



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud

Licenciatura en Enfermería

*“Factores que influyen en la participación de la
Formación continua de los enfermeros y
Licenciados del Hospital Bouquet Roldán,
Período “Mayo - Octubre 2022”*

T E S I S

PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA

Autora: **BARRERA ADRIANA**

Legajo: **100.049**

Directora de Tesis: **LIC. TIERZO EMELINA**

Neuquén, Diciembre 2022

➤ **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS que me ha acompañado en los momentos difíciles dándome fortaleza para seguir adelante y permitiéndome llegar a este momento tan especial de mi vida.

A mi madre Isabel, que a pesar de nuestras diferencias es un ejemplo de lucha en mi vida.

A mi familia, Lourdes, Facu, Mateo, los Chipis... que son el pilar más importante, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

A Adrián, que llegó a mi vida en el momento justo.

A mi Profesora Lic. Emelina Tierzo, mi Directora de Tesis, por su gran calidad humana, responsabilidad y dedicación como docente.

RESUMEN

El presente trabajo estableció como objetivo de estudio determinar los factores que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán. La problemática destacó que la formación continua se vuelve un componente integral del desarrollo profesional dada la relevancia que aporta a los profesionales de la salud la constante actualización y desarrollo de sus componentes dentro de su entorno laboral y cuyo objetivo principal es contribuir a la mejora continua de los servicios, brindar cuidados seguros para los usuarios. La metodología utilizada contó con un enfoque cuantitativo, y descriptivo para abordar a una muestra poblacional de 68 participantes, es decir, licenciados en enfermería y técnicos, del hospital señalado. Las conclusiones indicaron que los factores personales, ligados a la cuestión familiar, influyen positivamente para que éstos puedan incursionar en la formación continua. También se encontró que los factores profesionales actuales, como las posibilidades y facilidades que ofrece el establecimiento, así como una intensa carga laboral representan barreras de acceso a la formación continua. Finalmente, se halló que los factores motivacionales como posibilidades de ascenso escalafonario, así como las posibilidades de mejoras en los procesos de trabajo constituyen elementos que coadyuvan a dar continuidad a la formación permanente.

Palabras clave: factores personales, profesionales, motivacionales, formación continua.

ABSTRACT

The present work established as a study objective to determine the factors that influence the participation in continuous training of nurses and graduates of the Bouquet Roldan Hospital. The problem highlighted that continuous training becomes an integral component of professional development given the relevance that the constant updating and development of its components within their work environment brings to health professionals and whose main objective is to contribute to the continuous improvement of services, provide safe care for users. The methodology used had a quantitative and descriptive approach to address a population sample of 68 participants, that is, graduates in nursing and technicians, from the indicated hospital. The conclusions indicated that the personal factors linked to the family issue have a positive influence so that they can venture into continuous training. It was also found that current professional factors such as the possibilities and facilities offered by the establishment, as well as an intense workload represent barriers to access to continuous training. Finally, it was found that the motivational factors such as possibilities of promotion in the ranks, as well as the possibilities of improvements in the work processes constitute elements that contribute to give continuity to permanent training.

Keywords: personal, professional, motivational factors continuous training.

CAPÍTULO I:
APROXIMACIÓN AL
OBJETO DE ESTUDIO



INDICE

INTRODUCCIÓN	1
Origen y planteamiento del problema.....	3
OBJETIVOS	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
ESTADO DEL ARTE.....	7
MARCO TEÓRICO	16
Formación en personal de enfermería.....	16
Formación continua.....	18
Factores que intervienen en la formación	20
Factores Personales	23
Factores Profesionales	24
Factores motivacionales	25
METODOLOGIA	29
Estrategia Metodológica y tipo de estudio.....	30
Población.....	31
Criterios de Inclusión y Exclusión	31
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32
Muestra.....	35
Unidad de análisis	35
RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.....	35
Validación del instrumento de Recolección de Datos.....	37
Procesamiento y tratamiento de datos	37
APORTE.....	37
VIABILIDAD.....	38
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	41
Factores Personales	48
Tabla 1. La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua.....	48
Factores Profesionales	52
Factores motivacionales	56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
CONCLUSIONES.....	79
PROPUESTAS.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83
ANEXOS	86
Anexo I: Instrumentos de Recolección de datos	86



Datos sociodemográficos.....	86
Anexo III: Factores que influyen en la participación de la F.C.....	87
ANEXO IV: Participación en Formación Continúa	90



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, los profesionales de enfermería representan en América el 56% de la fuerza laboral total de salud, teniendo un rol clave en el sistema, ya que están en la línea de acción en la prestación de los servicios formando parte de un equipo interdisciplinario y desempeñan una función importante de cuidados, centrada en las personas y comunidades, Proporcionando una amplia gama de servicios a todos los niveles del sistema de salud.

Actualmente las instituciones de salud son organizaciones mucho más complejas que hace 20 años, El proceso de globalización en los avances tecnológicos y científicos han generado cambios en la atención de salud, Constantemente aparecen nuevos tratamientos, nuevas técnicas, innovadores algoritmos, por no hablar de nuevas patologías y sus consiguientes fármacos, como hemos podido experimentar durante los dos últimos años.

En las instituciones de formación superior se implementan procesos formativos generales. Los conocimientos allí alcanzados conforman un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes del quehacer profesional de enfermería que le permiten al profesional desenvolverse en su labor. Sin embargo, no se puede pretender que esta preparación sea suficiente y adecuada para los 10, 20 o más años de ejercicio profesional que siguen a la terminación de los estudios formales.

Hasta hace pocos años, no se consideraba que la formación continua fuera responsabilidad de la organización por parte de los gestores del sistema sanitario, tanto público como privado, sin embargo, hoy día resulta impensable que un profesional no adquiera, o al menos modifique, conocimientos y habilidades a lo largo de su vida laboral.



Así mismo, no es nuevo el hecho reconocido de que el mayor activo de un sistema sanitario son los profesionales que lo forman, por ello, los sistemas de salud se enfrentan al reto de adaptarse a los cambios que se suceden cada vez a mayor velocidad.

Los procesos de formación continua son importantes en la organización debido a que logra mejorar su funcionamiento. La adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes permiten reconocer los riesgos latentes en su realidad profesional, aumentando el nivel de satisfacción de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en la calidad de la atención a los usuarios (llámese calidad a los procesos que generan seguridad al trabajador, al usuario y a la familia) el fomento de las buenas prácticas clínicas disminuye el riesgo de eventos adversos (EA) relacionados con la atención en salud.

El código Deontológico del CIE refiere “La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua.”

Es por ello, que la formación continua se vuelve un componente integral del desarrollo profesional, dado la relevancia que aporta como estrategia para capacitar y lograr aprendizajes, cuyo objetivo principal es fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y práctica, contribuyendo a la mejora de los servicios de salud, brindando cuidados seguros para los usuarios.

Davini (2005), Considera “que todo proceso de educación permanente requiere ser pensado, diseñado y operado a partir de un análisis estratégico y de la cultura institucional de los servicios de salud en la que se instala”. (pág. 2)

Se ha demostrado una relación directa entre la asistencia a los programas de educación continua y la mejora de la práctica de enfermería. Además, se ha visto alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, menos accidentes o errores de trabajo, mejor clima organizacional, satisfacción en el trabajo y mejores resultados en los pacientes (Urbano 2014).



Origen y planteamiento del problema

El Hospital Bouquet Roldán, no cuenta con un comité de docencia, por lo tanto, el Servicio de Enfermería es el encargado de publicar las capacitaciones que se van a realizar tanto internas como externas (fuera del Hospital).

Cabe mencionar, que la comunicación y organización de estas ofertas de capacitación desde el servicio de Enfermería no siempre es efectiva, ya que se publican con muy poco tiempo de anticipación y No cuentan con un personal a cargo de las mismas.

La medida en que los profesionales de salud participan en la formación continua es escasa; a través de la experiencia de la investigadora como enfermera del Hospital, se observó que la asistencia a las diferentes capacitaciones brindadas por el Departamento de Enfermería, no supera más de ocho o diez concurrentes.

La bibliografía es amplia al destacar que la necesidad de formación continua en el área de la salud, está dada por los crecientes avances científicos y tecnológicos en cortos períodos de tiempo. Dada la gran cantidad de prácticas que desarrollan los enfermeros, deben estar actualizados en forma constante para mejorar sus habilidades y reducir errores, como lo indican las investigaciones actuales, la educación continua contribuye a la calidad de la práctica de enfermería.

Por otro lado, se considera que el objetivo de las capacitaciones por medio de la formación continua, es desarrollar habilidades de pensamiento crítico en el personal asistencial, lograr la adquisición del liderazgo en situaciones complejas, trabajo sincronizado en equipo, la toma de decisiones correctas que afectan positivamente en la salud del usuario y brindar herramientas para la humanización del cuidado aumentando el índice de adherencia a los protocolos y como consecuencia el aumento de la seguridad en la atención en salud (Castellanos et al., 2012; Saldaña, 2012).



En base a lo expuesto y al rol que cumple enfermería dentro de las instituciones de salud, se decide indagar sobre los factores: personales, profesionales y motivacionales del personal de Enfermería del Hospital Bouquet Roldán. Conocer estos factores es de suma importancia para que se tenga en cuenta a la hora de la planificación, promoción y estrategias de enseñanza, para que las capacitaciones puedan adecuarse más a las necesidades de los participantes, de esta manera se podrá lograr optimizar el desempeño de Enfermería, garantizando el talento humano de la institución, como así su idoneidad, promover el desarrollo personal y ocupacional, garantizando así calidad en la prestación de los servicios de salud.

Es por ello, y a partir de estos interrogantes se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son los factores que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán de Neuquén?

Periodo Mayo – Octubre 2022



OBJETIVOS

Objetivo general

- Determinar los factores que influyen en la participación de la formación continua de los técnicos y licenciados en enfermería del Hospital Bouquet Roldán.

Objetivos específicos

- Identificar los factores personales de los enfermeros y licenciados que influyen en la participación de la formación continua.
- Identificar los factores profesionales de los enfermeros y licenciados que influyen en la participación de la formación continua.
- Identificar los factores motivacionales de los enfermeros y licenciados que influyen en la participación de la formación continua.



Universidad Nacional del Comahue
Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud
Licenciatura en Enfermería

CAPÍTULO II:

REVISION

BIBLIOGRÁFICA



ESTADO DEL ARTE

En este apartado se presentan los principales aportes de investigaciones actuales sobre la problemática en estudio de este trabajo.

La investigación titulada “Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería” realizado en Ecuador y elaborado por Guaña Bravo et al., (2020) establecen como objetivo analizar los factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesionales de enfermería a un grupo de participantes que se encontraban trabajando en un hospital de segundo nivel en la ciudad de Guayaquil. La metodología utilizada estuvo enmarcada dentro de un paradigma interpretativo-sociocrítico de tipo cualitativo y de corte etnográfico contextualizado en la señalada entidad organizacional, en el cual se logró aplicar una entrevista semiestructurada a 4 profesionales sobre el tema en cuestión propiciando una reflexión acerca del mismo. Para realizar la selección de los participantes se fue conversando de manera aislada pero intencional con profesionales de enfermería que cumplieran con los criterios de los investigadores que consistieron en primer lugar debían tener entre 5 a 10 años de graduados, tuvieran facilidad de expresión, tener voluntad de participar en él y laboraran en diferentes áreas del hospital. Finalmente el estudio seleccionó cuatro licenciados en enfermería de ambos géneros, dos hombres y dos mujeres; entre los que se decidió incluir la perspectiva de un profesional jefe de servicio para poder realizar un abordaje desde diferentes posiciones frente al cuidado. Este trabajo concluye que los factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería se manifiestan desde diferentes aristas, que oscilan desde lo positivo, a lo interesante, para terminar en lo negativo, sin embargo se resalta siempre el hecho de que la educación continua es algo muy importante, que todo profesional de enfermería debería de capacitarse porque cada día aparecen nuevas técnicas o teorías para poder brindar un mejor cuidado al paciente; sin embargo el exceso de trabajo o la sobrecarga laboral así como la responsabilidad que poseen, impide que esta se realice de la manera adecuada o



incluso los cursos no están enfocados en temas de interés para el profesional creando un desinterés o desmotivación, pero existen actualmente los cursos online buscando una manera innovadora de seguir con la educación continua, pero existen métodos que el personal emplea para evitar ser partícipes, por lo que se debería considerar el que dichos cursos sean de forma presencial, voluntaria y sobre todo teórico-práctico.

Un informe de investigación encontrado se tituló “Factores que influyen en la participación en curso de educación continua del personal de enfermería” implementado en México por Hernández Velazco et al., (2017) definen como objetivo determinar los factores que influyen en la participación, en cursos de educación continua del personal de enfermería. Para lograr este propósito, se estableció una metodología observacional, transversal y descriptiva; asimismo, se consideró una muestra por conveniencia de 136 personas conformada por personal de base del área de enfermería del Hospital General Fernando Quiroz Gutiérrez del ISSSTE, ciudad de México. Para evaluar los factores que influyen en la participación del personal de enfermería en los programas de educación continua, se aplicó el cuestionario modificado de Flores y colaboradores:⁷ Evaluación de la participación de los cursos de educación continua del personal de enfermería, que este es un cuestionario diseñado para evaluar las siguientes dimensiones: A. Datos personales, B. Condiciones laborales, C. Participación en cursos de educación continua, con preguntas abiertas; D. Percepción acerca de los cursos de educación continua y E. Condicionantes administrativas. Los apartados D y E tienen respuestas de opción múltiple en escala Likert con un valor de 1 a 5 puntos, donde 5 es la puntuación más alta. La confiabilidad del cuestionario obtuvo una consistencia interna un alfa de Cronbach de 0.93. Las conclusiones arribadas en la investigación de Hernández Velazco et al., (2017) señalaron que entre los factores motivacionales del personal de enfermería que influyen negativamente en la asistencia a cursos de educación se encuentra: la falta de tiempo, la omisión de la difusión de los cursos de educación continua, más de una jornada laboral, desinterés personal por



estudiar y la carencia de recursos económicos, factores con los que coincide este estudio. Además, agrega que los cursos de educación continua deben ser diseñados considerando las habilidades que se desea sean adquiridas por el personal de enfermería, que sean complementados con conocimientos técnicos de práctica laboral, con flexibilidad de horarios y tomados en cuenta para la obtención de estímulos económicos.

Otro estudio hallado se denominó “Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Buenos Aires” elaborada por Maimone (2015) presenta como objetivo general de estudio identificar la relación de los factores personales, profesionales y motivacionales del personal de enfermería en la participación en educación continua en una entidad privada. El diseño de estudio fue descriptivo, analítico y de corte transversal; la población se compuso de 359 enfermeros quienes contestaron un cuestionario autoaplicable con 55 preguntas. Los resultados indicaron que no se pudo demostrar la asociación de factores personales con haber participado en la educación continua.. El análisis univariado mostró que a mayor antigüedad en el ejercicio profesional, menor fue la participación, ello también indicó que la motivación institucional no se encontraría presente en dicha entidad. Existe al menos un factor profesional, se encontró asociación con el nivel académico y tres motivacionales, hubo asociación con desarrollar nuevos conocimientos, habilidades de liderazgo, e intercambiar datos con otros enfermeros.

A partir de la presentación de los resultados ya señalados, el Departamento de Enfermería, comenzó a replantearse su rol en la formación de los enfermeros que, permaneciendo en la institución, disminuyen su preocupación por los factores que están dirigidos a mejorar los niveles de calidad asistencial. Por esto, también se comprendió que la selección de nuevos enfermeros ingresantes, debían estar dirigida a incorporar licenciados en enfermería. Este estudio y los consultados en la bibliografía, demuestran que



el título de grado es un factor profesional de peso para la participación en educación continua.

La publicación titulada “Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado” llevado a cabo en Lima, Perú por Bontá (2016) expuso como objetivo determinar la asociación existente entre los factores personales: Edad, Nivel académico, Ingreso económico y Tiempo libre con la Educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. El instrumento utilizado fue el cuestionario, sometido a los análisis respectivos de validez y confiabilidad que determinaron que el cuestionario es válido y confiable. Se empleó el método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, con un muestreo no probabilístico conformada por 50 enfermeras de la Clínica Javier Prado. Se trabajó con estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y obtener información en torno a medidas de centralización (mediana), dispersión (rango, varianza, desviación típica, entre otros). Las conclusiones halladas indicaron que no existe una asociación significativa entre factores personales y educación continua del profesional de enfermería; existe una asociación estadísticamente significativa, entre el ingreso económico y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Las recomendaciones que derivaron de este estudio buscaron promover la educación continua como una actividad planificada a partir de un diagnóstico de necesidades, para luego, seleccionar adecuadamente los contenidos a impartir, utilizando la estrategia metodológica más adecuada que le permita participar activamente y motivarlo hacia el aprendizaje.



Otra publicación titulada “Actualización continua en enfermería” realizado en la provincia de Mendoza por Lino, Vergara, & Vilca (2011), establecen como objetivo conocer en qué grado la actualización continua forma parte de la vida profesional de los egresados que trabajan en el Hospital Dr. Notti de los últimos dos años de carrera de Licenciatura en Enfermería con la finalidad de aumentar sus conocimientos. La muestra estuvo constituida por 45 Licenciados en enfermería egresados de la Universidad Nacional de Cuyo que trabajan en el establecimiento mencionado; en cuanto a la técnica de recolección de datos se optó por entrevista semiestructurada, y encuesta estructurada. El análisis de los datos se volcaron en una tabla matriz el cual luego fueron tabulados por medio de estadísticos y presentados en tabla de entrada simple y doble, gráficos de barra y torta. Las conclusiones encontradas indican que la población en estudio tiene un nivel de ingresos económicos inferior a la canasta básica, lo que indica que posee cierto nivel de dificultad para actualizarse de manera adecuada, asimismo, el hospital no había brindado respaldo adecuado para que el personal de enfermería tenga accesibilidad a los distintos tipos de capacitación, incrementando las dificultades de formación de los profesionales en estudio.

El trabajo denominado “Índice de evaluabilidad: diseño e implementación de un Programa de Formación Continua en el Ámbito Sanitario” realizado en España por Gracia Pérez & Gil-Lacruz (2018), La formación continua sanitaria es una estrategia organizativa que pretende la mejora de las competencias profesionales y la calidad asistencial. Sin embargo, la evaluación del impacto formativo es una práctica poco extendida que dificulta la futura toma de decisiones. Con el fin de analizar las posibilidades metodológicas que tiene la evaluación del impacto, se expone el proceso de diseño y aplicación de un modelo de evaluabilidad en un programa formativo sanitario. El índice de evaluabilidad propuesto proporciona a la organización la información precisa sobre los efectos de la intervención formativa y permite mejorar el diseño de programas formativos. Se plantean como proposito de estudio profundizar sobre



el concepto de evaluación de impacto formativo desde su diseño y aplicación en un programa de formación learning by doing destinado a mejora de competencias profesionales del personal sanitario. Como muestra esta investigación se ha seleccionado el programa de formación continua Focuss gestionado por el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud (IACS). El destinatario del programa es el personal sanitario del Servicio Aragonés de Salud; esta entidad ha colaborado en el diseño, en la clasificación de contenidos, criterios de selección de participantes y propuestas formativas de acuerdo a las estrategias organizativas. El estudio concluye que las características que presenta la evaluación de este programa, se orienta por un lado al factor “alumnos”, dada la valoración que hacen del programa, su percepción positiva del impacto del aprendizaje sobre la calidad asistencial y su implicación en el mismo. Un segundo factor sería la “modalidad formativa” al considerarse una de las bases que más propicia la aplicación de los contenidos. La implicación del alumno en el proceso de la evaluación de impacto constituye una estrategia decisiva en el desarrollo del programa. A partir de esta premisa se puede diseñar e implementar el operativo que analiza el impacto formativo en la organización.

