



MINISTERIO  
DE SALUD



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

**“DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL SANTA TERESA DE  
ZACATECOLUCA”**

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

**PRESENTADO POR:  
ARLETTE ESMERALDA PARADA DE CARBALLO**

**ASESOR:  
DR. RAÚL HUMBERTO VELIS CHÁVEZ**

**DICIEMBRE DE 2021**

**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, DICIEMBRE DE 2021**



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

**MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR**

**Dr. Raúl Humberto Velis Chávez  
presidente**

**Dra. Claudia Beatriz Delgado Zavaleta  
Primer Vocal**

**Dr. Miguel Alejandro Navarro Palacios  
Segundo Vocal**

**Dr. Raúl Humberto Velis Chávez  
Asesor**



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR  
“Dr. Luis Alonso Aparicio”  
Facultad de Educación

Mes: MARZO  
VEINTIDÓS

Año: DOS MIL

En la Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (Modalidad Virtual), a las dieciocho horas del día dieciocho de marzo del año dos mil veintidós, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL SANTA TERESA DE ZACATECOLUCA”, presentado por: la LCDA. ARLLETTE ESMERALDA PARADA DE CARBALLO, 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**

DR. RAÚL HUMBERTO VELIS CHÁVEZ  
Presidente

DRA. CLAUDIA BEATRIZ DELGADO ZAVALA  
1er. Vocal

DR. MIGUEL ALEJANDRO NAVARRO PALACIOS  
2do. Vocal

LCDA. ARLLETTE ESMERALDA PARADA DE CARBALLO  
Sustentante

## **DEDICATORIAS.**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, Ladislao y Olivia por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, me siento orgullosa, son los mejores padres.

A mi esposo José Salomón, mis hijos Rodrigo José y Arlette Esmeralda por su incondicional apoyo de estar en cada momento desplegando fuerzas, ayuda y paciencia en mi camino.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome y por todo su apoyo a lo largo de esta etapa en mi vida.

A Conchy y Lydia Castaneda por haberme motivado a superarme y ser personas importantes en mi vida.

A mis amigos y compañeros, con mucho cariño, por su ayuda y comprensión por el tiempo que compartimos juntos.

A todas las personas que me han apoyado, y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

**Arlette Esmeralda.**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo, al Instituto Nacional de la Salud por haber permitido ser parte de este proyecto. a mi asesor Dr. Raúl Humberto Velis Chávez , por haberme orientado que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo decir culmine este proyecto, a mis Maestros que me han visto crecer , y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

Así mismo, al Dr. William Fernández director del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca, y Lic. Argentina Bolaños jefe del Departamento de Enfermería, por su autorización para el desarrollo de esta investigación.

A todos los que estuvieron de una manera desinteresada, siendo partícipes de este estudio, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

A la Universidad Pedagógica de El Salvador por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

## RESUMEN.

**Título:** Diagnóstico del proceso de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca.

**Propósito:** Fortalecer EL PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUA, en la institución ya que es una estrategia de gran importancia dentro de la gestión del conocimiento, es imperante que se reconozca el impacto en el profesional de enfermería, en el desarrollo de competencia habilidades y destrezas, su implementación en el accionar de la salud, en la calidad de los procesos de atención y en el cumplimiento de los objetivos.

**Materiales y Métodos:** Fue una investigación de tipo transversal con un enfoque cualicuantitativo, porque se indago sobre la cotidianidad del que hacer de enfermería, en cuanto a las necesidades de formación de educación continua.

**Resultados:** De 53 entrevistados que fue la muestra utilizada en esta investigación se encontró que El personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca predomina el género femenino en un 95%, el grupo etáreo de 25 a 40 años en un 54%. el nivel académico y jerárquico predomina el personal auxiliar de enfermería con un 72%; de ellos el 64% refiere un tiempo de ejercer la profesión entre 1 a 10 años. En los temas de aplicación general del Programa de Educación en su mayoría, es aplicada adecuadamente por éste, especialmente los relacionados al cuidado directo, calificándolos como buenos, muy buenos y excelentes en un 90% debido a que los temas, seleccionados y las técnicas utilizadas para su presentación son buenos y excelentes hasta en un 95%.

**Conclusiones:** Los datos muestran que el recurso de enfermería visibiliza la importancia de la educación continua en cuanto a que les ayuda en los procesos técnicos y que esto va acorde las necesidades mismas que requieren. Se evidencia que en su mayoría son personal de enfermería que no tienen un postgrado ya que no lo ven como incentivo y que además no tiene relación para un mejor puesto de trabajo, en la institución.

**Recomendaciones:** A personal de enfermería con puesto de jefatura, utilizar medios de verificación y control para dar seguimiento a los temas impartidos, para garantizar su aplicabilidad, proseguir con los Programas de Educación Continua al personal de enfermería, pues su desempeño contribuye a la opinión satisfactoria del personal operativo, de los diferentes servicios de atención.



## **ABSTRACT.**

Title: Diagnosis of the continuous training process of the nursing staff of the Santa Teresa de Zacatecoluca National Hospital.

Purpose: Strengthen THE CONTINUING EDUCATION PROGRAM, in the institution since it is a strategy of great importance within knowledge management, it is imperative that the impact on the nursing professional be recognized, in the development of skills and abilities, their implementation in health actions, in the quality of care processes and in the fulfillment of objectives.

Materials and Methods: It was a cross-sectional investigation with a qualitative-quantitative approach, because it inquired about the daily life of what to do in nursing, in terms of the training needs of continuing education.

Results: Of 53 interviewees who were the sample used in this investigation, it was found that the nursing staff of the Santa Teresa de Zacatecoluca National Hospital predominates the female gender in 95%, the age group of 25 to 40 years in 54%. the academic and hierarchical level predominates nursing assistants with 72%; Of them, 64% refer to a time of practicing the profession between 1 to 10 years. In the topics of general application of the Education Program for the most part, it is adequately applied by it, especially those related to direct care, qualifying them as good, very good and excellent in 90% because the topics, selected and the techniques used for their presentation they are good and excellent up to 95%.

Conclusions: The data shows that the nursing resource makes visible the importance of continuing education in that it helps them in the technical processes and that this is in accordance with the very needs they require. It is

evident that most of them are nursing staff who do not have a postgraduate degree since they do not see it as an incentive and that it is also not related to a better job position in the institution.

Recommendations: Nursing personnel with a leadership position, use means of verification and control to follow up on the topics taught, to guarantee their applicability, continue with the Continuing Education Programs for nursing personnel, since their performance contributes to a satisfactory opinion. of the operational staff, of the different care services.

