



MINISTERIO
DE SALUD



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

**“DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN
EL PERSONAL TÉCNICO, TECNÓLOGO Y LICENCIADO EN ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NACIONAL “DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ” ZACAMIL.**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR
SILVIA EDITH GUEVARA BONILLA**

ASESOR

MAESTRA RUTH ELIZABETH SALINAS DE ROMERO

ENERO DE 2022

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN
RECTOR**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACION ACADÉMICA**

**DOCTOR JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
DIRECTOR DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

SAN SALVADOR, ENERO DE 2022



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

**Dra. Ruth Elizabeth Salinas de Romero
Presidente**

**Mtra. Rosa Hidalia García De Sánchez
Primer Vocal**

**Dr. José Heriberto Erquicia Cruz
Segundo Vocal**

**Dra. Ruth Elizabeth Salinas de Romero
Asesor**



MINISTERIO
DE SALUD



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
"Dr. Luis Alonso Aparicio"
Facultad de Educación

Mes: FEBRERO

Año: DOS MIL VEINTIDOS

En la Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio" (Modalidad Virtual), a las diecinueve y treinta horas del día uno de febrero del año dos mil veintidós, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: "DIGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL", presentado por: LICDA. SILVIA EDITH GUEVARA BONILLA, para optar al grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. El tribunal estando presente la interesada, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

DRA. RUTH ELIZABETH SALINAS DE ROMERO
Presidente

MTRA. ROSA HIDALIA GARCÍA DE SÁNCHEZ
1er. Vocal

DR. JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
2do. Vocal

LICDA. SILVIA EDITH GUEVARA BONILLA
Sustentante

DEDICATORIAS

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios quien me dio fortaleza a lo largo de este proceso, con su infinita misericordia.

A mi madre Sra. María del Rosario Aguilar, quien siempre me han acompañado en mi camino, me ha apoyado y cuidado de manera incondicional.

A mi esposo Sr. Erik Bonilla e hijos Christopher Mauricio y Erick Daniel por su comprensión y apoyo durante esta meta.

A mis primos José Landaverde y Guadalupe Peña, por su estímulo e inspiración para finalizar este proyecto.

A mi asesora: Dra. Ruth Salinas, por su apoyo constante en el desarrollo de la investigación.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, estimo necesario agradecer a los directivos del Instituto Nacional de la Salud (INS) por el apoyo brindado para la realización de esta investigación y proporcionar los medios necesarios para incorporarme en este programa de posgrado haciendo de mi trayectoria educativa un proceso de formación integral. A Universidad Pedagógica por el intenso trabajo del personal y por permitir mi realización profesional. A los coordinadores y profesores de la Maestría en Administración de la Educación, que con su experiencia y conocimiento fortalecieron, guiaron y enriquecieron mis trabajos académicos. A Hospital Nacional "Dr. Juan José Fernández" Zacamil (HNZ) por permitirme el acceso a sus instalaciones para la realización de este trabajo de investigación, en especial al Departamento de Enfermería porque su personal facilitó el desarrollo de la recolección de datos. A mis asesoras de tesis, Dra. Ruth Salinas, Dr. Heriberto Erquicia y Mtra. Idalia de Sánchez, por todas sus enseñanzas y consejos, los cuales propiciaron un proceso de aprendizaje mutuo y por la disposición para mostrarme el camino académico, con ese apoyo, sin el cual este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por esas largas horas de esfuerzo, de lecturas, de avances y sus puntuales observaciones; gracias por su apoyo incondicional.

RESUMEN

En el presente trabajo se tenía como objetivo determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil. Se elaboro un diseño de investigación con enfoque cuantitativo, ya que el análisis de datos se elaboró a partir de los datos estadísticos obtenidos, se utilizó la clasificación epidemiológica para determinar el tipo de estudio, según la finalidad del estudio, fue descriptivo ya que se analizaron las variables a través de la estadística descriptiva, la secuencia temporal fue de tipo transversal, pues los datos se obtuvieron en una única intervención, según la cronología de los hechos el estudio se realizó de forma retrospectiva, porque las variables ya se encontraban presente previo a la investigación. enfoque cuantitativo, ya que el análisis de datos se elaboró a partir de los datos estadísticos obtenidos a través de un cuestionario elaboradora previa literatura pertinente, se encuestó a 118 recursos de enfermería pertenecientes las diferentes categorías: técnicos, tecnólogos y licenciados en enfermería.

Los resultados mostraron que la mayor proporción del personal de enfermería ha recibido algún curso de duración con más de 40 horas, y la menor proporción del personal de enfermería cuenta con estudios de posgrado a nivel de maestría, las áreas de formación continua que posee el personal de enfermería encuestado en mayor proporción se encuentran en relación a cursos tales como: cuidados paliativos, hemodiálisis y supervisión. En menor proporción el personal de enfermería posee diplomados en cuidados intensivos, investigación, centro quirúrgico y solo un mínimo porcentaje de personal de enfermería posee maestría, las áreas hospitalarias del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, que necesitan personal de enfermería especializado son: enfermería obstétrica-ginecológica,

pediátrica, oncológica, gerencia y gestión, enfermería quirúrgica y geriatría, escasa proporción de personal de enfermería cuenta con un diplomado en centro quirúrgico, siendo Sala de Operaciones la única área que cuenta con personal capacitado para la atención del paciente quirúrgico. No se cuenta con una legislación que favorezca la especialización en enfermería.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the continuing education needs of the nursing staff of the "Dr. Juan José Fernández" Zacamil National Hospital. A research design with a quantitative approach was elaborated, since the data analysis was elaborated from the statistical data obtained, the epidemiological classification was used to determine the type of study, according to the purpose of the study, it was descriptive since the variables were analyzed through descriptive statistics, the temporal sequence was of transversal type, since the data were obtained in a single intervention, according to the chronology of the facts the study was carried out retrospectively, because the variables were already present prior to the research. The quantitative approach was used, since the data analysis was elaborated from statistical data obtained through a questionnaire elaborated with relevant literature. 118 nursing resources belonging to different categories were surveyed: technicians, technologists and nursing graduates.

The results showed that the greatest proportion of the nursing staff has received a course lasting more than 40 hours, and the smallest proportion of the nursing staff has postgraduate studies at the master's degree level. The areas of continuing education that the nursing staff surveyed has in the greatest proportion are related to courses such as: palliative care, hemodialysis and supervision. The hospital areas of the "Dr. Juan José Fernández" Zacamil National Hospital that need specialized nursing personnel are: obstetric-gynecological, pediatric, oncology, management and management, surgical nursing and geriatrics, a small proportion of nursing personnel have a diploma in surgical center, and the Operating Room is the only area that has personnel trained for the care of surgical patients. There is no legislation that favors nursing specialization.

INDICE

PRESENTACIÓN.....	i
INTRODUCCION.....	ii
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Antecedentes del problema	14
1.2 Planteamiento del estudio	18
1.3 Objetivos de investigación	21
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos.....	21
1.4 Justificación del estudio	22
1.6 Limitaciones del estudio.....	23
Alcances.....	23
Limitaciones	23
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	25
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	38
3.1 Enfoque y tipo de investigación.....	38
3.2 Participantes	38
Criterios de inclusión y exclusión	39
Variables e indicadores	40
3.3 Instrumento	40
Aspectos éticos de la investigación.....	40
3.4 Estrategia de análisis de datos	41
CAPÍTULO 4. ANALISIS DE LA INFORMACION.....	42
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68

PRESENTACIÓN

La Educación Permanente en Salud tiene como finalidad desarrollar el conocimiento ético, técnico y científico del personal de enfermería, a fin de responder a las demandas y necesidades sociales en materia de salud en el proceso de trabajo de la unidad a la que pertenecen; el profesional de enfermería requiere una formación por competencias para adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que constituyan un conjunto integrado de conocimientos o saberes, valores observables, actitudes medibles y habilidades de diversos dominios para que pueda desempeñar de manera eficiente su actividad laboral. La presente investigación tiene por objeto: determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil. Entre los materiales y métodos a implementar se encuentran: estudio con un enfoque cuantitativo, ya que el análisis de datos se realizará a partir de los datos estadísticos obtenidos. Se utilizará la clasificación epidemiológica para determinar el tipo de estudio. Según la finalidad del estudio, será descriptivo ya que se analizarán las variables a través de la estadística descriptiva. La secuencia temporal será de tipo transversal, pues los datos se obtendrán en una única intervención. Según la cronología de los hechos el estudio será retrospectivo, porque las variables ya se encontraban presente previo a la investigación. Según la manipulación de las variables el estudio es observacional, porque no se reanalizará ninguna intervención a las variables, solo se procederá a observarlas. Los sujetos de estudio serán el personal de enfermería del nivel técnico, tecnólogo y licenciatura del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.

INTRODUCCION

La educación se define como un proceso a través del cual los individuos adquieren conocimientos, ya sea habilidades, creencias, valores o hábitos, de parte de otros, quienes son los responsables de transmitirlos, a través de la investigación y la formación, generando de esta manera el aprendizaje formal e informal, el primero hace referencia al desarrollo de competencias en relación a un concepto de empleabilidad, dichas competencias están diseñadas por las instituciones de educación superior para generar empleabilidad a lo largo de la vida, y el aprendizaje informal se representa por medio de toda educación recibida fuera de las instituciones educativas tradicionales.

También existe la educación permanente, la cual se fundamenta en dos elementos, el primero es que el ser humano se educa durante toda su vida rompiendo el condicionamiento del tiempo y el mito de la edad, el segundo elemento reconsidera el reconocimiento de todas las posibilidades educativas que ofrece la vida en sociedad, superando el mito de la educación que se limita solamente al aula escolar por ello es indispensable educar de manera formal y sistemática al profesional de enfermería, para reforzar experiencias de aprendizaje críticas y además fortalecer conocimientos en la situación de salud que se vive en la actualidad debido a que la informalidad en el aprendizaje da como resultado conocimientos inconsistentes en general y crean un déficit en la eficacia de las acciones hacia la población y la salud en general.

La presente investigación tenía por objeto: determinar las necesidades de formación permanente en el personal técnico, tecnólogo y licenciados en enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil. Con un enfoque cuantitativo, ya que el análisis de datos se realizará a partir de los datos estadísticos obtenidos. Se utilizó la clasificación

epidemiológica para determinar el tipo de estudio. Según la finalidad del estudio, fue descriptivo. La secuencia utilizada fue temporal de tipo transversal.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

El aprendizaje es una de las acciones más importantes en las diferentes etapas de la vida, la cual se da de manera constante a lo largo de la vida de cada individuo; según Heredia (2013), el aprendizaje es:

Un fenómeno que se da tan naturalmente, que a veces la persona ni siquiera lo hace de manera consciente. Esta universalidad del aprendizaje lo convierte en un fenómeno que merece una gran atención ya que en la medida en que se pueda explicar el proceso de aprender, en esa medida será posible diseñar mejores escenarios o ambientes de aprendizaje, sean estos formales o informales. (p. 10).

A lo largo del tiempo muchas culturas y filósofos se han dedicado a describir el proceso del aprendizaje, surgiendo así las teorías del aprendizaje, clasificando estos procesos como formales e informales y determinando la influencia de la conducta y el ambiente en dichos procesos. Además, anteriormente se consideraba el aprendizaje estático y pasivo, en la actualidad se considera que este es activo, y se debe adaptar a las necesidades de la población (Heredia, 2013)

De igual manera se reconoce el aprendizaje formal e informal, el primero hace referencia al desarrollo de competencias en relación a un concepto de empleabilidad, dichas competencias están diseñadas por las instituciones de educación superior para generar empleabilidad a lo largo de la vida, y el aprendizaje informal se representa toda educación recibida fuera de las instituciones educativas tradicionales. (Escofet Roig, 2011).

En Latinoamérica la Educación Permanente en Salud (EPS), ha sido objeto de estudio de múltiples asociaciones, así como de autores independientes.

Desde la década de los 90' en América Latina, transformaron la puesta en acción de los avances teóricos, de investigación y de experiencias dirigidas a los procesos de aprendizajes en contexto, el aprendizaje con EPS se enmarque en los siguientes criterios: (Organismo Andino de Salud, 2018)

- La educación se inserta en el propio contexto social, sanitario y del servicio desde los problemas de la práctica y en la vida cotidiana de las instituciones.
- Tiene que ser reflexiva y participativa y esté orientada a la construcción conjunta de soluciones a los problemas, en tanto y en cuanto los problemas no existen si no hay sujetos que activamente se problematicen.
- Que sea una estrategia permanente en la cual los distintos momentos y las distintas modalidades específicas se combinen en un proyecto global de desarrollo a lo largo del tiempo.
- Con un alcance estratégicamente a una diversidad de actores, desde los trabajadores de los servicios, los grupos comunitarios y los decisores político técnicos del sistema (p. 9).

De esta manera se genera la necesidad de desarrollar programas de educación permanente para mejorar los servicios y promover el desarrollo integral del personal de salud.

Dicha educación debe tener la finalidad de actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales ante el avance del conocimiento, dada la evolución científica y tecnológica, las demandas y necesidades de la sociedad y del mismo sistema sanitario en el que se desarrollan los profesionales.

Tanto la educación permanente, como la educación continua y la educación de servicio requieren un proceso continuo en su accionar formativo, se fundamenta en principios

metodológicos diferentes, pero son un complemento que posibilita la transformación profesional por medio del desarrollo de habilidades y competencias con el fin de que los procesos de trabajo mejoren, así como las competencias laborales se fortalezcan; además los conceptos diferentes de estos tres tipos de educación, tiene una complementariedad en los procesos formativos, por lo cual se vuelven una suma de esfuerzos para lograr la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral. (Leticia & Goncalves, 2013)

En El Salvador, se cuenta con 11 instituciones de educación superior que forma profesionales de la salud en la rama de la enfermería en niveles de tecnólogos, licenciados, manteniendo un egreso anual de: 722 profesionales de enfermería y 1,276 técnicos en enfermería. Así mismo existe formación de especialistas médicos en 14 hospitales-escuela del Sistema Nacional de Salud (Organizacion Panamericana de la Salud & Organizacion Mundial de la Salud, 2017):

Esta generación de profesionales de la salud recién egresados, así como los profesionales que ya ejercen su trabajo con anterioridad necesitan que se les desarrolle de forma eficaz las capacidades y habilidades gerenciales y de comunicación. Además que se les fortalezca sus habilidades en el uso de tecnologías de la información y de comunicaciones en el sector salud, es por ello que el Ministerio de Salud en trabajo conjunto con el Instituto Nacional de la Salud, durante la etapa comprendida entre el 2013 y el 2015, a través del Campus Virtual de Salud Pública y la implementación del nodo El Salvador, se capacitaron 504-funcionarios de la salud en las áreas siguientes: 360 en atención primaria de salud; 9 en sistemas de información; 45 en diseño de programas educativos; 18 en terapia familiar; 36 en salud y seguridad ocupacional; 10 en metodología de la investigación aplicada a los bancos de sangre; y 26 fueron entrenados con tutores virtuales. Asimismo, se contó con la intervención

de profesionales nacionales en procesos regionales como en la gestión de políticas en salud con 11 participantes y en temas relacionados con los derechos humanos (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2017).