La investigación titulada “Factores personales e institucionales relacionados con la decisión de iniciar estudios de Post Grados en Enfermería. Servicios Especializados en el Cuidado del Adulto. Hospital Nacional Edagardo Regabliati Martins” por Cotrina & Mogollón (2017) establecen como objetivo determinar la relación entre los factores personales, institucionales y la decisión de iniciar estudios de post grado en enfermeras de servicios especializados en el cuidado del adulto. En relación a Materiales y métodos, el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo y método descriptivo correlacional, prospectivo, porque permitió obtener la información tal como se presentaba en la realidad; de corte transversal. De 32 servicios encargados del cuidado del adulto fueron elegidos al azar 3 servicios por muestreo aleatorio simple. Siendo seleccionados los servicios de 4A Enfermedades



Sistémicas, 6B hemorragia digestiva y 4B cirugía de hígado y vías biliares. Siendo escogidas 51 enfermeras nombradas y contratadas quienes laboran en estos servicios del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista dirigida a enfermeras; para ello se utilizó como instrumento el cuestionario, los datos recolectados fueron procesados en el programa estadístico SPSS y del coeficiente de correlación de spearman. Las conclusiones determinaron que efectivamente hay relación con los factores personales e institucionales y la decisión de iniciar estudios de postgrado siendo el régimen pensionable tipo contratada, el de mayor nivel de fuerza de correlación, y este resultado fue estadísticamente significativo moderado.

Otro aporte a la investigación se denominó “Pertinencia de la formación continuada de los profesionales sanitarios en activo del sistema sanitario público de Andalucía” por Calzada Gómez (2017) definió como objetivo comprender la relación entre la importancia que reviste la formación continua, predicada desde los niveles superiores de la administración, y la valoración real que se adjudica; también se propuso conocer la brecha existente entre el contenido legislativo y la realidad procedimental. Para este estudio se ha optado por el paradigma cualitativo con un enfoque descriptivo-interpretativo. Se aplicaron entrevistas, la finalidad que se busca con las entrevistas es constatar si a través de los distintos niveles de responsabilidad, en la estructura administrativa del Sistema Sanitario Público de Andalucía, y de los proveedores de actividades formativas, se mantiene el hilo conductor conceptual de la formación continuada. En una primera fase, se ha considerado dos espacios informativos: 1) las unidades administrativas y asistenciales como puntos donde descansa la responsabilidad sobre la gestión y desarrollo de la formación continuada; y 2) los proveedores de actividades formativas ajenos a la administración sanitaria pública, que responden con su oferta a las necesidades formativas de los profesionales. Se concluye en dicho estudio que los auxiliares de enfermería es el perfil profesional para el que en casi la totalidad de las actividades formativas que le ofertan (12 de 13) los títulos no



están ajustados al concepto de formación continuada; también se detectó que hay un claro desajuste entre el concepto de formación continuada, interiorizado y expresado por la mayoría de personas involucradas en el proceso, y la realidad de la oferta formativa acreditada. Finalmente, la mayoría de las actividades formativas, ofertan contenidos temáticos con niveles formativos recurrentes, y que no emanan del cuerpo disciplinar propio del perfil profesional de destino. La formación continuada ha de estar orientada a mejorar la calidad del proceso asistencial, por lo que debe responder a las necesidades formativas previamente detectada, sentida y expresada por el profesional, en relación a su puesto de trabajo.

El estudio doctoral titulado “Educación continua del registro como lenguaje estandarizado en la gestión del cuidado humanizado en profesionales de enfermería del Centro Médico Naval” realizado en Callao, Perú por Aquilina (2020), esta investigación tuvo como objetivo determinar la Calidad de los registros de Enfermería antes y después de la implementación de un plan de mejora en el lenguaje enfermero en el Centro Médico Naval. En términos metodológicos fue una investigación aplicada por medio de un plan de mejoras dirigido a las enfermeras del servicio señalado, de diseño cuasi-experimental de corte longitudinal. La población estaba conformada por un total de 525 registros de enfermería correspondiente a 9 meses de recolección de información en tres periodos de tiempo. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la observación y el instrumento que se implementó para recolectar los datos observados fue la escala: Q-DIO, modificado y adaptado al idioma español. La escala Q-DIO como instrumento de medida es utilizado en diferentes estudios y fue desarrollado y validado en el año 2007 y publicado en el año 2009 por los investigadores de Suiza, los Países Bajos y los Estados Unidos de América. Conclusiones: la implementación de un plan de mejora conformado por intervenciones longitudinales mejoró la calidad de los registros de enfermería. Los diagnósticos de enfermería permitieron una clara definición de los datos y parámetros relacionados a los



cuidados de los pacientes, convirtiéndose en descriptores apropiados que viabiliza el cuidado y permiten su desarrollo de forma eficaz. Este estudio demostró que los planes de mejora conformada por programas educativos son herramientas poderosas para lograr la mejora de la calidad de atención.

Una investigación denominada “La formación de la competencia investigativa en los estudiantes de Licenciatura en Enfermería durante la educación en el trabajo” realizada en Cuba por Acosta Gaibor, Coral, & Calvopiña (2020), proponen un procedimiento para la formación de la competencias investigativa de los estudiantes mencionados durante la educación práctica y pasantías realizadas en las entidades laborales de salud, la cual expresa como novedad científica reconocer las relaciones entre el carácter integrador del desempeño investigativo del enfermero y la apropiación del contenido de la profesión mediante la integración de componente académico, laboral, investigativo y extensionista. Se empleó un investigación cuantitativa de tipo pre-experimental basada en los métodos de análisis, síntesis, enfoque de sistema, la observación en el terreno y estadígrafo Chi-cuadrado. El resultado puede generalizarse a nivel nacional internacional acorde a las características del proceso de formación profesional concebido en la carrera de Enfermería con las adecuaciones pertinentes. Se concluyó en dicha investigación que el pre-experimento pedagógico aplicado logra constatar por medio de la prueba Chi-cuadrado que, con la aplicación del procedimiento, se mejora de manera significativa la formación de la competencia investigativa en los estudiantes de Licenciatura en Enfermería en consonancia con las tareas y ocupaciones que establece el modelo del profesional, quedando probada a un 95,0% de confiabilidad su posible validez y aplicabilidad.



MARCO TEÓRICO

Formación en personal de enfermería

Indica Cano (2020) que el aprendizaje es un proceso que permite adquirir conocimientos y habilidades acorde a las necesidades que la persona presente y estas a su vez en base a los desafíos que factores externos o internos nos inciten a aprender algo cada día. Este aprendizaje conforme pase los años deja de ser empírico y se obtiene poco a poco perfeccionándolos en los centros educativos.

De acuerdo a Varona Domínguez (2021) la formación en el campo universitario se destaca no solo por proporcionar conocimientos en torno a una especialidad a los estudiantes, sino también incluye la acción sobre todos los otros aspectos del propios del ser humano en tanto seres sociales.

En la actualidad los profesionales de enfermería tienen acceso a realizar postgrados, maestrías y capacitaciones, que, aunque las dos primeras pertenezcan al cuarto nivel de formación profesional es necesario tenerlas en cuenta ya que también forman parte de la educación del profesional de enfermería.

Además, el saber enfermero se caracteriza epistemológicamente como un conocimiento práctico, es decir, el cual por su propia naturaleza requiere ser demostrado. De ahí que, en la formación profesional se permite aplicar en la práctica el conocimiento académico, y es menester manejar habilidades y competencias no solo desde el punto de vista práctico, sino también desde lo teórico (Barbera Ortega, 2015)

Otros aportes dentro de la formación en esta disciplina, señala que el Grado en Enfermería se determina formar a profesionales en enfermería generalistas con preparación científica, humana y capacitación suficiente para valorar, identificar, actuar y evaluar las necesidades de salud y de cuidados de las personas sanas o enfermas de las familias y la comunidad (Shamianl, 2014).



En relación a los conocimientos que se buscan en torno a la disciplina, se puede decir que, los fundamentos teóricos que se relacionan con la construcción de la carrera académica de la Licenciatura en Enfermería (vista desde sus complejidad) es producto de características propias de dos campos que la constituyen con el de la salud y la educación, con historia, evolución y crecimiento propios derivados de aspectos culturales, socio-económicos y políticos que marcan su predominio según la época; siendo específicamente en la formación universitaria donde los paradigmas educativos como el conductismo y el cognitvismo se han visto como contrapuestos; pero en Enfermería parecería, que hay un predominio del primero sobre el segundo, conformando un modelo puramente instruccional que podría favorecer el desarrollo de conductas esperadas en aprendizajes memorísticos y de imitación imposibilitando además la práctica docente reflexiva (Calzada Gómez, 2017).

De este modo, el desarrollo profesional está muy relacionado con el conocimiento. La profesión se desarrolla en la ciencia, llevando a cabo investigaciones y conociendo las nuevas políticas, patrones y conceptos de salud que incluye a la enfermedad (Heredia & Espíndola, 2014).

Marqués (2011), sostiene que en la mayoría de los casos, la formación académica del profesional de enfermería ha cambiado radicalmente en los últimos años, en el sentido de que para mantener el ritmo de la práctica clínica actual frente a la tradicional, los nuevos profesionales en enfermería deben tener más conocimientos sobre determinados campos de trabajo, atendiendo a una demanda social y sanitaria de la población.

En este sentido, la enfermería actual implica cualidades especiales, es decir, requiere crear y construir permanentemente la profesión, así como adquirir fuerza para mantenerse frente al dolor de otros, imaginación crítica para adaptar a la organización de los servicios de salud en un entorno poco favorable para las personas, y sumado a ello,



la preparación científico y técnica para enseñar y ayudar a otros suplir las necesidades de cuidado de cada individuo (Guajardo, 2016).

Por otro lado, también se debe considerar aspectos vinculados a la formación que pueden ser decisivos para el profesional en el campo de la salud. En efecto, la motivación y la actitud personal durante la ejecución de las actividades juegan un papel fundamental en su desempeño producto de la capacitación. Además, el desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas (Arzani, 1992).

Formación continua

En el año 1970 un comité de expertos de la OMS definió la Formación continuada como: “la formación que sigue un profesional después de finalizar su formación básica (o cualquier formación de especialización) con el fin de mantener y/o mejorar su competencia profesional”

Según Marqués (2011) la formación continua refiere al proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales que actúan en el campo de la salud. Su funcionalidad radica en actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales ante el avance del conocimiento científico y tecnológico, así como producto de las demandas y necesidades de la sociedad.

De esta manera, se pueden señalar las metas que persigue la formación continua, tales como:

1. Dotar al profesional de competencias necesarias para desempeñar el puesto y encaminarle a mejorar la calidad asistencial (satisfacción del paciente y/o usuario) y garantizar la seguridad del paciente.

2. Facilitar el desarrollo y la promoción de los profesionales y de su carrera.



3. Facilitar la adaptación de los profesionales a los cambios producidos en el proceso de renovación e innovación sanitaria a niveles legal, laboral, tecnológico, técnico, ético, social y económico del sistema sanitario concreto donde ejerzan.

4. Planificar la FC como elemento indispensable para incrementar la motivación del profesional y la incentivación laboral.

5. Capacitar a los profesionales para que puedan valorar equilibradamente el uso de las prestaciones sanitarias en relación al beneficio individual y social de las mismas.

6. Facilitar la integración, implicación y compromiso de los profesionales del Sistema para mejorar su percepción del rol social como agentes individuales de salud, con las exigencias que dicho rol implica.

Otros autores agregan que, el profesional de enfermería debe recibir orientación y capacitación periódica con el objeto de actualizarse y adiestrarse en su práctica diaria. La formación continua debe estar orientado de manera integral en virtud de lograr un constante perfeccionamiento que tenga alcance en todos los momentos de la vida, indistintamente de la edad, género o situación del individuo (Davini, 2011).

La educación continua se sirve de diversas modalidades académicas, como ser cursos, seminarios, talleres y capacitaciones en función de la naturaleza del contexto, buscando un resultado de excelencia en el proceso de aprendizaje (García, 2003).

En efecto, la educación continua también debe mantenerse al tanto de los cambios tecnológicos, sociales, fomentando la iniciativa para ampliar y ejecutar programas en torno a nuevos conocimientos y aptitudes que se requieran (García, 2003).

La Asociación Americana de Enfermeras, define a la educación continua como actividades educativas planeadas para construir la base educativa y de experiencia para las enfermeras profesionales, para fortalecer la práctica, en educación, administración, investigación o desarrollo de la teoría para mejorar la salud de los usuarios. También se describe a la capacitación como un proceso activo y permanente que consiste en adquirir,



mantener renovar, reforzar, actualizar e incrementar los conocimientos, las destrezas y las actitudes que le permitan al personal de salud enfrentar y resolver o en su caso contribuir a la mejora de los problemas, a fin de preservar y mejorar la competencia y actitudes del personal que ha terminado su instrucción (Furze, 1999).

Según Ayuso (2006) uno de los elementos que determina la competencia de los profesionales de la salud, es sin duda su nivel de conocimientos. La educación continua es uno de los elementos fundamentales que garantiza una atención de calidad y de óptimo nivel. A través de esta se pretende no solo un aumento de conocimientos, sino que debe provocar un cambio en las actitudes y adquisiciones de valores que mejoren la práctica profesional.

Para este estudio, se consideró la formación continua como las dificultades para participar en la misma, tipos de dificultad, asistencia a las capacitaciones de formación de forma programada o incidental, número de capacitaciones realizadas en los dos últimos años, dentro o fuera de la Institución, por iniciativa propia o institucional, si dichas capacitaciones se realizan en base a las necesidades detectadas en los servicios y participación en formación.

Factores que intervienen en la formación

La calidad en la formación del profesional depende no solo de los conocimientos y habilidades que desarrolla en el curriculum universitario, sino también de los intereses y valores que regulan su actuación profesional. La responsabilidad, el humanismo, el amor a la profesión y la honestidad constituyen valores esenciales, reguladores de la actuación de un profesional competente, así como de la formación continua que reciben los profesionales de enfermería, y que se reflejan en cada persona de manera diferente (Davini, 2011).

Cabe destacar que, el grado en el que los enfermeros participan en la educación continua es muy variado y según los estudios consultados, obedece a razones complejas,



tales como las características personales, actitudes, valores, creencias, expectativas, y motivaciones hacia la educación continua (Maimone, 2015).

Entre los factores se destacan la oferta de formación o capacitación. De esta manera, la capacitación representa a toda actividad que se realiza en una organización, que busca mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su personal. Se puede decir que la capacitación concretamente busca perfeccionar al profesional de salud en su puesto de trabajo, según las necesidades de la organización o institución durante un proceso estructurado con metas bien definidas. Las necesidades de capacitación surgen, cuando hay diferencias, entre lo que una persona debería saber para desempeñar su tarea y lo que realmente sabe (Shamianl, 2014).

Los múltiples factores que inciden en el déficit de los enfermeros en el país se deben, entre otros, a los bajos sueldos y las condiciones de precariedad laboral, es por todo ello que se producen dobles jornadas laborales en diferentes instituciones o en el mismo lugar de trabajo (Aquilina, 2020).

Se puede mencionar también que la creciente complejidad de la sociedad va creando nuevas situaciones laborales para los profesionales, incluyendo las diversas formas de contratación de parte de organismos públicos que implican una disminución del trabajo independiente como así también la asignación de tareas que distorsionan la prestación directa de los servicios de estos profesionales.

En opinión de Gamboa & Rufian Montes (2008) existen diferentes factores que afectan la educación continua, estos son:

Económicos, familiares, laborales y el tiempo. Para entender esto es necesario abordar lo relativo a bienestar social. Se entiende por bienestar al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida. Estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción (Gamboa & Rufian Montes, 2008).



El bienestar social, por lo tanto, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos (Gamboa & Rufian Montes, 2008).

En cambio, para Schnelder (2019) una de las mayores barreras para aprender en el hospital es la falta de tiempo. Si bien el tiempo de educación garantizado es incalculable, no es realista pensar que siempre estará a disposición del personal porque los costos sanitarios continúan aumentando. El período de formación extra pagado es costoso para los sistemas sanitarios y los administradores no siempre lo consideran una inversión que valga la pena.

También añade que la cuestión del género está relacionada con la formación continua, ya que, a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos dificultando su participación en actividades educativas. Por lo tanto, durante la crianza de los hijos se interrumpe muchas veces el ejercicio profesional.

La importancia de la formación continua radica en que los profesionales de la salud, especialmente en enfermería, deben familiarizarse permanentemente con las condiciones y medio ambiente de trabajo; así como deben acrecentar su formación y estar al corriente de los conocimientos científicos y técnicos; sobre los riesgos laborales y sobre la forma más eficiente de eliminarlos o reducirlos (Calzada Gómez, 2017).

En este sentido, para lograr dicha formación continua, y que además, se logre el impacto esperado, Puntunet Bates & Bautista (2011), plantean el proceso educativo en 5 etapas:



1) Realizar un diagnóstico de las necesidades educativas de la población; es indispensable conocer a qué población va dirigida y cuáles son las necesidades para poder encaminar la enseñanza; en esta etapa se deben vincular las necesidades educativas tanto personales como institucionales, las condiciones de aprendizaje y los factores que afectan el proceso educativo.

2) Planear la estrategia educativa, una vez identificadas las necesidades educativas, hacer un análisis de la naturaleza del problema; se debe responder la siguiente pregunta, ¿qué voy a enseñar?

3) Diseñar la metodología didáctica implica analizar todas las dimensiones y relaciones de una opción educativa (diapositivas, imágenes, lúdica, intercambio de ideas, etc.) que faciliten el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje. Es importante resaltar que el facilitador debe ser quien elija y aplique su propio método didáctico.

4) Implantación, es la aplicación del proceso educativo en una realidad concreta y su finalidad es resolver las necesidades manifiestas en el diagnóstico.

5) Evaluación, etapa indispensable para analizar el éxito del proceso educativo y sus resultados.

Factores Personales

Son las dimensiones que son comunes para todos los profesionales, tales como, edad, sexo, estado civil, nivel de ingreso económico, tiempo disponible, número de hijos o dependientes económicos y lugar de residencia (Flores Peña 2006).

La revisión de la literatura generalmente considera que la formación a lo largo de toda la vida profesional, forma parte esencial del conjunto de estrategias tanto para mejorar los sistemas de trabajo en todos los ámbitos profesionales como para renovar y adquirir conocimientos al objeto de asegurar el progreso de la profesión a través de modificaciones y de actitudes culturales profesionales (Gamboa & Rufian Montes, 2008).