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	i
INTRODUCCIÓN.....	ii
CAPITULO 1: PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA.....	17
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA.....	30
2.1.1 Principios pedagógicos de la formación continua.....	31
2.1.2 Principios didácticos de la formación continua.....	37
2.2 LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SALVADOR.....	41
2.2.1 Reseña histórica de la profesión de enfermería en El Salvador.....	43
2.2.2 La formación de las enfermeras salvadoreñas en la actualidad.....	45
2.2.3 La noción de la formación continua dentro de la profesión de enfermería.....	47
CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
1. TIPO DE ESTUDIO.....	53
2. POBLACION DE ESTUDIO.....	54
3. MUESTRA.....	55
4. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	56

5. VARIABLES DEL ESTUDIO .....	57
6. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	57
7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
8. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....	60
10. CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	61
11. TRABAJO DE CAMPO .....	61
12. CRONOGRAMA .....	62
CAPÍTULO 4. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	64
4.1 ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES .....	64
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
5.1 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS. ....	72
5.2 CONCLUSIÓN GENERAL.....	74
5.3 RECOMENDACIONES PARA LA RESOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA. ....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	78
ANEXOS.....	81

## PRESENTACIÓN.

En el Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca el personal de enfermería representa la mayor parte del recurso humano. En ese sentido; en cada turno se requiere alrededor de 3 ,4 o 5 profesionales como mínimo; para realizar las actividades en un turno, teniendo en cuenta solamente el profesional de enfermería el que se encuentra en contacto directo con el paciente las 24 horas, hoy en día siendo complemento la tecnología, medios de comunicación para realizarlo. La capacitación del personal de enfermería es sin duda fundamental para el éxito en la atención, y EL PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUA, en la institución es una estrategia de gran importancia dentro de la gestión del conocimiento, del recurso humano y es imperante que se reconozca el impacto en el profesional de enfermería, su implementación en el accionar de la salud, en la calidad de los procesos de atención y en el cumplimiento de los objetivos, y que con la formación continuada se pretende efectuar un cambio de conducta en conocimientos habilidades y destrezas para mejorar la eficacia y compatibilizar los objetivos con los de la institución. De ahí la importancia de establecer un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de enfermería en donde los conocimientos las habilidades y las actitudes efectivas en el personal son evidentemente necesarias para el funcionamiento adecuado de cualquier institución, sobre todo de esta institución de salud.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se plantea la siguiente pregunta general como problemática de la presente investigación:

¿Qué nivel de efectividad posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?

## INTRODUCCIÓN.

En este trabajo se presenta la importancia de establecer un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de enfermería en donde los conocimientos las habilidades y las actitudes efectivas en el personal son evidentemente necesarias para el funcionamiento adecuado en la institución.

Debido a que los conocimientos las habilidades y las actitudes del personal de enfermería deben ser efectiva es por ello por lo que se vuelve de vital importancia que se trascienda la idea de ofrecer capacitaciones aisladas para dar paso al enfoque de educación continua. Sin embargo, una capacitación debe tener un soporte correcto para lograr que sea funcional, esto se logra a través del uso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), por medio del cual se establecen los aspectos en los cuales el personal de la institución requiere que se le refuerce, con el fin de contribuir a los objetivos generales de la misma. Considerando lo anterior, se realiza esta investigación , con el fin de detectar las necesidades de capacitación del personal en el Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca. Institución que brinda servicio de salud gratuito a la población de la cabecera departamental del departamento de la Paz, Contando para ello con personal administrativo, las jefes de las 13 áreas de atención que participaron en el estudio, y 40 profesionales de enfermería operativo, teniendo una muestra de 53 profesionales en tota

## CAPITULO 1: PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.

Según Irwin L. Goldstein: “La formación continua es la adquisición sistemática de actitudes, conceptos, conocimientos, reglas o destrezas que implican una mejora en la realización del trabajo”. (Goldstein., 1993)

La formación continua al ser un proceso de actualización en conocimientos y habilidades al que las personas se someten con el propósito de mejorar su desempeño profesional debe estar basada en una teoría pedagógica que le permita construir y reforzar el conocimiento, sin olvidar que es una actividad académica dirigida a modificar actitudes, conductas y hábitos, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional y erradicar rutinas. Mientras que la capacitación se define como un proceso de enseñanza-aprendizaje que facilita el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de trabajo sobre una unidad de competencia laboral. (Monserat Puntunet Bates, 2008).

La capacitación no sólo implica pensamientos sino también afectividad y únicamente cuando se consideran en conjunto se enriquece el significado de la experiencia. Cuando se pretende educar a adultos en su trabajo o para su trabajo, se debe tener en cuenta que el punto de partida del aprendizaje es la experiencia adquirida en la vida diaria, ya que es en lo cotidiano donde el adulto la obtiene y percibe sus carencias, es por ello que, el proceso educativo debe estar basado en la andragogía. La formación para el trabajo es una mezcla entre educación, experiencia laboral y formación específica adquirida a lo largo de la vida, de ahí que las competencias se definen y se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. Se entiende por competencia a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito.

El Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca está considerado como departamental de segundo nivel, y referente de la zona paracentral por la reforma de salud, en base a las prioridades del Sistema de Salud en el marco del Plan Cuscatlán en el cual se busca un modelo de atención y provisión de servicios de salud que responda adecuadamente a las necesidades de la población.

En la reforma de Salud se menciona que, “Uno de los actores estratégicos en el proceso de implementación de la Reforma de Salud fue el personal de salud que se desempeña en la red de servicios”. Este personal mantiene una estrecha relación con las comunidades y no solo son la puerta de entrada al sistema de salud, sino que también, en la mayoría de los casos, son el único referente que la población tiene del sistema.

Por todas estas características, el éxito o el fracaso, y la rapidez con que avanzaría el proceso de reforma, dependía en buena medida de que el personal de salud se empoderara de los nuevos contenidos y catalizara su puesta en práctica, tanto en la comunidad como en la red de servicios. Es por eso que, este actor fue tempranamente identificado como la “Piedra Angular” de la transformación que necesitaba el Sistema de Salud.

Según el plan Cuscatlán “La profesionalización implica la creación y reconocimiento legal de una carrera administrativa en el sector público, entendida esta como un proceso que inicia desde la selección del empleado, la identificación de sus habilidades, capacidades, competencias y potencialidades, la estimulación del buen desempeño y su superación profesional, el reconocimiento moral y material de su trabajo y la garantía de sus derechos laborales” (2019).

Reinaugurado el 2011 con una infraestructura moderna, con una dotación de personal de enfermería de 192 entre licenciadas, tecnólogos, técnicos y auxiliares que desempeñan sus funciones en las diferentes áreas de atención.



Cuenta con una capacidad instalada de 145 camas censables según sistema, y es el centro de referencia del primer nivel de atención conformado por 21 unidades de salud familiar UCSF intermedias ,29 básicas ,1 especializada y 2 hogares de espera materna.

Dicho así El Plan Cuscatlán, en el eje 1, propuesta 1, busca fortalecer los servicios de salud que son necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante el uso eficiente de los recursos humanos y financieros , con el apoyo de alianzas estratégicas de las redes integrales e integradas de salud; así como otras acciones que cumplan con las líneas trazadas de la Política Nacional de Salud en las cuales se busca ampliar la cobertura de los servicios de salud, mejorando el acceso de los mismos con calidad y calidez en la atención basados en los principios de Universalidad, Solidaridad, Equidad e Institucionalidad. (Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca , 2021).

Dentro de ello el personal de enfermería constituye un papel importante en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tomando en cuenta que la capacitación es una de las estrategias más usadas para enfrentar los problemas de desarrollo de los servicios de salud. Gran parte del esfuerzo para lograr aprendizajes se opera a través de la capacitación, esto es de acciones intencionales y planeadas que tienen por objetivo fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes. (Davini, Maria Cristina., 1995)

Es por ello, la presente investigación tiene como finalidad, la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación ya que dentro de la institución se tiene fijados objetivos generales y específicos, y estos para alcanzarlos requieren que el personal esté capacitado, para desempeñar sus funciones y trabajen en el logro del fin propuesto.