Tomando en cuenta que para el año 2015 el Ministerio de Salud de El Salvador (MINSAL) contaba con 46,983 trabajadores, el porcentaje de recursos que accedieron a educación a través de un campus virtual fue mínimo, (1.0), por lo que se considera pertinente buscar estrategias para identificar necesidades de capacitación para fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en salud, la investigación y desarrollo del conocimiento.

El personal de enfermería en El Salvador tiene escasas posibilidades de recibir educación formal, es decir una especialización específica, el Ministerio de Salud y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social desarrolla de manera desarticula y en muchas ocasiones sin respaldo académico cursos y diplomados de especialización en cuidados intensivos, cuidados de paciente con terapia sustitutiva, sala de operaciones, entre otros cursos. Por otro lado, no hay especialización acreditada en el país para enfermería, otra debilidad es que estos solo incluyen teoría dejando de lado la parte práctica que requiere la profesión. Además, no se encontró información actualizada sobre especializaciones ofertadas específicamente para el personal de enfermería, por lo que se les dificulta en el país encontrar oferta académica de acuerdo a las necesidades de capacitación académica, de acuerdo a la necesidad del personal.

1.2 Planteamiento del estudio

El aprendizaje es un fenómeno sumamente importante para el ser humano, implica innumerables procesos, que permiten un cambio relativamente permanente en la conducta como resultado de la experiencia.

La educación continua es toda formación a los recursos humanos que está ligada a la evolución y a la mejora de las instituciones, de esta manera el personal que labora en ellas se compromete a las tareas y objetivos institucionales, estas acciones no se realizan de manera aislada sino de forma conjunta tomando en cuenta condiciones políticas, sociales y laborales, creando un sentido de pertenencia y reconocimiento de la identidad personal y profesional de los recursos que laboran en dicha institución.

La educación permanente es necesaria y trae nuevos desafíos no solo para las instituciones de educación superior, sino también para los servicios de salud porque se deben incorporar innovaciones tecnológicas, de los servicios de salud, asimismo se deben atender innovaciones sociales, económicas y tecnológicas. Además, esta educación es prioritaria para adquirir una atención de calidad. (Costa 2007)

Los programas de educación permanente en salud permiten mejorar los servicios de atención, además de promover el perfeccionamiento sistémico del personal de salud, para ello es necesario identificar las problemáticas reales de los servicios de atención, así como considerar el contexto del proceso salud enfermedad, con la finalidad de lograr la eficiencia y eficacia de la prestación de servicio y también la promoción individual y colectiva del trabajador. (Organización Panamericana de la Salud, 1995). Se hace necesario desarrollar el

proceso de educación continua en el personal de enfermería para potenciar su productividad y mejorar la calidad de los servicios de atención en enfermería.

La formación de competencias en el profesional de enfermería, rebasan la significación económica laboral, deben abarcar los conocimientos cognoscitivos de la clínica, y otros necesarios para que pueda mantener un óptimo desarrollo profesional, como son una relación profesional-paciente, estrecha relación que debe existir entre asistencia- investigación- docencia y administración, con el objetivo que ejerza la profesión de manera segura y ética en una función y contexto determinados (Cuñat, 2017)

El proceso de educación continua o permanente es un proceso de enseñanza, activo y consistente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, con la finalidad actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales ante el avance del conocimiento dada la evolución científica y tecnológica, las demandas y necesidades de la sociedad y del mismo sistema sanitario en el que se desarrollan los profesionales.

En el portal de MINSAL se puede verificar que existen 9 instituciones de educación superior que ofertan carreras de pregrado para formación de profesionales de enfermería, pero solo 3 instituciones de educación superior oferta posgrado o especialización para profesionales de enfermería específicamente las cuales son: Universidad de El Salvador que oferta la maestría en cuidados intensivos que va dirigida específicamente para personal de enfermería y maestría en gestión hospitalaria que pueden realizar además todos los profesionales en ciencias de la salud, asimismo la Universidad Dr. Andrés Bello ofrece una maestría que no

es específica para enfermería, pero está dirigida a todos los profesionales de la salud, es la maestría en Administración de los Servicios de Salud, también la Universidad Evangélica de El Salvador no oferta ninguna especialización específica para enfermería, pero si oferta una maestría de gerencia en salud dirigida a todos los profesionales de las ciencias de la salud. Sin embargo, las necesidades de capacitación y formación continua son inminentes para el personal de enfermería, desafortunadamente, ninguna institución ha tomado como relevante este punto, por lo que se ha descuidado por años la formación de los profesionales de la enfermería. En relación a lo antes expuesto y para fines de esta investigación se considerará como especialización a los cursos de más de 40 horas, diplomados, maestrías y doctorados.

Actualmente el Hospital Nacional “Dr. Juan Jos Fernández” Zacamil, no cuenta con un programa de educación continua o permanente dirigido al personal de enfermería, gestionado por la unidad de desarrollo profesional o por cualquier otra área; cada unidad de atención realiza esfuerzos por capacitar al personal en procedimientos nuevos o actualizados, no obstante se hace necesario implementar un programa articulado para mantener al personal que labora en constante actualización y que incluya al personal nuevo para que desarrolle habilidades, destrezas y conocimiento, de esta manera se oferta un servicio de alta calidad para los usuarios. así mismo el personal de áreas específicas como sala de operaciones, sala de partos y pediatría son de antigüedad en el hospital por lo que es indispensable mantenerlo en constante actualización además el aumento de la demanda de pacientes y la apertura de nuevas áreas de atención genera la contratación de personal nuevo a la que se debe desarrollar talento y competencias que les permitan hacer reemplazo generacional y puedan desempeñarse con eficiencia y de forma oportuna en beneficio del paciente.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las necesidades de educación permanente en el personal técnico, tecnólogo y licenciado en enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil?

1.3 Objetivos de investigación

Objetivo general.

- Determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.

Objetivos específicos.

- Calcular la proporción del personal de enfermería especializado con el que cuenta el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.
- Identificar las áreas de especialización del personal de enfermería.
- Verificar las áreas hospitalarias del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, que necesitan personal de enfermería especializado
- Identificar las áreas de atención hospitalaria que cuentan con personal de enfermería especializado.
- Determinar si el personal de enfermería especializado labora en su respectiva área de especialización.

1.4 Justificación del estudio

El personal de enfermería que labora en las instituciones prestadoras de servicios de salud debe mantenerse en un estado de actualización continua que les permita avanzar a la velocidad que el entorno les exige, y a su vez contar con las herramientas necesarias para prestar servicios acordes a las necesidades de salud de la población.

Los profesionales de la salud les compete percibir lo importante que es la incorporación de nuevos conocimientos en el cotidiano de sus prácticas de salud, asumiendo desafíos y entendiendo que las necesidades y motivaciones deben ser compartidas con los diversos actores involucrados, en la búsqueda de recursos para el enfrentamiento de los eventos durante el transcurso de su vida profesional.

Los profesionales de enfermería son uno de los grupos más representativo del recurso humano dentro de las organizaciones de salud, desempeñan un papel importante dentro del proceso de atención, proporcionando cuidado al paciente desde el ingreso, durante el tratamiento, recuperación o rehabilitación, hasta el egreso.

Es por ello que las instituciones que proporcionan atención en salud deben fortalecer los procesos de educación, dando relevancia a la educación continua y de servicio en el personal de enfermería lo que se vería reflejado en un aumento en la productividad, mejorando la satisfacción del personal, las relaciones laborales, disminuyendo el número de errores en la atención y la despersonalización del trato. De esta manera los resultados serian óptimos para el paciente; es por ello que se hace necesario establecer cambios en las relaciones, en los procesos, en los actos y actitudes de las personas involucradas, para crear un compromiso de

la reorganización de los servicios de salud, constituyéndose un campo de construcción de prácticas que se señalan para la reorientación del modo de trabajo en los servicios de salud.

Es indispensable fortalecer la educación formal y las experiencias de aprendizaje en campo, para obtener resultados exitosos en la atención, de esta manera se previene el déficit en la eficacia de las acciones hacia la población y la salud en general.

Es preciso elaborar un diagnóstico de necesidades educativas del profesional de enfermería del Hospital Nacional Zacamil, que permita contar con información precisa sobre las necesidades de actualización del personal en salud y a la vez se pueda identificar la información esencial para aplicar con éxito los programas de capacitación, facilitando a la organización identificar las competencias que requiere el personal de enfermería para que contribuyan al desarrollo de la institución, mejorando el desempeño organizacional.

1.6 Limitaciones del estudio

Alcances

- Se espera lograr la identificación de las necesidades de educación permanente del personal de enfermería: técnicos, tecnólogos y licenciados en enfermería del Hospital Nacional “Dr., Juan José Fernández” Zacamil, para incorporar nuevos conocimientos y que puedan enfrentar retos profesionales en su área de desempeño.
- Se espera dar recomendaciones y propuestas puntuales para cubrir las necesidades de educación permanente en el personal de enfermería.

Limitaciones

- Escaso tiempo para la elaboración del protocolo, desarrollo y ejecución de la investigación, así como recolección de datos. sin embargo, se trabajará con un cronograma ajustándolo a los tiempos de entrega.

- Falta de acceso a información, específicamente libros recientes, relacionados con educación permanente. por lo que se retomará información de revistas, en el caso de obtener información de un libro un poco antiguo, se retomará solamente un pequeño porcentaje, menos del 5%, de fuentes mayores a 10 años de publicación.
- Falta de apoyo del personal de enfermería en el llenado del cuestionario de Google forms.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

La educación es un proceso continuo que acompaña y atraviesa toda la vida del hombre, la cual se desarrolla en distintos ámbitos y agencias sociales más allá de las instituciones escolares y académicas específicamente dedicadas a la enseñanza. (Organización Panamericana de la Salud, 1995)

Además, se considera que la educación es un sistema complejo, el cual se caracteriza porque tiene múltiples subsistemas fuertemente conectados, además la constituyen ejes fundamentales como son: ideológico, político, y pedagógico. La educación superior considera otro elemento importante, el cual es la calidad; esta consiste en preparar a los estudiantes por medio del uso de palabras, números y conceptos abstractos para entender, resolver e influenciar positivamente el ambiente en el cual se encuentran (Bondarenko Pisenskaya, 2007).

De acuerdo con León (2007) el principio de la educación es la exploración del bien, lo pertinente, la humildad, la sabiduría. La educación intenta sustentarse en la tendencia natural en el hombre. La naturaleza se imbrica en la cultura y la cultura en la naturaleza, como la carne en el espíritu., como el cuerpo en la mente. Cada ser humano, hombre o mujer termina siendo a través de la educación una cultura individual en sí mismo. La educación transforma y potencia al hombre natural para hacer emerger un hombre distinto; por lo que lo hace sabio, inteligente, conocedor, industrioso, prudente, independiente, seguro, indagador, amoroso, disciplinado, honesto, alegre, ético, sabiendo la diferencia entre el bien y el mal, proclive al bien, a la ciencia y al conocimiento, así entenderá la justicia y la equidad y se acercará al bien y se alegrará de lo que es virtuoso, y físicamente fuerte para soportar las inclemencias del tiempo y las exigencias del trabajo.

La educación según el contexto en el cual se imparte puede ser: formal, informal y no formal.

1. Educación formal (reglada)

La educación formal es la educación reglada. Se imparte en centros educativos y presenta tres características: está regulada, es intencional y está planificada. ¿Qué quiere decir esto? La educación formal está regulada por ley, hay una intención detrás del acto educativo, que es formar profesionalmente a las personas, y está planificada porque sigue un orden ESPECÍFICO. Tras superar las distintas etapas se entregan certificados o diplomas.

2. Educación no formal

Es un tipo de educación que es intencional y organizada, pero que está fuera del ámbito formal, por lo que no existe ley alguna y no está regulada por la esfera gubernamental. Puede reconocerse por medio de certificados, pero no tienen valor profesional.

3. Educación informal

La educación informal se da sin ninguna intención, y ocurre a lo largo de la vida. Sucede en el ámbito social, por ejemplo, cuando los padres educan a su hijo en valores.

De la educación formal se deriva la educación permanente en salud la cual según Dorneles (2020).

La Educación Permanente en Salud tiene como objetivo desarrollar el conocimiento ético, técnico y científico de los trabajadores y directivos del área de la salud, a fin de responder a las demandas y necesidades sociales en materia de salud en el proceso de trabajo de la unidad a la que pertenecen (p. 2).

La educación permanente se fundamenta en dos elementos: el primero es que el ser humano se educa durante toda su vida rompiendo el condicionamiento del tiempo y el mito de la edad,

el segundo elemento reconsidera el reconocimiento de todas las posibilidades educativas que ofrece la vida en sociedad, superando el mito de la educación que se limita solamente al aula escolar. (Tünnermann 2010)

Por lo tanto, se entiende por educación permanente a aquella practica reiterada, sistemática e intencional de los sujetos que se ordena en cuatro direcciones, aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir. Hay que agregar que es importante no confundir la educación permanente con la educación continua, porque la segunda se refiere a la educación de adultos exclusivamente en el aspecto profesional de la educación.

La educación continua permite en el profesional, crear competencias progresivas, generando como consecuencia una dinámica influida por: (Organización Panamericana de la Salud, 1995)

1. *Incongruencia*. Parte de la educación inicial no es congruente con los requerimientos de la práctica, ya sea como funcionario o como practicante de la profesión liberal.
2. *Experiencia*. Consolida y agrega competencias pertinentes, pero también induce hábitos y prácticas de dudosa validez.
3. *Memoria*. Hay una inexorable "tasa de olvido" que tiende a menguar competencias pertinentes.
4. *Cambios*. Hay nuevas tecnologías, cambios sociales y epidemiológicos, cambios de empleo y modificaciones en el ambiente del trabajo.

Por tanto, se puede decir que la educación continua es necesaria porque permite proseguir con el enriquecimiento profesional, es decir continuar adquiriendo y actualizando competencias profesionales, para mejorar la práctica profesional, evitar la obsolescencia profesional y mejorar el currículum personal y profesional.

De acuerdo con Puntunet (2008) hay que tomar en cuenta que, para que la educación continua y la capacitación tengan el impacto esperado, se debe plantear el proceso educativo con sus 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 (p. 2)

En la opinión de Flores Peña (2006), a pesar de que la educación continua tiene gran relevancia para la actualización profesional, y permitiendo mejorar la práctica de enfermería., además, agrega que:

El grado en el que participan las enfermeras en la educación continua es muy variado. Considerando razones complejas, tales como características personales de las enfermeras, actitudes, valores, creencias, expectativas y motivación hacia la educación continua, factores profesionales y políticas institucionales (p.112.)

De este modo queda demostrado que la educación permanente muestra una estrategia de acción a seguir en el proceso educativo en la medida en que las personas aprenden continuamente y la educación continua se perfila como un programa para retomar contenidos o conceptos importantes en el perfeccionamiento técnico profesionales del personal de enfermería.

Se puede señalar que el perfil del profesional de enfermería según MINSAL (2006) expresa que la enfermería es una profesión dinámica y social, abierta al cambio, cuyo objetivo primordial es contribuir a la satisfacción de las necesidades y solución de problemas de salud, de las personas en sus diferentes ciclos de vida y escenarios en los que se desenvuelve, mediante intervenciones de fomento y promoción, recuperación y rehabilitación de la salud. El profesional ejecuta acciones básicas y especializadas en las áreas funcionales de asistencia, docencia, administración e investigación, ejercidas por los diferentes niveles académicos: licenciatura, tecnólogo, técnico, de acuerdo con su complejidad.