Señala Flores Peña (2006) que el grado por el cual las enfermeras participan en la educación continua es muy variado, aunque, frecuentemente se establece un supuesto básico que indica que estos profesionales carecen de motivación para actualizar voluntariamente sus conocimientos y las habilidades, sin un pedido o presión externo.

No obstante, la participación responde a diversas y complejas razones, tales como las creencia, las actitudes, las expectativas, y algunas características propias de las personas. Sin dudas, la comprensión de estos conlleva a establecer una planeación, promoción y estrategias de enseñanza en los programas de estudio que puedan adecuarse a las necesidades concretas de las participantes.

Para Maimone (2015) la edad está vinculada con el aspecto de la formación, y también está estrechamente relacionada con las características del comportamiento que tienen las personas, por ejemplo, los adultos se caracterizan porque en ellos las actividades físicas, intelectuales y psicológicas, han alcanzado su máximo esplendor, debido a esto son capaces de comportarse con el sentido común necesario para realizar o tomar decisiones.

Factores Profesionales

Son aquellas variables específicas a la profesión; nivel académico de enfermería obtenido, puesto que ocupa, horario laboral, carga laboral, participación en las capacitaciones, apoyo institucional, años de antigüedad, área de práctica profesional y área de especialidad o de mayor competencia profesional (Flores peña 2006)

Tal como se venía señalando, la formación continua no solo enriquece los conocimientos que uno tenga, sino también posibilita un mejor posicionamiento en el mercado laboral. En una sociedad tan competitiva y cambiante como la actual, la permanente actualización de los saberes, mejorando la formación personal es clave para no quedar obsoletos (Cano, 2020).



Este factor profesional, como lo indica Cano (2020) se relaciona también con los elementos institucionales, como el proceso administrativo y de organización de la Institución, forma parte de un conjunto de normas y/o estatutos que norman la vida institucional, va regir a los diferentes unidades de la Institución. Si consideramos que la capacitación continua es un derecho de todo empleado y es una condición que facilita al individuo a desarrollarse mejor dentro del área de su trabajo, es necesario que la institución donde trabaja además de proporcionar los cursos y/o talleres de actualización y reforzamiento, brinde al individuo, la oportunidad de participar activamente en ello, ofreciéndoles ciertas facilidades para que éstos no interfieran con el cumplimiento y desempeño de su trabajo.

En este caso, se destaca el Régimen laboral, Horario laboral, Permisos que son suministrado: La falta de apoyo institucional en cuanto a modificaciones de horario, permisos y cambios de turno continuos, no permite el desarrollo por parte la enfermera, para desarrollar sus estudios de postgrado, la institución brinda capacitaciones intrahospitalarias a todo el personal de acuerdo a especialidades brindando apoyo con los turnos para la participación de estas; más no facilita a las enfermeras que necesitan turnos para poder estudiar fuera de la institución (Cotrina & Mogollón, 2017).

Factores motivacionales

Nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo, manifestado como razones u orientaciones motivadoras para la participación en actividades de educación continua, (Urbano & Jahns, 1998).

Algunos autores exponen que los aspectos motivacionales tienen un peso importante y decisivo en la formación. Incluso, esta perspectiva se apoya en el modelo de jerarquía de necesidades de Maslow (1970), como teoría de motivación, la cual ofrece una



jerarquía general para examinar las necesidades humanas básicas y tiene aplicabilidad dentro del contexto de la educación continua (Davini, 2011).

Esta progresión jerárquica de necesidades humanas avanza desde las necesidades básicas de supervivencia, hasta las necesidades de seguridad, afiliación social, estima y autorrealización. La motivación se basa en la necesidad de cumplir la mayoría de las necesidades en cada nivel. Cuando ese nivel de logro de necesidades es alcanzado el individuo puede dirigir las actividades hacia un nivel de necesidades más alto (Davini, 2011).

El primer nivel de necesidades, las necesidades básicas de supervivencia, es visto más comúnmente como el logro de necesidades fisiológicas básicas, desde la perspectiva educativa, las necesidades de supervivencia pueden reflejar la de conocimientos y habilidades congruentes con la adquisición o mantenimiento del trabajo (Maslow, 1993).

Por otro lado, la educación continua requiere necesariamente la preparación, actualización y desarrollo de las enfermeras en un medio ambiente orientado al trabajo, con relación a la satisfacción de la gente en el trabajo; en consecuencia, la Teoría de Herzberg, señala dos categorías de factores, los factores motivadores y los higiénicos.

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio, cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:



Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización).

En cambio, en la teoría de los tres factores de McClelland: se centra la atención sobre tres tipos de motivación:

Logro: se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes, apuntando a la excelencia.

Poder: se trata del impulso de generar influencias y conseguir reconocimientos de importancia.

Afiliación: se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo (Varona Domínguez, 2021).

La motivación tiene diferentes orígenes en relación a cada sujeto, este origen puede estar dentro o fuera de él, se puede considerar que la motivación es un detonante, pero que la verdadera motivación parte del ser mismo, si el sujeto le da rienda suelta a su estado de interés y deseo de lograr las metas fijadas.



CAPÍTULO III:

DISEÑO

METODOLÓGICO



METODOLOGIA

El estudio se realizó En el Hospital Bouquet Roldán de Neuquén. A continuación, se describirá las principales características de dicho hospital.

HOSPITAL BOUQUET ROLDÁN

El Hospital Bouquet Roldán, es un hospital de agudos que pertenece al Sistema Público de Salud de la provincia, con una complejidad IV, cuenta con una dotación de 54 camas, de las cuales 45 son para internaciones prolongadas.

Geográficamente el Hospital se ubica en el barrio Bouquet Roldán, en la zona centro oeste de la ciudad de Neuquén, a la vera de la ruta 22. Resuelve la demanda de baja complejidad de su área de influencia.

La población total de su zona de influencia para prestaciones hospitalarias es de aproximadamente 80.000 habitantes, encontrándose en esta área 4 Centros de Salud: Villa Florencia, Don Bosco, Nueva Esperanza, Valentina Norte y Sur y centro de Salud Bouquet Roldán, todos ellos con dependencia administrativa de la Zona Sanitaria Metropolitana y con capacidad para resolver gran parte de la demanda del primer nivel de atención, de la población más cercana a cada centro.

El Hospital se subdivide en sectores: guardia de emergencias, internación pediátrica, internación adultos, servicio de paliativos, servicios de atención al niño sano, consultorio de vacunación, consultorio de atención al usuario diabético, quirófano cirugías menores y área programa, gabinete de prestaciones de enfermería.

Cuenta con un Servicio de Enfermería que está compuesto por un jefe de departamento, dos coordinadores de Enfermería (sector interno y sector externo) y posteriormente con seis jefaturas correspondientes a los sectores.



Actualmente, el Hospital tiene un plantel de 102 enfermeros asistenciales distribuidos en los distintos sectores, entre ellos 15 licenciados en enfermería, 65 técnicos y 22 auxiliares de Enfermería.

Desde comienzos de la pandemia – finales de Marzo 2020 - ingreso aproximadamente el 35% del personal de enfermería que actualmente trabaja en dicho hospital, del cual la mayoría de ese porcentaje es su primera relación laboral en cuanto a la profesión de Enfermería.

Estrategia Metodológica y tipo de estudio

La investigación se llevó a cabo mediante una estrategia de tipo cuantitativa, que se caracteriza por la presencia de la verificación, busca de hechos y las causas de los fenómenos, sin incluir la subjetividad. Además, nos permite identificar las variables como los aspectos que se desea investigar de la realidad, con valores numéricos, cuyas variables proporcionan precisión y validez a la investigación. En el presente estudio de investigación, las variables consideradas independientes son: factores personales, factores profesionales y factores motivacionales que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, y variable dependiente la participación en formación continua las cuales se pueden cuantificar y verificar.

El tipo de estudio es descriptivo, porque se determina la situación de las variables que se estudian en una población en un tiempo de terminado, es decir su presencia o ausencia, su frecuencia (prevalencia o incidencia) en quienes, donde y cuando se presenta el fenómeno, midiendo en forma independiente los diferentes aspectos, dimensiones o componentes de este; y de corte transversal , ya que se llevó a cabo el estudio de nuestras variables en un tiempo determinado a realizarse en el período comprendido entre mayo a Octubre 2022. Con un diseño metodológico no experimental, ya que no se manipula variables.



Población

Se consideró el total del universo de estudio a los técnicos enfermeros y licenciados en Enfermería del Hospital Bouquet Roldán periodo Mayo – Octubre 2022

Criterios de Inclusión y Exclusión

Se implementó de la siguiente manera:

Criterios de inclusión:

- ✓ Técnicos en Enfermería
- ✓ Lic. Enfermería
- ✓ Que pertenezcan a la institución donde se realizara el proyecto de investigación.
- ✓ Que deseen participar.
- ✓ Experiencia laboral mayor a 6 meses.
- ✓ Ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- ✓ Enfermeros que no pertenezcan a la institución.
- ✓ Auxiliares de Enfermería.
- ✓ Que no deseen participar.
- ✓ Experiencia laboral menor a 6 meses.



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables independientes en estudio se refieren a los factores (Personales, Profesionales y Motivacionales) que influyen en la participación de la formación continua de los Enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán de Neuquén.

La variable dependiente será la participación en la formación continua. Dichas variables presentan las siguientes categorías o dimensiones e indicadores:

VARIABLE: Factores que influyen en la participación de la Formación Continua

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Procedimiento o Posible Pregunta
Factores que influyen en la participación de la formación continua	Factores personales	Muy de acuerdo; De acuerdo; Indiferente; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?
			2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?
			3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?
	Factores profesionales		4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?
			5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?
			6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?
	Factores motivacionales		7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?
			8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?
			9. ¿Cree que realizar estudios le permitirá mejorar los procesos de trabajo?
			10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?



VARIABLE: Participación en la Formación Continua.

Variable de estudio	Categorías o Dimensiones	Indicadores	Procedimiento o posible pregunta
Participación en la formación continua	Factores personales	Si/ No/ algunas Veces Opción Múltiple	<p>1 ¿Usted ha tenido dificultades para asistir a alguna capacitación de F.C?</p> <p>Si ()</p> <p>No()</p> <p>Algunas veces ()</p> <p><u>2-tipo de dificultad:</u> Seleccione 2 opciones que considere más importantes.</p> <p>a) falta de tiempo ()</p> <p>b) Costo de la capacitación ()</p> <p>c) incompatibilidad horaria.()</p> <p>d) contenidos no interesantes ()</p> <p>e) Falta de interés y/o Motivación()</p> <p>f) otros ()</p>
	Factores profesionales		<p>3-la asistencia a la participación de F.C dentro de la institución se realiza de forma:</p> <p>a) Programada ()</p> <p>b) Incidental ()</p> <p>4-¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?</p> <p>a) Si ()</p> <p>b) No ()</p> <p>5-Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años:</p> <p>a) Realizo 1()</p> <p>b) Realizo 2 ()</p> <p>c) Realizo + 3 ()</p>



	<p>Factores motivacionales</p>	<p>Si/ Indistinto/No</p>	<p>d) No realizo ()</p> <p>6- las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución tienen :</p> <p>a) Buena difusión()</p> <p>b) Poca difusión ()</p> <p>c) No se difunden ()</p> <p>7- ¿cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?</p> <p>a)Publicación en redes sociales ()</p> <p>b)Hablando con colegas ()</p> <p>c)Por jefaturas inmediatas ()</p> <p>d)No toma conocimiento ()</p> <p>8- La capacitaciones que usted ha realizado fue por:</p> <p>a) Iniciativa propia ()</p> <p>b) Iniciativa institucional()</p> <p>c) Iniciativa propia e institucional ()</p> <p>9 -Usted cree que participando de capacitaciones en Formación Continua: (Marque las que usted considere más importantes).</p> <p>a) Desarrolla nuevos conocimientos y habilidades profesionales.</p> <p>b) Fomenta el pensamiento crítico reflexivo de la practica</p> <p>c) Mantiene sus habilidades actuales.</p> <p>d) Le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo.</p> <p>e) Mejora la calidad de atención de los usuarios.</p> <p>f) Mejora la imagen de la profesión de Enfermería.</p> <p>g) Ayuda a trabajar en forma ordenada</p>
--	------------------------------------	------------------------------	---



Muestra

La muestra estuvo constituida por 72 enfermeros (licenciados y técnicos.) Del Hospital Bouquet Roldán, abocado a las tareas asistenciales.

Unidad de análisis

El personal de enfermería, técnico y licenciado del Hospital Bouquet Roldán abocado a las tareas asistenciales.

RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Para la recolección de la información, se envió una solicitud a la jefa del Servicio de Enfermería y a la dirección del Hospital Bouquet Roldán, solicitando autorización para la aplicación del instrumento para realizar el estudio de investigación a los técnicos en Enfermería y licenciados en Enfermería, informando que el mismo será de forma anónima.

Las técnicas o instrumentos de recolección de datos son procedimientos utilizados para obtener la información necesaria y dar respuestas a interrogantes de estudio, que en este caso se refiere ¿Cuáles son los factores que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados en Enfermería del Hospital Bouquet Roldán? Periodo Mayo – Octubre 2022.

El instrumento permite medir las variables que son de interés para el investigador, para ello se considera como técnica de recolección a la encuesta, que según Pineda & Alvarado (2008) “consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias, mientras que para Hernández, R. et al (2000) refiere que es “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.



Como instrumento se utilizó un cuestionario que, según Pineda & Alvarado (2008), refiere que “es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio”, mientras que para Hernández, R. et al (2000), es “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados y se caracteriza por utilizar un instrumento formulario estructurado, cuyo objetivo es obtener respuestas comparables sobre el fenómeno en estudio. Una de las ventajas que posee este método es la posibilidad de obtener importante cantidad de información en poco tiempo, así como su relativa facilidad de codificación en comparación con técnicas estandarizadas.

En este estudio, las encuestas fueron aplicadas por la investigadora y cuatro colaboradores previamente entrenados, se hizo a través de un cuestionario semi estructurado y basado en los objetivos de la investigación.

El cuestionario semi estructurado se dividió en tres secciones, la primera corresponde a las características sociodemográficas de los sujetos de estudio con siete preguntas, la segunda indagó sobre los factores personales, profesionales y motivacionales que influyen en la participación de la formación continua con diez preguntas que se confeccionaron mediante escala de Likert, el cual medio los grados de acuerdo-desacuerdo que una determinada respuesta provoca. La tercera sección, indago sobre la participación en la Formación continua con nueve preguntas, las cuales fueron dicotómicas y de selección múltiple.

Para medir adecuadamente un instrumento se utiliza como criterios la validez y la confiabilidad. Según Pineda y Alvarado (2008), “la validez es el grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende medir”. La validez requiere que en el instrumento se encuentren los elementos que permiten establecer mediciones de los diferentes indicadores y subindicadores de una variable determinada. Para Pólit, D. y Hungler, B (2011), la confiabilidad de un instrumento “es el grado de congruencia con el



cual se mide el atributo”, es decir, se puede aplicar a cualquier muestra obteniendo resultados similares. La confiabilidad es uno de los aspectos que determinan la utilidad de los resultados de un instrumento en base a la medición de su grado de reproductividad, está se refiere al hecho de que su aplicación repetida a los mismos sujetos produzca iguales resultados.

Validación del instrumento de Recolección de Datos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento elaborado se aplicó una prueba piloto a un grupo de cinco (5) enfermeros de la Guardia del Centro de Salud Progreso, donde surgió la necesidad de realizar cambios en las preguntas, reformulándolas, mejorando la redacción de estas, se desglosaron opciones de respuestas, se mejoró el formato del cuestionario de preguntas y respuestas, ya que creaba confusión a la hora de responder.

Procesamiento y tratamiento de datos

Los resultados obtenidos a partir del cuestionario fueron incorporados en tablas utilizando Microsoft Excel y aplicando un análisis de estadística descriptiva, a través de Frecuencias y Porcentajes.

A partir de la información obtenida se confeccionaron gráficos y tablas.

APOORTE

Esta propuesta de investigación pretendió demostrar que la participación en los cursos de formación continua es imperiosa para el personal de salud, ya que permite enriquecer las aptitudes, capacidades, desarrollo personal y profesional, Considerándola como un medio para alcanzar objetivos y resultados y no como un objetivo en sí mismo. La



formación continua se plantea como la vía para adaptarse a cambios y readaptar los conocimientos y habilidades a las necesidades emergentes.

De esta manera, el enfermero es quien contribuye al desarrollo del conjunto de conocimientos de la profesión y mejora por tanto su práctica asistencial, permitiendo demostrar su rol autónomo, asociado directamente a sus conocimientos, optimizando los recursos y aumentando su eficiencia.

Se espera que, con los resultados de la presente investigación y Conociendo los factores motivacionales, personales y profesionales de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, sirvan de indicadores para trabajar en las necesidades específicas del personal y en la creación de un comité de docencia, que permita diseñar planificaciones adecuadas en el área de estudio, que se adapten al receptor y no al contrario, el contenido, la modalidad, la duración deben ajustarse a las necesidades de los participantes y de los avances tecnológicos actuales.

VIABILIDAD

Según los criterios de Polit y Hungler que el criterio de posibilidad nos explica que la variable se puede describir teóricamente y es susceptible de investigarse; el investigador tendría que encontrar un medio para precisar el concepto de modo que pueda observarse y medirse. Si no pueden establecer definiciones y requisitos de medición, cabe que el problema no sea investigable y, en consecuencia, que se necesite revisión extensa o rechazo. El criterio de viabilidad es más complejo y entraña diversas consideraciones. No todos estos factores son aplicables para cada problema (Polit. D y Hungler, B1991).

- Tiempo y oportunidad: durante el periodo que duró la investigación, se fue realizando las encuestas a través de un cuestionario semi estructurado.



- Disponibilidad de sujeto: se realizó el cuestionario en el lugar de estudio, Hospital Bouquet Roldán, durante los tres turnos, en diferentes horarios y, según disponibilidad de tiempo, de los enfermeros.
- Colaboración de terceros: para el presente estudio se contó con aval de director de hospital, como así de los jefes de Enfermería correspondientes.
- Instalaciones y equipos: se contó con equipos personales, cómo computadora para la carga y análisis de los datos, una notebook con el software necesario y el asesoramiento del tutor, teléfonos y cuadernos.
- Dinero: se contó con disponibilidad para afrontar gastos que puedan surgir en el desarrollo de la investigación.
- Experiencia del investigador: Conocimientos y experiencia en práctica asistencial en el cuidado de usuarios, como así en gestión de servicios, gestión de capacitaciones.
- Consideraciones éticas: las personas que participaron de la investigación conocían los lineamientos éticos de la misma.



CAPÍTULO IV:

PRESENTACION, ANALISIS E

INTERPRETACION DE LOS

RESULTADOS.



PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Este capítulo comprende la presentación, análisis e interpretación de los datos sociodemográficos, los factores personales, profesionales y motivacionales que influyen en la participación de la formación continua de los Enfermeros y licenciados en Enfermería del Hospital Bouquet Roldán.