Para la cual se utilizaran instrumentos como la entrevista dirigida a las jefes de área y un cuestionario al personal operativo, cuyo propósito es identificar las necesidades de

capacitación del personal de enfermería que labora en turnos de día programados en el plan de trabajo de cada área hospitalaria del Hospital Nacional Santa Teresa (HNST), ya que la educación continua sirve para poder mantener un recurso humano actualizado ante el reto de las nuevas tendencias , y lograr la satisfacción del cliente interno y externo. Finalmente se puede concretar que la capacitación es una fuente importante para el desarrollo del capital humano dentro de las instituciones sanitarias ya que permite una institución más competitiva y con personal motivado y satisfecho con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

En el primer capítulo se presenta la contextualización del tema a investigar definiendo su estructura, así como la idea central de la investigación, que es la elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación continua en el personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa (HNST), seguidamente el planteamiento del problema en donde se describe el tema a desarrollar, se espera identificar ¿Qué nivel de efectividad posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería?, y dar cumplimiento así a los objetivos propuestos, que es ¿Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería ? finalizando con los alcances y limitaciones que aporta la investigación.

## 1.2 PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA.

El Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca, categorizado como Hospital Departamental de Segundo Nivel de atención, cuenta con el manual de organización y funciones. Este documento tiene como propósito exponer la organización y funciones de las diferentes dependencias internas del Hospital (2021). y constituye una herramienta técnica de comunicación fundamental.

La Reforma de Salud (MINSAL, Construyendo la Esperanza, 2019) en El Salvador demanda eficiencia en la utilización de los recursos, eliminando la duplicidad o superposiciones de competencias, funciones y atribuciones entre sectores o entre funcionarios, por lo cual, el Manual de Organización y Funciones se convierte en un documento técnico normativo de gestión institucional que describe y establece las funciones básicas, las funciones específicas, los requisitos y las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación de los cargos y puestos de trabajo establecidos. Instituye así las responsabilidades y atribuciones de los cargos señalados en el cuadro de asignaciones de personal cuyo cumplimiento contribuirá al logro de los objetivos funcionales de las unidades orgánicas establecidas en el Reglamento.

Es así como en el Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca, (HNST) el departamento de enfermería, cuya dependencia jerárquica es la gerencia del hospital, según el POA vigente tiene como misión: “Somos una disciplina de profesionales con liderazgo, mística de trabajo, creatividad y capacidad de organización, para garantizar a los usuarios, servicios oportunos e integrales con equidad, calidad y calidez, contribuyendo a mejorar y mantener el nivel de salud de la población” como visión: Ser el departamento que proporcione servicios integrales de salud, de manera eficiente y efectiva con equidad, calidad y calidez, generando cambios que impacten a la población del Departamento de La Paz. El POA también establece objetivos para el departamento de enfermería del HNST los cuales se enlistan a continuación:

Como objetivo general.

Proveer atenciones y cuidados de enfermería de acuerdo con técnicas y normas establecidas, contribuyendo a la recuperación de los pacientes que requieren atención por personal capacitado.

Como función principal el departamento de enfermería es Fomentar la Educación Continua en cada servicio hospitalario que esta detallado en el manual de funciones de este nosocomio.

El ente encargado de dar cumplimiento al objetivo del POA del departamento de enfermería es un comité de educación continua quien es elegido por la jefe, subjefe y supervisoras.

La educación continua se desarrolla de forma planificada en un programa de capacitaciones, cada dos meses se realizan sesiones con una asistencia de entre 10 y 15 personas del personal de enfermería. Los temas impartidos generalmente son elegidos por las jefas de cada área de atención, a la vez este comité de educación continua brinda información directamente al departamento de enfermería y al departamento de recursos humano y esta información se traslada al nivel central (MINSAL) en el formato de Diagnóstico de necesidades de Capacitación (DNC), a la Unidad de Talento Humano.

Además, de estas capacitaciones propias que se ofrecen al personal del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca existen otras oportunidades de formación continua que son planificadas por organismos externos al hospital, por ejemplo, la asociación nacional de enfermeras de El Salvador (ANES), algunas de estas capacitaciones el costo es asumido por los participantes y algunos son gratuitas una tercera opción de formación continua para el personal de enfermería son los congresos organizados por las diferentes especialidades en salud de la red hospitalaria nacional, los gastos de participaciones en estos congresos siempre son asumidos por sus participantes.

Aunque existen muchas oportunidades de capacitación y formación continua para el personal de enfermería del Hospital Nacional de Zacatecoluca, esto aún no se puede considera formación continua ya que la formación continua según, Ayala (2004), indica que es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y

habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la institución , al puesto o el ambiente laboral.

La verdadera formación continua se logra a través del uso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, por medio del cual se establecen los aspectos en los cuales el personal de la institución requiere que se le refuerce, con el fin de contribuir a los objetivos generales de la misma (Mondy., 2005).

De ahí la importancia de establecer un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de enfermería en donde los conocimientos las habilidades y las actitudes efectivas en el personal son evidentemente necesarias para el funcionamiento adecuado de cualquier institución, sobre todo de las instituciones de salud.

Debido a que los conocimientos las habilidades y las actitudes del personal de enfermería de cualquier institución de salud deben ser efectiva es por ello por lo que se vuelve de vital importancia que se trascienda la idea de ofrecer capacitaciones aisladas para dar paso al enfoque de educación continua.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se plantea la siguiente pregunta general como problemática de la presente investigación:

¿Qué nivel de efectividad posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?

De esta pregunta general se establecen las siguientes preguntas específicas:

- a) ¿Qué características didácticas y pedagógicas posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?
- b) ¿Cuáles son las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?
- c) ¿Cuál es el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?

- d) ¿Qué relación existe entre las características didácticas y pedagógicas del proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca?

### 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

#### **Objetivo General.**

- a) Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.

#### **Objetivos específicos.**

- a) Identificar las características didácticas y pedagógicas que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.
- b) Identificar las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca
- c) Determinar el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.
- d) Establecer la relación que existe entre las características didácticas y pedagógicas del proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.

### 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Al final del año 2013, se evidencian logros en el campo de los recursos humanos, la Unidad de Enfermería del MINSAL, bajo la dirección de Magister Lic. Concepción Castaneda.

-Jornadas de socialización sobre la práctica de enfermería en el equipo de salud o Gestión de recursos humanos.

-Contratación de Coordinador Nacional de Enfermería.

-Treinta enfermeras fueron certificadas en higiene de manos para promover la aplicación del procedimiento correcto en las instituciones de salud. Para incidir para la prevención de infecciones asociadas a la atención sanitaria.

-Actualización de competencias de Salud en el contexto de la Red Integral e Integrada de los Servicios de Salud (RIISS) sobre salud sexual y reproductiva.

-Actualización de competencias a 170 recursos humanos de enfermería en SSR para una atención de calidad en la RIISS.

Es a partir de esa fecha que comienza una dinámica de formación continua en el personal de enfermería de la red hospitalaria a nivel nacional, tomando en cuenta la demanda de la población.