Las características personales requeridas para garantizar seguridad del usuario y mejorar el proceso salud enfermedad son:

Salud física y mental, madurez emocional, habilidad en la toma de decisiones de acuerdo con el rol, pensamiento creativo, positivo y futurista, resistencia a la fatiga y al trabajo bajo presión, disposición positiva al trabajo en equipo, capacidad para el estudio, seguridad en sí mismo, responsabilidad, veracidad e iniciativa, buenas relaciones interpersonales, ética profesional.

Para el Consejo Internacional de Enfermería, la práctica del profesional de enfermería no se limita a escasas tareas, funciones o responsabilidades incluye además la prestación de cuidados directos y evaluar los resultados de los cuidados que se proporcionan, la defensa de los pacientes y de la salud, la supervisión y la delegación en otros, la dirección, la gestión, la enseñanza, la realización de investigaciones y la elaboración de una política de salud para los sistemas de atención de salud. De igual manera la práctica de enfermería debe ser eficiente y responder a las necesidades de salud cambiantes, al desarrollo del conocimiento y a los

avances tecnológicos, es por ello, que el perfil del profesional debe estar a la vanguardia y ser coherente con las necesidades de salud actuales para favorecer mejores resultados (2010).

La esencia de la profesión se basa en el cuidado, el cual exige una presencia significativa del cuidador y de la persona a la cual se le proporciona el cuidado, el paciente. Por lo cual se dice que la enfermera establece un proceso de empatía para con su paciente volviéndose esta práctica transpersonal.

En conclusión, para Machín, el profesional de enfermería debe además poseer características y valores. Así como habilidades que son imprescindibles en su quehacer diario tales como: el autocontrol, el entusiasmo, la automotivación, la empatía, etc.; la presencia de las mismas facilita alinear recursos anímicos que propician mayor habilidad en la resolución de problemas, en fomentar relaciones interpersonales armoniosas, aumentando así habilidades sociales, lo que ayuda a potenciar el rendimiento laboral y generar defensas para la reacción positiva a la tensión y al stress. (2015. p. 4).

Según un estudio sobre el perfil genérico del profesional de enfermería realizado por OPS, este detalla que para el año 2015, las instituciones de educación superior de enfermería no han realizado revisión o actualización de los planes de estudio estandarizados, además hace énfasis en la formación por competencias en los profesionales de enfermería la que requiere de conocimientos, habilidades y actitudes que constituyan un conjunto integrado de conocimientos o saberes, valores observables, actitudes medibles y habilidades de diversos dominios para desempeñar de manera eficiente su actividad laboral. Este estudio señala una serie de debilidades importantes encontradas en la labor del profesional de enfermería tales

como: la dificultad de trabajo en equipo, falta de capacidad para realizar investigación, interpretación de datos y toma de decisiones a partir de los hallazgos, habilidad para formular, ejecutar, administrar y evaluar proyectos encaminados a mejorar la salud de las familias y comunidades, habilidad de educar y comunicarse efectivamente, capacidad para negociar y gestionar recursos a nivel local, falta de competencias para utilizar la tecnología informática entre otras.

Según Amir Enfermería en España el Ministerio de Educación, el título de enfermero especialista tiene carácter oficial y validez en todo el territorio del estado, la oferta académica de especialización consiste en: Matrona, enfermería pediátrica, enfermería familiar y comunitaria, enfermería geriátrica, enfermería de salud mental, enfermería del trabajo y enfermería médico-quirúrgica. (Amir Enfermeria, 2021)

Las competencias que indica el estudio deben poseer el profesional de enfermería salvadoreño se clasifican en dos grandes ramas: (Tuning 2013)

- A. Competencias logradas y aplicadas en la práctica profesional desde un enfoque de Derechos humanos y Enfoque de Género.
 - 1- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
 - 2- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
 - 3- Capacidad de organizar y planificar el tiempo.
 - 4- Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
 - 5- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
 - 6- Capacidad de comunicación oral y escrita.
 - 7- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
 - 8- Habilidad en el uso de tecnologías de información y de la comunicación.

- 9- Capacidad de investigación.
 - 10- Capacidad de aprender y de actualizarse permanentemente.
 - 11- Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
 - 12- Capacidad crítica y auto crítica.
 - 13- Capacidad de actuar ante diferentes o nuevas situaciones.
 - 14- Capacidad creativa e innovadora.
 - 15- Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas.
 - 16- Capacidad para tomar decisiones.
 - 17- Capacidad para el trabajo en equipo.
 - 18- Habilidades interpersonales.
 - 19- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
 - 20- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
 - 21- Compromiso con su medio socio cultural.
 - 22- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
 - 23- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
 - 24- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
 - 25- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
 - 26- Compromiso ético.
 - 27- Compromiso con la calidad.
- B. Competencias específicas.
- 1- Aplicar conocimientos de las ciencias de la vida y del comportamiento.
 - 2- Aplicar conocimientos de las ciencias sociales y culturales vinculadas con la salud.

- 3- Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y comunicación para la toma de decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.
- 4- Capacidad de trabajar dentro del contexto de códigos éticos, normativos y legales de la profesión.
- 5- Capacidad para participar activamente en los comités de ética y bioética concernientes a la práctica de enfermería.
- 6- Habilidad para interactuar con equipos interdisciplinarios y multisectoriales, con capacidad resolutive para satisfacer las necesidades de salud, prioritarias emergentes y especiales.
- 7- Conocimiento de las distintas funciones, responsabilidades y papeles que debe desempeñar la/el profesional de enfermería.
- 8- Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otras terapias con el fin de proporcionar cuidado de enfermería de calidad.
- 9- Capacidad para documentar y comunicar de forma amplia y completa la información a la persona, familia y comunidad para proveer continuidad y seguridad en el cuidado.
- 10- Habilidad para aplicar la metodología del proceso de enfermería y teorías de la disciplina que organiza la intervención, garantizando la relación de ayuda.
- 11- Habilidad y capacidad para promover el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad. En la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.
- 12- Establecer y mantener la relación de ayuda con las personas en el curso de la vida, familia y comunidad frente a diferentes cuidados requeridos tanto en afecciones de bajo, mediano riesgo y críticas, como en la fase terminal de la vida.

- 13- Conocimiento y habilidad para utilizar los instrumentos inherentes a los procedimientos del cuidado humano.
- 14- Capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación relacionados con el cuidado de enfermería y la salud.
- 15- Conocimiento y capacidad para aplicar la tecnología y la informática en investigaciones de enfermería y salud.
- 16- Habilidad para resolver los problemas de salud utilizando la investigación en la práctica de enfermería.
- 17- Capacidad para aplicar los conocimientos en el cuidado holístico de la persona, familia y comunidad considerando las diversas fases del ciclo de vida en los procesos de salud - enfermedad.
- 18- Capacidad para aplicar en la práctica, los principios de la seguridad e higiene en el cuidado de enfermería.
- 19- Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de su competencia en salud.
- 20- Demuestra solidaridad ante situaciones de desastres, catástrofes, y epidemias.
- 21- Capacidad para diseñar, ejecutar, y evaluar programas de educación en salud formales y no formales que respondan a las necesidades del contexto.
- 22- Habilidad para gestionar de forma autónoma nuevos servicios de enfermería.
- 23- Capacidad para participar y concertar en organismos colegiados de nivel local, regional, nacional e internacionales que promueven el desarrollo de la profesión.
- 24- Capacidad para reconocer, respetar y apoyar las necesidades espirituales de las personas.

- 25- Demostrar respeto por la cultura y los derechos humanos en las intervenciones de enfermería en el campo de la salud.
- 26- Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
- 27- Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.
- 28- Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios y transdisciplinarios en la formulación de proyectos educativos.
- 29- Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida y la salud, en el cuidado interdisciplinario de la salud.

De esta manera, el desarrollo de especialización y competencias necesarias le permitirán a los profesionales de enfermería tener la capacidad de dar respuesta a las diferentes necesidades que presenten los usuarios, la familia o la comunidad, porque, debe satisfacer demandas fisiológicas, cognitivas y afectivas incluso por lo que “La enfermería se ha identificado como una profesión humanista, centrada en el cuidado individual, colectivo y de entornos, a partir del desarrollo de sus acciones (Arco, 2018, p. 172).

Estas competencias le permiten un óptimo desempeño en sus funciones cotidianas. Por eso al hablar del acto de enfermería, (Mesa, 2014) es hablar del cuidado y la práctica que se ocupa más del acto de cuidar, donde se une el "qué" y el "cómo" de la interacción paciente-enfermera, en el cual el cuidado debe ser humanitario y responsable, donde se recurra a diferentes procesos, como la reflexión, la integración de creencias y valores, el análisis crítico, la aplicación de conocimientos, el juicio clínico, la intuición, la organización de los recursos y la evaluación de la calidad de las intervenciones (p.3).

Por otro lado el profesional de enfermería además de poseer habilidades y destrezas requiere una especialización esto surge a partir de la introducción de nuevas tecnologías en el mercado del trabajo y de la salud, porque es imprescindible que se capacite en innovaciones en el diagnóstico y terapéutica del usuario, por ese motivo la especialización en el cuidado es una práctica que se convierte en un requisito de complementariedad del proceso de pre grado, es así que necesita ampliar los conocimientos y las posibilidades de calificar pertinentemente en la práctica profesional de enfermería.

Los profesionales de enfermería día a día deben especializarse en conocimientos que les permitan proporcionar cuidados en base a nuevos conceptos y tecnologías que se desarrollen debido a que en la rama de salud surgen nuevos campos de actividad y de investigación, pero en América Latina con respecto a la profesión de enfermería surge una diferencia en consideración con otras carreras de la salud porque la absorción de las enfermeras especializadas en el mercado laboral es escasa rara vez surgen puestos de trabajo con respecto a experiencias específicas por lo que la motivación salarial es escasa para que los profesionales de enfermería opten por una especialización debido a la escasa demanda ofertada.

Según OPS (2017), en un estudio sobre Formación doctoral en América Latina y el Caribe la Región de América Latina y el Caribe cuenta con 51 programas de doctorado en enfermería (datos a julio 2016), distribuidos de la siguiente manera: Argentina 2; Brasil 37; Colombia 2; Chile 2; Cuba 1; Jamaica 1; México 2; Panamá 1; Perú 1; Puerto Rico 1, y Venezuela 1.

Los programas de doctorado más comunes en los distintos países, son el de Ciencias de la Enfermería o el PhD. –doctorado en filosofía–, ya que el grado de doctor en la práctica de

enfermería está presente en apenas un programa. De los 41 programas, 97,5% se consideran académicos/de investigación, lo cual significa que su enfoque está más dirigido a la investigación y a las habilidades en la enseñanza, y no tanto a la práctica clínica. Las principales líneas de investigación desarrolladas por los programas de doctorado están relacionadas con las enfermedades crónicas, la salud de las personas mayores, la promoción de la salud, la tecnología, la educación y las políticas de salud. (p. 7)

De igual manera, Miotto (1995) señala que la educación de post grado se debe a un proceso de evolución histórica de la educación y la práctica de enfermería:

En América Latina existen programas de especialización en grado de maestría pero no son exclusivamente para enfermería, los cuales se encuentran en siete países de América Latina con especialización en el sector salud, concentrándose en áreas como sexualidad humana, terapia gestáltica, asuntos de familia, los derechos de la familia, administración de los servicios de salud, salud ocupacional, epidemiología, administración hospitalaria, sistemas de bienestar, salud pública y salud familiar, el 72% de estos programas son de responsabilidad de escuelas de enfermería, indicando el liderazgo de enfermería dentro de la Universidad (p.9)

En el contexto del mundo globalizado, surge la necesidad de formación continua y el perfeccionamiento del recurso humano, para el desarrollo de actividades sanitarias. La especialización es un proceso de la educación que objetiva ampliar los conocimientos y las concepciones del área, la preparación de profesionales para intervenir y transformar la práctica. El especialista se dedica a una rama de su profesión, de una especialidad profesional de acuerdo con su capacidad o interés. (Cavalcanti Valente, 2010).

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque y tipo de investigación.

Enfoque de investigación: el estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, ya que el análisis de datos se elaboró a partir de los datos estadísticos obtenidos.

Tipo de investigación: se utilizó la clasificación epidemiológica para determinar el tipo de estudio.

- Según la finalidad del estudio, fue descriptivo ya que se analizaron las variables a través de la estadística descriptiva.
- La secuencia temporal fue de tipo transversal, pues los datos se obtuvieron en una única intervención.
- Según la cronología de los hechos el estudio se realizó de forma retrospectiva, porque las variables ya se encontraban presente previo a la investigación.
- Según la manipulación de las variables el estudio fue observacional, porque no se reanalizará ninguna intervención a las variables, solo se procederá a observarlas

3.2 Participantes

Sujetos de estudio: Personal de enfermería de nivel técnico, tecnólogo y licenciados en enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.

Objeto del estudio: necesidades de especialización del personal técnico, tecnólogo y licenciatura en enfermería que labora en el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.

Lugar del estudio: Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil,

Población y muestra: La población fue todo aquel personal de enfermería: técnico, tecnólogo, licenciado o licenciada en enfermería que quiera participar en el estudio y que cumpla los criterios de inclusión. No se realizó cálculo de muestra ya que se tomó en consideración a toda la población de estudio que cumpla con los criterios de inclusión y que desee participar.

El muestreo fue no probabilístico de tipo consecutivo, puesto que se seleccionaron los recursos de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión,

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- ❖ Haber cumplido con 2 años o más de graduado en técnico, tecnólogo o licenciatura en enfermería.
- ❖ Tener cumplido 1 año de laborar en el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil
- ❖ Personal de enfermería que labore en el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil y que firme la aceptación de participación del estudio correspondiente a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- ❖ No aceptación del consentimiento informado.
- ❖ No contar con el título de técnico, tecnólogo o licenciado/a en enfermería
- ❖ Tener menos de 2 años de graduado.

Variables e indicadores

Variables	Indicadores.
Personal de enfermería especializado	% personal con maestría % personal con PhD % personal con Diplomados
Áreas de especialización del personal de enfermería	Especializaciones en enfermería
Áreas del Hospital Nacional Zacamil que requieren de personal de enfermería especializado	Áreas de atención
Áreas de atención Personal especializado	% personal de enfermería especializado por área de atención
Personal de enfermería especializado labora en su respectiva área de especialización	% de personal de enfermería especializado que labora en respectiva área de especialización

3.3 Instrumento

Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos para la cual se empleó un cuestionario estandarizado, es decir que se realizaron las mismas preguntas a todos los participantes.

Se realizó una encuesta virtual en el programa Google forms, la cual se compartió a los participantes vía correo electrónico o a través de otras apps.

Se efectuó validación del instrumento a través del juicio de expertos, se anexa constancia de validación de expertos consultados

El instrumento consta de 22 preguntas de las cuales 4 corresponden a datos generales, las otras corresponden a las variables y los indicadores en estudio. Para verificar el instrumento vea el anexo 1.