El orden de presentación de los resultados se encuentra directamente relacionado con cada uno de los objetivos específicos a fin de efectuar en análisis respectivo de cada variable.

Al momento del estudio, el plantel de enfermería de la Institución era de 80 agentes. Respondieron a la encuesta 72 agentes (90%), fueron utilizables 68 encuestas (85% del total de enfermeros), ya que se descartaron 4 por no estar completas y ocho agentes no se encontraban en la institución por diversos artículos.

I-DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA,

TECNICOS Y LICENCIADOS DEL HOSPITAL BOUQUET ROLDÁN.

PERIODO MAYO- OCTUBRE 2022

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Edad	22 a 30 años	22	32.3%
	31 a 39 años	26	38.3%
	40 a 48 años	11	16.2%
	49 a 57 años	9	13.2%
	Total	68	100%
Sexo	Femenino	57	83.8 %
	Masculino	11	16.2 %



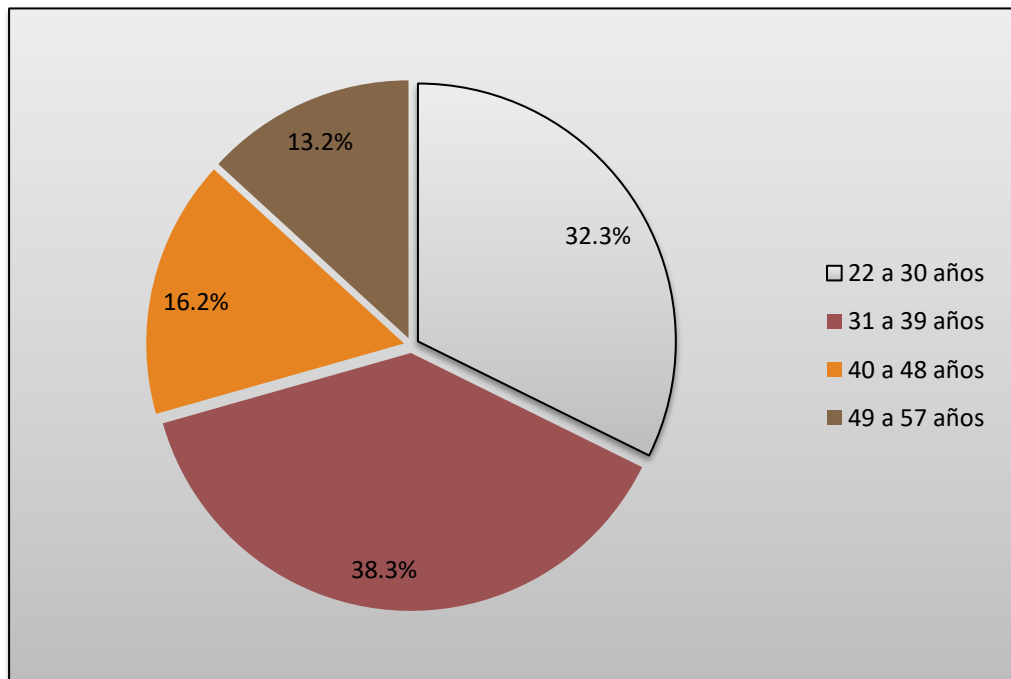
	Total	68	100%
Estado civil	Soltero	16	23.6%
	Casado o concubinato	49	72%
	Divorciado	3	4.3%
	Total	68	100%
Hijos	Tiene	51	75%
	No Tiene	17	25%
	Total	68	100%
Nivel académico	Técnico en Enfermería	59	86.8%
	Licenciado en Enfermería	9	13.2%
	Total	68	100%
Antigüedad en el Sector donde se Desempeña.	6 meses a 3 años	24	35.2
	4 años a 10	28	41.2%
	11 años a 19	9	13.3%
	20 años a 30	7	10.3%
	Total	68	100
Lugar de Residencia	Neuquén cap.	52	76.5%
	Centenario	4	5.9%
	Plottier	5	7.4%
	Cipolleti	7	10.2%



	Total	68	100%
--	-------	----	------

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. En Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Gráfico 1. Edad de los técnicos y licenciados en enfermería del hospital Bouquet Roldán.

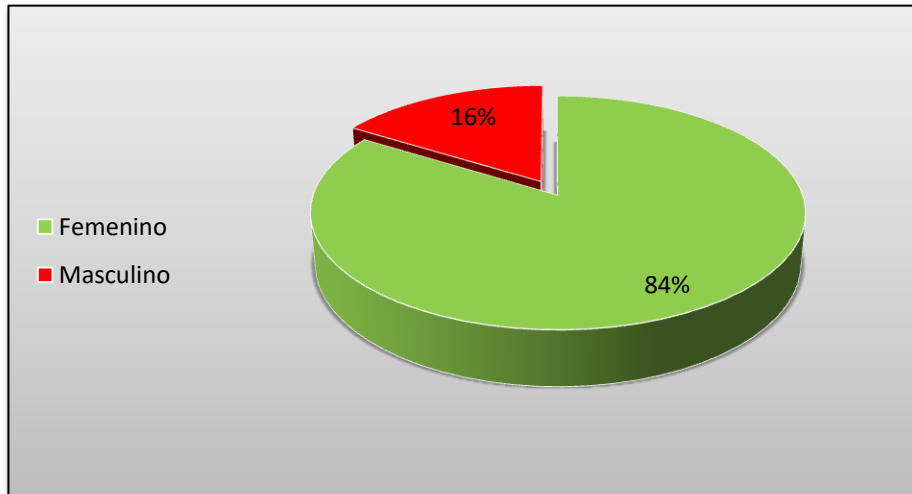


Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. En Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

F.

De acuerdo a los resultados sociodemográficos obtenidos, el personal de Enfermería del Hospital Bouquet Roldán, está comprendido entre las edades de 22 a 30 años en un 33.8%, de 31 a 39 años un 38.3%, de 40 a 48 años 14.7% y de 49 a 57 años 13.2 %, evidenciando que el 76.5% del personal de enfermería está comprendido entre los 22 a los 39 años de edad.

Gráfico 2. Género femenino/ masculino de los técnicos y licenciados del hospital Bouquet Roldán.

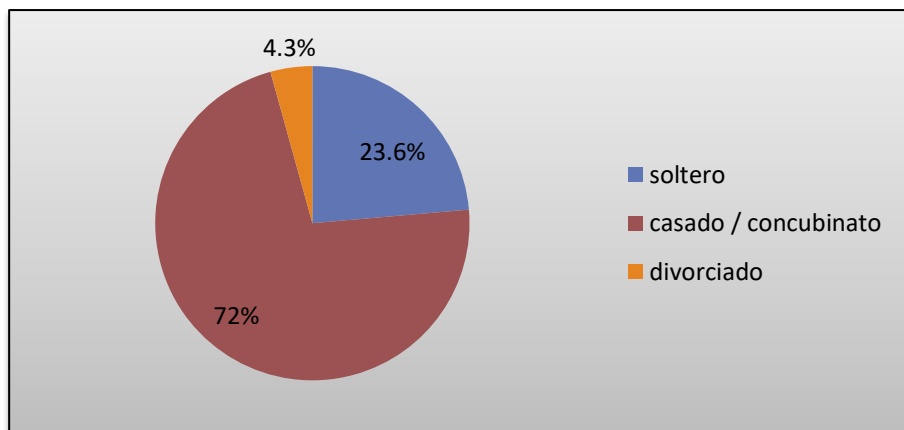


Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. En Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

F.

La mayoría de la población encuestada del personal de enfermería, el 83.8 % comprende el sexo femenino y el 16.2% sexo masculino, hay una diferencia significativa en cuanto al sexo femenino del masculino.

Gráfico 3. Estado civil de los técnicos y licenciados en enfermería del hospital Bouquet Roldán.

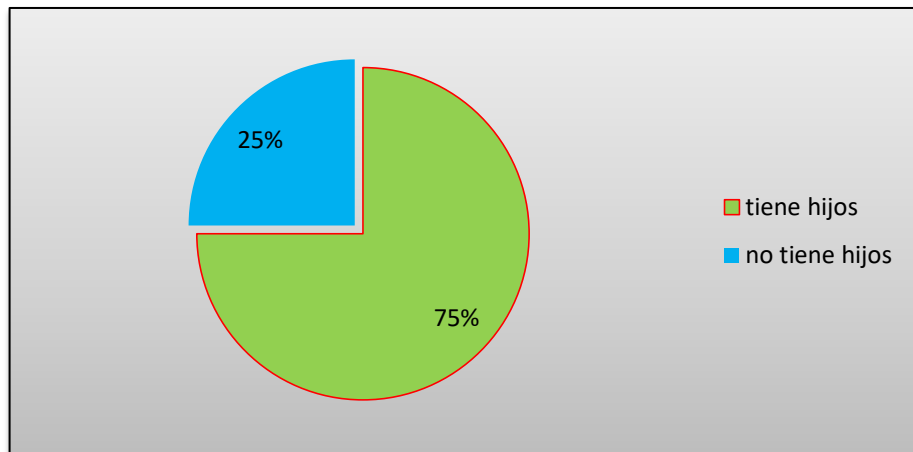


Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Con respecto al estado civil el 72% de los agentes está casado o en concubinato, el 23.6% soltero y 4.3% divorciado.

Gráfico 4. Hijos a cargo de los técnicos y licenciados en enfermería del hospital

Bouquet Roldán.

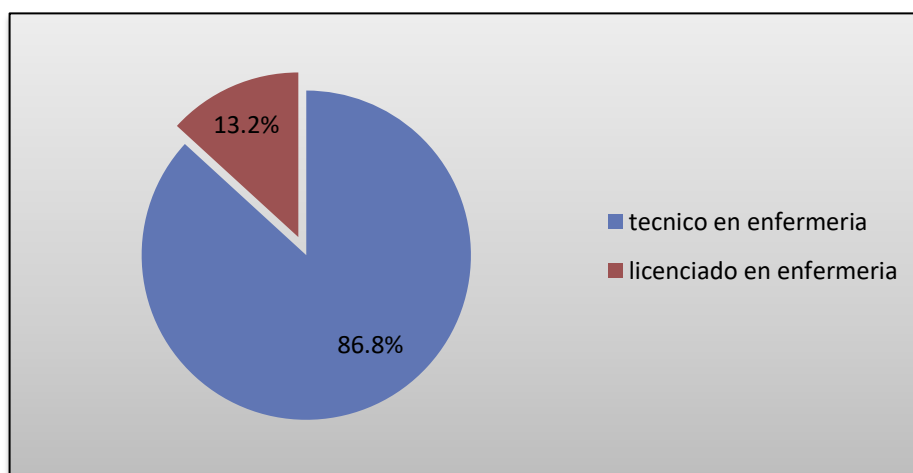


Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldan. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Con respecto al dato si los técnicos y licenciados en enfermería tienen hijos a cargo, una mayoría significativa del 75% respondió que sí, y una minoría 17% respondió que no tiene hijos.

Gráfico 5. Nivel académico de los técnicos y licenciados del hospital Bouquet

Roldán.

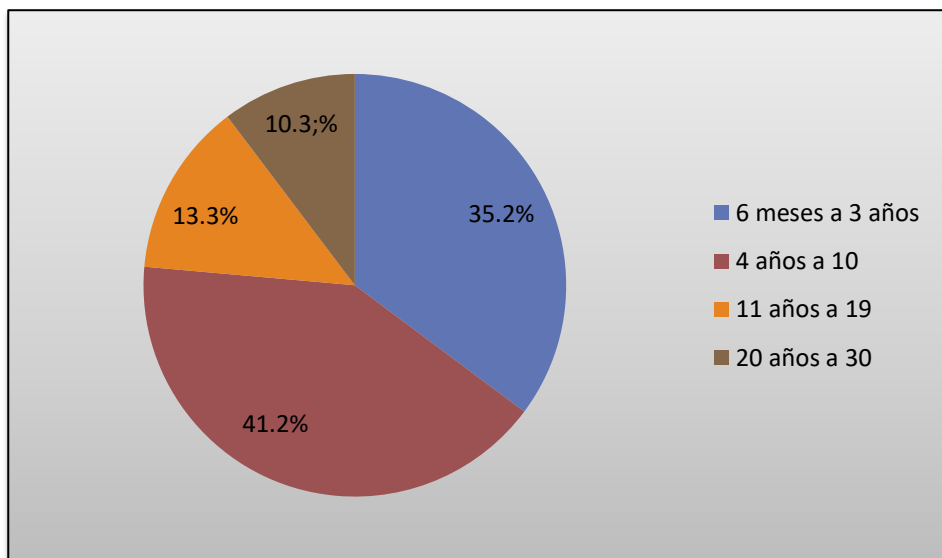


Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación e F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

En relación al nivel académico refleja que el 86.8% son técnicos en Enfermería y el 13.2 % licenciados en Enfermería, no hay ningún profesional – entre los entrevistados – con

grado académico de Maestría, se evidencia significativamente el nivel académico de técnico en Enfermería.

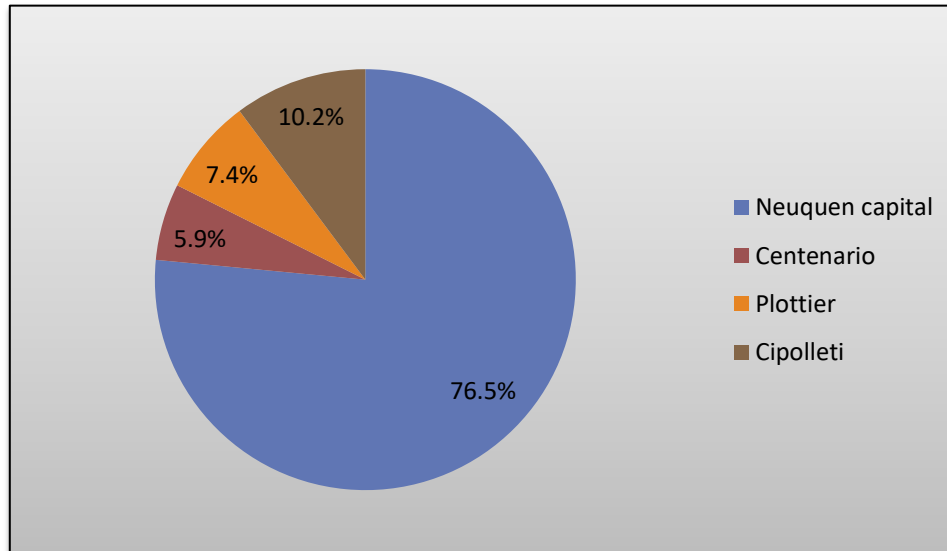
Gráfico 6. Antigüedad en el sector de los técnicos y licenciados de enfermería del hospital Bouquet Roldán.



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

En función al tiempo laboral dentro de la institución, la información recolectada indica que el 35.2% de la población encuestada lleva trabajando entre 6 meses a 3 años, un 41.2 % de 3 a 10 años, el 13.3 % de 11 a 18 años y el 10.3 % entre 19 a 26 años. El tiempo laboral dentro de un mismo servicio permite identificar las necesidades de formación partiendo desde la propia experiencia, ya que el trabajo es una combinación de diferentes tareas y procesos que pueden optimizarse.

Gráfico 7. Lugar de residencia de los técnicos y licenciados en enfermería del hospital Bouquet Roldán.



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en
Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

F.

Con respecto a la residencia de los encuestados, el 76.5% reside en Neuquén capital, el 10.2% en Cipoletti, el 7.4% en Plottier y el mínimo restante en la ciudad de Centenario 5.9%.

Esta variable se indagó, ya que uno de los factores personales que podría influir en la participación de la formación continua sería la distancia entre el lugar de residencia y la institución.

II.-FACTORES PERSONALES, PROFESIONALES Y MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS ENFERMEROS Y LICENCIADOS DEL HOSPITAL BOUQUET ROLDÁN. PERIODO MAYO-OCTUBRE 2022

Factores Personales

Tabla 1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?

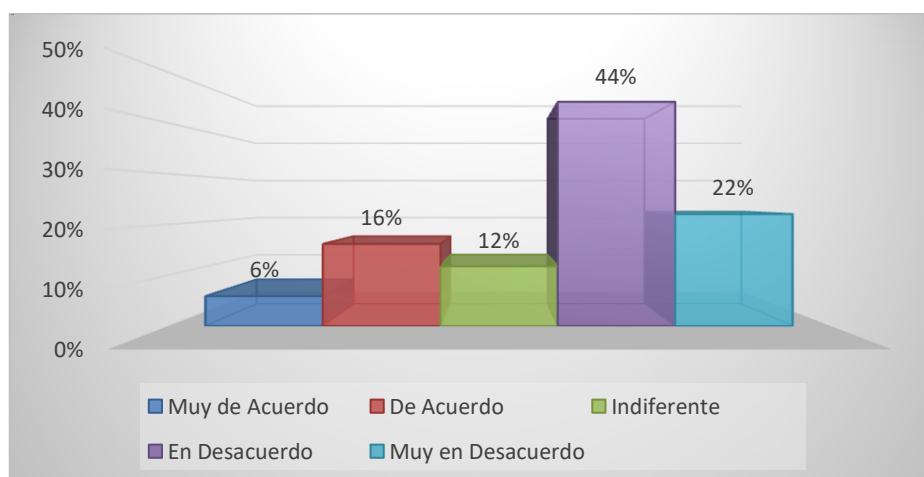
NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	4	6%
De Acuerdo	11	16%
Indiferente	8	12%
En Desacuerdo	30	44%
Muy en Desacuerdo	15	22%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.

Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: De acuerdo a la población de estudio, con respecto a la pregunta uno, sobre si la carga familiar influye en la posibilidad de formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, el 44% está en desacuerdo, el 22% muy en desacuerdo, el 16% de acuerdo, el 12% le es indiferente y el 6% de los encuestados refiere que está muy de acuerdo en que la carga familiar influye en la posibilidad de formación continua.

Gráfico 1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022



Interpretación: Se puede afirmar que la mayoría de los encuestados 44 % (30 agentes) está en desacuerdo en que la carga familiar influya en la posibilidad de formación continua, seguido de un 22% que está muy en desacuerdo (15 agentes), y finalmente un porcentaje menor 6% está de acuerdo con esta pregunta. El resultado obtenido, difiere con lo que plantea Schnelder (2019) quien refiere que la formación continua es una cuestión de género, y se ve interrumpida (mayormente en mujeres profesionales de la salud) por los quehaceres domésticos y la crianza de los hijos dificultando la participación en actividades educativas.

Tabla 2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?

