para ese comportamiento”*<sup>1</sup>.

También cabe mencionar el Proyecto Tuning que además de definir este término, lo divide en competencias genéricas o transversales y competencias específicas. Aplicadas al campo laboral, las primeras son las competencias comunes y universales de todos los perfiles de las personas que componen una organización. Y las competencias específicas hacen referencia a un perfil para un puesto determinado. Este proyecto se centró en las competencias adquiridas durante la formación universitaria y permitiendo la comparación entre varios modelos de formación; además, entendiendo las competencias como resultado del aprendizaje se incluyeron en los planes de estudio como objetivos y método de evaluación<sup>1,19</sup>.

Volviendo a la disciplina enfermera, y sabiendo que hay múltiples escenarios donde desarrollar los cuidados, hay una serie de competencias de esta profesión que serán genéricas e iguales a todos los profesionales y otras que serán específicas dependiendo del ámbito donde se impartan los cuidados.

En 2004, la Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) publicó el Libro Blanco de Enfermería, el cual recoge las competencias generales de las enfermeras<sup>20</sup>:

- *“Competencias asociadas con los valores profesionales y la función de la enfermera. Primordialmente significa proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad y ejercer con responsabilidad y excelente profesionalidad tanto en las actividades autónomas como en las interdependientes.”*
- *“Competencias asociadas con la práctica enfermera y la toma de decisiones clínicas. Supone entre otros, emitir juicios y decisiones clínicas sobre la persona sujeto y objeto de cuidados, que deben basarse en valoraciones integrales, así como en evidencias científicas. Significa también mantener la competencia mediante la formación continuada.”*
- *“Capacidad para utilizar adecuadamente un abanico de habilidades, intervenciones y actividades para proporcionar cuidados óptimos. Supone*

*realizar valoraciones, procedimientos y técnicas con pleno conocimiento de causa, destreza y habilidad excelentes y con la máxima seguridad para la persona que lo recibe y para uno mismo. Estaría también en este apartado todas las intervenciones de enfermería ligadas a la promoción de la salud, la educación sanitaria, etc.”*

- *“Conocimiento y competencias cognitivas. Significa actualizar los conocimientos y estar al corriente de los avances tecnológicos y científicos, cerciorándose que la aplicación de estos últimos son compatibles con la seguridad, dignidad y derechos de las personas.”*
- *“Competencias interpersonales y de comunicación (incluidas las tecnologías para la comunicación). Supone proporcionar la información adaptada a las necesidades del interlocutor, establecer una comunicación fluida y proporcionar un óptimo soporte emocional. También significa utilizar sistemas de registro y de gestión de la información utilizando el código ético, garantizando la confidencialidad.”*
- *“Competencias relacionadas con el liderazgo, la gestión y el trabajo en equipo. Supone capacidad para trabajar y liderar equipos y también garantizar la calidad de los cuidados a las personas, familias y grupos, optimizando los recursos.”*

Respecto a las competencias específicas, como se ha mencionado anteriormente, dependerán del puesto de trabajo y constituyen el perfil de competencias <sup>1,19</sup>.

### 1.2.2. Perfil de competencias

Para entender este concepto, se va a definir previamente “puesto de trabajo”: *“conjunto de funciones, de las que se derivan unas actividades y de estas un conjunto de tareas”*; y también queda contemplado dentro de una jerarquía dentro de la organización, títulos académicos y otras exigencias <sup>1</sup>.

El concepto de perfil de competencias queda definido como la agrupación de diversas competencias, apropiadas para un específico puesto de trabajo, que también permitirá la evaluación del profesional que desempeñe dicho puesto <sup>21</sup>.

Para poder establecer un perfil de competencias, hay que describir el puesto de trabajo en cuestión, ya que de este dependerán las competencias del perfil. Siendo un puesto de



trabajo: una agrupación de funciones que darán lugar a unas actividades y estas a un grupo de tareas; además de tener definido su posición jerárquica, su relación con otros puestos y sus condiciones exigibles. El puesto de trabajo también queda marcado por aquellos objetivos, valores, misión y visión de la organización a la que pertenezca <sup>1</sup>.