Queda en evidencia que la aplicación, de un diagnóstico de necesidades de formación continua es vital importancia en una institución que brinda servicios de salud, ya que tiene como finalidad primordial lo que establece la OMS en su Informe Mundial de Salud (2006) estas instituciones tienen que controlar la gestión del cuidado de enfermería y la atención integral en salud, así como maximizar las competencias del personal de enfermería.

Dentro de la política nacional de enfermería se establece que una manera de motivar al personal de enfermería, lo constituye la capacitación enfocada al puesto de trabajo, que incidan en poder brindar una atención de calidad a los usuarios, lo que contribuye a que tanto el clima como la cultura organizacional mejoren y se fortalezcan.

Los conocimientos habilidades y actitudes deben ser apropiados y efectivos, es decir que, además de la acción educacional propiamente dicha, se espera que los componentes de capacitación sean parte sustantiva de la estrategia de cambio institucional.

Para ello, es necesario considerar que el usuario es uno de los factores más importantes en el desarrollo y crecimiento de una institución de salud, ya que gracias a la atención satisfactoria que se le brinda a este usuario, es que se puede mantener el prestigio y estabilidad de una institución de salud. Considerando esto, no se debe ignorar la importancia que este tiene dentro de las instituciones de salud para la determinación del servicio que merece, fortaleciendo al personal para que no descuide la correcta capacitación dentro de la institución. (Bates, 2008)

Finalmente, la importancia de la presente investigación radica que el departamento de enfermería debe tomar en cuenta que la capacitación es un proceso a través del cual se proporciona a los trabajadores las habilidades necesarias para el cumplimiento de las actividades diarias, trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva además, debe considerarse que las personas también pueden sentirse motivadas para aprender, porque están adquiriendo el conocimiento necesario para desempeñar el puesto de forma efectiva, y así poder cumplir con los objetivos institucionales.

## 1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

### a) ALCANCES:

Esta investigación se enfocó en el departamento de enfermería del HNST de Zacatecoluca, esperando que trascienda en el tiempo como material de apoyo para futuros estudios en este campo de la enfermería, debido a que, en la sociedad actual, los continuos cambios científicos y tecnológicos motivan a que a que el personal sanitario, con la formación continua se mantengan al día las competencias, habilidades y destrezas.

Mejorar en el programa de capacitaciones del personal de enfermería del HNST de Zacatecoluca.

Establecer un proceso de educación continua.



Replicar este enfoque de educación continua a futuros estudios en el hospital.

Como herramienta servirá de base para otras investigaciones, para que puedan utilizar el Diagnostico de Necesidades de Capacitación para obtener la información necesaria para la creación de planes o programas de capacitación para mejorar la actividad laboral en el HNST.

Se les facilitara a los estudiantes de las diferentes universidades, como material de apoyo que cuenta con base teórica para el desarrollo de estudios posteriores que se realicen en dicha institución o aplicar la metodología para otros estudios similares.

#### LIMITACIONES:

Poca accesibilidad para recopilar información en la Institución.

La resistencia que se puede encontrar del personal de enfermería a participar en las actividades de la investigación.

Falta de interés del personal de enfermería para brindar información sobre el tema de estudio.

#### CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO.

Según la Escuela Nacional de Sanidad,(España) La formación continuada se puede definir como la formación que un profesional sigue tras terminar su educación básica universitaria o de especialista, que está encaminada a actualizar, mantener y mejorar su competencia profesional y no conlleva la adquisición de un nuevo título , y que está destinado a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario. (Mora Martinez., 2004)

La formación continuada se materializa en procesos formativos, que se dirigen a las organizaciones según el formato más adecuado para los objetivos de aprendizaje que éstas pretendan obtener.

El desarrollo de las capacidades de las personas en dichas organizaciones se denomina competencias profesionales.

La nueva tendencia del Sistema Nacional de Salud, una vez completado el proceso de las transferencias sanitarias, es implantar un modelo que guíe la calidad total de las instituciones y servicios que lo componen. Para ello, La gestión clínica tiene como objetivo desarrollar la comprensión de las perturbaciones y problemas de los procesos clínicos y organizativos, diseñando y ejecutando planes de acción para resolverlos.

La gestión clínica enfermera se considera la implantación de un modelo de cuidados basado en la evidencia científica, orientado al cliente, que implica directamente al profesional de enfermería en la gestión y administración de los recursos que necesita en el desarrollo de su práctica asistencial, asumiendo la corresponsabilidad y el riesgo que le toca en el logro de la eficiencia de los procesos clínicos. En este contexto, las instituciones sanitarias deberán desplegar tácticas para permitir a sus profesionales la adquisición de conocimientos, habilidades y nuevas actitudes que les impliquen progresivamente en el seno de la gestión clínica.

Una de esas tácticas consiste en promocionar la correspondiente formación en la Gestión de procesos de la organización de enfermería, para potenciar la competencia profesional orientada al desempeño del gestor clínico o responsable de procesos, la formación continuada estará focalizada hacia la integración del conocimiento con las habilidades directivas organizacionales y de toma de decisiones eficientes en escenarios de práctica profesional.

Las personas susceptibles a recibir dicha formación, en el caso de la enfermería, son los y los profesionales con actitudes favorables a la innovación. Por consiguiente, estamos frente

al paradigma de las organizaciones que aprenden, y donde la gestión del conocimiento es una estrategia. La gestión del conocimiento consiste en generar ideas, métodos, modelos, teorías, (creatividad) para materializarlas en valor (innovación) a través de un “sistema de mejora” que será más virtuoso si la propia experiencia implica aprendizaje.

Así, la gestión del conocimiento debe permitir capturar y aplicar cualquier fórmula de creatividad para impulsar la innovación. Para ello se precisa, en primer lugar, de una referencia previamente determinada (los procesos representan la unidad básica de trabajo); en segundo lugar, equipos de personas entrenados (profesionales), con habilidades para hacer operativo y sistémico el conocimiento a través de la cooperación; y, en tercer lugar, de una tecnología adecuada (sistemas de información) que facilite el ciclo aprendizaje- implementación.

Denominamos conocimiento enfermero al capital intelectual producto de una información significativa, válida y con capacidad operativa, que ha sido creada por los propios componentes de la organización, y que en cualquier caso impregna las intervenciones enfermeras con el propósito finalista de conseguir elevar del nivel de salud y la calidad de vida de la población. En el manejo del conocimiento, debemos discutir dos conceptos clave: proceso de aprendizaje y organización que aprende. El concepto de “proceso de aprendizaje”, se refiere al proceso mediante el cual la organización aprende (formación continuada) y está vinculado, aunque es diferente, con el concepto “organización que aprende”, que es aquella que utiliza su base de conocimientos para evolucionar e innovar mediante la conversión del conocimiento individual en colectivo, desarrollar las capacidades y generar nuevas competencias.