Aspectos éticos de la investigación

El investigador del presente estudio se comprometió a cumplir con los criterios éticos de investigación los cuales son: beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

En relación con la ética: la obligación ética es describir y reportar de la manera más auténtica posible la experiencia que se desenvuelve aun si es contrario a los propósitos del investigador

Beneficencia: Por encima de todo, no causar daño. Se tomó en cuenta todas las precauciones necesarias para proteger contra la utilización de su colaboración en la investigación para otros fines y procurar ofrecerles algún beneficio, como consejería.

No maleficencia: se mantuvo la obligación de no hacer daño a las personas que participan en la investigación, en el terreno práctico tratando de maximizar todos los posibles beneficios y previendo las acciones necesarias para minimizar los eventuales riesgos.

Principio de justicia: Se mantuvo un trato justo equitativo y sin discriminación, ni prejuicios con cada uno de los sujetos, antes, durante y después de su participación en el estudio

Autonomía: no se presionó al participante y se dejó actuar libre y conscientemente, sin condicionantes externos.

Ver anexo 2 de consentimiento informado.

Se obtuvo el permiso de comité de ética de INS para la aplicación de los cuestionarios,

Ver anexo 7 Acta de autorización para realización de investigación.

3.4 Estrategia de análisis de datos

Los resultados se analizaron a través de la estadística descriptiva, es decir que se utilizaron gráficos, tablas, frecuencias, proporciones, entre otras pruebas que se consideren necesarias. El programa que se utilizó fue Excel 2013.

CAPÍTULO 4. ANALISIS DE LA INFORMACION.

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, ubicado en el departamento de San Salvador, se obtuvo los números telefónicos y correos electrónicos del personal de enfermería que pertenecen al Departamento de Enfermería de Hospital Nacional Zacamil y que aceptaban participar en la investigación, posteriormente se les envió el formulario de Google forms para el llenado de la encuesta.

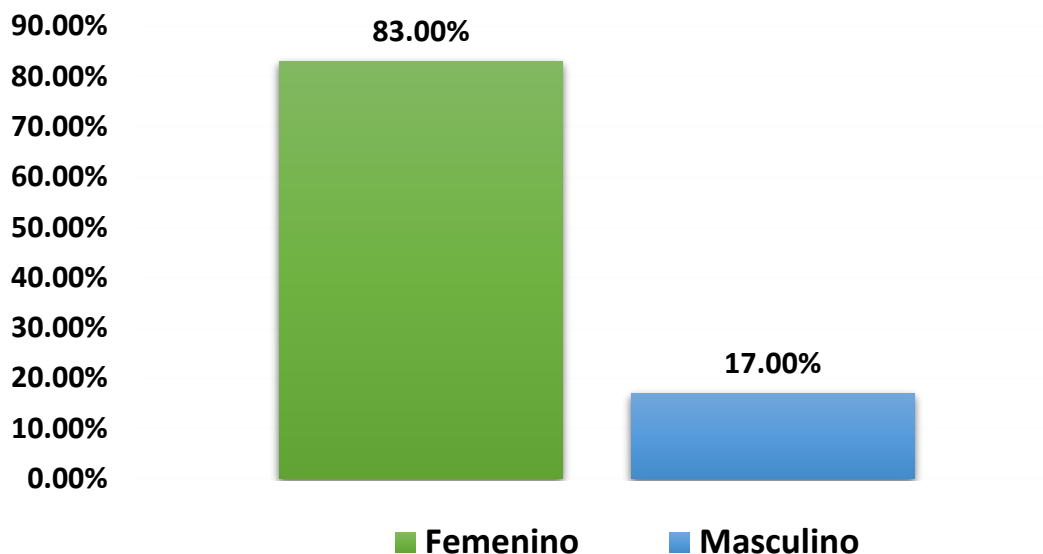
Para la realización del estudio y la recolección de datos en Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, el estudio contó con el aval del director el Dr. Herson Manuel Avalos (ver anexo 7); además, el Comité de Ética del Instituto Nacional de la Salud autorizó la realización de dicha investigación (ver anexo 8).

Durante la recolección de datos, se obtuvo el apoyo de jefe del Departamento de Enfermería y las jefaturas de unidad, quienes dieron acompañamiento en el proceso de recolección de datos y propiciaron reuniones matutinas con el personal para poder explicar el llenado del formulario a los participantes y despejar las dudas que pudieran surgir en el llenado del mismo. Se aplicaron un total de 118 encuestas en una población de 264 recursos de enfermería correspondiente a los diferentes grados académicos (técnicos, tecnólogos y licenciados en enfermería) de todas las unidades de atención tanto del área hospitalaria, ambulatoria y consulta externa, así como personal administrativo del Departamento de Enfermería, los cuales aceptaron participar en la investigación.

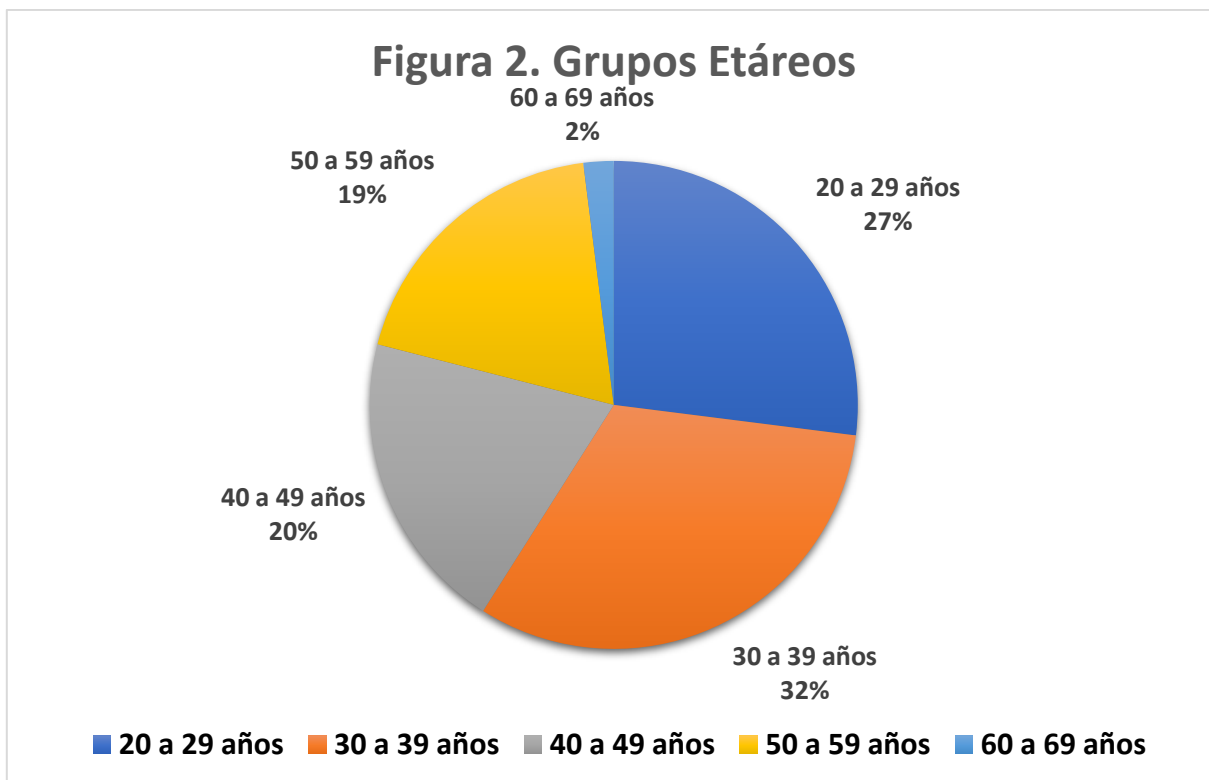
Para el análisis de los datos, el programa utilizado fue Excel, donde se codificó la base de datos y se sometieron a análisis estadístico las distintas variables.

A. ANALISIS DE RESULTADOS

Figura 1. Sexo de los participantes

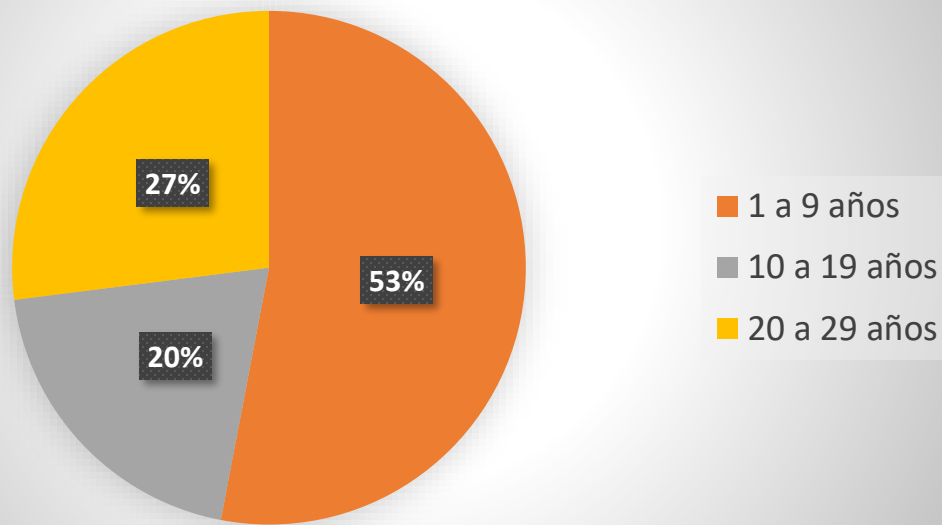


En la figura 1. Sexo de los participantes: Se incluyó población de ambos sexos, predominando el sexo femenino con el 83% mientras que el sexo masculino represento el 17%.



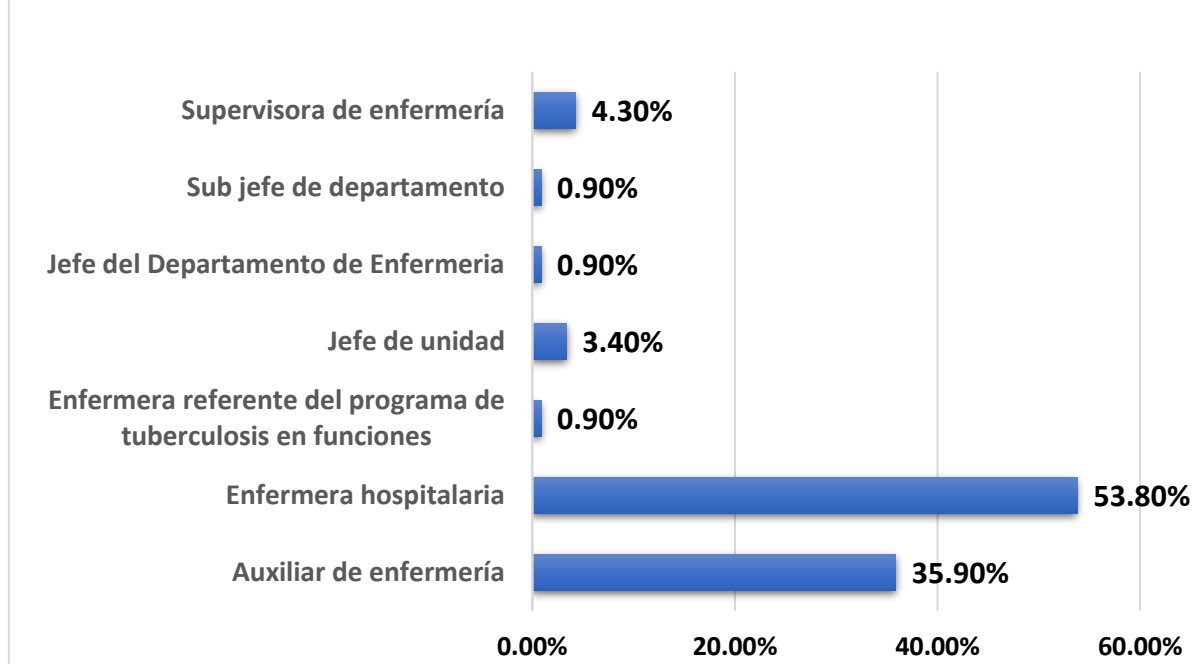
En la figura 2, Grupos etarios: se observa los diferentes grupos etáreos del personal de enfermería encuestado, siendo el más representativo el que comprende entre 30 y 39 años con el 32%, seguido por el 27% en las edades de 20 a 29 años, mientras que los de 40 a 49 años fueron el 20 % y el grupo con menor representatividad fue el comprendido entre los 50 a 59 años y 60 a 69 años. Partiendo de este resultado se evidencia que el 59% de la población participante es joven y se pueden potencializar los saberes específicos de acuerdo al rol que desempeña.

Figura 3. Tiempo de servicio



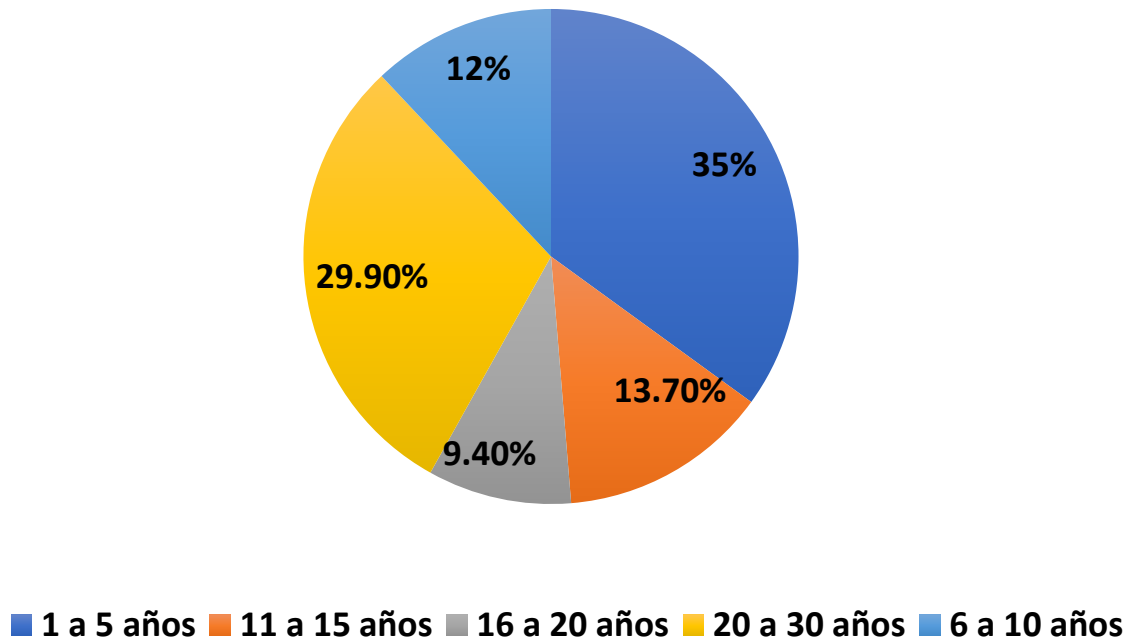
En la figura 3, Tiempo de servicio: muestra que el grupo entre 1 a 9 años de laborar fue el más representativo con el 53%, seguido por el grupo de 20 a 29 años con un 27%, y el grupo con menor representatividad fue el comprendido entre los 10 a 19 años con el 20%. Siendo este aspecto importante para fortalecer las capacidades de aprendizaje de los recursos de enfermería.