Unos de los perfiles más desconocidos posiblemente sea el de los profesionales enfermeros en las Instituciones Penitenciarias. Recientemente, en 2020, el Consejo General de Enfermería y el Instituto Español de Investigación Enfermera publicaron un documento de trabajo: “Marco de Competencias de la Enfermera /o en el ámbito de los cuidados en Instituciones Penitenciarias” el cual tiene como uno de sus objetivos “*establecer el perfil de competencias de la/el Enfermera/o en el ámbito de los cuidados en Instituciones Penitenciarias*”. Los resultados fueron publicados en ese mismo documento como: “*establecimiento de las “competencias en términos de demostraciones o resultados de aprendizaje” relacionados con cada Unidad competencial*”; entendiéndose unidad competencial como la relación entre las funciones de los profesionales y “*demonstraciones o resultados de aprendizaje*”. La metodología que se empleó fue el trabajo con expertos y se siguió como referencia el diseño y resultados que se obtuvieron de escalas como la ECOEnfObsGin, que se mencionan en dicho documento <sup>22</sup>.

### **1.3. Justificación**

Tras haber realizado una búsqueda bibliográfica sobre el tema que nos ocupa en diversas bases de datos, no se halló evidencia sobre la existencia del perfil de competencias específico del enfermera/o de Instituciones Penitenciarias de la Comunidad de Madrid; por lo que se decidió ampliar la búsqueda mediante otro motor de búsqueda usando una pregunta abierta; dio como resultado la recuperación del documento de trabajo: “Marco de Competencias de la Enfermera /o en el ámbito de los cuidados en Instituciones Penitenciarias” <sup>22</sup>.

Si bien es cierto que el documento mencionado anteriormente tiene identificadas una serie de intervenciones y competencias, no se conoce de forma específica el perfil de competencias de los y las enfermeras que desempeñan ese puesto de trabajo en las Instituciones Penitenciarias en la Comunidad de Madrid.

La elaboración del perfil de competencias de los profesionales enfermeros de la Comunidad de Madrid permitirá trabajar con un número de competencias que sea asequible para establecer planes de desarrollo de aquellas competencias que los profesionales identifiquen como esenciales, y de esta manera garantizar un mayor desarrollo en las funciones de las y los enfermeros que desempeñan su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios del territorio de la Comunidad de Madrid.

Por todo lo expuesto nos planteamos la pregunta de investigación expuesta previamente:  
*¿Cuáles son las actividades y las competencias esenciales de los profesionales enfermeros que desempeñan su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid?*

## **2. OBJETIVOS**

Los objetivos que nos planteamos para responder a la pregunta de investigación son:

### **2.1. Objetivo general**

Diseñar el perfil de competencias de los profesionales enfermeros de los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar las actividades más importantes que realizan los profesionales enfermeros de los Centros Penitenciarios en la Comunidad de Madrid.
- Identificar las competencias necesarias para realizar dichas actividades.

### 3. MÉTODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio

Desde un enfoque cuantitativo planteamos un estudio descriptivo de corte transversal, mediante la técnica de consenso a través de paneles de expertos.

#### 3.2. Ámbito y población de estudio

El estudio se circunscribe a la Comunidad de Madrid. La población de estudio está constituida por los profesionales enfermeros y enfermeras, que prestan sus servicios en los 7 Centros Penitenciarios (en adelante CP) que están en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid (en adelante CAM). Dicha población está compuesta por un total de 82 profesionales enfermeros distribuidos en los 7 CP (Tabla 1). Los datos de la distribución de los profesionales enfermeros han sido extraídos del portal de transparencia<sup>23</sup>.

Centro Penitenciario	Profesionales Enfermeros	Porcentaje del total
<b>CP Madrid I- Alcalá de Henares Mujeres</b>	7	8.54%
<b>CP Madrid II- Alcalá de Henares</b>	11	13.41%
<b>CP Madrid III- Valdemoro</b>	13	15.85%
<b>CP Madrid IV- Navalcarnero</b>	12	14.63%
<b>CP Madrid V- Soto del Real</b>	14	17.07%

<b>CP Madrid VI- Aranjuez</b>	13	15.85%
<b>CP Madrid VII- Estremera</b>	12	14.63%
<b>TOTAL</b>	82	100%

*Tabla 1: Población de Estudio (Elaboración propia)*

### 3.2.1. Criterios de inclusión

- Ser diplomado o graduado en Enfermería.
- Desempeñar su puesto de trabajo en los CP del territorio de la CAM.
- Tener 1 año o más de experiencia como profesional enfermero en un CP del territorio de la CAM.
- Estar en activo en durante la recogida de datos.