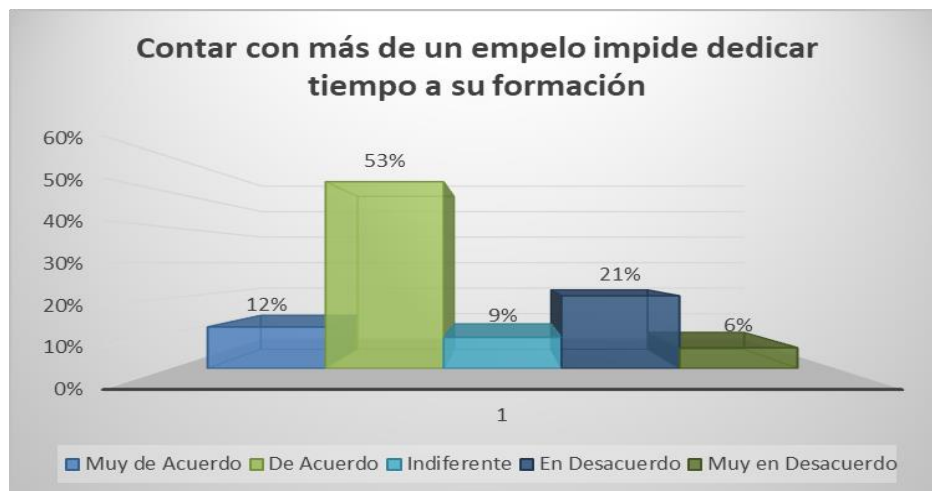
NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	8	12%
De Acuerdo	36	53%
Indiferente	6	9%
En Desacuerdo	14	21%
Muy en Desacuerdo	4	6%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: Según se puede observar, sobre la pregunta si contar con más de un empleo le impide a la población enfermera encuestada dedicar tiempo a su formación, el 53% está De acuerdo, el 21% En desacuerdo, el 12% Muy de acuerdo, el 9% Indiferente, y el 6% Muy en desacuerdo.

Gráfico 2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022

Interpretación: en este caso destaca con mayor claridad, y se puede afirmar que el empleo adicional es un factor que dificulta la asignación del tiempo para la formación profesional de los técnicos y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, debido a que en mayor medida con un 65% estuvieron de acuerdo al respecto (muy de acuerdo 12% y de acuerdo 53%); y en menor medida el resto de los encuestados opinaron contrariamente a este respecto, 1 de cada 5 está en desacuerdo y el 6% muy en desacuerdo. Estos datos obtenidos coinciden con lo que señala Guaña Bravo (2020) quien refiere que el exceso de trabajo o la sobrecarga laboral, así como la responsabilidad que poseen, impide a los técnicos y licenciados de enfermería a realizar capacitaciones de forma adecuada

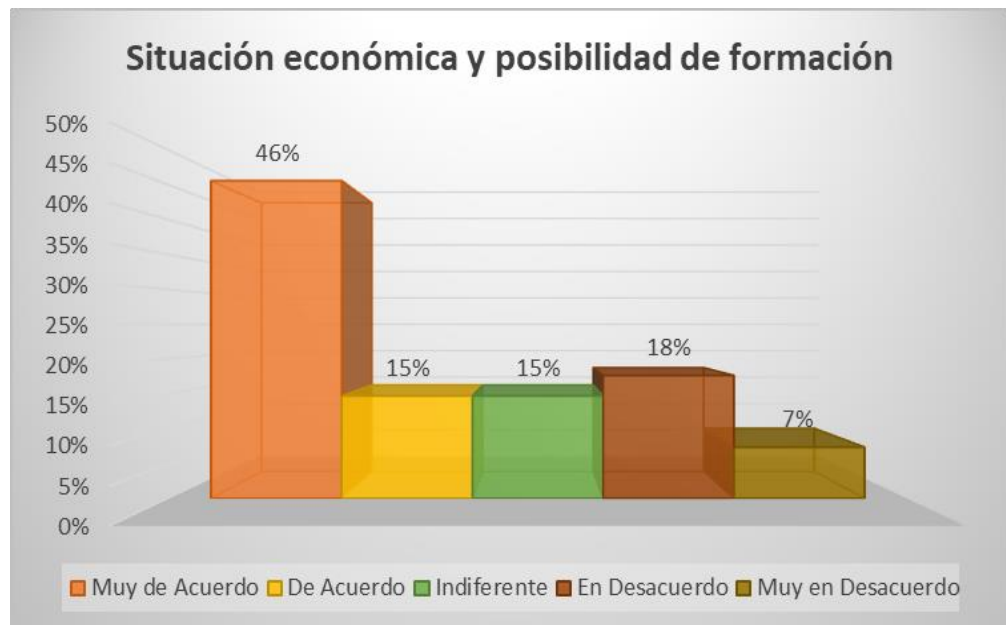
Tabla 3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?

NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	31	46%
De Acuerdo	10	15%
Indiferente	10	15%
En Desacuerdo	12	18%
Muy en Desacuerdo	5	7%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: sobre la indagación a los encuestados, si la situación económica limita las posibilidades de realizar estudios de formación, un 46% dijo estar muy de acuerdo, mientras que un 18% en desacuerdo, 15% indiferente, y con el mismo valor de acuerdo, y en menor medida con 7% muy en desacuerdo.

Gráfico 3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: En este caso se puede afirmar que hay una relación existente entre la situación económica y la posibilidad de formación, debido a que mayormente los profesionales y enfermeros han optado por estar muy de acuerdo y de acuerdo sobre este punto 61% de los encuestados, mientras que una proporción menor 18 % en desacuerdo y un 7% muy en desacuerdo. . Estos datos concuerdan con lo que señala en los estudio de Bonta (2016) y Vergara & Vilca (2011) quienes hacen referencia que los bajos ingresos económicos de la población encuestada son barreras a la hora de actualizarse en formación continua.

Factores Profesionales

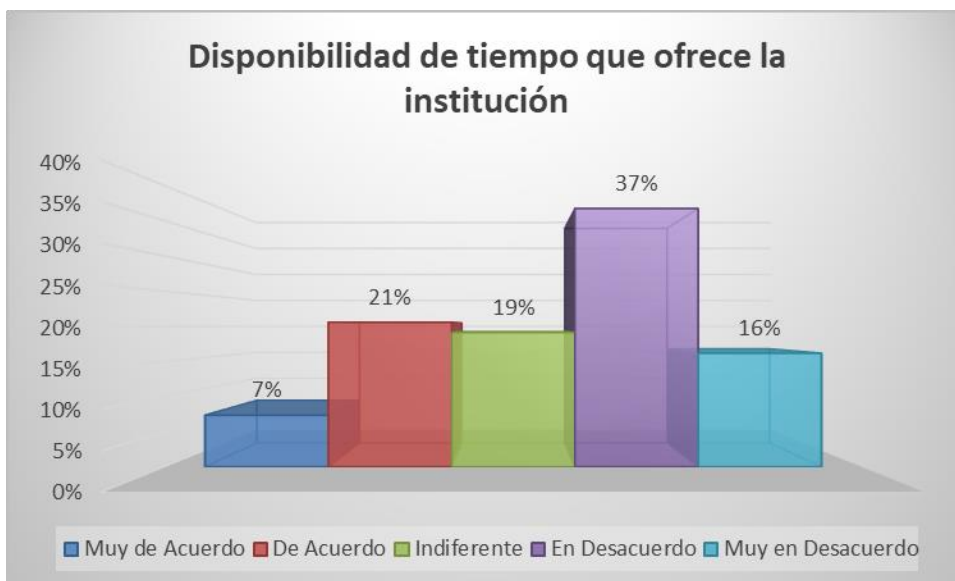
Tabla 4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?

NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	5	7%
De Acuerdo	14	21%
Indiferente	13	19%
En Desacuerdo	25	37%
Muy en Desacuerdo	11	16%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: En cuanto a la disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución (Hospital Bouquet Roldán) y si este factor favorece la formación continua en la población enfermera, se pudo observar que 37% estuvo en desacuerdo, 1 de cada 5 estuvo de acuerdo (21%), mientras que 19 % indiferente, 16% muy en desacuerdo, y 7% muy de acuerdo.

Gráfico 4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.



Interpretación: Si bien las respuestas son un poco más heterogéneas sobre las disponibilidades de tiempo que ofrece la institución para favorecer la formación, se aprecia que las columnas En desacuerdo y Muy en desacuerdo se destacan (53%), mientras que una proporción menor 1 de cada 5 está de acuerdo (21%) y un 7% muy de acuerdo; en otras palabras, los encuestados piensan que existe escasa disponibilidad en términos de tiempo para dedicar a su profesionalización. Schnelder (2019), señala que una de las mayores barreras para aprender en el hospital es la falta de tiempo, el periodo de formación extra representa altos costos para el sistema sanitario y los administradores no siempre lo consideran una inversión que valga la pena. En este sentido, los estudios realizados por Maimone (2015), Vergara & Vilca (2011) concluyen, que unas de las dificultades para que la población enfermera realizara cursos de formación continua adecuadamente era la falta de motivación institucional y la poca accesibilidad por parte del establecimiento a los distintos tipos de capacitación respectivamente.

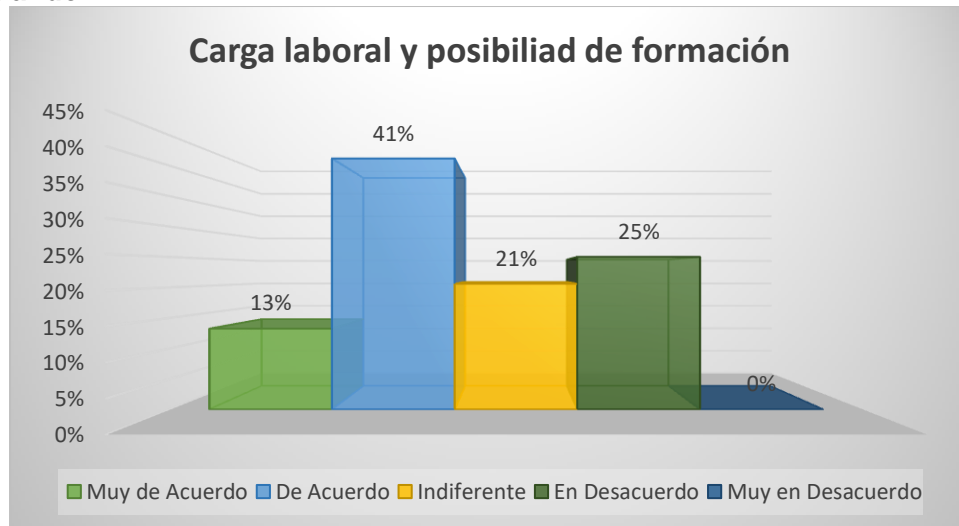
Tabla 5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?

NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	9	13%
De Acuerdo	28	41%
Indiferente	14	21%
En Desacuerdo	17	25%
Muy en Desacuerdo	0	0%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: En relación a si la carga laboral que tiene actualmente los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, impide que pueda continuar estudiando, los encuestados respondieron con 41% de acuerdo, 21% indiferente, 25% en desacuerdo, y 13% muy de acuerdo.

Gráfico 5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: El gráfico 5 no deja demasiadas dudas sobre la restricción que puede ejercer la carga laboral sobre una eventual posibilidad de formación; en efecto, se aprecia en la columna de color azul que 41% y 13%, es decir, más de la mitad de los trabajadores de Salud encuestados están de acuerdo, aunque 1 de cada 4 dijo estar en desacuerdo (25%). Esta carga laboral que refiere la población encuestada, puede deberse al ausentismo imprevisto del personal, como así, a la falta de recurso humano dentro de la institución. El aporte que realiza Guaña Bravo (2020) que uno de los aspectos que dificulta que la formación continua sea realizada de forma adecuada es el exceso de trabajo o sobrecarga laboral, creando un desinterés o desmotivación en el personal.

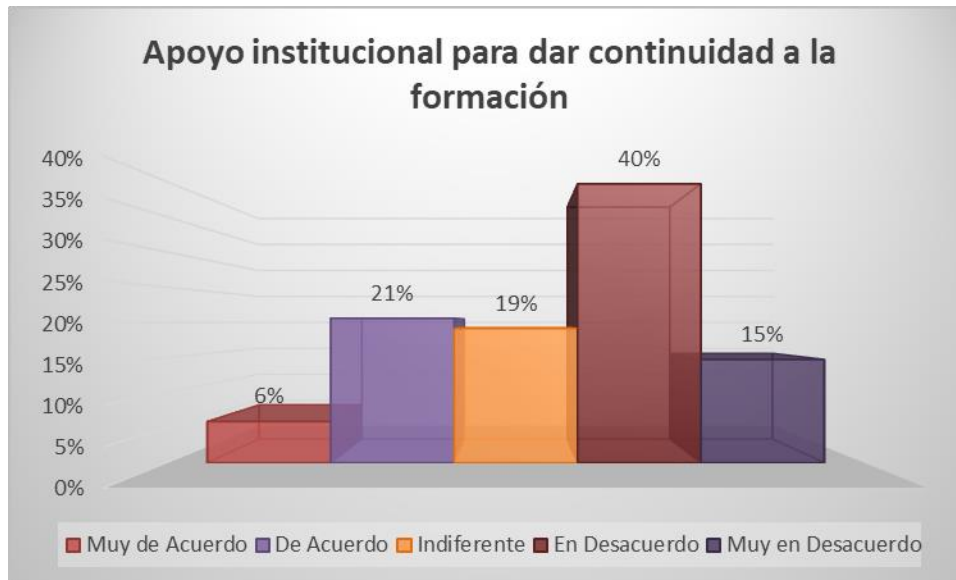
Tabla 6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?

NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	4	6%
De Acuerdo	14	21%
Indiferente	13	19%
En Desacuerdo	27	40%
Muy en Desacuerdo	10	15%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022

Análisis: Según los encuestados, al preguntar si cuentan con apoyo institucional para dar continuidad a su formación, se puede apreciar que el 40% estuvo en desacuerdo, el 21% de acuerdo, 19% indiferente, 15% muy en desacuerdo, y 6% muy de acuerdo.

Gráfico 6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: Los datos obtenidos, según el gráfico 6 puede asumirse como un escaso apoyo por parte del establecimiento para que los enfermeros y profesionales puedan continuar con las acciones de formación, se puede observar que el 40% de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán encuestados, están en desacuerdo con respecto a si cuentan con apoyo institucional para dar continuidad a su formación, el 15% muy en desacuerdo, mientras que una minoría encuestada refiere estar de acuerdo 21% (1 de cada 5) y muy de acuerdo un 6%. En este sentido, Cano (2020) expresa, que la capacitación continua es un derecho de todo empleado y es una condición que facilita al individuo a desarrollarse mejor dentro del área de su trabajo, y para esto es necesario que la institución donde trabaja debe brindarle la oportunidad de participar activamente, ofreciéndole ciertas facilidades para que estos no interfieran con el cumplimiento y desempeño de su trabajo.

Factores motivacionales

Tabla 7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?

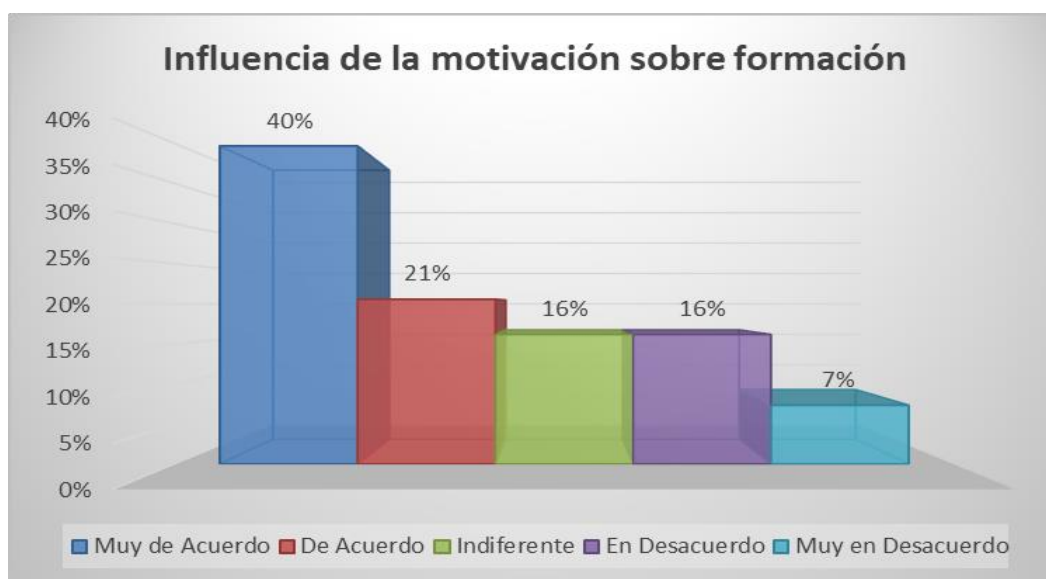
NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	27	40%
De Acuerdo	14	21%
Indiferente	11	16%
En Desacuerdo	11	16%
Muy en Desacuerdo	5	7%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022

Análisis: cuando se consultó a los enfermeros y licenciados en enfermería del Hospital Bouquet Roldán, sobre si existía relación entre la falta de motivación personal y su influencia en realizar estudios, se obtuvo que un 40% de la muestra contestó estar muy de acuerdo con esta relación, 21% de acuerdo, 16% indiferente, 16% en desacuerdo, y 7% muy en desacuerdo.

Gráfico 7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.



Interpretación: El gráfico 7 muestra una relación directa entre la preponderancia que juega la motivación personal de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, sobre las decisiones de formación, debido que un 40% se destaca estar muy de acuerdo con este punto, y luego 21% están de acuerdo. En menor medida aparecen respuestas contrarias a esta perspectiva, 16% en desacuerdo, 7% muy en desacuerdo y finalmente un 16% indiferente. Con respecto a la motivación personal, Davini (2011) expone que los aspectos motivacionales tienen un peso importante y decisivo en la formación, incluso esta perspectiva se apoya en el modelo de jerarquía de necesidades de Maslow (1970) ya que la motivación se basa en la necesidad de cumplir la mayoría de las necesidades de cada nivel, y desde la perspectiva educativa las necesidades de supervivencia pueden reflejar la de conocimientos y habilidades congruentes con la adquisición o mantenimiento del trabajo (Maslow 1993).

Tabla 8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?

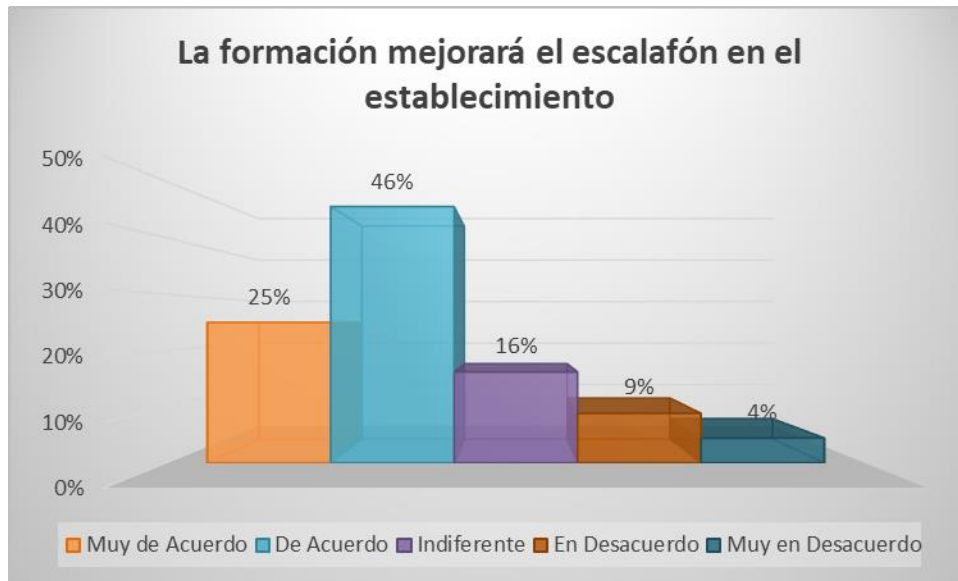
NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	17	25%
De Acuerdo	31	46%
Indiferente	11	16%
En Desacuerdo	6	9%
Muy en Desacuerdo	3	4%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: las respuestas en torno a la indagación si los estudios de formación continua le permitirían a los técnicos y licenciados mejorar el escalafón dentro del Hospital Bouquet Roldán, el 46% han contestado que estuvieron de acuerdo, 1 de cada 4 muy de acuerdo (25%), 16% indiferente, 9% en desacuerdo, y 4% muy en desacuerdo.