Figura 4. Puesto de trabajo que ocupa en HNZ



En la figura 4. se presenta el puesto de trabajo que desempeña el personal de enfermería encuestado, se muestra que el 53.80% corresponde a enfermeras hospitalarias, el 35.90 % corresponde a los auxiliares de enfermería. En esta tabla se evidencia que dentro del personal participante predomina en que brinda atención directa.

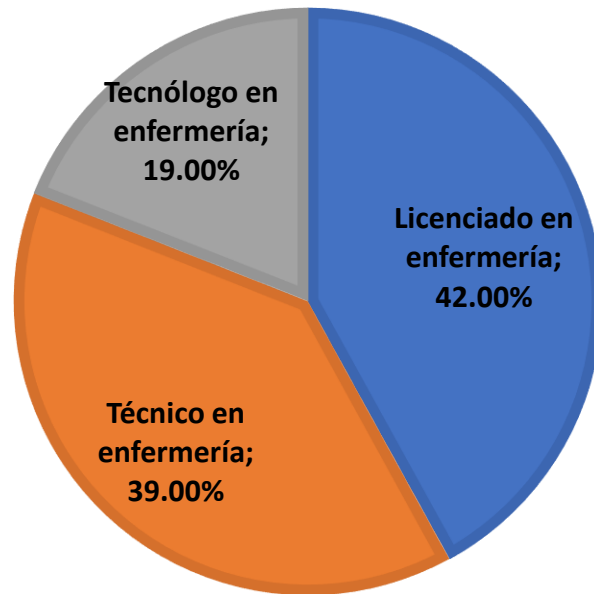
Figura 5. Tiempo de ejercer la profesión de enfermería



En la figura 5, Tiempo de ejercer la profesión de enfermería: el 35% de la población tiene entre 1 a 5 años, el 29.9% se encuentra en el rango de 20 a 30 años de ejercer la profesión, y con menor representatividad esta 9.40% que se encuentra en el rango de 16 a 20 años de ejercer la profesión de enfermería.

Dentro del personal encuestado se encuentran 2 grupos extremos, entre 1 y 5 años se podría llamar el grupo más joven dentro de la profesión y de 20 a 30 años que es el grupo con mayor experiencia.

FIGURA 6. NIVEL ACADÉMICO DE PREGRADO



En la figura 6, se presenta el nivel académico del personal de enfermería encuestado, se muestra que el 42.00% corresponde a licenciados en enfermería, el 39.00 % a técnicos en enfermería, y el grupo con menor representatividad fueron los tecnólogos en enfermería con el 19%.

Tabla 7. Formación continua recibida según grado académico.

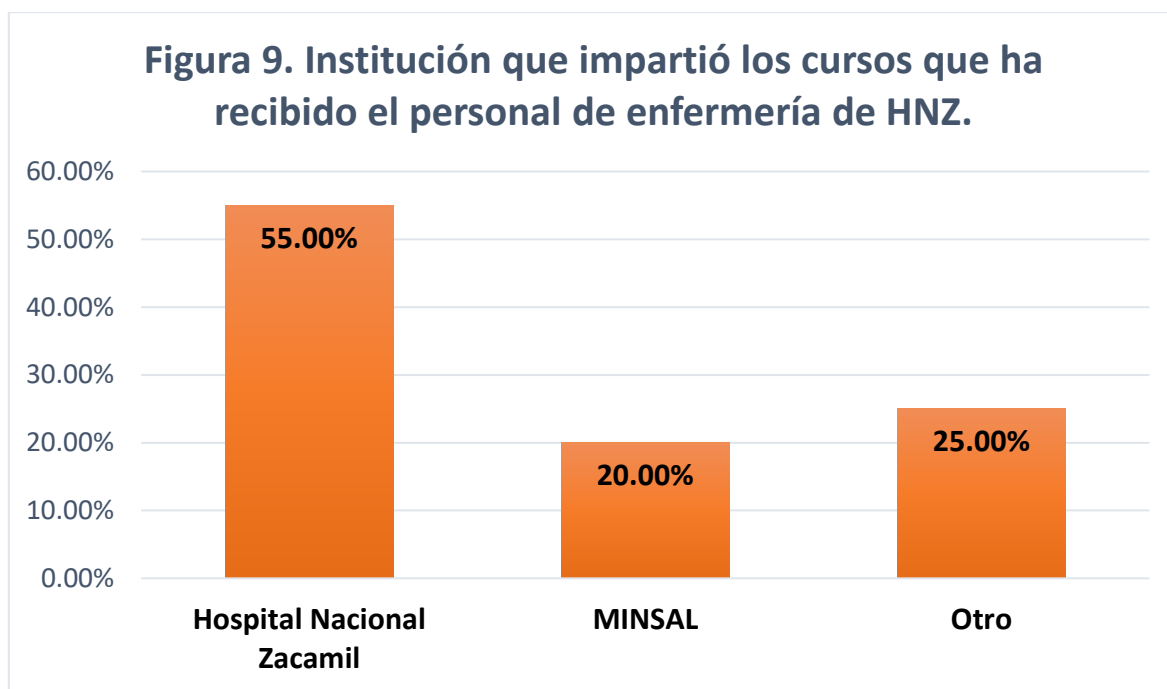
Grado académico	Personal ha recibido diplomado	Personal ha recibido maestría
Licenciado en enfermería	12.7%	6.77%
Tecnólogo	4.23%	0%
Técnico	3.38%	0%

En la tabla 7, se presenta la relación de formación continua recibida según el grado académico de los recursos de enfermería que laboran en Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, 12.7% de los licenciados en enfermería tienen diplomado y el 6.77% tienen maestría, el 4.23% de tecnólogos han cursado un diplomado y el 3.38% de los técnicos en enfermería poseen un diplomado.

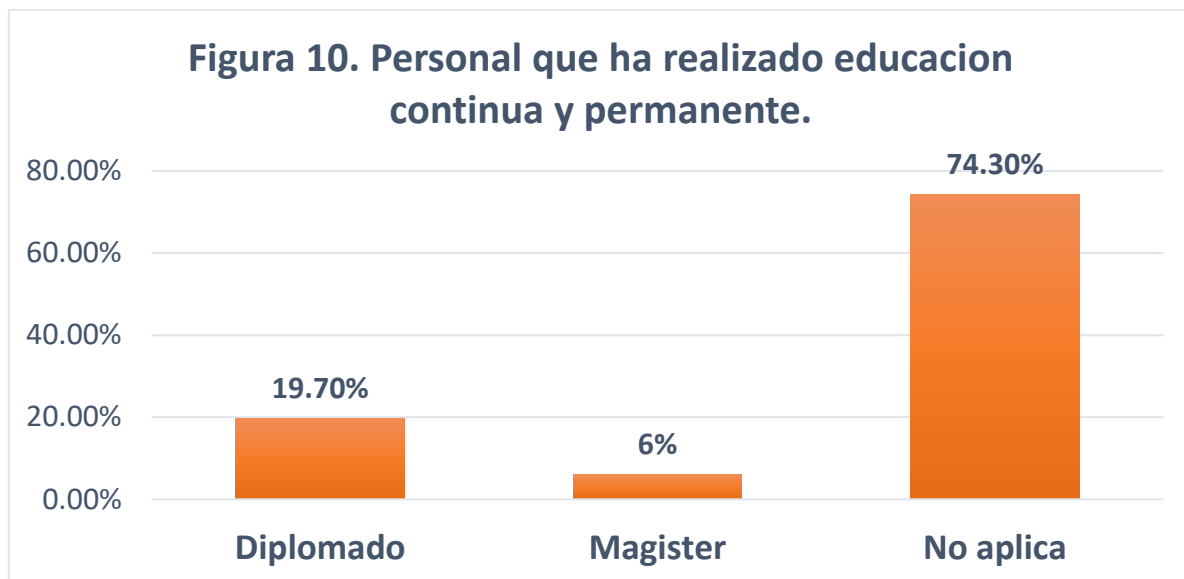
Tabla 8. Cursos con duración de más de 40 horas recibidos por el personal de enfermería

Temáticas de cursos de más de 40 horas	Porcentaje
Cuidados críticos	6.00%
Curso de cuidados paliativos	6.80%
Curso de hemodiálisis	5.10%
Curso de lactancia materna	3.40%
Curso de supervisión	5.10%
Diplomado de Gestión hospitalaria	2.60%
Diplomado en centro quirúrgico	6.80%
Diplomado en cuidados intensivos	9.40%
Diplomado en Geriatria	2.60%
Diplomado en investigación	5.10%

En la tabla 8, se presenta los cursos con duración de más de 40 horas que ha recibido el personal de enfermería encuestado, se muestra que el 9.4% ha realizado el diplomado en cuidados intensivos, el 6.80% tiene el diplomado en centro quirúrgico y han recibido además el curso de cuidados paliativos, el 6.0% ha realizado el seminario en cuidados críticos, y el diplomado con menor representatividad fue el de geriatria y gestión hospitalaria con el 2.6%. esto último guarda relación con el puesto de trabajo.

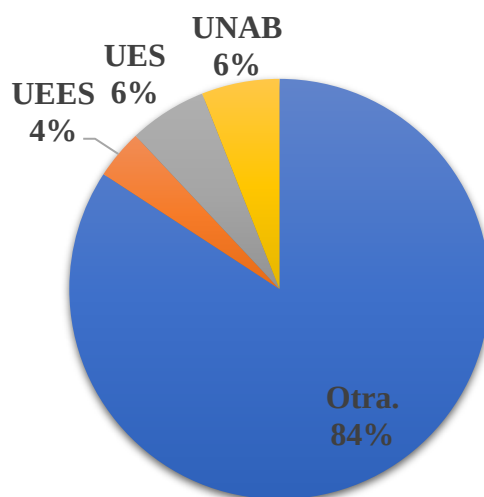


En la figura 9, se presenta la institución que impartió los cursos que ha recibido el personal de enfermería encuestado, se muestra que el 55% ha recibido los cursos impartidos por el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, el 25% ha recibido cursos impartidos por otra institución como CICR, USAID, etc., y con menor representatividad está el personal que recibió cursos por más de 40 horas impartidos por MINSAL.



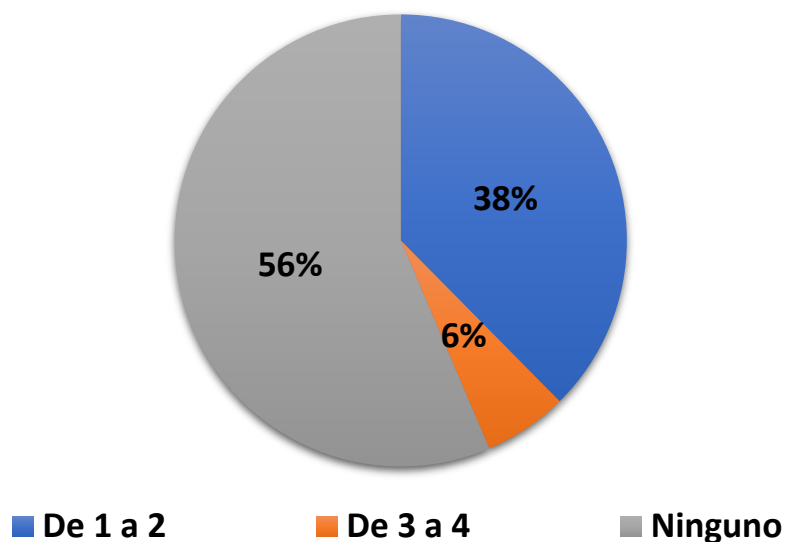
En la figura 10, se presenta el personal de enfermería encuestado que ha realizado estudio de posgrado, se muestra que el 74.3% no ha realizado estudios de posgrado, él 19.7% del personal de enfermería posee estudios de diplomado, y con menor representatividad esta 6% de personal de enfermería que ha realizado una maestría. Solo se identificó un recurso de enfermería con un doctorado en cirugía dental.

Figura 11. Institución de educación superior donde realizó su posgrado



En la figura 11, se presenta la institución de educación superior donde realizó estudio de posgrado basándonos en el 25% de la población encuestada que ha respondido que posee estudios de posgrado, se muestra que el 84% no realizó su estudio de posgrado con ninguna de las instituciones a nivel nacional que ofertan posgrado, él 6% del personal de enfermería realizó el posgrado en UES y UNAB, y con menor representatividad esta 4% de personal de enfermería que realizó estudio de posgrado en UEES.

**FIGURA 12. CANTIDAD DE DIPLOMADOS CURSADOS
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



En la figura 12, se presenta la cantidad de diplomados que el personal de enfermería encuestado ha realizado durante su vida profesional, se muestra que el 56% de la población no ha realizado ningún diplomado en alguna institución de educación superior, el 38% ha realizado 1 o 2 diplomados y con menor representatividad está el 6 % que ha realizado de 3 a 4 diplomados, en alguna institución de educación superior.

Tabla 13. Cantidad de maestrías que ha realizado con alguna entidad de educación superior.

Cantidad de maestrías realizadas	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	8	6.78%
Ninguno	110	93.22%
Total	118	100%

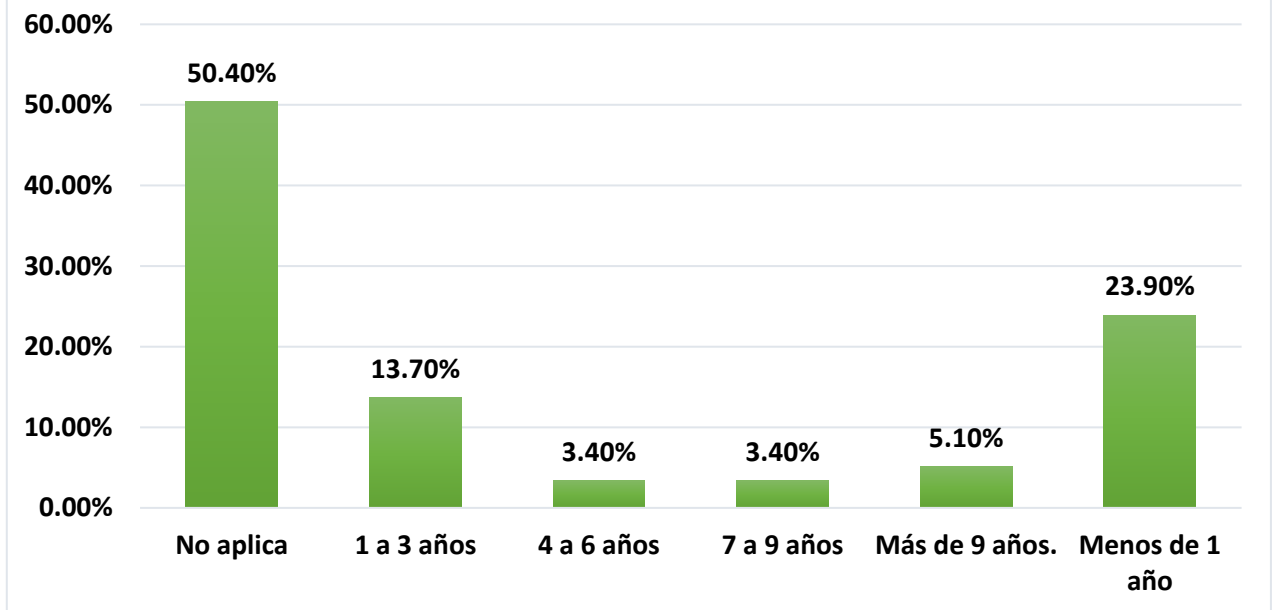
En la figura 13, que el 93.22% de el personal de enfermería encuestado no ha realizado ninguna maestría en alguna Institución de educación superior, y con menor representatividad esta 6.78% que ha realizado al menos una maestría en alguna institución de educación superior.