### 3.2.2. Criterios de exclusión

- No ejercer en un CP del territorio de la CAM.
- Estar en periodo de baja o excedencia durante la recogida de datos.
- Llevar menos de un año de actividad laboral de forma continuada.

### 3.2.3. Selección de los participantes

Consideramos que el tamaño de la población diana es asequible para la recogida de datos, el grupo de estudio estará formado por toda la población diana que cumple los criterios de inclusión y exclusión.

### 3.3. Variables de estudio

Las variables del estudio se muestran en la Tabla 2:

<b>Nombre de la variable</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Escala de la variable</b>
<b>Edad</b>	Cuantitativa discreta	Años
<b>Sexo</b>	Cualitativa nominal	Hombre Mujer
<b>Experiencia laboral en CP de la CAM</b>	Cuantitativa discreta	Años
<b>Categoría profesional</b>	Cualitativa nominal	Supervisor/a Enfermero/a
<b>Estudios posgrado</b>	Cualitativa nominal	Máster Doctorado EIR
<b>Actividades del profesional enfermero de los CP en la CAM</b>	Cualitativa nominal	Funciones y actividades de mayor importancia que debe saber realizar un profesional enfermero de los CP de la CAM
<b>Competencias del profesional enfermero de los CP en la CAM</b>	Cualitativa nominal	Características, aptitudes, atributos, cualidades, capacidades de mayor importancia que debe tener un profesional enfermero de los CP de la CAM

*Tabla 2: Descripción de las variables de estudio (Elaboración propia)*

### **3.4. Procedimientos e instrumentos para la recogida de datos**

#### **3.4.1. Instrumentos y técnicas**

Los datos de los participantes se recogerán mediante la técnica de consenso denominada panel de expertos, dicha técnica es una de las más utilizadas para la elaboración de perfiles de competencias<sup>1</sup>. El panel de expertos tendrá como finalidad llegar, a través del consenso entre los participantes, a la selección de actividades y competencias que consideran más importantes que deben poseer los profesionales enfermeros de los CP del territorio de la CAM.

También necesitaremos:

- Cuestionario sociolaboral, en el que se recogerán todas las variables: sexo, edad, años de experiencia, estudios posgrado y categoría profesional (Anexo 1).

Material para elaborar el perfil:

- Documento de trabajo I, de trabajo individual, se necesitará uno por participante. El anverso constará de varios enunciados. Se cumplimentará enumerando las 8 actividades que el participante considere más importantes que debe realizar en su puesto de trabajo. El reverso se cumplimentará enumerando las 8 competencias que el participante considere más importantes para desempeñar su puesto de trabajo (Anexo 2).
- Documento de trabajo II, de trabajo en equipo, se necesitará uno por equipo. Seleccionando mediante el consenso, en el anverso se enumerarán las 7 actividades que los miembros del equipo consideren más importantes y en el reverso se enumerarán las 7 competencias (Anexo 3).
- Bolígrafos para poder cumplimentar los cuestionarios, uno por participante.
- Tarjetas, de tamaño 15x10.5 cm, se necesitarán 14 por equipo. 7 tarjetas serán para escribir en cada una, una actividad de las que han sido seleccionadas por el equipo; y las otras 7 tarjetas serán para escribir en cada una, una competencia de las que han sido seleccionadas por el equipo.
- Pared lisa, para poder aplicar pegamento en spray y pegar las tarjetas. Esta pared estará dividida en dos partes; una con el título “puesto de trabajo”, donde se pegarán las tarjetas con las actividades; y otra con el título “perfil de competencias” donde se pegarán las tarjetas con las competencias.

- Pegamento en spray, para dejar fijas las tarjetas en la pared.
- Rotuladores de dos colores (rojo y negro), 2 por equipo. Servirán para escribir las actividades de un color (rojo) y las competencias en otro (negro).