Para 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 con la formación continua se pretende (Marquez Andres, 2011):

1. Dotar al profesional de competencias necesarias para desempeñar el puesto y encaminarle a mejorar la calidad asistencial (satisfacción del paciente y/o usuario) y garantizar la seguridad del paciente.
2. Facilitar el desarrollo y la promoción de los profesionales y de su carrera.
3. Facilitar la adaptación de los profesionales a los cambios producidos en el proceso de renovación e innovación sanitaria a niveles legal, laboral, tecnológico, técnico, ético, social y económico del sistema sanitario concreto donde ejerzan.
4. Planificar la Formación Continua como elemento indispensable para incrementar la motivación del profesional y la incentivación laboral.
5. Capacitar a los profesionales para que puedan valorar equilibradamente el uso de las prestaciones sanitarias en relación con el beneficio individual y social de las mismas.
6. Facilitar la integración, implicación y compromiso de los profesionales del Sistema para mejorar su percepción del rol social como agentes individuales de salud, con las exigencias que dicho rol implica.

A la hora de detectar necesidades formativas es requisito indispensable:

- Analizar la realidad y su funcionamiento. Por ejemplo, qué nivel de conocimientos y formación hay entre los distintos miembros del personal de enfermería, con qué experiencia cuentan, cuáles son las necesidades sentidas de este personal, con qué motivación y

expectativas parten para realizar la formación y cuáles son los objetivos personales para realizarla.

- Comprender los distintos puestos de trabajo, definirlos y determinar las actividades realizadas en cada uno de ellos.
- Enumerar las competencias requeridas y diferenciales entre distintos profesionales.

Y así llegar a conocer quién debe ser formado y qué tipo de formación necesita. Es decir, las preguntas que requieren ser contestadas a la hora de detectar las necesidades formativas.

Enfermería en el país a través del tiempo ha incorporado dentro de su filosofía profesional, el desarrollo de los procesos de formación y/o actualización en conocimientos y habilidades del personal en los lugares de trabajo, que implican no solamente la generación de pensamientos sino también de afectividad para enriquecer el significado de la experiencia de aprendizaje; con el propósito de mejorar su desempeño profesional.  
(MINSAL U. d., 2015)

En este sentido se están haciendo esfuerzos por transformar las formas de aprendizaje hacia la aplicación de una teoría constructivista, donde las enfermeras refuercen y aprendan a construir conocimiento, sean críticas y analíticas en el ejercicio profesional, y puedan resolver problemas en la práctica de su quehacer; tratando de superar procesos de aprendizaje por repetición y de esencia autoritaria, (que se sigan las normas al pie de la letra y no se analice la situación específica a resolver). Partiendo que “La educación en el servicio consiste en un conjunto de prácticas educativas planificadas con el fin de ayudar a los empleados a trabajar más eficazmente para llegar directamente a los objetivos de la

institución” se cuenta con la experiencia de profesionales en Enfermería como la Licda. María Consuelo Elías de Olano, quien refiere que en “nuestro país, las jornadas educativas realizadas con el personal de enfermería que se trabajan en los servicios hospitalario, comunitario y en docencia, se le ha dado mucho valor al significado de la educación permanente incorporando las siguientes ideas claves:

- Proceso necesario para que se desarrollen las aptitudes y cualidades que nos fueron dadas desde nuestro nacimiento.
- Proceso que permite prepararnos durante toda la vida, convirtiéndonos en verdaderos agentes de nuestra propia educación.
- Proceso que nos exige estar capacitados en aprender, reaprender y desaprender para incorporarnos y participar con mayor facilidad de los cambios que surgen en los ambientes de trabajo.

La Unidad de Enfermería ha logrado incorporar en procesos de educación continua y permanente a nivel local, a 975 enfermeras/os que integran 14 Comités Nacionales y 261 Comités Locales en el año de 2011. Este proceso mediante “la aplicación de la metodología de educación en cascada, bajo la premisa: “que después de participar en una situación de aprendizaje, es necesario aplicar lo aprendido para transformar la realidad y responder a la necesidad permanente de mejorar el cuidado de enfermería”<sup>45</sup>, lo anterior representado en el siguiente esquema. (MINSAL, Unidad de Enfermería., 2015)

El departamento de Enfermería a través del comité local de educación continua en el Hospital Nacional Santa Teresa , pasa un formulario a cada jefatura de las distintas

unidades de atención solicitándoles de necesidades de temas , en el cual participan los jefes de unidad y personal operativo de enfermería, al recolectar toda esa información se hace una priorización de temas, y que da el visto bueno la jefatura del departamento, que es el que se toma en cuenta para las capacitaciones del próximo año.

En este sentido, la formación continuada es una forma de promover competencias cuando están fundamentadas en las necesidades existentes formativas, estas van encaminadas a reducir o cubrir la distancia existente entre las competencias reales y las inevitables para desempeñar un puesto de trabajo. En definitiva, con la formación continuada se pretende efectuar un cambio de conducta de los profesionales para mejorar la eficacia y compatibilizar los objetivos con los de la institución.

Es por ello la importancia de contar con un diagnóstico de formación continua en el personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa.

## 2.1 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA.

Es importante poder distinguir dos conceptos dentro de la educación, la pedagogía como ciencia que estudia la educación, y la didáctica como disciplina o grupo de técnicas que favorecen el aprendizaje (Zambrano, 2016).

Cuando se habla de la pedagogía se entiende que si bien es una ciencia que se encarga de estudiar la metodología, así como las técnicas aplicadas a la enseñanza y la educación también a su vez se apoya de otra ciencia para dar lugar a la orientación y dirección de los procesos educativos.

La pedagogía, estudia todo lo necesario para saber cómo, por qué y para qué de todo lo que conlleva el proceso educativo. Se ocupa de la investigación de cuestiones globales de la educación, la razón de esto es que lleva consigo un aspecto de beneficio social se apoya de ramas como la filosofía, antropología,

sociología y psicología evolutiva, y se plasma en un programa educativo o proyecto, debido a que se enfoca a lo social, se percibe de manera general, es decir como el sistema educativo social. (Mata., 2009)

Es así como también es útil como herramienta para fomentar la comunicación, y así desempeñar la actividad educativa de manera eficaz.

Cada persona posee sus propias habilidades y capacidades, para aprender y comprender sin embargo es través de la educación y la didáctica que se apoya para facilitar el entendimiento en el proceso educativo, otorgando herramientas para que el individuo comprenda un contenido programático.

La didáctica, se enfoca sólo a responder todo lo relacionado con proceso de enseñanza para que surja el aprendizaje. Estudia el proceso de enseñanza aprendizaje a través de los métodos prácticos, por lo tanto, se enfoca a orientar al docente, se apoya principalmente de la psicología al igual que la pedagogía, pero de la rama del aprendizaje específicamente, explícita por medio de un currículo, que a su vez se lleva a cabo en el aula de clases, se encarga de delimitar los métodos que se deben emplear, las estrategias y los estándares del quehacer docente. (Mata, 2009)

Siendo esta esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que requiere de un conjunto de métodos adecuados para que se sede el óptimo desarrollo educativo, integrando el conocimiento con la realidad y es la didáctica quien nos dirá como debemos proceder para que esto ocurra.