Tabla 14. Cantidad de doctorados que ha realizado con alguna entidad de educación superior.

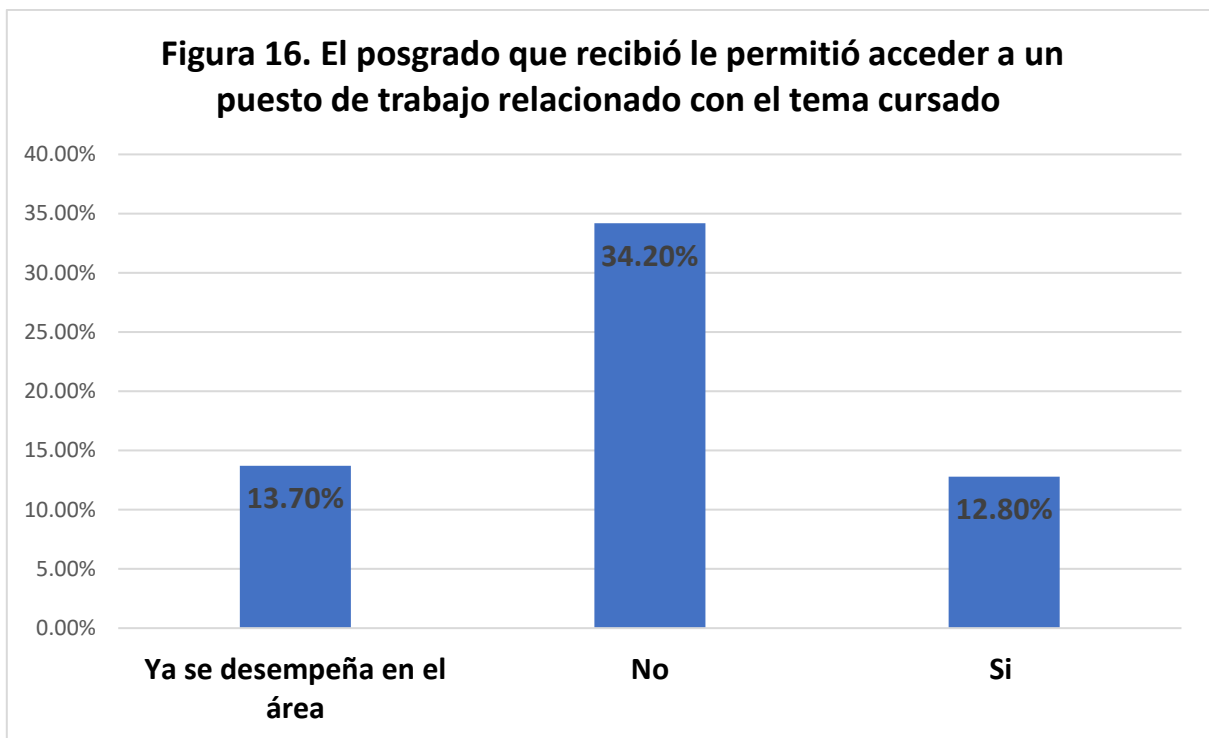
Cantidad de doctorados realizados	Frecuencia	Porcentaje
Un doctorado	1	0.9%
Ninguno	117	99.1%
Total	118	100%

En la tabla 14, Numero de doctorados: el 99% de el personal de enfermería encuestado no ha realizado ningún doctorado en alguna Institución de educación superior, solo el 1% que ha realizado un doctorado en alguna Institución de educación superior.

Figura 15. Tiempo transcurrido en años de la última formación recibida.

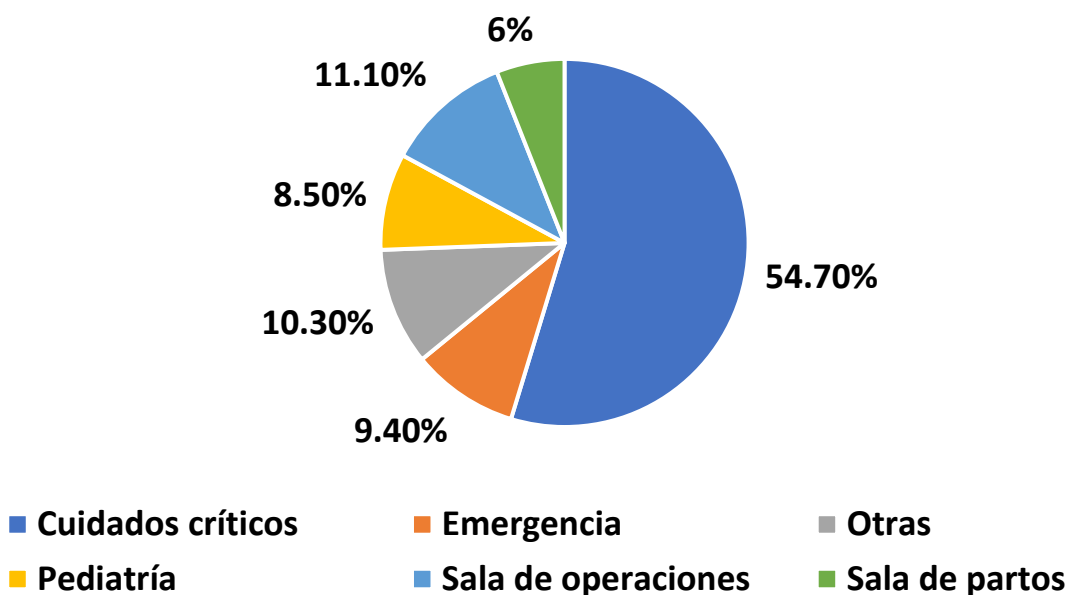


En la figura 15, Tiempo transcurrido en años de la última formación recibida: se presenta el tiempo en años desde la última formación continua que ha realizado el personal de enfermería, se muestra que el 50.4% de la población no ha recibido formación continua, el 23.90% recibió formación continua hace menos de un año, el 13.70% tomó formación continua entre 1 a 3 años, y con menor representatividad está el 3.4% que ha realizado una formación continua hace 4 a 9 años.



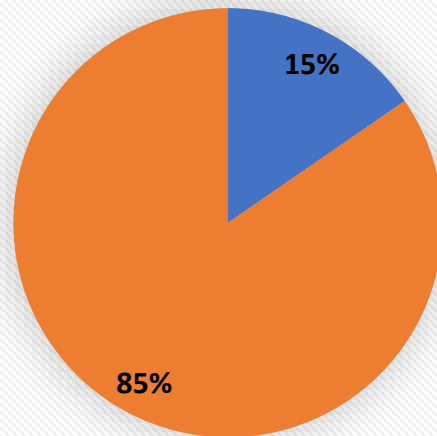
En la figura 16, en relación al 33% de personal de enfermería que un posgrado, se muestra que el 13.7% ya se encontraba trabajando en el área desde antes de realizarlo, el 34.20% no ha tenido la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo relacionado con el posgrado, y con menor representatividad está el 12.8% pudo acceder a un puesto relacionado con el posgrado cursado de manera inmediata.

Figura 17. Áreas de atención que considera debe tener especialización el personal de enfermería.



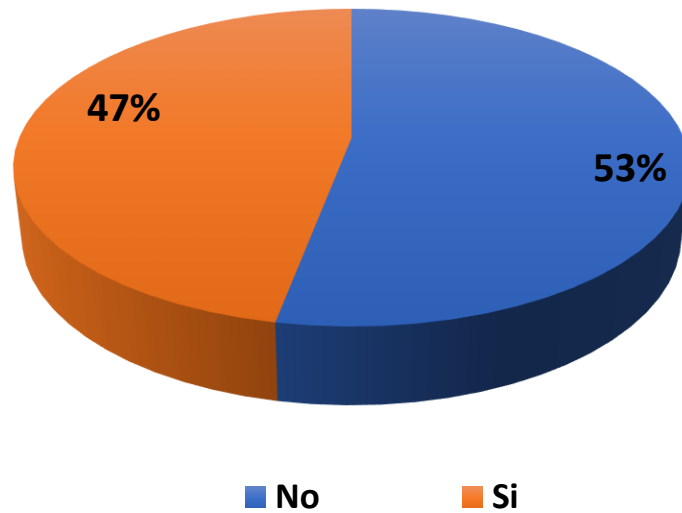
En la figura 17, Áreas donde se requiere de especialización: El 54.70 % refiere que deben especializarse en cuidados críticos, el 11.10 en sala de operaciones, el 10.30 % en otros temas, el 9.40 en emergencia, el 8.50 expresa que en pediatría y el 6 % en sala de partos. Importante a tomar en cuenta que la especialización es puntual en la atención del paciente. Por ejemplo: Enfermería en cuidados quirúrgicos, Enfermería en el cuidado gineco-obstétrico y perinatal, Enfermería en el cuidado a la Niñez. Entre otros.

Figura 18. Dispone de la formación continua necesaria para tener un óptimo desempeño en el área que labora.



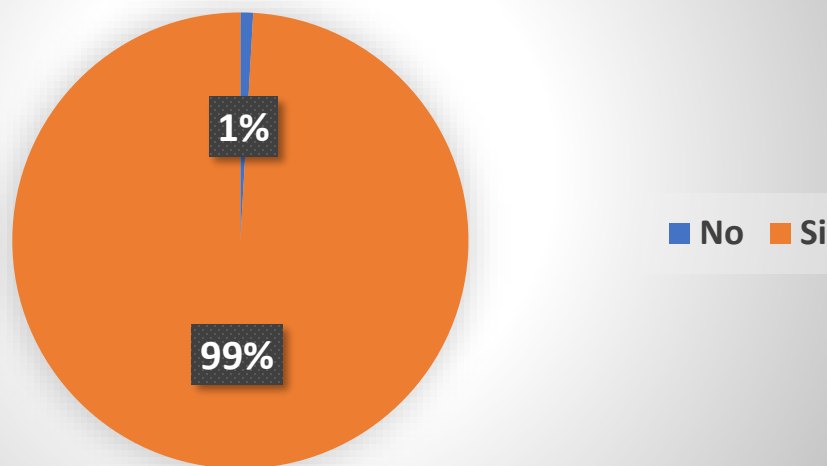
En la figura 18, se presenta que el 85% del personal de enfermería que posee formación continua, consideran que esta les permite tener un óptimo desempeño en su área laboral, y con menor representatividad está el 15% que respondió que requiere de retroalimentación en la formación continua para contar con los conocimientos requeridos según su puesto de trabajo.

Figura 19. Recibió capacitación según ley para laborar en el área en la que se desempeña.



En la figura 19, En este grafico el 53% del personal de enfermería encuestado no recibió capacitación que contemplan las 40 requeridas por ley laboral, solo el 47% manifestó que si la recibió.

Figura 20. Debe la UDP de HNZ establecer alianzas para realizar capacitaciones.



En la figura 20, se muestra que el 99. % del personal de enfermería considera que se deben establecer alianzas para gestionar capacitaciones, solo el 1. % manifestó que no es necesario.

Tabla 21. Temática de diplomado interesado en realizar.

Diplomados que está interesado en realizar	Porcentaje
Enfermería de salud mental.	6.80%
Enfermería en cuidados intensivos.	39.30%
Enfermería en gerencia y gestión	0.90%
Enfermería geriátrica.	6.80%
Enfermería obstétrico-ginecológica.	5.40%
Enfermería oncológica	12.00%
Enfermería pediátrica.	7.70%
Enfermería quirúrgica.	21.40%
Total	100%

En la tabla 21, se observa que el 39% del personal encuestado quiere realizar diplomado en cuidados intensivos, el 21% está interesado en cursar un diplomado en enfermería quirúrgica, y el grupo con menor representatividad expresa afinidad por el diplomado en gerencia y gestión en enfermería el 1%.

Tabla 22. POSGRADOS DE INTERES (MAESTRIAS).

Temática	Porcentaje
Enfermería de salud mental.	5.10%
Enfermería en cuidados intensivos.	29.10%
Enfermería en gerencia y gestión.	0.90%
Enfermería geriátrica.	6%
Enfermería obstétrico-ginecológica.	6.80%
Enfermería oncológica	12.80%
Enfermería pediátrica.	6.80%
Enfermería quirúrgica.	18.80%
Ninguno	13.70%
Total	100.00%

En la tabla 22, se observa que el 29.1% del personal encuestado quiere realizar una maestría en cuidados intensivos, el 18.8% está interesado en cursar una maestría en enfermería quirúrgica, y el 0.9 % se inclina por una la maestría en gerencia y gestión en enfermería.

B. DISCUSION DE RESULTADOS

Las necesidades de educación continua en el personal de enfermería de El Salvador es un tema poco estudiado pero de gran interés debido que el personal de enfermería debe poseer una capacidad resolutive y de toma de decisiones porque es quien tiene la responsabilidad de cuidar de los usuarios las 24 horas del día los 7 días de la semana, por lo que se hace indispensable que a través de la formación continua se fortalezcan las capacidades y sobre todo se especialice a enfermería para que proporcione cuidados específicos y de forma eficiente a la población salvadoreña, entendiéndose por especialización el proceso potenciar los saberes específicos del puesto de trabajo, lo cual permitirá dar respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y la comunidad.

El estudio arroja que 25.7% el del personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, posee estudio de educación permanente y posgrado, él 19.7% tiene diplomado, y con menor representatividad esta 6% de personal de enfermería que ha realizado una maestría. Solo se identificó un recurso de enfermería con un doctorado en cirugía dental. Esto contrasta con la oferta de mercado de Instituciones de Educación Superior de las cuales solo 3 instituciones oferta posgrado o especialización para profesionales de enfermería específicamente las cuales son: Universidad de El Salvador que oferta la maestría en cuidados intensivos que va dirigida exclusivamente para personal de enfermería y maestría en gestión hospitalaria, epidemiología, salud pública que pueden realizar además todos los profesionales en ciencias de la salud, asimismo la Universidad Dr. Andrés Bello ofrece una maestría que no es específica para enfermería, pero está dirigida a todos los profesionales de la salud, es la maestría en Administración de los Servicios de Salud, la Universidad Evangélica de El Salvador no oferta ningún posgrado específico para

enfermería, tiene dentro de su oferta educativa la maestría de gerencia en salud la cual está dirigida a todos los profesionales de las ciencias de la salud.