### 3.4.2. Formación de grupos

Los grupos para los paneles de expertos tendrán 21 participantes y se formarán manteniendo la proporción que representan los profesionales de cada CP respecto al total de profesionales, de acuerdo con el siguiente grupo modelo que se puede observar en la tabla 3, de tal forma que se harán 4 grupos y los paneles expertos se realizarán en 2 días:

Centro penitenciario	Porcentaje sobre el total	Participantes en el grupo de 21
CP Madrid I- Alcalá de Henares mujeres	8.54%	1.7 →2
CP Madrid II- Alcalá de Henares	13.41%	2.81→3
CP Madrid III- Valdemoro	15.85%	3.32→3
CP Madrid IV- Navacarnero	14.63%	3.07→3
CP Madrid V- Soto del Real	17.07%	3.58→4
CP Madrid VI- Aranjuez	15.85%	3.32→3
CP Madrid VII- Estremera	14.63%	3.07→3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>

*Tabla 3: Participantes por CP por panel de expertos (Elaboración propia)*



### 3.4.3. Procedimientos

Nos pondremos en contacto con los supervisores de enfermería de cada CP mediante un correo electrónico (Anexo 4) en el que se solicitará una reunión presencial; que tendrá lugar el día 4 o 5 de abril de 2024, acudirán el día que mejor se adapte a sus horarios, a las 10:00 en el Seminario X de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Madrid.

En esta reunión se les informará:

- de los objetivos del proyecto de investigación.
- del carácter voluntario del proyecto.
- de la garantía del anonimato.
- de cómo se llevará a cabo explicando en que consiste la técnica de consenso del panel de expertos.
- de que necesitamos su colaboración para que los días 4 y 5 de junio del 2024 tanto por la mañana como por la tarde, los profesionales puedan asistir al panel de expertos fuera de su horario de trabajo.
- De la importancia de facilitar la asistencia del número de enfermeros y enfermeras en cada jornada de participación en los paneles expertos.
- y se les invitará también a participar como miembros de los grupos de experto.

Además esta reunión tiene como objetivo que se nos faciliten los correos de los posibles participantes y se les ofrezca nuestro contacto para que aquellos que quieran participar se pongan en contacto con nosotros, cumpliendo siempre los criterios de inclusión y exclusión.

Cuando se llegue a este punto y habiendo concretado los asistentes de cada grupo, se ofrecerá un folleto informativo de las sesiones (Anexo 5).

Se realizará la técnica del panel de expertos 4 veces, una con cada grupo los días 4 y 5 de junio de 2024 en el Aula II de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Madrid, 2 en turno de mañana y 2 en turno de tarde para facilitar la asistencia de todos los profesionales.

Estos días el procedimiento será el siguiente:

- Se recibirá y se dará la bienvenida a los participantes.

- Se explicarán todas las condiciones a las que se comprometen al estar presentes: voluntariedad, integridad y anonimato
- Se pasará el cuestionario sociolaboral para que se cumplimente, informando de que los datos serán confidenciales y solo utilizados en este estudio.
- Se realizará un taller formativo sobre: el modelo de gestión por competencias, el puesto de trabajo y el perfil de competencias
- Y tras un descanso se desarrollará el panel de expertos.

El panel de expertos se dividirá en 3 partes, explicadas a continuación.

La primera parte consiste en una reflexión individual durante 20 minutos con ayuda del *Documento de trabajo I* (Anexo 2). Deberán ser cumplimentado, anverso y reverso, con 8 actividades y 8 competencias, respectivamente, las que cada participante considere más importantes para desempeñar su puesto de trabajo.

En la segunda parte, se formarán equipos constituidos por 5 participantes cada uno. A cada equipo se le proporcionará el *Documento de trabajo II* (Anexo 3), que habrá de cumplimentarse con 7 actividades y 7 competencias que se seleccionen por consenso entre todos los miembros del equipo.

Estas actividades y competencias no se podrán seleccionar por votación, ni usar el argumento de un particular. Cada participante hará una exposición de su selección y cuando hayan acabado todos los miembros del equipo, mediante consenso, seleccionarán las actividades y competencias más importantes para desempeñar su puesto de trabajo. Durará 40 minutos.