Gráfico 8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: el gráfico 8 deja en evidencia que nuevamente la mayoría de las respuestas sugieren que las acciones de formación mejorarían las posibilidades escalafonarias o ascensos en puestos de mayor responsabilidad en la entidad analizada, ya que 46% indicó estar de acuerdo, y luego siguió 25% con muy de acuerdo. La formación continua no solo enriquece los conocimientos que se tengan, sino también posibilita un mejor posicionamiento en el mercado laboral. En una sociedad tan competitiva y cambiante como la actual, la permanente actualización de los saberes, mejorando la formación personal es clave para no quedar obsoletos (Cano 2020).

Tabla 9. ¿Cree que realizar estudios le permitirá mejorar los procesos de trabajo?

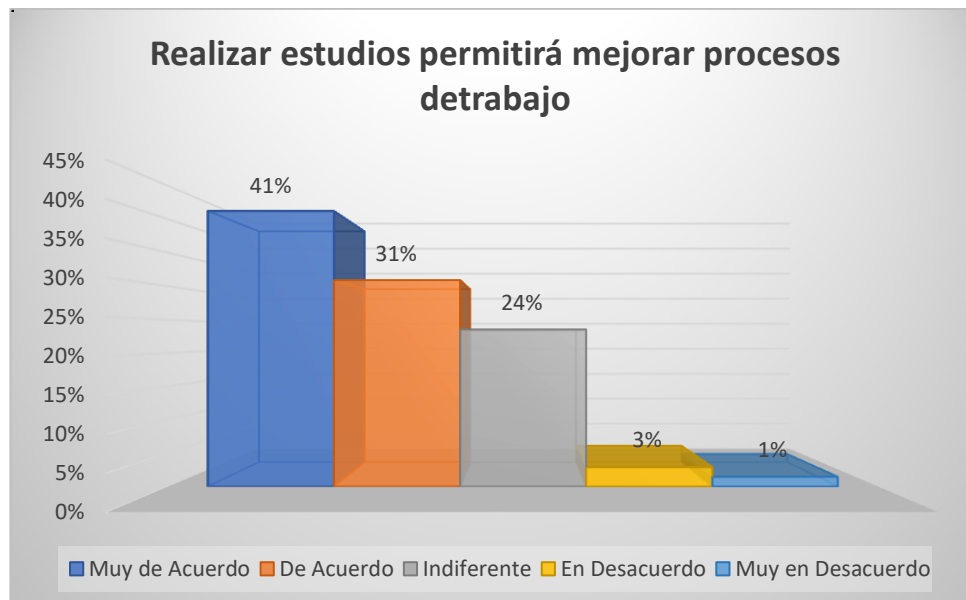
NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	28	41%
De Acuerdo	21	31%
Indiferente	16	24%
En Desacuerdo	2	3%
Muy en Desacuerdo	1	1%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua

Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022

Análisis: Ante la consulta si cree que realizar estudios les permitiría mejorar los procesos de trabajo, 41% de la muestra contestó efectivamente muy de acuerdo, en segundo lugar 31% de acuerdo, 24% indiferente, 3% en desacuerdo, y 1% muy en desacuerdo.

Gráfico 9. ¿Cree que realizar estudios le permitirá mejorar los procesos de trabajo?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: Al igual que el gráfico anterior, se aprecia que las respuestas se encuentran a favor de la relación entre formación y la mejora de las habilidades que se expresan en los procesos de trabajo a nivel interno; ello se puede ver en las columnas donde 41% y 31% están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente. Los resultados obtenidos concuerda

con lo que señala Shamiani (2014) las capacitaciones representan toda actividad que se realiza en una organización, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su personal y esto a su vez permite mejorar los procesos de trabajo.

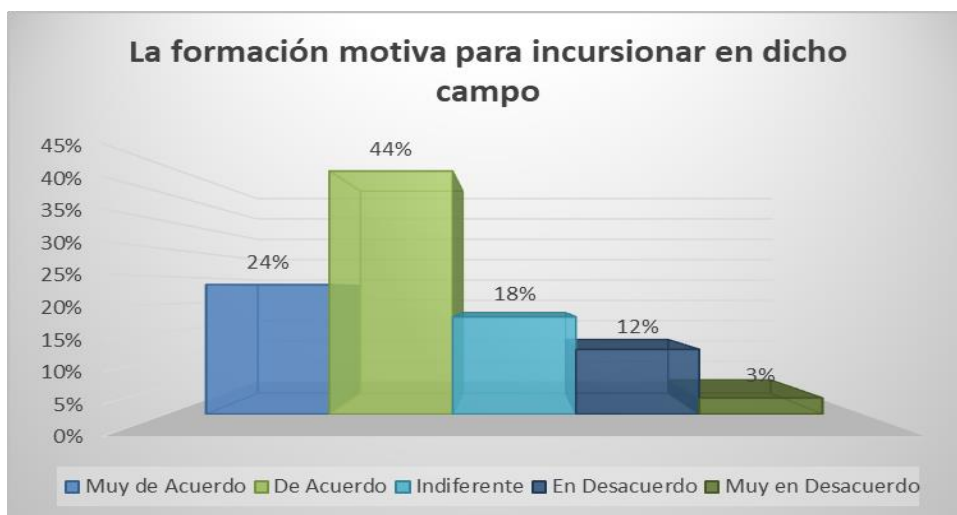
Tabla 10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?

NIVEL DE DESACUERDO	Frecuencia	%
Muy de Acuerdo	16	24%
De Acuerdo	30	44%
Indiferente	12	18%
En Desacuerdo	8	12%
Muy en Desacuerdo	2	3%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: siguiendo la misma línea de análisis de respuestas, la tabla muestra que la indagación ante contar con la posibilidad de formación motiva a los enfermeros y profesionales a incursionar en dicho campo, 44% han respondido de acuerdo, 24% muy de acuerdo, 18% indiferente, 12% en desacuerdo, y 3% muy en desacuerdo.

Gráfico 10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.



Interpretación: el gráfico 10 indica que las posibilidades de formación motivan y estimulan a los trabajadores enfermeros y licenciados a incursionar en los proceso de enseñanza, ya que el 44% estuvo de acuerdo, y 1 de cada 4 muy de acuerdo. En esta misma línea, Gracia Pérez & y Gil-Lacruz (2018) expresa, que la implicación del alumno en el proceso de la evaluación de impacto constituye una estrategia decisiva en el desarrollo del programa. A partir de esta premisa se puede diseñar e implementar el operativo que analiza el impacto formativo en la organización.

ITEM III.-Participación en formación continua de los técnicos y licenciados en enfermería del hospital Bouquet Roldán.

Tabla 1. Dificultad para asistir a capacitaciones.

		Frecuencia	%
¿Ha tenido dificultad para asistir a capacitaciones de F.C dentro o fuera de la Institución?	Si	44	64.7
	No	13	19.1
	Algunas veces	11	16.2
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: Los Enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán, la mayoría de un 64.7% de encuestados, ha tenido dificultad para asistir a las capacitaciones de Formación continua, ya sea dentro de la institución o fuera de la misma, el 16.2% refiere haber tenido dificultad algunas veces y un 19.1% manifiesta que no ha tenido dificultad para asistir a capacitaciones de formación continua.



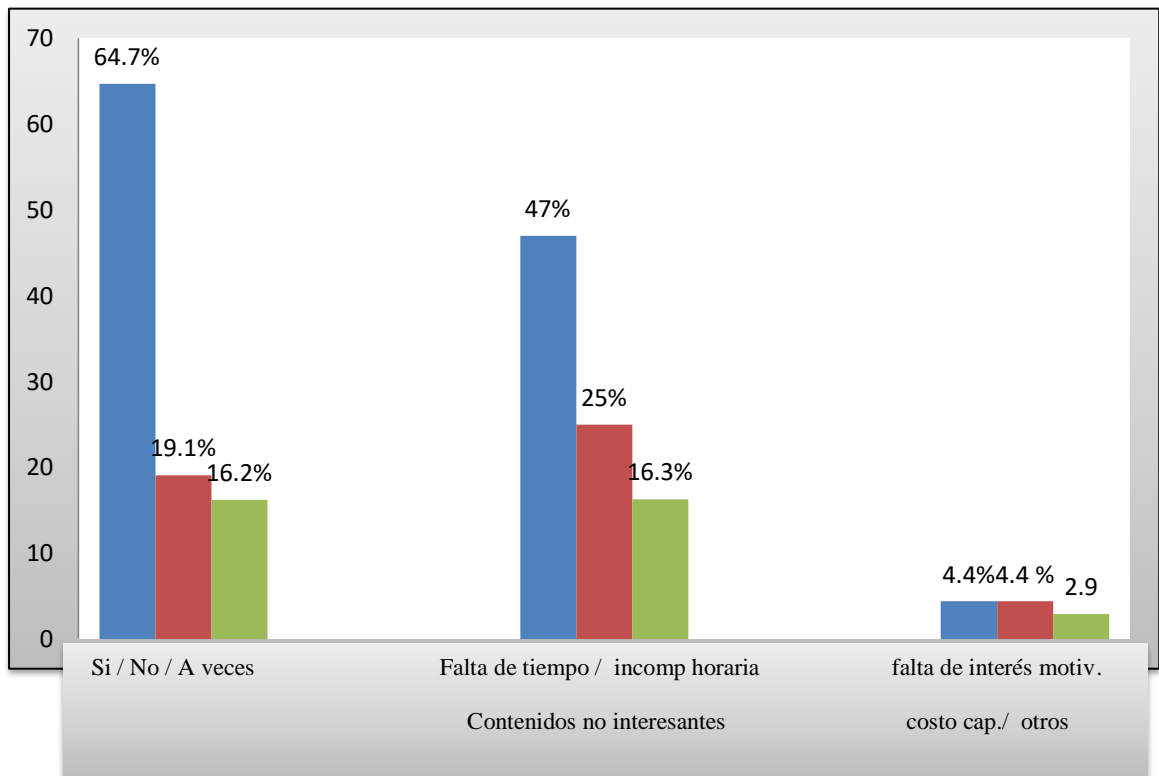
Tabla 2. Tipo de dificultad.

Tipo de dificultad	Frecuencia	%
Falta de tiempo	32	47%
Falta de interés o Motivación	3	4.4%
Costo de la capacitación	3	4.4%
Incompatibilidad horaria	17	25%
Contenidos no interesantes	11	16.3%
Otros	2	2.9%
Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: los tipos de dificultad que presentan los Enfermeros y Licenciados de Enfermería del Hospital Bouquet Roldán con respecto a la participación en la formación continua son en su mayoría del 47% por falta de tiempo, 25% por incompatibilidad horaria, 16.3% por contenidos no interesantes, falta de interés o motivación, 4.4%, un 4.4% por costo de capacitación y 2.9% otras cuestiones.

Gráfico 1. Dificultad para asistir a capacitaciones de F.C dentro o fuera de la institución / Tipo de dificultad.



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: De acuerdo al Gráfico 1, Se puede observar, que la mayoría de la población encuestada (64.7%) ha tenido dificultades para asistir a capacitaciones de formación continua dentro o fuera de la institución, el 16.2% ha tenido dificultad algunas veces y el 19.1% no ha tenido dificultad para asistir a las capacitaciones. Se puede relacionar en este gráfico, también la tabla N°2, en la cual se observa que un porcentaje muy significativo atribuye como factor que limita su capacitación a la falta de tiempo (47%) seguido de la incompatibilidad horaria (25%), contenidos no interesantes (16.3%), la falta de interés o motivación 4.4 % para asistir a una capacitación, costo de la capacitación 4.4% y finalmente otros 2.9%. estos resultados coinciden con la investigación de Hernández Velazco et al., (2017) donde señala, que entre los factores motivacionales del personal de enfermería que



influyen negativamente en la asistencia a cursos de educación se encuentra: la falta de tiempo, la omisión de la difusión de los cursos de educación continua, más de una jornada laboral, desinterés personal por estudiar y la carencia de recursos económicos, factores con los que coincide este estudio. Además, agrega que los cursos de educación continua deben ser diseñados considerando las habilidades que se desea sean adquiridas por el personal de enfermería, que sean complementados con conocimientos técnicos de práctica laboral, con flexibilidad de horarios y tomados en cuenta para la obtención de estímulos económicos.

Tabla 3. Asistencia a la participación de F.C dentro o fuera de la institución, es de forma programada/ incidental.

		Frecuencia	%
la asistencia a la participación de F.C dentro o fuera de la institución la realiza de forma:	Programada	9	13.3%
	Incidental	59	86.7%
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la población encuestada, la asistencia a la participación de formación continua y la forma en que la misma se realiza dentro de la institución, se puede afirmar que el **86.7 % de los agentes participa en la formación continua de forma incidental**, y el 13.3 % refiere que participa de forma programada de la formación continua.

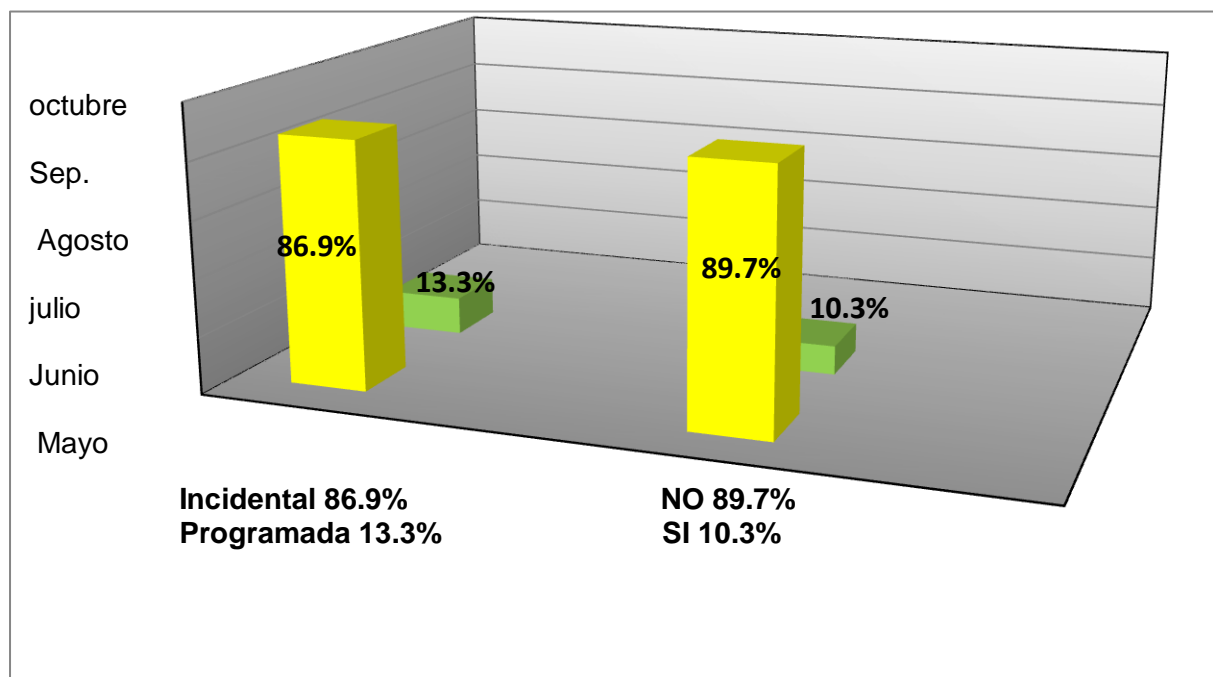
Tabla 4. Capacitaciones realizadas en la institución, son en base a necesidades detectadas en los sectores.

		Frecuencia	%
¿Las capacitaciones realizadas en la Institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?	Si	7	10.3%
	No	61	89.7%
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: Con respecto a las capacitaciones dentro de la institución, si estas se realizan en base a las necesidades detectadas en los sectores, la investigación arrojo que el 89.7% de los encuestados refiere **que dichas capacitaciones No se realizan en base a las necesidades de los sectores**, y el 10.3% refieren que Si son en base a las necesidades detectadas.

Gráfico 2. ¿La asistencia a la participación de F.C dentro o fuera de la institución las realizo de forma programada o incidental? / ¿Las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.



Interpretación: En el Gráfico 2 se puede observar que los técnicos en enfermería y licenciados, refieren que la asistencia a la participación en formación continua dentro o fuera del Hospital Bouquet Roldán, la han realizado de forma incidental o circunstancial, ya que un porcentaje significativo 86.9 % (59 agentes) ha respondido a esto, mientras que una minoría el 13.3 % (9 agentes) restante, refiere que ha participado de forma programada.

Estos resultados representados en el Gráfico 2, se pueden relacionar con la tabla N° 4 que muestran que las capacitaciones dentro de la institución, **No se realizan en base a las necesidades detectadas en los sectores**, ya que un porcentaje significativo ha respondido a este respecto 89.7%, mientras que un mínimo de encuestados 10.3% refiere lo contrario. Estos resultados evidencian que las capacitaciones dirigidas al personal de Enfermería, no se realizan de forma programada, como tampoco responden a las necesidades del recurso humano. De acuerdo con Bonta (2016) en su estudio de investigación, recomienda promover la formación continua como una actividad planificada a partir de un diagnóstico de necesidades, para luego, seleccionar adecuadamente los contenidos a impartir, utilizando una estrategia metodológica más adecuada que le permita participar activamente y motivarlo hacia el aprendizaje.

Tabla 5. Capacitaciones realizadas los dos últimos años.

		Frecuencia	%
Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años:	Realizo 1	21	30.9%
	Realizo 2	24	35.3 %
	Realizo + 3	8	11.8%
	No realizo	15	22%
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.Continua.Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022

Análisis: Los resultados obtenidos sobre las capacitaciones que han realizado en los dos últimos años los enfermeros y licenciados del hospital Bouquet Roldán, la mayoría encuestada 35.3% refiere que ha realizado 2 capacitaciones en los dos últimos años, el



30.9% refiere que ha realizado solo 1 capacitación, el 22% refiere que No ha realizado capacitaciones en los dos últimos años y finalmente el 11.8% refiere que ha realizado más de tres capacitaciones los dos últimos años.