### 2.1.1 Principios pedagógicos de la formación continua.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Formación (del latín *formatio-onis*) es la acción y efecto de formar o formarse y Continuada (del latín *continuare*) es proseguir lo comenzado, saber que estamos en una era de muchos cambios, de ahí la



gran importancia de tener habilidades para generar nuevas ideas, nuevos procedimientos y sobre todo ser capaces de integrar los conocimientos a la vida productiva, esto hace que nos encontremos en un entorno muy competitivo debido principalmente a:

- Actualización o adquisición de conocimientos de forma permanente.
- Mejoras de las competencias.
- Probar y explorar los nuevos modelos educativos, y cambios tecnológicos que surgen.
- Hacer nuevas relaciones humanas al interactuar con personas de entornos diferentes.
- Motivación laboral.
- Oportunidad de promoción interna y rotación.
- Reconocimientos laborales

La educación es un proceso continuo y permanente, durante toda la vida y en todos los lugares, y debe ser desarrollada de forma participativa. Esto quiere decir que la formación se recibe no sólo en la escuela, sino a lo largo de la vida, incluso como parte integrante del trabajo.

La formación de los profesionales se debe contemplar como un continuo que empieza con la formación básica y la formación continuada a lo largo de la vida profesional. De todos es conocido el interés que suscita la formación continuada a los profesionales en cualquier organización y, como no podía ser menos, en las instituciones sanitarias. (Salum & Prado., Educación continua en el trabajo., 2007)

Por ello la formación continua, se centra en la valorización del sujeto, tendencia a formar un profesional crítico, creativo, consciente de su importancia sean estos social, política y ética, sujetos que sean capaces de enfrentar y transformar su realidad, promoviendo cambios profesionales en el quehacer del día a día en su trabajo.

Tanto los responsables de dicha formación como los trabajadores la entienden como medio de garantizar un nivel óptimo de calidad en la atención de los usuarios. Esta realidad formativa tiene unas características propias y unas implicaciones que van mucho más allá de lo puramente formativo, representando una necesidad imprescindible en la consecución de la excelencia de los cuidados y siendo, a su vez, un instrumento de poder, de cambio cultural, de actualización de conocimientos, de mejora y de realización personal. (Salum & Prado., Educación continua en el trabajo., 2007)

Ante un mundo en constante cambio, con las tecnologías avanzando exponencialmente, la formación continua del personal se ha convertido en un aspecto de vital importancia para las instituciones en general, por qué tanto las organizaciones como el personal se ven beneficiados por el aprendizaje que aporta cualquiera de los múltiples métodos disponibles actualmente.

La formación continua en cualquiera institución es sinónimo de satisfacción laboral, alto rendimiento y productividad. Los nuevos conocimientos del personal que se van adquiriendo les permitirán adaptarse a los cambios estratégicos que se producen en el día a día, siendo así un instrumento esencial que garantiza el aprendizaje a lo largo de la vida. (Salum & Prado., 2007)

Pero en realidad, las instituciones deben de comprender la importancia de establecer programas de formación continua, diseñados para mantener a los empleados comprometidos y equipados para abordar los últimos desafíos de la sociedad actual.

En el país la Ley de Educación (Decreto No 917) sancionada en 1996 establece que el sistema educativo se organiza en torno a dos modalidades: la educación formal y la educación no formal. (UNESCO-IIEP, Perfil de país., 2019)

Teniendo en cuenta lo anterior la educación formal, es impartida en establecimientos educativos autorizados por el ministerio de educación, en años o ciclos lectivos, en niveles inicial, parvularia, básico medio y superior, siendo educación no formal la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar o suplir conocimientos en aspectos académicos como laborales, y esta no se estructura en niveles y grados, pero responde a necesidades de la sociedad.

En el Salvador, La educación de adultos está destinada a personas que han superado la edad establecida para matricularse en la modalidad formal. Se ofrece capacitación laboral, educación básica y media para adultos en formatos de educación a distancia. Se ofrece educación a personas con necesidades educativas especiales en centros regulares, con la atención de especialistas o maestros capacitados. En los casos en que la asistencia a centros educativos regulares no fuera posible, se ofrece educación en instituciones especializadas. (UNESCO-IIEP, Perfil de País., 2009)

El Ministerio de Educación establece las normas y mecanismos de coordinación y armonización entre niveles y modalidades, y para garantizar la cobertura, calidad y eficiencia del sistema educativo. Establece el currículo nacional y el marco normativo que regula la carrera docente y la administración de los establecimientos educativos.

Son especialmente importantes dos sistemas y niveles educativos para la presente investigación, los cuales se definen a continuación según la Ley General de Educación vigente:

En primer lugar, tenemos a la educación técnico profesional en El Salvador se ofrece educación técnico profesional en el sistema de educación no formal (cursos de capacitación laboral), dentro del sistema de educación formal (educación media técnico vocacional) y en el nivel superior (formación de técnicos y tecnólogos).

Quien tiene la responsabilidad de coordinar y orientar el diseño e implementación de programas, proyectos y planes de estudio para el área técnica de la educación media y tecnológica superior es el sistema nacional de educación técnica profesional del Ministerio de Educación, que está estipulada en la ley de educación superior decreto # 468.

En El Salvador se ofrece educación técnico profesional en el sistema de educación no formal (cursos de capacitación laboral), es así como surge, El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), creado en 1993, por medio de la Ley de Formación profesional según decreto legislativo # 554 siempre estipulada en la ley de educación superior.

Los institutos tecnológicos ofrecen carreras técnicas de dos años de duración y carreras de cuatro años de duración orientadas a la formación de tecnólogos del área científica, artística y humanística. (UNESCO-IIEP, Perfil de País., 2019)

Además, la educación superior comprende, la educación tecnológica y la educación universitaria y está la rige la Ley de Educación superior N.º 468, sancionada en 2004. Quien a su vez regula el funcionamiento de las instituciones de gestión estatal y privada, así como la autonomía financiera y administrativa de las universidades.

El ente que se encarga de velar por el cumplimiento de la ley de educación superior es, el Consejo de Educación Superior es el organismo consultivo y propositivo del Ministerio de Educación, orientado a desarrollar la educación superior. Está conformado por representantes del Ministerio de Educación, de universidades públicas y de universidades privadas, institutos y asociaciones gremiales de la empresa privada y de profesionales. Los institutos tecnológicos y las universidades expiden títulos de nivel superior correspondiente a técnicos, tecnólogos, maestros y profesores, licenciados, especialistas, maestros y doctores. (UNESCO-IIEP, Perfil de País., 2019)

Es decir que, quien determina el contexto educativo de estudios universitarios, tanto de institutos tecnológicos como escuelas de educación superior es la Ley General de Educación superior a través de un organismo consultivo conformado por representantes del ministerio de educación, universidades públicas y privadas, así como institutos y asociaciones gremiales privadas.

Hoy en día debido a la competitividad, la educación superior de las universidades privadas se ve como un negocio, y esto trae como consecuencia al estudiante la dificultad de poder cambiar buscando una alternativa en otra institución, porque no solo el pensum es diferente sino también su contenido, objetivos materias y esto hace que sea admitido por equivalencia y así se obliga a culminar los estudios en la institución de ingreso, ya que la misma ley de educación los responsabiliza de ser autónomos en el desarrollo de los programas educativos.

De esta manera los Planes y Programas de Estudio los realiza la Dirección de Currículo, dependencia del Ministerio de Educación, y que actualmente, cada institución es responsable de actualizar y hacer cambios a los programas, aunque en la práctica no se realiza ninguno, se sabe que el proceso educativo tiene la función social de transformar, ya que contribuye al desarrollo integral de la persona, la hace competente y le permite incidir en su realidad. (Ministerio de Educación., 2013)

En cuanto a su funcionamiento, además las instituciones privadas de educación superior gozan de libertad y autonomía en lo docente, lo económico y lo administrativo. De manera específica, dicha autonomía y libertad trasciende, entre otros aspectos a determinar la forma cómo cumplirán sus funciones de docencia, investigación y proyección social, y la proporción de sus planes y programas de estudios.