Una vez concluida la segunda parte y de forma previa a la tercera, se repartirán 14 tarjetas por equipo y se pedirá que en cada una de las tarjetas se escriba con letra legible una actividad (con rotulador rojo) o competencia (con rotulador negro); de tal manera que tendrán las 7 actividades y 7 competencias seleccionadas en su equipo cada una en una tarjeta.

En esta tercera parte, en una única pared común para todos los equipos, cada uno de ellos pegará todas las tarjetas de actividades a un lado de la pared bajo el rótulo “Puesto de trabajo” y todas las tarjetas de competencias al otro lado bajo el rótulo “Perfil de competencias”. A continuación se retirarán todas las que se encuentren repetidas dejando una que quedará como representación y con el número de grupos que la ha seleccionado.

Finalmente entre todos los participantes del panel se deberán seleccionar 6 actividades y 6 competencias, que son las que finalmente quedarán expuestas en la pared y formarán parte de las actividades del puesto de trabajo y de las competencias del perfil de competencias. La duración de esta última parte será de 60 minutos.

En la tabla 4 se presenta los días de los paneles de expertos y orden de actividades (tabla 4):

---

<b>4 y 5 de junio. Programación de panel de expertos</b>
Bienvenida y presentación
Taller formativo
Descanso
Panel de expertos: parte 1
Panel de expertos: parte 2
Panel de expertos: parte 3
Agradecimientos y despedida

---

*Tabla 4: Días de los paneles de experto y orden de actividades (Elaboración propia)*

Por otro lado, para completar la información del perfil de competencias se realizará, un cuestionario que se enviará, junto con una invitación para participar en el estudio, a 5 profesionales médicos, 3 profesionales psicólogos y trabajadores sociales y 5 reclusos de cada CP. Estos serán seleccionados al azar. El cuestionario estará compuesto por las variables sociolaborales y dos preguntas abiertas en las que tendrán que seleccionar las 4 actividades y 4 competencias que consideren más importantes en los profesionales enfermeros de los CP del territorio de la CAM .

Tras la recogida de datos, se procederá a su análisis.

### **3.5. Aspectos éticos**

Todos los participantes serán informados de los propósitos y objetivos de esta investigación, por lo que también se informará que los datos serán tratados con confidencialidad y de manera anónima de acuerdo con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>24</sup>.

#### **4. PROPUESTA DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se llevará a cabo un análisis descriptivo de los datos obtenidos de los 4 grupos.

Las variables cuantitativas se analizarán calculando la media acompañada de su desviación estándar.

Las variables cualitativas serán analizadas a través de las frecuencias absolutas y relativas.

Para la elaboración del perfil se tendrán en cuenta la frecuencia de selección de cada actividad y competencia de los paneles de expertos; además se podrá complementar el perfil con las frecuencias de los resultados de los cuestionarios realizados a los profesionales médicos, psicólogos, trabajadores sociales, así como a los internos.

## **5. CONCLUSIONES**

Los profesionales del Cuerpo de Enfermeros de Instituciones Penitenciarias tienen unas competencias comunes a todos los profesionales enfermeros y otras específicas para el contexto especial que pueden ser los CP y que son necesarias para los cuidados que se requieren en este ámbito, de ahí la necesidad de elaborar su perfil de competencias.

Como se ha visto en este trabajo, los profesionales enfermeros en los CP tendrán que atender a una población que está en un contexto de limitación de libertad; tendrán que administrar cuidados en unas condiciones de seguridad exigentes y tendrán que prestar atención a diversos perfiles sanitarios que abarcan desde situaciones de drogodependencia, urgencias, pasando por trastornos de la salud mental y patologías crónicas, llegando hasta el tratamiento de enfermedades transmisibles cuya prevalencia en los CP es mayor que en la población en situación de libertad. Sin olvidarnos de los conflictos éticos que se les puede presentar a estos profesionales.

La elaboración de este perfil facilitaría la identificación de los requisitos necesarios para desempeñar este puesto de trabajo; también facilitará la evaluación del desempeño y elaboración de planes de formación y desarrollo de competencias. Sin duda, el desarrollo de este perfil será un avance para ofrecer cuidados de mayor calidad en los CP.