Así mismo se logró identificar las áreas de educación continua que posee el personal de enfermería encuestado de 65% de los recursos que respondieron que han recibido cursos de 40 horas o más, las áreas de educación continua que posee el personal de enfermería en relación a cursos son: Cursos de cuidados paliativos, hemodiálisis, supervisión, es de aclarar que, aunque el hospital no tenga unidad de hemodiálisis, pero tiene proyecciones para el año 2022 de apertura de nuevas subespecialidades es por ello que el recurso de enfermería está siendo preparado con antelación. En relación a los diplomados con que cuenta recibidos mencionaron: diplomado en cuidados intensivos, centro quirúrgico, investigación, geriatría y gestión hospitalaria. Cabe aclarar que también el Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil tiene proyecciones de apertura una Unidad de Cuidados Intensivos motivo por el cual ya se encuentra el personal capacitado. Según MINSAL en el año 2013 y 2015 solo el 1% de los empleados de esta cartera de estado pudo acceder al Campus Virtual de Salud Pública y la implementación del nodo El Salvador, es decir las opciones de acceso a capacitaciones en línea son limitadas, En comparación con estudios realizados para conocer los factores que influyen en cursos de educación continua de personal de enfermería en el Instituto Nacional de Cardiología “Ignacio Chávez” de la Ciudad de México el 34% reporta no asistencia a los cursos a pesar de que estos estén orientados a mejorar o mantener la competencia labora.

En relación a verificar las áreas del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, que necesitan personal de enfermería especializado se encontró que del total de encuestados solo el 9.4% tiene diplomado en cuidados intensivos a pesar de que el hospital no cuenta con

una unidad y solo el 6.8% cuenta con un diplomado en centro quirúrgico, por lo que cabe destacar que las áreas básicas de atención deben fortalecerse porque dentro de las especializaciones que se pueden fortalecer la labor del personal de enfermería y que los participantes señalaron cuatro de los rubros prioritarios dentro de ellos están: enfermería en cuidados intensivos, enfermería quirúrgica, enfermería en geriatría y enfermería oncológica, estas dos últimas especializaciones pueden ser motivadas porque dentro de las tres principales causas de muerte en El Salvador según SIMOW para el año 2015 se encuentra los pacientes con cáncer, siendo entonces una de las necesidades crecientes proporcionar cuidados óptimos a los pacientes con esta patología.

Se logro identificar en el personal de enfermería que participó en la encuesta solo el 6.8% posee formación continua en centro quirúrgico existen otros recursos que cuentan con formación específica, aunque no se encuentren las áreas de atención (terapia sustitutiva, cuidados intensivos), es necesario robustecer en otras áreas de atención que oferta servicios y por ende cuidados de enfermería como: ginecoobstetricia, pediatría y la gestión o gerencia en enfermería. Según Rivas Martínez en su estudio realizado en Cienfuegos, refieren que en algunos países de América Latina incluido Ecuador la educación de posgrado en enfermería aún presenta problemas para su consolidación y desarrollo, debido a la falta de políticas nacionales, de criterios semejantes para evaluación y acreditación de programas de posgrado, formulación de propuestas de los mismos.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

➤ 5.1 Conclusiones

1. Se pudo evidenciar que la mayor proporción del personal de enfermería ha recibido algún curso de duración con más de 40 horas, y la menor proporción del personal de enfermería cuenta con estudios de posgrado a nivel de maestría.
2. Las áreas de formación continua que posee el personal de enfermería encuestado en mayor proporción se encuentran en relación a cursos tales como: cuidados paliativos, hemodiálisis y supervisión. En menor proporción el personal de enfermería posee diplomados en cuidados intensivos, investigación, centro quirúrgico y solo un mínimo porcentaje de personal de enfermería posee maestría.
3. Las áreas hospitalarias del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil, que necesitan personal de enfermería especializado son: enfermería obstétrica-ginecológica, pediátrica, oncológica, gerencia y gestión, enfermería quirúrgica y geriatría.
4. Escasa proporción de personal de enfermería cuenta con un diplomado en centro quirúrgico, siendo Sala de Operaciones la única área que cuenta con personal capacitado para la atención del paciente quirúrgico.
5. Se concluye que el personal de enfermería considera que no necesita tener un programa de formación continua para mantener un óptimo desempeño laboral.
6. No se cuenta con una legislación que favorezca la especialización en enfermería.
7. Los estudios de posgrado son de alto costo para el bolsillo de los profesionales de enfermería.

➤ 5.2 Recomendaciones

Debido a los resultados del estudio, se recomienda:

1. Establecer alianzas estratégicas y dar vida a los convenios establecidos por las instituciones formadoras y MINSAL para que la educación continua del personal de enfermería tenga la acreditación necesaria dentro de programas de posgrado.
2. Fortalecer la educación continua del personal de enfermería.
3. Crear estímulos económicos y motivacionales para que el personal de enfermería se interese en especializarse en sus áreas laborales.
4. Realizar una investigación para determinar los factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua.
5. Realizar alianza intersectorial, Asociación Nacional de enfermería (ANES), Unidad de enfermería (UNE) e instituciones formadoras de recursos de enfermería a fin de solicitar a las autoridades competentes adenda en la Ley de educación superior para acreditar la especialización a los profesionales de enfermería en el país.
6. El Departamento de enfermería debe contar con el plan de educación continua anual y dar seguimiento al cumplimiento.
7. Los estudios de posgrado deberían ser financiados por las instituciones de salud.

5.3 Propuesta de mejora

Descripción: Con la presente propuesta se pretende iniciar una estrategia de mejora continua en la educación del personal de enfermería se pretende influir en dos aspectos motivar al personal de enfermería en los beneficios de la educación continua y además que logre tener competencias técnicas enfocadas a las diferentes áreas de atención especializadas del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández Zacamil” al usuario.

Justificación:

En la educación continua del profesional de enfermería, se pueden destacar estrategias didácticas como desarrollo de proyecto educativo, programas de inducción al puesto,

programas de introducción y actualización en el servicio, seminarios, cursos, talleres, análisis de casos clínicos, donde todas las acciones y actos se encuentran sujetos al análisis y reflexión sobre la práctica asistencial. Se pudo concluir que el personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil considera que no necesita tener un programa de formación continua para mantener un óptimo desempeño laboral, siendo evidente la falta de motivación del personal de enfermería porque existe una actitud pasiva de los profesionales y su labor dentro del proceso educativo es de sujeto receptor, para Chiodelli y prado “el profesional debe estar comprometido personalmente, pues nadie educa a nadie, principalmente si este no lo desea, ni nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan entre sí, mediatizados por el mundo”, es por ello que se debe ir vinculando la educación formal y con la práctica hospitalaria. El personal debe contar con estrategias para la continua capacitación y así fortalecer, valorizar su trabajo, y ser crítico, autónomo, para poder proporcionar cuidados de enfermería más seguros, de calidad, lo que conlleva a la satisfacción personal en forma intelectual y laboral.

Objetivos que se pretenden con la intervención:

- Favorecer el aumento de la motivación y participación del personal de enfermería en las actividades de educación continua. •
- Desarrollar estrategias de trabajo para que el personal de enfermería operativos sea gestor de su propio aprendizaje en relación a la educación continua

PROPUESTA DE MEJORA

Actividades	Responsables	Indicadores
Presentar proyecto de educación continua que fortalecerá el rendimiento del personal de enfermería en sus áreas	Alta gerencia	Encuesta de satisfacción de usuario externo.
Presentar plan educativo de propuestas de educación continua dirigidas al personal de enfermería	Coordinadora docente enfermería Jefe de Depto. de enfermería Supervisoras	Cupos asignados al departamento de enfermería para capacitación/cupos utilizados por personal de enfermería para capacitaciones

Taller de desarrollo de habilidades de vida en el desempeño de las funciones profesionales Distribución equitativa de las capacitaciones entre los recursos de enfermería. Propuesta educativa en horarios que se adopten a jornada laboral	Coordinadora docente enfermería Jefe de Depto. de enfermería Jefas de unidad Coordinadora docente de enfermería	Listados de asistencia Encuesta de satisfacción de usuario interno Listado de asistencia asistencia a las actividades programadas.
--	--	---

Bibliografía

- Amir Enfermería. (0 de Noviembre de 2021). *Amir Enfermería*. Obtenido de <https://academiaeir.es/especialidades-enfermeria-en-espana/>
- Arco, O. d. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univerisdad y Salud*, 172.
- Bondarenko Pisenskaya, N. (2007). Acerca de las definiciones dela calidad de la educación. *Articulos Arbitrados*, 615.
- Cavalcanti Valente, G., O, V. L., & Neves, G. (2010). Las especialidades y los vinculos con la formacion continua del enfermero: Repercusiones para la actuacion en el municipio de Rio de Janeiro. *Enfermeria Global*, 7.
- CIE. (2010). *Ambito de la practica de enfermeria y marco para la toma de decisiones*. Ginebra, Suiza.
- Dorneles, L. L. (2020). Desarrollo de una infografía animada sobre Educación Permanente . *Revista Latino-Americana de enfermeria*, 13.
- Escofet Roig, A. (2011). Las nuevas culturas de aprendizaje y su incidencia en la educacion superior. *Investigacion*, 19.
- Guevara, Y. C. (2017). Competencias de Enfermería en el proceso vital de cuidados. *Revista de informacion cientifica*, 12.
- Heredia Escozar, S. A. (2013). Teorias del aprendizaje en el contexto educativo. *Editorial Digital.*, 13.
- Hort, B. (2010). Educacion permanente en salud: reflexiones en la perspectiva de la integralidad. *Revista cubana de enfermeria*.
- León, A. (2007). Educación. *Educere*, 6.
- Leticia, S. P., & Goncalves, G. (2013). Educacion permanente, continuada y de servicio, desvelando sus conceptos. *Enfermeria Global*, 2-5.
- Mabelyn, P. (Enero de 2014). Diagnostico de necesidades de capacitacion. *DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -DNC- PARA EL PERSONAL DEL HOSPITAL*. Zacapa, Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Machín, E. I. (2015). Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista Cubana de enfermeria*, 2.
- Mesa, A. M. (2014). La educacion continuada: cuidado integral de enfermeria. *Enfermera Profesional, servicio de reumatologia e inmunologia*, 17.

- Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social. . (2006). *Perfiles ocupacionales del personal de enfermeria del primer nivel de atencion*. San Salvador: Ministerio de Salud.
- Monserat Puntunet Bates, A. D. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermeria. *Revista Mexicana de enfermeria Cardiológica*, 6.
- OPS/OMS. (2017). *Estrategias de cooperacion de pais, OPS /OMS, El Salvador 2017-2020*. San Salvador.
- Organismo Andino de Salud. (2018). *Componente de educacion permanente en salud*. Lima: Biblioteca Nacional del Peru.
- Organizacion Panamericana de la Salud & Organizacion Mundial de la Salud. (2017). *Estrategias de cooperacion de pais, OPS /OMS, El Salvador 2017-2020*. San Salvador.
- Organización Panamericana de la Salud. (1995). *Educacion Permanente en Salud*. Washington: Paltext.
- Organización Panamericana de la Salud. (1995). *Estudio de los programas de especializacion y maestria en America Latina*. Washington D.C.: OPS.
- Organizacion Panamericana de la Salud. (2017). *Formaion doctoral en enfermeria en America Latina y el Caribe*. Washintong D.C.: OPS.
- salud, O. a. (2018). *Componente de educacion permanente en salud*. Lima: Biblioteca Nacional del Peru.
- Salum, C. (2007). Educacion continua en el trabajo: Nuevos desafios para los profesionales de enfermeria. *Investigacion y educacion en enfermería*, 6.
- Sanchez, U. (2012). Conductismo vs. Constructivismo: Sus principales aportes en la pedagogia, el diseno curricular e instruccional en el area de ciencias naturales. *Revista ensayos pedagogicos*, 67-78.
- Tünnermann Bernheim, C. (2010). La educacion permanente y su impacto en la educacion superior. *Revista Iberoamericana*, 2.
- Yolanda Flores Peña, M. A. (2006). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA. *Revista latinoamericana de enfermeria*, 8.

ANEXOS

Anexo 1: instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR

ESCUELA DE POS GRADO Y EXTENSION

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

El cuestionario tiene la finalidad de determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil.

Instrucciones: lea cada una de las preguntas y conteste cada pregunta según corresponda.

Información básica:

1. Sexo: M ____ F ____
2. Edad: _____
3. Tiempo de servicio en la Institución: _____
4. Puesto que ocupa: _____
5. ¿Cuál es su nivel académico de pre grado?
 - a. Técnico en enfermería
 - b. Tecnólogo en enfermería
 - c. Licenciado en enfermería.
6. ¿Ha realizado algún tipo de especialización cursos de 40 horas o más, diplomado, maestría o doctorado PhD?
 - a. Si
 - b. No

Si la respuesta es sí complete las siguientes preguntas, de lo contrario favor pasar a la pregunta 17.

7. Detalle sobre que temática ha recibido cursos (con duración de más de 40 horas) relacionados a enfermería:
- 1- _____
 - 2- _____
 - 3- _____
 - 4- _____
 - 5- _____
8. ¿Qué institución le impartió los cursos recibidos? Puede marcar más de 1 opción
- a. MINSAL
 - b. ISSS
 - c. Hospital Nacional Zacamil
 - d. Otro. Especificar: _____
9. ¿Qué estudio de posgrado ha realizado? (estudios universitarios posterior a una licenciatura)
- a. Diplomado
 - b. Magister
 - c. Doctorado
 - d. No aplica
10. ¿En cuál Institución de Educación superior estudio su posgrado?
- a. UES
 - b. UNAB
 - c. UEES
 - d. UJMD
 - e. UCA
 - f. UPED
 - g. UDB
 - h. USAM
 - i. UTEC
 - j. Otra. Especificar: _____

11. ¿Cuánto tiempo tiene de ejercer la profesión de enfermería?
- a. 1 a 5 años
 - b. 6 a 10 años
 - c. 11 a 15 años
 - d. 16 a 20 años.
12. ¿Cuántos diplomados con alguna entidad de educación superior (Universidad) ha realizado?
- a. Ninguno
 - b. De 1 a 2
 - c. De 3 a 4
 - d. Más de 4.
13. ¿Cuántas maestrías con alguna entidad de educación superior (Universidad) ha realizado?
- a. Ninguno
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Más de 2.
14. ¿Cuántos doctorados con alguna entidad de educación superior (universidad) ha realizado?
- a. Ninguno
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Más de 2.
15. ¿De la última especialización que realizo cuanto tiempo ha pasado?
- a. Menos de 1 año
 - b. 1 a 3 años
 - c. 4 a 6 años
 - d. 7 a 9 años
 - e. Más de 9 años.

16. ¿La realización de la especialización le permitió acceder laboralmente a un puesto relacionado con el tema cursado?
- a. Si de manera inmediata
 - b. No, nunca
 - c. No, me encontraba trabajando en dicha área.
17. ¿En el hospital donde labora que áreas considera que ameriten tener especialización o un conocimiento técnico específico?
- a. Sala de partos
 - b. Pediatría
 - c. Sala de operaciones
 - d. Cuidados críticos
 - e. Emergencia
 - f. Otras
18. ¿Considera usted que posee la especialización o tecnificación necesaria para tener un óptimo desempeño en el área que labora?
- a. Si
 - b. No
19. Para laborar en el área en la cual se desempeña actualmente usted recibió capacitación de 40 horas según estipula la ley:
- a. Si
 - b. No
20. ¿Considera necesaria que la educación continua del HNZ establezca alianzas para realizar capacitaciones como cursos, diplomados, maestrías?
- a. Si
 - b. No
21. ¿Qué curso estaría interesado en realizar a nivel de diplomado?
- a. Enfermería obstétrico-ginecológica.
 - b. Enfermería de salud mental.