### 2.1.2 Principios didácticos de la formación continua.

Se puede señalar que en la actualidad la didáctica se debate en diferentes posicionamientos: en primer lugar, sí es una ciencia, en segundo lugar, algunos investigadores y analistas ven el método como categoría rectora y no los objetivos como se había planteado hasta estos momentos. La enfermería como ciencia que tiene como objeto la gestión del cuidado no está ajena a los cambios que se están produciendo en el proceso enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, el contexto educativo está históricamente condicionado y responde a los intereses de la clase dominante, es decir, es la sociedad la que va a determinar cuáles son los intereses de lo que ocurre en el proceso enseñanza aprendizaje, lo cual también va a favorecer la posibilidad para cada nueva generación de acumular los conocimientos legados por las generaciones precedentes. Sin este mecanismo propiamente humano para la asimilación, conservación, transmisión de la experiencia acumulada transformada en cultura y la perspectiva de seguir enriqueciendo, no hubiera existido la humanidad. (Inarvis Medina González, 2018).

Por ello hablar de una didáctica de la enfermería es necesario tener en cuenta tres elementos de vital importancia: la formación de una personalidad de los estudiantes de enfermería que les permita una vez egresados ser capaces de resolver los problemas profesionales a los que se van a enfrentar al realizar la gestión del cuidado; desarrollo de competencias profesionales en cualesquiera de las especialidades de enfermería en que laboren.

Es por lo tanto un desafío para enfermería, buscar bases pedagógicas que favorezcan la formación continua en el trabajo, para tener una visión más amplia reflexiva y que se visualice en el accionar.

La competencia profesional de enfermería para el cuidado: demanda un ejercicio crítico, reflexivo y constructivo sobre las prácticas profesionales e interprofesionales en salud, debe ser capaz de conocer e intervenir en el proceso de vivir, enfermar y estar sano, con compromiso y responsabilidad en la búsqueda del mejoramiento de la vida. (Lavin., 2017)

Es así que el profesional de enfermería posee una responsabilidad legal, ética y social en la gestión del cuidado lo que obliga asumir el compromiso basado en asegurar la continuidad y calidad de los cuidados entregados.

Además, se debe tener en cuenta la calidad de la gestión del cuidado asumido este como un proceso dinámico, cuyo eje fundamental que conforman la base de toda respuesta sanitaria institucionalizada. (Febre., 2018)

La enseñanza es un proceso que consiste en propiciar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de forma intencionada para sistematizar el proceso del aprendizaje en el individuo; el aprendizaje es el Proceso de transformar la conducta a través de experiencias significativas que producen en el individuo cambios permanentes. (De Tejada G., 2012)

Entender que se deben aprender técnicas y prácticas con el desarrollo de una buena formación, es necesario admitir que el proceso enseñanza - aprendizaje , no es un fenómeno que pueda ser heredado, o transmitido fácilmente, sino que debe ser enseñado y aprendido a través de prácticas, de lecturas, escritos, experiencias vividas en conjunto, historias de vida, narrativas, creando las condiciones favorables para adquirir esos conocimientos, no sólo indagando y descubriendo la teoría, sino aplicando los conocimientos en los laboratorios de simulación, en la práctica y en la vida real, pero sobre

todo lograr que la persona tenga un aprendizaje, que ayude a construir ideas, conocimientos nuevos que le faciliten su interacción según el contexto que se vive.

Se sustenta en dos aspectos la enseñanza y el aprendizaje. Según Klineberg se deben tener en cuenta los siguientes principios: el carácter científico y educativo, la vinculación de la teoría con la práctica, la unidad entre lo concreto y los abstracto, sistematización, asequibilidad, la atención individual en estrecha relación con el trabajo en colectivo, la actividad dirigente del maestro en estrecha relación con la actividad independiente del alumno. ( Klineberg G. La Habana Cuba, 1978)

También es importante, la forma de organización del trabajo en Enfermería ya que confirma la necesidad de una educación continua como estrategia de fortalecimiento, para que el trabajador logre valorizar su trabajo y sentir satisfacción al realizarlo.

En las circunstancias actuales otros autores expresan que existen otros principios que se expresan el contexto del proceso enseñanza - aprendizaje: proximidad, dirección, marcha propia y continua, ordenamiento, educación, eficiencia, dificultad, participación, espontaneidad, transferencia, evaluación, reflexión y responsabilidad.

Las principales transformaciones dentro de los componentes de la didáctica en el contexto actual están relacionadas con las relaciones que se establecen entre los profesores y los estudiantes y los métodos, medios y la forma en que se transmiten los contenidos en el proceso enseñanza aprendizaje. Las relaciones que se establecen en el proceso enseñanza aprendizaje alcanzan en la actualidad un nivel más alto, se están produciendo en el mundo transformaciones en las sociedades que llevan a que se produzcan transformaciones en los sistemas de salud, por tanto, en la dinámica del Proceso Enseñanza Aprendizaje también se deben producir



transformaciones que impacten en la relación entre el medio, el vínculo con la motivación. (Alvarado., 2015)

### **Los métodos de enseñanza - aprendizaje contextualizados a enfermería.**

El contexto educativo está históricamente condicionado y es la sociedad la que va a determinar cuáles son los intereses de lo que ocurre en el proceso enseñanza aprendizaje, lo cual también va a favorecer la posibilidad para cada nueva generación de acumular los conocimientos.

En el contexto de la Educación en enfermería se destaca como método y principio rector la educación en el trabajo, como forma fundamental del Proceso Enseñanza Aprendizaje cuya forma es la enseñanza tutorial, basada en la relación individual o de pequeños grupos, con el objetivo de contribuir a la formación de habilidades y hábitos prácticos desde la adquisición de los métodos más avanzados de trabajo. En su ejecución se asegura el desarrollo de la estrategia docente, definir la actividad, determinar las acciones individuales, controlar y evaluar y lograr la participación de los estudiantes.

Es posiblemente uno de los componentes que más se ha transformado junto a los medios de enseñanza en la didáctica, son el orden, la vía ideal, que conduce al fin de la docencia es, la consecución de los fines educativos. Se apoya en las características psicológicas de los alumnos, en la estructura lógica de la materia que se va a explicar, crea hábitos de ordenación y de organización del trabajo mental. (Inarvis Medina González, 2018)

La didáctica se refiere a la acción educativa misma, lo define como el camino que se sigue en la realización de la acción, incluye el concepto de dinámica del proceso de enseñanza.

La clasificación de métodos educativos es amplia, el profesor debería estar capacitado para desarrollar su propia acción metodológica de manera científica.

Siendo así una herramienta pedagógica que se aplica de manera simultánea con otros métodos de enseñanza para garantizar el máximo desempeño en el proceso de aprendizaje.

## 2.2 LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SALVADOR.

Enfermería ha evolucionado rápidamente en comparación con otras profesiones, tanto así que se desarrolla paralelamente con los cambios sociales, tecnológicos, informático, sociedades globalizadas, y las rápidas transformaciones del mundo actual.