La elaboración del perfil de competencias facilita la evaluación del desempeño del profesional, permite identificar si se están obteniendo los resultados adecuados, y si se debe o no a la falta de desarrollo de alguna de las competencias consideradas clave incluidas en el perfil y de esta manera observar sus áreas de mejora.

Debido a que la selección de estos profesionales no se realiza, en estos momentos, en base al modelo de gestión por competencias, pues la asignación de este puesto de trabajo es por un examen oposición, el perfil de competencias será provechoso en la evaluación del desempeño en este caso; hasta que se cambie el modelo de gestión o de acceso a este puesto laboral.

### **5.2. Ventajas y limitaciones del estudio**

Una ventaja que se observa en este estudio es, la línea innovadora, ya que en el resto de Comunidades Autónomas aún no ha sido elaborado, ni a nivel nacional. De esta forma,

este estudio puede servir de referente para desarrollar el perfil de competencias en otras Comunidades Autónomas o incluso para el desarrollo a nivel nacional.

También queremos incluir como un factor muy enriquecedor el ejercicio de reflexión y autocrítica que realizarán los profesionales sobre sus competencias y su ejercicio laboral, refiriéndonos a la comparación que pueden hacer sobre el ideal y su realidad profesional como una autoevaluación y oportunidad de mejora; todo ello a la vez que se elabora el perfil de competencias.

Los resultados de este estudio, si bien es cierto que no pueden ser extrapolables al resto de comunidades o a nivel nacional, sospechamos que pueden ser resultados parecidos. De esta manera solo se podría trabajar con este perfil en los CP del territorio de la CAM.

Otra limitación que encontramos es la falta de estudios de investigación previos sobre este tema que nos permita comparar nuestros resultados con los de otros estudios.

### **5.3. Propuesta de futuras líneas de investigación**

Una vez llevado a cabo este proyecto, sería recomendable continuar con futuras líneas de investigación encaminadas a:

- Validar este perfil de competencias, habría que comprobar si estas competencias seleccionadas realmente se identifican con los mejores profesionales.
- Desarrollar el perfil de competencias en otras Comunidades Autónomas e incluso a nivel nacional.
- Evaluar la efectividad de los programas de formación o de desarrollo específicos para estos profesionales y para este perfil.
- Desarrollar herramientas que permitan evaluar estas competencias.
- Elaborar diccionarios de competencias específicos para esta disciplina.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, me gustaría agradecer por su esmerada atención, dedicación y paciencia a la Dra. María Teresa Argüello. No hubiera sido posible la realización de este trabajo de fin de grado sin su supervisión y apoyo. También quería agradecerle por hacer de este desarrollo una experiencia única y provechosa para mí.

Por supuesto, no puedo dejar de dar las gracias a mis padres; por haber sabido aguantarme y apoyarme incondicionalmente. Por todo lo que me han enseñado de la vida.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Argüello López MT. Desarrollo del perfil de competencias del tutor de las prácticas clínicas en Enfermería. Madrid: UAM; 2016.
2. Carrasco-Baún H. Enfermería penitenciaria: marco legal y realidad asistencial. Rev. Esp. Sanid. Penit. 2017; 19: 3-13.
3. García Martínez AC, García Martínez MJ. Causa de beatificación y canonización de Bernardino de Obregón. Un enfermero reformador del siglo XVI [Internet]. Portal Híades; 2009. Disponible en: [http://www.portalhiades.com/A\\_PHS/Otros%20enlaces/F\\_CANONIZACION/CANONIZACION.html](http://www.portalhiades.com/A_PHS/Otros%20enlaces/F_CANONIZACION/CANONIZACION.html)
4. Leiva-Tapia J. La Sanidad en los presidios del Reino: Real Ordenanza General de presidios de 1834. Rev. Esp. Sanid. Penit. 2015; 17(3): 75-81.
5. Grupo de Trabajo de Enfermería de la Sociedad Española de Sanidad Penitenciaria. Realidad laboral y profesional de la enfermería de las prisiones españolas. Opinión de los profesionales. Barcelona: Sociedad Española de Sanidad Penitenciaria; 2008.
6. Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Boletín Oficial del Estado, número 239, (5 de octubre de 1979).
7. Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. (Boletín Oficial del Estado, número 40, de 15 de febrero de 1996).
8. Martínez-Delgado MM. Estandarización de los cuidados de enfermería en los pacientes ingresados en un centro penitenciario. Rev. Esp. Sanid. Penit. 2014; 16(1): 11-19.
9. Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. (Boletín Oficial del Estado, número 149, de 23 de junio de 1981).
10. Organización Colegial de Enfermería, Consejo General. Resolución nº 13/2019, de 18 de diciembre de 2019, por la que se ordenan determinados aspectos del ejercicio profesional de la enfermera/o en el ámbito de los cuidados en Instituciones Penitenciarias. 2019. Disponible en: [https://www.ieinstituto.es/component/rsfiles/descargar-archivo/archivos?path=resoluciones%252Fresol\\_13-2019-cuidados-instituciones-penitenciarias.pdf&Itemid=3712](https://www.ieinstituto.es/component/rsfiles/descargar-archivo/archivos?path=resoluciones%252Fresol_13-2019-cuidados-instituciones-penitenciarias.pdf&Itemid=3712)