- c. Enfermería en cuidados intensivos.
 - d. Enfermería geriátrica.
 - e. Enfermería oncológica
 - f. Enfermería pediátrica.
 - g. Enfermería quirúrgica.
 - h. Gerencia en enfermería
22. ¿Qué curso estaría interesado en realizar a nivel de maestría?
- a. Enfermería obstétrico-ginecológica.
 - b. Enfermería de salud mental.
 - c. Enfermería en cuidados intensivos.
 - d. Enfermería geriátrica.
 - e. Enfermería oncológica
 - f. Enfermería pediátrica.
 - g. Enfermería quirúrgica.
 - h. Gerencia en enfermería

ANEXO 2

HOJA DE INFORMACIÓN PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

El propósito de esta hoja es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su colaboración en ella como participantes. La presente investigación es realizada por Licda. Silvia Edith Guevara, coordinadora docente de enfermería de Hospital Nacional Zacamil y dirigida por Dra. Ruth Salinas, asesora de Universidad Pedagógica de El Salvador. El propósito de este estudio es recolectar información sobre el “Diagnóstico de las necesidades de educación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil”. El estudio consiste, en primer lugar, y si usted accede a participar en él, se le pedirá completar ciertos datos, para revisar si como participante cumple con ciertos requisitos, necesarios para poder participar. Responder las preguntas le tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo y lo que responda en el cuestionario será de forma anónima.

La participación en esta investigación es de colaboración y de forma voluntaria por lo que le informamos que **no se tiene de por medio ningún tipo de remuneración económica**. La información que se obtenga se utilizará para asuntos relacionados al análisis y difusión de esta investigación, así también, de igual forma comprometiéndose a cumplir y respetar la confidencialidad de los participantes y de la información brindada, así como también respetando los principios éticos.

Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas, y los cuestionarios serán de manejo confidencial solo por los investigadores.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación al correo que se encuentra al final del apartado.

Si en algún momento desea retirarse del estudio, esto lo puede hacer libremente sin ninguna repercusión y compromiso con el investigador, no tenga temor de expresarlo y hacerle saber su decisión al responsable de la investigación.

Agradeciendo su participación.

Licda. Silvia Edith Guevara. Tel: 7748- 5983. Correo electrónico: guevaras858@gmail.com

[Fecha de edición: 23 de agosto de 2021](#)

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Licda. Silvia Edith Guevara, coordinadora docente de enfermería de Hospital Nacional Zacamil y dirigida por Dra. Ruth Salinas, asesora de Universidad Pedagógica de El Salvador.

He sido informado (a) de que el tema de investigación es “Diagnóstico de las necesidades de educación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil” y que el objetivo de este estudio es: determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil. Me han indicado que tendré que responder a una serie de preguntas que permita proporcionar información para la investigación.

Reconozco que la información obtenida que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, además que los resultados obtenidos serán para análisis y difusión de esta investigación

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto cause perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactar a los investigadores de este proyecto, Silvia Edith Guevara. Tel: 7748- 5983. Correo electrónico: guevaras858@gmail.com

Entiendo que de estar de acuerdo voluntariamente en participar y que no se tiene ningún tipo de remuneración económica, tendré que firmar el presente documento.

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Fecha: _____

ANEXO 3
MATRIZ DE CONGRUENCIA

Tema: DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL, AÑO 2021				
Enunciado del problema: ¿Cuáles son las necesidades de educación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil?				
Objetivo General: Determinar las necesidades de formación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil.				
Objetivos Específicos	variables	Conceptualización de las variables.	Operacionalización de las variables	Indicadores.
Calcular el personal de enfermería especializado con el que Cuenta el Hospital Nacional Zacamil	Personal de enfermería especializado	Personal con grado de licenciatura en enfermería y que cuente con maestrías, PhD, y diplomados	Proporción del personal con maestría # personal con maestría/ total de la población *100 % personal con PhD % personal con Diplomados	% personal con maestría % personal con PhD % personal con Diplomados % personal con curso de 40 horas o mas
Identificar las áreas de especialización del personal de enfermería	Áreas de especialización del personal de enfermería	Personal que se ha especializado en alguna de las ramas de la enfermería	Proporción de las áreas Salud publica Gerencia Geriatría Sala de operaciones Cuidados intensivos	Especializaciones en enfermería

Verificar las áreas del Hospital Nacional Zacamil que necesitan personal de enfermería especializado	Áreas del Hospital Nacional Zacamil que requieren de personal de enfermería especializado	Se considera como área al espacio natural de los cuidados de enfermería, que se aplican por turnos las 24 horas del día.	Número de personal especializado/ área de atención.	Áreas de atención
Identificar las áreas de atención hospitalaria que cuentan con personal de enfermería especializado	Áreas de atención Personal especializado	Los pacientes de las áreas de hospitalización necesitan atención de calidad y oportuna y deben recibirla de personal de enfermería especializado, para garantizar y supervisar la atención	Porcentaje de personal especializado en cada área de atención	% personal de enfermería especializado por área de atención
Determinar si el personal de enfermería especializado labora en su respectiva área de especialización	personal de enfermería especializado labora en su respectiva área de especialización	La especialización del personal de enfermería en las áreas de atención permite satisfacer las demandas de atención de los clientes, generando confiabilidad y calidad en los cuidados.		% de personal de enfermería especializado que labora en respectiva área de especialización

ANEXO 4 MATRIZ DE REACTIVOS

Objetivos Específicos	Variables y sus conceptos	Indicadores	Ítems	Categorías de respuesta
Calcular la proporción del personal de enfermería especializado con el que cuenta el Hospital Nacional Zacamil.	Personal de enfermería especializado	% personal con maestría % personal con PhD % personal con Diplomado	¿Cuál es su nivel académico de pregrado? ¿Ha realizado algún tipo de estudio de post grado? Si la respuesta es si ¿Qué tipo de estudio post grado ha realizado? ¿Cuánto tiempo tiene de ejercer la profesión de enfermería?	Auxiliar de enfermería. Profesional de enfermería. Licenciatura en enfermería. Si No Diplomado Magister Doctorado 1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años 20 a 30 años

Objetivos Específicos	Variables y sus conceptos	Indicadores	Ítems	Categorías de respuesta
Identificar las áreas de especialización del personal de enfermería	Áreas de especialización del personal de enfermería	especializaciones en enfermería: Gerencia Geriatría Sala de operaciones Cuidados intensivos Ginecología y obstetricia Pediatría	¿Cuánto diplomados con alguna entidad de educación superior (universidad) ha realizado? ¿Cuántas maestrías con alguna entidad de educación superior (universidad) ha realizado? ¿Cuántas doctorados con alguna entidad de educación superior (universidad) ha realizado? ¿Hace cuantos años realizó la última especialización?	Ninguno De 1 a 2 De 3 a 4 Más de 4. Ninguno 1 2 Más de 2 Ninguno 1 2 Más de 2 1 a 3 años 4 a 6 años 7 a 9 años Más de 9 años Al momento lo estoy cursando.

Objetivos Específicos	Variables y sus conceptos	Indicadores	Ítems	Categorías de respuesta
Determinar si el personal de enfermería especializado labora en su respectiva área de especialización.	Áreas del Hospital Nacional Zacamil que requieren de personal de enfermería especializado	Áreas de atención: Enfermería obstétrico-ginecológica. Enfermería de salud mental. Enfermería en cuidados intensivos. Enfermería geriátrica. Enfermería pediátrica. Enfermería quirúrgica. Gerencia en enfermería.	¿La realización de la formación le permitió acceder laboralmente a un puesto relacionado con el tema cursado? ¿Considera necesaria que la educación continua del HNZ cree capacitaciones como cursos, diplomados, maestrías? ¿Qué curso estaría interesado en realizar a nivel de diplomado o maestría?	Si de manera inmediata No, nunca No, me encontraba trabajando en dicha área. Si No Enfermería obstetrico-ginecológica. Enfermería de salud mental. Enfermería en cuidados intensivos. Enfermería geriátrica. Enfermería pediátrica. Enfermería quirúrgica. Gerencia en enfermería.

ANEXO

CRONOGRAMA PARA ASESORIAS

N~	Actividad	Julio				Agosto				Septiembre				Noviembre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Entrega de primera versión de capítulo 1 al asesor																	
2	Versión de capítulo 1 con recomendaciones y observaciones del asesor																	
3	Finalización del capítulo 1																	
4	Entrega de primer avance de marco teórico al asesor																	
5	Entrega de marco teórico con observaciones al estudiante																	
6	Entrega del segundo avance de observaciones del marco teórico																	
7	Entrega de marco teórico con visto bueno del asesor																	

CRONOGRAMA PARA ASESORIAS

N~	Actividad	Julio				Agosto				Septiembre				Noviembre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
8	Entrega de capítulo 3 del maestrante al asesor																	
9	Entrega del asesor con observaciones al capítulo 3																	
10	Elaboración de capítulo 4																	
11	Entrega de capítulo 4 del maestrante al asesor																	
12	Entrega del asesor con observaciones al capítulo 4																	
13	Elaboración de capítulo 5																	
14	Entrega de capítulo 5 del maestrante al asesor																	
15	Entrega del asesor con observaciones al capítulo 4																	
16	Envío de informe final al asesor																	
17	Visto bueno del asesor al informe final																	
18	Defensa de trabajo de graduación.																	

ANEXO 6

VALIDACION DE EXPERTOS

Santa Tecla, 16 de octubre de 2021.

Licda. Silvia Edith Guevara Bonilla

Presente.

Respetable Licda. Guevara ,en atención a su solicitud de colaboración hacia mi persona como experto en la validación del instrumento de recolección de datos, para el desarrollo de su tesis titulada: “Diagnóstico de las necesidades de educación permanente en el personal de enfermería del Hospital Nacional Zacamil, año 2021” ,debo decirle que es un gusto poder apoyarle, y en relación al documento en mención he efectuado una revisión general del mismo y me he permitido hacer las siguientes observaciones:

- A. Indicar el objetivo del instrumento, agregando la palabra OBJETIVO en cambio de finalidad, redactando el verbo en modo infinitivo.
- B. Incorporar los siguientes ítems en forma coherente con la estructura y enfoque del instrumento:
 - 1. ¿Cuáles son las áreas hospitalarias en las cuales ha ejercido su labor?
 - a. Enfermería obstétrico-ginecológica.
 - b. Enfermería de salud mental.
 - c. Enfermería en cuidados intensivos.
 - d. Enfermería geriátrica.
 - e. Enfermería pediátrica.
 - f. Enfermería quirúrgica.
 - g. Gerencia en enfermería
- C. Me parece muy claro el sector de la población beneficiada, además los ítems contenidos en el instrumento inicial tienen muy buena redacción, son comprensibles y coherentes con el tema a investigar

I T E M	CONSTANCIA DE VALIDACION DE EXPERTOS								
	CLARIDAD EN LA REDACCION		COHERENCIA INTERNA		INDUCCION A LA RESPUESTA (SESGO)		LENGUAJE ADECUADO DE ACUERDO AL NIVEL DEL INFORMANTE		OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X			X	X		
2	X		X			X	X		
3	X		X			X	X		
4	X		X			X	X		
5	X		X			X	X		
6	X		X			X	X		
7	X		X			X	X		
8	X		X			X	X		Agregar espacio para escribir en caso de que haya otra institución
9	X		X			X	X		Cambiar al final de la pregunta la aclaración escrita entre paréntesis

10	X		X			X	X		Agregar espacio para escribir en caso de que haya otra institución
11	X		X			X	X		
12	X		X			X	X		
13	X		X			X	X		
14	X		X			X	X		
15	X		X			X	X		
16	X		X			X	X		
17	X		X			X	X		
18	X		X			X	X		
19	X		X			X	X		
20	X		X			X	X		
21	X		X			X	X		

Observaciones: Los ítemes cumplen con los criterios establecidos, para la obtención de información objetiva.

Deben conservarse todos los ítemes propuestos.

Atte. Maestro José Arturo Landaverde

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, Maestro José Arturo Landaverde, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de grado titulado. **DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN EL PERSONAL TÉCNICO, TECNÓLOGO Y LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ” ZACAMIL.** Elaborado por Licda. Silvia Edith Guevara Bonilla, aspirante al título de Maestría en Administración de la educación reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado válido y confiable, y por lo tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atte.

Maestro José Arturo Landaverde

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

I T E M									
	CLARIDAD EN LA REDACCION		COHERENCIA INTERNA		INDUCCION A LA RESPUESTA (SESGO)		LENGUAJE ADECUADO DE ACUERDO AL NIVEL DEL INFORMANTE		OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15		X	X		X		X		incluir un poco más de tiempo, Tiempo en que ha realizado y puede incluir 3 a 6 meses luego los años Para tener mejor observación
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		

18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21		X	X		X		X		Hay que separarlas porque puede ser que hay personal que requiere de Diplomado y otras personas estén interesadas solo en Maestrías. Incluir la enfermería oncológica que es la nueva especialización en enfermería y se ha incluido en los pensum nuevos de estudios de la carrera

Atte. Maestra Ana Karina Carmona

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, Maestra Ana Karina Carmona, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del trabajo de grado **“DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN EL PERSONAL TÉCNICO, TECNÓLOGO Y LICENCIADO EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ” ZACAMIL”** Elaborado por Licda. Silvia Edith Guevara Bonilla, aspirante al título de Maestría en Administración de la educación reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados legítimos y confiables, y por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atte. Maestra Ana Karina Carmona

ANEXO 7



Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud

COMITÉ ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



OFICIO N° CEINS/2021/12

Fecha: 12 de noviembre de 2021

Lic. Silvia Edith Guevara Bonilla
Investigador principal
Presente

Por este medio, luego de haber recibido protocolo correspondiente a la investigación titulada "Diagnóstico de las necesidades de formación permanente del personal de enfermería en el Hospital Nacional Zacamil", se concluye que esta investigación no involucra riesgo para sujetos humanos y considera que brindara un aporte para el Ministerio de Salud.

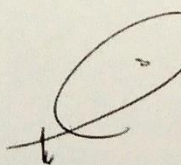
Por lo tanto, se emite acta de AUTORIZADO su realización y se requiere una vez finalizada la investigación se remita una copia a este comité como atestado de su ejecución.

Este protocolo queda bajo el registro CEINS/2021/008 y se solicita a las instancias correspondientes el apoyo y las consideraciones necesarias para su ejecución.

Solicitamos a usted, comunicar de forma oportuna a este Comité, las enmiendas y/o desviaciones que experimente el presente protocolo, así como cualquier situación anómala que se observe durante la ejecución de la investigación.

Además, se le informa que el tiempo de vigencia de la aprobación del proyecto es de un año, prorrogable de acuerdo a comunicación y solicitud oficial.

COMITÉ DE ÉTICA



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
EL SALVADOR

Dr. Carlos Enrique Hernández Ávila
Presidente
Comité Ética del Instituto Nacional de Salud
C. C. Archivo
CEHA

Instituto Nacional de Salud
Urbanización Lomas de Altamira Boulevard Altamira y Av. República de Ecuador No.33 San Salvador entre calzada guardabarranco y Av.
Cenzontle,
San Salvador, El Salvador, C.A.
Teléfono: (503) 25918200.