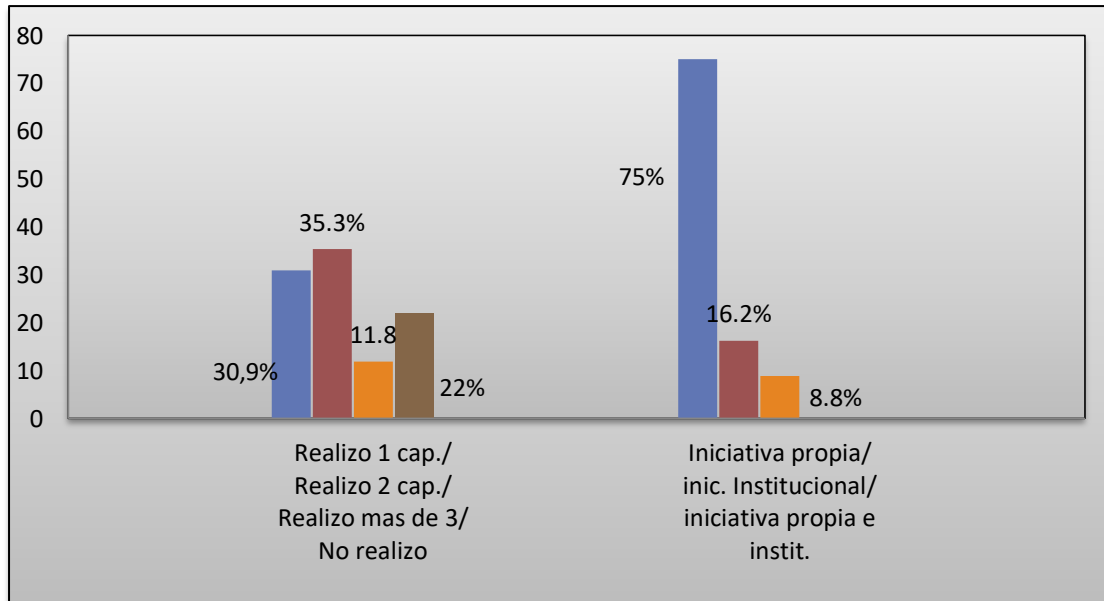
Tabla 6.¿ Las capacitaciones que usted ha realizado en estos últimos años (dentro o fuera de la institución) ha sido por iniciativa propia/ institucional/propia e institucional?

Las capacitaciones que usted ha realizado en estos últimos años (dentro o fuera de la institución) ha sido por:		Frecuencia	%
	Iniciativa propia	51	75%
Iniciativa institucional	11	16.2%	
Iniciativa propia e instit.	6	8.8%	
Total	68	100%	

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.Continua.Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: Con respecto a la realización de formación continua que los enfermeros y licenciados han realizado dentro o fuera de la institución durante los últimos años, un porcentaje significativo 69.1% ha respondió que ha realizado capacitación por iniciativa propia, mientras que el 26.5% respondió que lo ha hecho capacitación por iniciativa institucional y una minoría ha realizado formación continua por iniciativa propia e institucional 6%.

Gráfico 3. ¿Cuántas capacitaciones ha realizado los dos últimos años? / ¿Las capacitaciones las ha realizado por iniciativa propia/ institucional/ propia e institucional?



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.Continua.Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: el Gráfico 3 muestra que los enfermeros y licenciados encuestados del Hospital Bouquet Roldán, han realizado capacitaciones en los dos últimos años y se podría señalar que no lo han hecho de forma continua, los datos obtenidos demuestran que la mayoría 35.3 (24 agentes) ha realizado solo dos capacitaciones los últimos 2 años, el 30.9% (21 agentes) ha realizado solo una capacitación, el 22% (15 agentes) NO han realizado capacitaciones los dos últimos años y el 11.8% (8 agentes) refiere que ha realizado hasta tres o más de tres capacitaciones los dos últimos años.

En el Gráfico 3, también se puede observar los resultados de la tabla N° 6, las capacitaciones han sido realizadas en su mayoría, según población encuestada por iniciativa propia 75% (51 agentes), iniciativa institucional 16.2% (11 agentes) y finalmente iniciativa propia e institucional 8.8% (6 agentes). Estos resultados difieren con lo que plantea Flores Peña (2006) que especifica que frecuentemente se establece un supuesto



básico que indica que estos profesionales carecen de motivación para actualizar voluntariamente sus conocimientos y las habilidades, sin un pedido o presión externa.

Tabla 7. Difusión de las capacitaciones dentro de la Institución tiene: buena difusión, poca difusión, no se difunden.

		Frecuencia	%
las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución tienen:	Buena difusión	6	8.8%
	Poca difusión	43	63.3%
	No se difunden	19	27.9%
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F.Continua.Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: con respecto a las difusión que tienen las capacitaciones dentro del Hospital Bouquet Roldán, podemos señalar que un porcentaje de la población encuestada 63.3% refieren que las mismas tienen poca difusión, mientras que un porcentaje menor 27.9 % refiere que no se difunden y una minoría de los encuestados 8.8% refieren que las capacitaciones dentro de la institución tiene buena difusión.

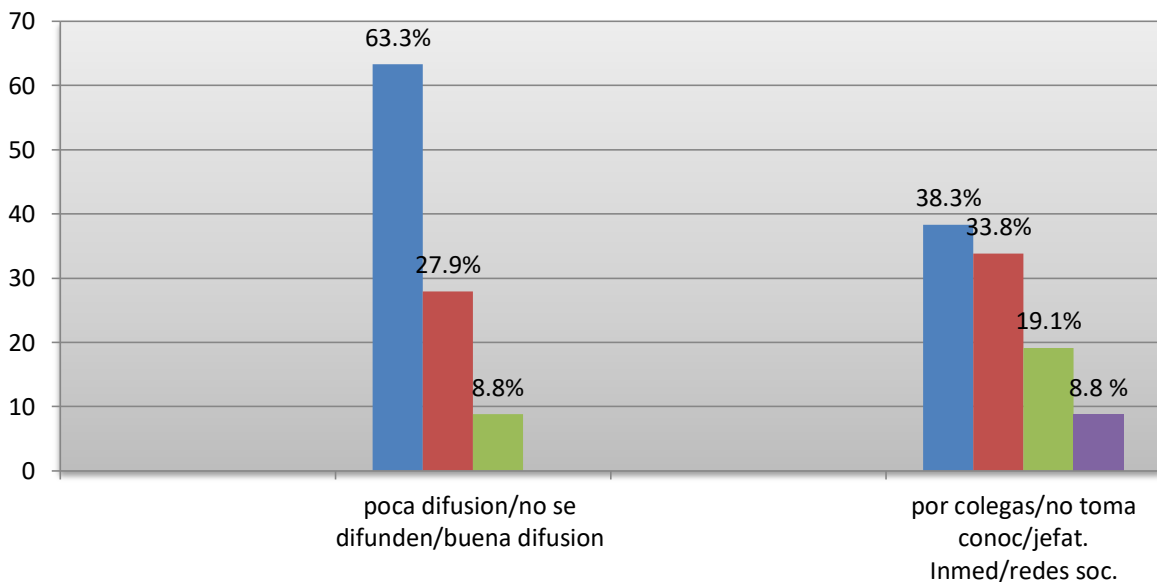
Tabla 8. Como toma conocimientos de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución: redes sociales/hablando c/colegas/ por jefaturas inmediatas/ no toma conocimiento.

		Frecuencia	%
¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?	Publicación en redes sociales	6	8.8%
	Hablando con colegas	26	38.3%
	Por jefaturas inmediatas	13	19.1%
	No toma conocimiento.	23	33.8%
	Total	68	100%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: con respecto a la pregunta de cómo los enfermeros y licenciados en enfermería toman conocimientos de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución, el 38.3% de los encuestados refiere que toma conocimiento de las mismas hablando con colegas, el 33.8% refiere que No toma conocimientos de las capacitaciones, el 19.1% refiere que toma conocimiento por medio de las jefaturas inmediatas y el 8.8% refiere que toma conocimientos de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución a través de las redes sociales.

Gráfico 4. Difusión de las capacitaciones dentro de la Institución: buena difusión, poca difusión, no se difunden / Como toma conocimientos de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución: publicación en redes sociales, por jefaturas ,por colegas, no toma conocimiento.



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: En el Gráfico N° 4 se observa que el grupo y periodo estudiado demuestra que las capacitaciones que se realizan dentro del Hospital Bouquet Roldán, según



población encuestada 63.3 % (43 agentes) refieren que estas tienen poca difusión, el 27.9% (19 agentes) refiere que las capacitaciones no se difunden y una minoría del 8.8% (6 agentes) manifiesta que la difusión de las capacitaciones es buena; estos datos se pueden relacionar con el medio por el cual los agentes de salud toman conocimientos sobre estas capacitaciones (tabla 8) según los datos obtenidos, el 38.3% (26 agentes) refieren que toman conocimientos de las capacitaciones que realizan en la institución a través de conversaciones con sus colegas, el 33.8% (23 agentes) refieren que no toman conocimientos de las capacitaciones que se realizan en la institución y una minoría lo hace a través de las jefaturas 19.1%(13 agentes) y de redes sociales 8.8% (6 agentes).

Tabla 9. Participación en capacitaciones de Formación Continua.

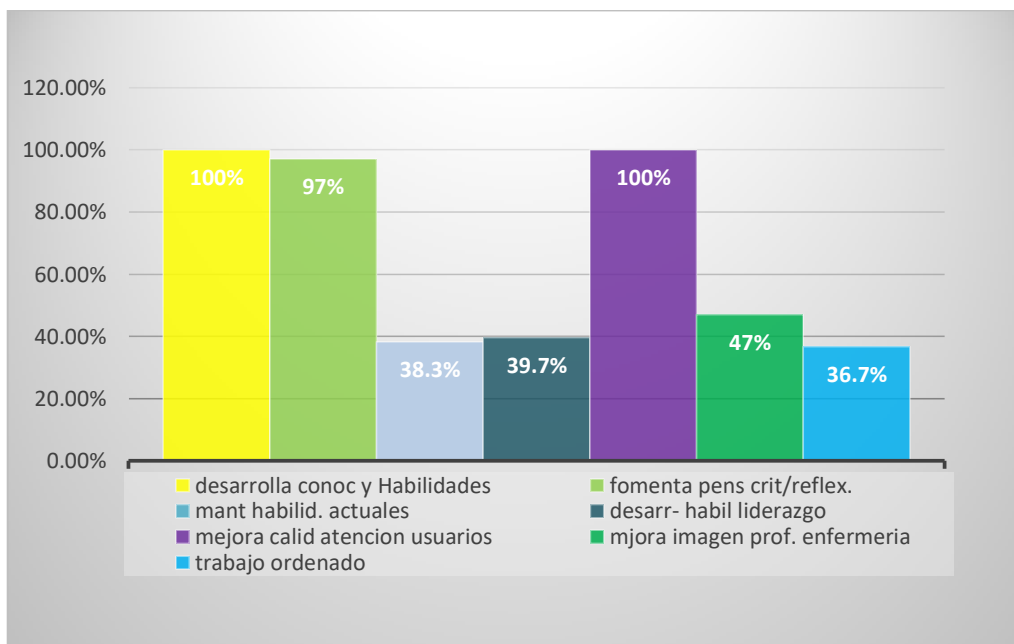
Usted cree que participando de capacitaciones en Formación Continua adquiere:	Si		Indistinto		No	
	f	%	f	%	f	%
Nuevos conocimientos y habilidades profesionales.	68	100%	0	0%	0	0%
Fomenta el pensamiento crítico reflexivo de la practica	66	97%	1	1.5%	1	1.5%
Mantiene sus habilidades actuales.	26	38.3%	24	35.3%	18	26.5%
Le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo.	27	39.7	23	33.8%	18	26.5%
Mejora la calidad de atención de los usuarios.	100	100%	0	0%	0	0%
Mejora la imagen de la profesión de Enfermería.	32	47%	21	30.9%	15	22.1%
Ayuda a trabajar en forma ordenada.	25	36.7%	22	32.4%	21	30.9%

Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Análisis: de acuerdo a los datos obtenidos, se puede decir que el 100% de los encuestados considera importante adquirir nuevos conocimientos y habilidades profesionales, como así,

considera que participando en capacitaciones de formación continua mejora la calidad de atención de los usuarios 100%, fomenta el pensamiento crítico reflexivo de la práctica 97%. Asimismo, el 47% de los agentes considera que participando en capacitaciones de formación continua mejora la imagen de la profesión de enfermería, el 39.7% señala que le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo, y en menor porcentaje el 38.3% especifica que mantiene sus habilidades actuales y el 36.7% refiere que le ayuda a trabajar en forma ordenada.

Gráfico 5. Participación en Formación Continua.



Fuente primaria: Encuestas realizadas a Enfermeros y Lic. en Enfermería, sobre la participación en F. Continua Hospital Bouquet Roldán. Periodo Mayo- Octubre 2022.

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos y lo que muestra el Gráfico N°5 se puede apreciar que los técnicos enfermeros y licenciados en enfermería del Hospital Bouquet Roldán, entienden que la finalidad de participar y/o realizar capacitación de formación continua mejora la calidad de atención de los usuarios (100%), un porcentaje similar refiere que participando en formación continua se adquieren nuevos conocimientos y habilidades, fomenta el pensamiento crítico reflexivo 97%, es decir, que permite utilizar criterio



profesional, así como sus herramientas de valoración, lo que deriva en un cuidado individualizado y humanizado, que toma en cuenta la integralidad de la persona.

Asimismo, el 47% refiere que participando en formación continua mejora la imagen de enfermería, un 39.5% refiere que desarrolla habilidades de liderazgo, y una minoría hace referencia que mantiene las habilidades actuales, como así, ayuda a trabajar de forma ordenada. Los resultados anteriores evidencian que hay claridad en los profesionales, sobre cuál es la finalidad de la formación continua.



Universidad Nacional del Comahue
Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud
Licenciatura en Enfermería

CAPÍTULO V:

FINAL



DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio de investigación se observó que los encuestados del grupo de enfermería del Hospital Bouquet Roldan que accedieron a este estudio 68 agentes de enfermería, eran en su mayoría de sexo femenino (83.8%), con un promedio de edad comprendido entre los 31 años a 39 años, con un predominio de nivel académico de técnico en enfermería (86.8%). Con respecto a la antigüedad de los agentes dentro de la institución, es entre cuatro a diez años de antigüedad, estado civil en su mayoría casados o en concubinato (72%) y con hijos en edad escolar 75%.

En relación a las variables de factores personales se pudo hallar que los encuestados se mostraron que la carga familiar es un factor personal que juega a favor, ya que no es un condicionante para su formación, contrariamente a lo que plantea Schnelder (2019) en su investigación, señala que la formación continua está relacionada con una cuestión de género, refiriendo que, a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos y crianza de sus hijos interrumpiendo su participación en actividades educativas; entendiendo que en nuestro estudio, el porcentaje significativo de encuestados fueron agentes de enfermería de sexo femenino. Mientras que, los aspectos asociados a la falta de tiempo, recursos económicos y contar con actividades laborales extras condicionan los esfuerzos para llevar adelante una capacitación y formación. Esto coincide con el estudio de Vergara & Vilca (2011) quien concluye en su investigación que un bajo ingreso económico dificulta para actualizarse de manera adecuada.

Gamboa & Montes (2008) exponen en su investigación que si bien existen diferentes factores que afectan la formación continua como los económicos, familiares, laborales y tiempo, para entenderlos es necesario abordar lo relativo desde el bienestar social, que son aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida (empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la



educación y a la salud, tiempo para el ocio) pese a que la noción de bienestar es subjetivo, el bienestar social está ligado a lo económico de forma objetiva. Contrariamente a esto, Schnelder (2019) refiere que una de las mayores dificultades para aprender en el hospital es la falta de tiempo, ya que no siempre está disponible para el personal, porque los administradores del sistema sanitario no siempre lo consideran que la formación extra sea una inversión que valga la pena.

En cuanto a la variable factores profesionales se pudo hallar que las capacitaciones realizadas por el colectivo enfermero no son en base a las necesidades detectadas del recurso humano, o de las habilidades que se desean adquirir, lo que representa el poco interés en realizarlas. Se debe adicionar que la carga laboral y el apoyo institucional no son elementos que juegan a favor de dicha iniciativa. Este resultado coincide con el estudio de Guaña Bravo (2020) quien señala en su investigación que el exceso de trabajo o la sobrecarga laboral, así como la responsabilidad que poseen, impide que la formación continua esta se realice de manera adecuada, asimismo señala que si los cursos no están enfocados en temas de interés para el profesional, esto provoca desinterés o desmotivación. Las recomendaciones que derivan del estudio de Bonta (2016) buscaron promover la educación continua como una actividad planificada a partir de un diagnóstico de necesidades, para luego, seleccionar adecuadamente los contenidos a impartir, utilizando una estrategia metodológica más adecuada que le permita participar activamente y motivarlo hacia el aprendizaje. A diferencia de estos resultados, el estudio de Maimone (2015) expone que existe relación entre los factores profesionales y la participación en formación continua, y este factor es la asociación con el nivel académico, ya que se demostró que el título de grado es un factor de peso para la participación en formación continua. En nuestro estudio esto no se observó, ya que la mayoría de los encuestados 86.8% eran técnicos en enfermería.

Sobre el factor motivación se encontró que los encuestados se mostraron a favor de este aspecto, ya que las capacitaciones que habían realizado eran por iniciativa propia,



también habían señalado en su mayoría que participando de las capacitaciones mejoraba la calidad de atención de los usuarios, se desarrollaban nuevos conocimientos y habilidades profesionales como así, fomenta el pensamiento crítico reflexivo de la práctica, agregando también, la posibilidad de generar cambios a nivel personal y profesional por medio del ascenso a nuevos escalafones y mejorando los procesos de trabajo en el caso de dar inicio a un proceso de formación continua. Contrariamente a estos hallazgos, Hernández Velazco (2017) expuso que la falta de tiempo y contar con más de una jornada de trabajo representan barreras motivacionales para incursionar en al menos cursos de educación continua; aunque también se habían detectado un desinterés generalizado y carencia de recursos económicos, lo cual dificultaba aún más las motivaciones personales de los sujetos examinados.

Los aspectos motivacionales tienen un peso importante y decisivo en la formación. Incluso esta perspectiva se apoya en el modelo de jerarquía de necesidades de Maslow (1970), como teoría de motivación, la cual ofrece una jerarquía general para examinar las necesidades humanas básicas y tiene aplicabilidad dentro del contexto de la educación continua Davini (2011). El primer nivel de necesidades, las necesidades básicas de supervivencia, es visto más comúnmente como el logro de necesidades fisiológicas básicas, desde la perspectiva educativa, las necesidades de supervivencia pueden reflejar la de conocimientos y habilidades congruentes con la adquisición o mantenimiento del trabajo (Maslow, 1993).

En cambio, en la teoría de los tres factores de McClelland: centra la atención sobre tres tipos de motivación: Logro: se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes, apuntando a la excelencia. Poder: se trata del impulso de generar influencias y conseguir reconocimientos de importancia. Afiliación: se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo (Varona Domínguez, 2021).