11. Sánchez-Roig M, Coll-Cámara A. La enfermería penitenciaria y su formación. *Rev. Esp. Sanid. Penit.* 2016; 18:110-119.
12. González-Gálvez P, Sánchez-Roig M, Coll Cámara A, Canet Vélez O, Roca Llobet J. Conflictos éticos en la atención de enfermería en el contexto penitenciario. *Rev. Esp. Sanid. Penit.* 2018; 20(3): 95-102.
13. Ministerio del Interior. Cuerpo de Enfermeros de Instituciones Penitenciarias. Temario [Internet]. Disponible en: <https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/empleo-publico/oposiciones/cuerpos-de-instituciones-penitenciarias/cuerpo-de-enfermeros-de-instituciones-penitenciarias/>
14. Pacherez Riva J, Marrufo Fernández G. Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. *Cienc. Lat. Rev. Cienc.* 2020; 2: 1594-1622.
15. McClelland DC. Testing for competence rather than for “intelligence”. *Amer. Psycho.* 1973; 28(1): 1-14.
16. Boyatzis RE. *The competent manager: A model for effective performance*, J.Wiley & Sons, Inc., New York. 1982.
17. Spencer LM, Spencer SM. *Competence at work: models for superior performance*; New York: Wiley; 1993.
18. Gómez del Pulgar M. *Evaluación de Competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior: un instrumento para el Grado en Enfermería*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid; 2011.
19. González J, Wagenaar R, Van Der Meer I, Beneitone P. *Proyecto Tunning*. España: Programa Sócrates y Tempus; 2004.
20. Battaner Arias E, Sánchez Pozo A, García Román A, Rodríguez Sánchez F. *Libro Blanco de Enfermería* [Internet]. ANECA Web, 2004. Disponible en: <https://enfermeria.top/doc/aneca-libro-blanco-enfermeria.pdf>
21. Pavié A. Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP.* 2011; 14(1): 67-80.
22. *Marco de Competencias de la Enfermera/o en el ámbito de los cuidados en Instituciones Penitenciarias*. Consejo General de Enfermería. Instituto Español de Investigación Enfermera. 2020.

23. Portal de la transparencia. Administración General del Estado. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Personal funcionario. 2022. Disponible en:  
[https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MINT.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MINT.html)
24. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, número 294, (6 de diciembre de 2018).

## ÍNDICE DE ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO DE VARIABLES SOCIOLABORALES

*Cuestionario sociolaboral*

Cumplimente la siguiente información con sus datos. Recuerde que no debe poner nada que le pueda identificar.

Sexo:	Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>	Edad:
N.º de años trabajados en Centros Penitenciarios:			
Estudios posgrado:	Máster <input type="checkbox"/>	Doctorado <input type="checkbox"/>	EIR <input type="checkbox"/>
Categoría profesional:	Supervisor/a <input type="checkbox"/>	Enfermero/a <input type="checkbox"/>	

## ANEXO 2: DOCUMENTO DE TRABAJO I: SELECCIÓN INDIVIDUAL

Anverso:

*Panel de Expertos: Parte Individual*

Este documento es anónimo, no debe poner ningún dato que le pueda identificar.

Por favor, reflexione detenidamente sobre las cuestiones planteadas a continuación.

Dispone de 20 minutos para elaborar el ejercicio.

Enumere las 8 actividades más importantes que usted considera que debe realizar en su puesto de trabajo:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

Reverso:

*Panel de Expertos: Parte Individual*

Enumere las 8 competencias que considera más importantes que necesitan los/as enfermeros/as para desempeñar su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

## ANEXO 3: DOCUMENTO DE TRABAJO II: SELECCIÓN EN EQUIPO

Anverso

*Panel de Expertos: Parte de Equipo*

Este documento es anónimo, recuerden que no deben poner ningún dato que les pueda identificar.

Por favor, lean atentamente las siguientes indicaciones:

- Reflexionen sobre las cuestiones planteadas a continuación.
- Alcanzen una respuesta de equipo mediante el consenso.
- No deberán imponer su criterio.
- Se debe escuchar a todos los miembros del equipo.
- No se votarán las opciones que se deseen, se deben debatir.

Disponen de 40 minutos para elaborar el ejercicio.

Enumeren las 7 actividades más importantes que ustedes consideren que deben realizar en su puesto de trabajo:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Reverso:

*Panel de Expertos: Parte de Equipo*

Enumeren las 7 competencias que consideran más importantes que necesitan los/as enfermeros/as para desempeñar su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.



## **ANEXO 4: CORREO ELECTRÓNICO A LOS/AS SUPERVISORES/AS**



Estimados/as compañeros/as:

Somos un grupo de investigadores de la Universidad Autónoma de Madrid que necesitamos de su valiosa colaboración y asistencia para realizar un estudio con el objetivo de elaborar el perfil de competencias de los enfermeros y las enfermeras cuyo puesto de trabajo se desarrolla en el ámbito de los Centros Penitenciarios del territorio de la Comunidad de Madrid.

Agradecemos previamente su amabilidad y colaboración y les citamos el próximo día 4 o 5 de abril de 2024, el que mejor se adapte su agenda, a las 10:00 en el seminario X de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Madrid para informarles con mayor profundidad y detalle del proyecto de investigación. Rogamos nos confirmen su asistencia.

¡Muchas gracias de antemano!

Grupo de investigación Enfermería UAM

## ANEXO 5: FOLLETO INFORMATIVO

**ELABORACIÓN  
PERFIL DE  
COMPETENCIAS  
ENFERMERO/AS DE  
LOS CENTROS  
PENITENCIARIOS  
EN LA COMUNIDAD  
DE MADRID**

**4 y 5 de junio de 2024**  
Aula II Facultad de  
Medicina

**Programa:**

- 9:00- Bienvenida y presentación
- 9:10- Taller del Modelo de Gestión por competencias
- 10:30- Descanso
- 11:00- Panel de expertos
- 13:30- Agradecimientos y despedida
- 16:00- Bienvenida y presentación
- 16:10- Taller del Modelo de Gestión por competencias
- 17:30- Descanso
- 18:00- Panel de expertos
- 20:30- Agradecimientos y despedida

**Gestión por Competencias**

**¿Qué es una competencia?**

**Puesto de trabajo**

**Perfil de competencias**

Para contactar con el equipo de investigación:  
[marta.figueroaa@estudiante.uam.es](mailto:marta.figueroaa@estudiante.uam.es)

**Enfermería  
UAM**

## ANEXO 6: CUESTIONARIO PARA COMPLEMENTAR EL PERFIL

### *Cuestionario complementario*

Cumplimente la siguiente información con sus datos. Recuerde que no debe poner nada que le pueda identificar.

Sexo:	Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>	Edad:
Estudios:			
Trabajador del Centro Penitenciario <input type="checkbox"/>		Interno <input type="checkbox"/>	
En caso de ser trabajador del Centro Penitenciario, especifique su disciplina:			

Enumere las 4 actividades más importantes que usted considera que debe saber hacer un/a enfermero/a de los Centros Penitenciarios:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Enumere las 4 competencias más importantes que usted considera que debe poseer un/a enfermero/a de los Centros Penitenciarios:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