En cuanto a la participación en formación continua, se evidenció que la institución no cuenta con un programa anual o mensual de capacitaciones, las que se realizaron en la institución los dos últimos años – según población encuestada -fueron realizadas de forma incidental, como así, las difusiones de las mismas no son las adecuadas, en cuanto a la asistencia de las capacitaciones más de la mitad de los encuestados ha tenido dificultad para asistir a las mismas, ya sea por falta de tiempo 47% seguido de incompatibilidad horaria 25%. En este sentido, para lograr una formación continua y que además se logre el impacto esperado, Puntunet Bates & Bautista (2011) plantean el proceso educativo en cinco etapas: 1°- realizar un diagnóstico de las necesidades educativas de la población, es indispensable conocer a que población va dirigida y cuáles son las necesidades para poder encaminar la enseñanza; en esta etapa se deben vincular las necesidades educativas tanto personales como institucionales, las condiciones de aprendizaje y los factores que afecten el proceso educativo. 2° Planear la estrategia educativa, una vez identificadas las necesidades educativas, hacer un análisis de la naturaleza del problema; se debe responder la siguiente pregunta, ¿qué voy a enseñar? 3° Diseñar la metodología didáctica implica analizar todas las dimensiones y relaciones de una opción educativa (diapositivas, imágenes, lúdica, intercambio de ideas etc.) que faciliten el éxito del proceso enseñanza – aprendizaje. Es importante resaltar que el facilitador debe ser quien elija y aplique su propio método didáctico. 4° Implantación, es la aplicación del proceso educativo en una realidad concreta y su finalidad es resolver las necesidades manifiestas en el diagnóstico. 5° Evaluación, etapa indispensable para analizar el éxito del proceso educativo y sus resultados. En esta misma línea, Gracia Pérez & y Gil-Lacruz (2018) concluye en su investigación que la implicación del alumno en el proceso de evaluación de impacto constituye una estrategia decisiva en el desarrollo del programa. A partir de esta premisa se puede diseñar e implementar el operativo que analiza el impacto formativo en la organización.



CONCLUSIÓN

Al inicio de este trabajo se planteó determinar los factores que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán en la ciudad de Neuquén.

En base a los datos expuestos se logra concluir que los factores personales ligado a la cuestión familiar influyen positivamente para que los enfermeros y licenciados puedan incursionar en la formación continua. Los aspectos asociados a la falta de tiempo y recursos económicos condicionan los esfuerzos para llevar adelante una capacitación en formación continua. También se encontró que los factores profesionales actuales como las posibilidades y facilidades que ofrece el establecimiento, así como una intensa carga laboral e incompatibilidad horaria, representan barreras de acceso a la formación continua. Estos aspectos se podrían mejorar a nivel institucional y organizacional contando con becas económicas, cambios de turnos laborales, realizar diagramación con las 40 horas semanales e incorporar dentro de las mismas un día a realizar capacitación diagramada, realizar una amplia oferta de cursos de formación continua en el lugar de trabajo, mediante actividades planificadas y en base a necesidades detectadas en los servicios, que a su vez se relacione con su práctica laboral diaria permitiéndolo dar solución a situaciones complejas de la labor diaria.

Finalmente, se halló que los factores motivacionales como posibilidades de ascenso escalafonario, así como las posibilidades de adquirir nuevos conocimientos, mejora en la calidad de atención, fomentar el pensamiento crítico reflexivo y mejorar los procesos de trabajo constituyen elementos que coadyuvan a dar continuidad a la formación permanente.

Además, se identificó que la participación en formación continua es afectada por la utilidad que perciba el participante de estos cursos, que los participantes son capaces de identificar lo que desean aprender y están más motivados a participar cuando se los involucra.



A partir de estos datos obtenidos, el Hospital Bouquet Roldán, como toda organización debe fomentar y garantizar la accesibilidad a los programas de formación continua de su capital humano, en cantidad y calidad, en función de las necesidades detectadas, de manera que esta formación beneficie al usuario ofreciéndole mejores cuidados evidenciados, lo que aumentara la percepción de calidad de los cuidados recibidos.



PROPUESTAS

- ✓ Trabajar en conjunto el Departamento de enfermería, los jefes de los diferentes sectores para detectar las necesidades de formación.
- ✓ Crear grupos de trabajo dentro de los sectores de enfermería para planificar actividades de formación continua a través de las necesidades detectadas.
- ✓ Crear **comité de docencia multidisciplinario que dé respuesta a las necesidades de formación.**
- ✓ Considerar la formación continua como estrategia para la actualización de conocimientos y competencias del personal para mejorar la calidad de atención en los servicios de salud.
- ✓ Desarrollar cronograma para la ejecución de F.C y llevar un control de las actividades programadas evitando así, improvisar las fechas
- ✓ Desarrollar objetivos concisos y claros, esto permitirá tener una visión a futuro de lo que se quiere lograr. Con los objetivos definidos se facilitará la detección de las necesidades de capacitación y la conformación del plan anual, ya que se tiene en cuenta el punto al cual se quiere llegar. Con esto también se evalúa la eficiencia de dicho plan. El propósito de confeccionar objetivos claros y medibles será el de poder comparar la situación real con la situación ideal, y desde ese punto poder planificar una gestión de capacitación que nos acerque a la situación ideal. Aspectos a impactar, aspectos esperados. Con respecto a que los objetivos de capacitación sean implícitos: los aspectos a impactar sobre los mismos, al especificarlos y formalizarlos, permitirá reducir el desorden de las Capacitación del personal de enfermería en el Hospital Bouquet Roldán.
- ✓ Estimular la participación de enfermería desde la planificación, organización, ejecución y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje.
- ✓ Desarrollar habilidades de pensamiento crítico en el personal asistencial, lograr la adquisición del liderazgo en situaciones complejas y trabajo sincronizado en equipo.
- ✓ Brindar herramientas para la humanización del cuidado aumentando el índice de adherencia a los protocolos y en consecuencia el aumento de la seguridad en la atención en salud.



- ✓ Diferentes horarios. horarios flexibles, horarios que se compaginen con la vida laboral y personal variedad en días, repetir las sesiones el máximo de números de turnos, compatibles con las jornadas de noche.
- ✓ Fomentar conocimientos actuales y más relevantes de los diferentes sectores del hospital, variedad de temas, sugerencias de temas por parte del personal.
- ✓ Creación de una página web de la institución (servicio de Enfermería), que sea informativa sobre cursos, talleres, fechas, esto permitirá una amplia difusión.



BIBLIOGRAFÍA

- 📖 Acosta Gaibor, M., Coral, D., & Calvopiña, E. (2020). La formación de la competencia investigativa en los estudiantes de Licenciatura en Enfermería durante la educación en el trabajo. *Revista Didáctica y Educación - Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Tunas*, 220-246.
- 📖 Aquilina, F. (2020). *Educación continua del registro como lenguaje estandarizado en la gestión del cuidado humanizado en profesionales de enfermería del Centro Médico Naval*. Callao, Perú: Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- 📖 Arzani, E. (1992). *Trabajo, sistematización, distribución y estructura del Servicio de Enfermería*. Buenos Aires: Mimeografía.
- 📖 Barbera Ortega, M. (2015). Formación Académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo. *SciELO Brasil*, 4-12.
- 📖 Bontá, M. (2016). *Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado*. Lima: Universidad César Vallejo.
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20794/Bont%C3%A1_1_OMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 📖 Calzada Gómez, M. (2017). *Pertinencia de la formación continuada de los profesionales sanitarios en activo del sistema sanitario público de Andalucía*. Sevilla, España: Facultad de Ciencias de la Educación - Depto de Teoría e Historia de la Educación.
- 📖 Cano, H. (2020). Factores vinculados a la formación continua. *Revista Sinapsis*, 4-19.
- 📖 Cotrina, T., & Mogollón, J. (2017). Factores personales e institucionales reslaiconados con la decisión de iniciar estudios de Post Grados en Enfermería. Servicios Especializados en el Cuidado del Adulto. Hospital Nacional Edagardo Regabliati Martins. *Universidad Privada Norbert Wiener - Facultad de Ciencias de la Salud*, 62-94.
- 📖 Davini, M. (2011). Educación permanente en salud. *Serie Platex para ejecutores de programas de salud*, 44.
- 📖 Flores Peña, A. (2006). Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 1-8.
- 📖 Furze, G. (1999). Continuing education in nursing: a review of the literature. *J Adv Nurs*, 355-363.
- 📖 Gamboa, E., & Rufian Montes, P. (2008). Estudio de la formación continuada en enfermería de un Centro Hospitalario. *Escuela Univesitaria de Enfermería*, 12-39.
- 📖 García, R. (2003). Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación de servicios hospitalarios. *Revista de Enfermería*, 4-9.
- 📖 Gracia Pérez, M., & Gil-Lacruz, M. (2018). Índice de evaluabilidad: diseño e implementación de un Programa de Formación Continua en el Ámbito Sanitario.



RiSE - International Journal of Sociology of Education, 97-122.
doi:<http://dx.doi.org/10.17583/rise.2018.2839>

- 📖 Guajardo, A. (2016). Formación de Grado e intervenciones de Enfermería. *Facultad de Ciencias Médicas*, 1-96.
- 📖 Guaña Bravo, E., Ramírez Pérez, T., Mariño Cano, H., & Ávila, Y. (2020). *Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería*. Guayaquil: Revista científica del ITSUP.
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471222>
- 📖 Heredia, A., & Espíndola, K. (2014). *Escasez de enfermeros: algunas reflexiones en torno a la construcción del problema social y los sentidos de las políticas públicas*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- 📖 Hernández Velazco, G., Ramos Arista, B., Taboada Aranza, O., & Cadena Estrada, J. (2017). Factores que influyen en la participación en curso de educación continua del personal de enfermería. *BvSalud*, 1-7.
doi:https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/02/1050969/factores-que-influyen-en-la-participacion-en-cursos-de-educaci_OkeFViJ.pdf
- 📖 Lino, F., Vergara, D., & Vilca, M. (2011). *Actualización Continua en Enfermería*. Mendoza: UnCuyo.
- 📖 Maimone, S. M. (2015). *Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Trovare - Repositorio Institucional. Instituto Universitario y Hospital Italiano de Buenos Aires.
doi:<https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/greenstone/collect/tesisyt/index/assoc/D248.dir/tesis-maimone-stella-maris.pdf>
- 📖 Marqués, S. (2011). Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enfermería global*, 1-12.
doi:<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/115911/109911>
- 📖 Maslow, A. (1993). *El Management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy*. Madrid: Pidos Iberica.
- 📖 Puntunet Bates, M., & Bautista, A. (2011). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Medigraphic Artemisa*, 115-117.
- 📖 Schnelder, M. (2019). *Afrontar los retos de la formación del personal de enfermería*. México: Elsevier.es.
- 📖 Shamianl, J. (2014). El papel de la enfermería en la atención sanitaria. *Rev Bras Enfermería*, 871-874.
- 📖 Varona Domínguez, F. (2021). La formación universitaria integradora y activa: características básicas. *Revista Cubana de Educación continua*, 5-19.



Universidad Nacional del Comahue
Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud
Licenciatura en Enfermería



***Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la
Salud.***

Carrera: Licenciatura en Enfermería

HOJA DE FIRMAS
TESIS DE GRADO

.....
Barrera Adriana Isabel
Tesisista

.....
Tierzo Emelina
Directora



ANEXOS

Anexo I: Instrumentos de Recolección de datos

Cuestionario: Aspectos Personales, Profesionales y Motivacionales que influyen en la participación de la Formación Continua del personal de enfermería y licenciados del Hospital Bouquet Roldán. Tus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Muchas gracias por tu colaboración!

Datos sociodemográficos.

Fecha:/...../.....

- **Sexo:**
- **Estado Civil:**
- **Edad:**
- **Hijos en edad escolar:**
- **Antigüedad de trabajo en el sector que se desempeña:**
- **Lugar de Residencia:**.....
- **Nivel Académico:**



Anexo III: Factores que influyen en la participación de la F.C

Instrucciones: La presente encuesta se refiere a los aspectos que influyen en la participación de la formación continua del personal de enfermería y licenciados del Hospital Bouquet Roldán. Por favor, indicar con una cruz o tilde, acorde a su situación y/o percepción. Tus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. De antemano: ¡Muchas gracias por tu colaboración!

1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo

f- Muy en desacuerdo

2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo

f- Muy en desacuerdo

3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo



f- Muy en desacuerdo

4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo

f- Muy en desacuerdo

5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo

f- Muy en desacuerdo

6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?

a- Muy de acuerdo

b- De acuerdo

c- Indiferente

d- En desacuerdo

f- Muy en desacuerdo



7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?

- a- Muy de acuerdo
- b- De acuerdo
- c- Indiferente
- d- En desacuerdo
- f- Muy en desacuerdo

8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?

- a- Muy de acuerdo
- b- De acuerdo
- c- Indiferente
- d- En desacuerdo
- f- Muy en desacuerdo

9. ¿Cree que realizar estudios le permitirá mejorar los procesos de trabajo?

- a- Muy de acuerdo
- b- De acuerdo
- c- Indiferente
- d- En desacuerdo
- f- Muy en desacuerdo

10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?

- a- Muy de acuerdo



- b- De acuerdo
- c- Indiferente
- d- En desacuerdo
- f- Muy en desacuerdo

ANEXO IV: Participación en Formación Continúa

1-¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución?

- SI ()
- NO ()
- algunas veces ()

2- Tipo de dificultad: Seleccione 2 opciones que sean las más importantes para usted.

- a) Falta de tiempo ()
- b) Costo de la capacitación. ()
- c) Falta de interés y/o Motivación ()
- d) Incompatibilidad horaria. ()
- e) Contenidos no interesantes. ()
- f) otros ()

3-¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma:

- a) programada ()
- b) incidental ()

4- ¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?

- a) Si ()
- b) No ()



5- Cuantas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años: --

- a) Realizo 1 ()
- b) Realizo 2 ()
- c) Realizo + 3 ()
- d) No realizo. ()

6- las capacitaciones que ha realizado fue por:

- a) Iniciativa propia ()
- b) Iniciativa institucional ()
- c) Iniciativa propia e institucional()

7-las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución tienen :

- a) Buena difusión ()
- b) Poca difusión ()
- c) No se difunden ()

8- ¿cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?

- a) Publicación en redes sociales ()
- b) Hablando con colegas ()
- c) Por jefaturas inmediatas ()
- d) Desconoce ()



9) usted cree que participando de capacitaciones en Formación continua: (Marque las opciones que usted crea más importantes)	Si	Indistinto	No
a) Desarrolla nuevos conocimientos y habilidades profesionales.			
a) Fomenta el pensamiento crítico reflexivo de la practica			
c) Mantiene sus habilidades actuales.			
d) Le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo.			
e) Mejora la calidad de atención de los usuarios.			
f) Mejora la imagen de la profesión de Enfermería.			
g) Ayuda a trabajar en forma ordenada.			



LISTA DE COTEJO

PREGUNTAS	Variable: Factores que Influyen en la Participación de la Formación Continua.									
	Factores Personales			Factores Profesionales			Factores Motivacionales			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	4	4	3	2	4	4	5	3
2	3	2	5	2	3	2	1	3	3	3
3	1	4	5	2	4	3	4	4	5	5
4	1	5	3	1	4	4	5	5	4	4
5	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5
6	2	2	3	2	3	3	4	4	5	5
7	1	5	4	2	3	2	4	3	3	4
8	2	4	5	3	3	2	4	3	3	3
9	4	2	5	3	4	2	3	4	4	4
10	4	4	3	2	4	4	4	5	5	3
11	5	4	2	2	4	4	3	5	5	4
12	5	4	2	4	5	4	1	3	5	3
13	4	3	4	4	5	3	1	3	3	5
14	4	5	2	4	2	3	2	1	2	3
15	1	5	1	5	1	2	3	2	2	4
16	2	1	3	2	3	1	2	2	3	4
17	2	2	3	2	3	1	3	5	3	4
18	3	4	1	3	3	1	3	5	4	5
19	1	2	2	3	5	2	4	4	2	4
20	2	1	4	5	5	2	4	4	5	4
21	2	2	5	5	4	1	4	4	3	4
22	4	2	5	1	4	2	3	4	1	3
23	5	3	4	2	4	5	3	5	3	5
24	5	4	2	2	3	2	2	3	5	3
25	2	2	3	2	2	1	2	4	4	4
26	2	2	5	4	2	3	5	5	5	5
27	3	5	4	4	2	4	5	5	3	3
28	3	4	1	3	3	2	5	2	5	2
29	1	4	2	3	2	3	5	4	3	2
30	1	2	5	2	5	3	2	1	4	4
31	2	2	5	2	4	3	3	4	4	3
32	2	1	5	1	4	1	5	5	4	2
33	4	4	4	1	4	2	1	5	5	4
34	4	4	1	1	3	2	4	4	4	5
35	2	4	1	5	4	1	5	3	5	4
36	3	5	5	4	2	3	2	4	4	2
37	2	3	2	4	4	4	3	3	3	5
38	2	4	3	4	2	5	2	5	5	5
39	1	4	2	4	4	4	5	4	3	4
40	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4
41	2	4	4	3	4	2	5	4	3	2
42	3	4	5	3	4	1	1	3	5	1
43	4	4	2	2	3	1	4	5	4	5
44	4	3	2	2	2	5	5	4	4	3
45	2	4	5	2	2	2	5	3	5	4
46	2	4	3	4	4	3	5	4	5	2
47	1	4	2	4	3	5	2	5	3	4
48	1	2	5	5	2	4	3	5	5	3
49	1	4	5	3	5	2	5	4	5	4
50	2	4	5	1	4	4	3	4	4	5
51	2	5	5	3	4	2	5	4	3	4
52	1	3	5	1	4	2	4	4	5	2
53	2	2	5	1	4	2	5	3	4	4
54	1	4	4	1	2	2	5	2	4	4
55	2	4	5	2	4	4	5	1	4	4
56	2	4	5	2	4	4	5	4	5	5
57	3	4	5	5	2	3	5	2	3	5
58	2	2	5	4	4	2	3	5	5	4
59	2	4	1	2	2	2	5	4	4	4
60	2	4	5	2	5	2	5	4	4	2
61	2	4	5	2	5	1	5	4	4	4
62	1	4	3	2	2	2	4	4	5	4
63	2	5	4	1	4	4	4	4	5	4
64	1	4	5	2	2	2	5	5	4	4
65	2	4	5	3	4	4	2	4	5	5
66	2	4	5	4	2	2	5	4	5	5
67	4	4	5	2	4	2	5	4	5	4
68	4	5	5	2	5	2	5	5	5	1

Nivel de Desacuerdo	Puntos
Muy de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Indiferente	3
En Desacuerdo	2
Muy en Desacuerdo	1

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * (1 - \frac{\sum Vi}{vt})$$

NIVEL DE DESACUERDO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Frecuencia
MUY DE ACUERDO	4	8	31	5	9	4	27	17	28	16	149
DE ACUERDO	11	36	10	14	28	14	14	31	21	30	209
INDIFERENTE	8	6	10	13	14	13	11	11	16	12	114
EN DESACUERDO	30	14	12	25	17	27	11	6	2	8	152
MUY EN DESACUERDO	15	4	5	11	0	10	5	3	1	2	56
TOTAL	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	680