Es así que a partir desde el año 2003, la formación de enfermería es regulada por el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Educación Superior y la Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería. (Paula Yanira Palencia, 2019) Esos avances han dado un contexto diferente a la carrera de enfermería que provoca cambios para la excelencia en la formación de los profesionales en el país. En esencia, existe una búsqueda de un liderazgo cada vez más relevante, porque la imagen profesional ha trascendido desarrollándose en un clima laboral de relevancia en el ser, la convivencia y el trabajo conjunto.

Pero es hasta el año 2004 que se agregan reformas a esta ley, en relación con el sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones Formadoras, es a partir de entonces que se crea el Consejo de Educación Superior, con el fin de mejorar, mantener y desarrollar la calidad académica de las carreras ofertadas. (Paula Yanira Palencia, 2019)

Esta dinámica viene a mejorar el camino del profesionalismo de enfermería ya que va en dirección a la convicción de una misión y una visión institucional, que se manifiesta por una actitud coherente hacia la sociedad demandante.

Debe señalarse que el marco legal de la regulación de la enfermería en el Salvador está establecido en la Constitución Política y el Código de Salud que rige las profesiones vinculadas a la salud, a través del Consejo Superior de Salud Pública, donde la enfermería es miembro integrante desde el 2003. Existe además la Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería. (Política Nacional de Enfermería., 2016)

Aunado a lo anterior, la profesión ha evolucionado con base en una formación sustentable, desarrollándose en vínculos de coherencia con las áreas de prestaciones de servicio, a través de un ente regulador, que se ha fortalecido en su acreditación, en una legislación y documentación regulatoria, y que mantiene las directrices específicas en su accionar.

En este sentido, el ejercicio de las profesiones que se relacionan de un modo inmediato con la salud del pueblo es vigilado por organismos legales formados por académicos pertenecientes a cada profesión.

Estos organismos tienen la facultad para suspender en el ejercicio profesional a los miembros del gremio bajo su control, cuando ejerzan su profesión con manifiesta inmoralidad o incapacidad. La suspensión de profesionales podrá resolverse por los organismos competentes de conformidad al debido proceso. El Consejo Superior de Salud Pública conoce y resuelve los recursos que se interpongan en contra de las resoluciones pronunciadas por los organismos a que alude el inciso anterior.

El ejercicio profesional está regulado por el Estado y controlado por profesionales de enfermería, electas para integrar la Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería y los miembros del Consejo Superior de Salud Pública electos democráticamente cada dos años por los profesionales de enfermería. El Ministerio de Salud Pública regula la provisión de los servicios de enfermería a través de la Unidad de Enfermería del nivel superior, oficializados por la Dirección de Regulación del mismo Ministerio. De igual manera las instituciones de la Seguridad Social y

Sanidad Militar poseen sus propias regulaciones internas para la contratación de los recursos y la provisión del cuidado de enfermería. (Organización Panamericana de la Salud, 2011)

### 2.2.1 Reseña histórica de la profesión de enfermería en El Salvador.

Por consiguiente, la enfermería en El Salvador tiene su origen con la inauguración del Hospital Nacional Rosales en 1902 donde en 1924 se fundó la primera escuela de enfermería. En 1985 dio inicio la formación de enfermeras a nivel universitario. (MINSAL, Unidad de Enfermería., 2015)

Es así que en 1996 el Ministerio de Educación, en la ley de educación superior estableció los grados académicos de técnica, tecnóloga y licenciada en enfermería. En 1944 se creó en el nivel central del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) la Dirección de Servicios de Enfermería con la función de establecer los lineamientos técnicos y administrativos para la formación y la práctica y para regular el servicio de enfermería a nivel nacional. Esta función se mantiene vigente exceptuando lo relativo a la formación.

Por tal razón, actualmente la Unidad de Enfermería del Nivel Superior, al igual que las instituciones privadas, de seguridad social y de sanidad militar poseen sus propias regulaciones internas.

Dichas instituciones contratan dos categorías de recursos humanos de enfermería que son: enfermera con grado de tecnóloga o licenciada en enfermería y auxiliar de enfermería con grado de técnico. En el MSPAS el 39% (2.049) corresponde a enfermeras y el 61% (3.259) a auxiliares de enfermería. El total de este personal está distribuido en el primer nivel de atención y en hospitales, con el 23% y el 77% respectivamente. El control y la vigilancia del ejercicio profesional de la enfermería le corresponde a la Junta de Vigilancia de Enfermería; la sistematización y estandarización de la formación le corresponde al Consejo de Formadores de

Recursos Humanos de Enfermería y a la Asociación Nacional de Enfermeras le corresponde fomentar el desarrollo gremial de la profesión. (MINSAL, Unidad de Enfermería., 2015)

Por ello la formación continua en la actualidad, debe vincularse necesariamente al de competitividad y a las implicaciones que estas tienen en el mundo laboral. En este ámbito, la competencia implica “saber hacer”, poner en práctica conocimientos, habilidades y actitudes en una realidad concreta que lleva a la producción o a la generación de un servicio, como es el caso de los servicios de salud.

### 2.2.2 La formación de las enfermeras salvadoreñas en la actualidad.

Según lo establece la ley de educación superior en El Salvador, la formación de enfermería está a cargo del Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Superior a la que le corresponde la regulación y vigilancia de la formación de los grados académicos legalmente establecidos en la Ley de Educación Superior. (Política Nacional de Enfermería., 2016)

Es el Ministerio de Educación el ente encargado de autorizar a todo profesional, los títulos que se entregan, ya sean estos de instituciones privadas como pública deben ser registrados y luego presentados a la Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería para ser validados en el nivel académico correspondiente, asignándole su registro permanente. Según la junta de vigilancia de la carrera de enfermería se establece que, en el caso de estudiantes de enfermería en servicio social se les extiende un registro provisional, que tiene validez durante ese año.

Todo con un fin, que regulan el proceso de articulación de las instituciones de salud y las entidades formadoras. Todas estas normativas fortalecen el proceso de enseñanza y aprendizaje, sirviendo de base para que la práctica de enfermería sea eficaz, eficiente y con calidez.

El ente encargado de la sistematización y estandarización de la formación profesional le corresponde al Consejo de Formadores de Recursos Humanos de Enfermería, Es a partir de entonces que se crea el Consejo de Educación Superior, con el fin de mejorar, mantener y desarrollar la calidad académica de las carreras ofertadas. (Paula Yanira Palencia, 2019)

En esencia es un organismo independiente, constituido por dirigentes de instituciones formadoras de talento humano de enfermería, públicas y privadas a nivel nacional, para sistematizar y/o estandarizar la formación de los grados académicos de técnicos(as), tecnólogos(as) y licenciados(as) en Enfermería; así como para garantizar la calidad del cuidado de enfermería a través de la excelencia académica y está conformado por once instituciones que se detallan a continuación:

- Universidad Autónoma de Santa Ana (UNASA)
- Universidad Católica de El Salvador (UNICAES)
- Universidad Gerardo Barrios (UGB)
- Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer (USAM)
- Universidad Dr. Andrés Bello (UNAB)
- Universidad de Oriente (UNIVO)
- Escuela Técnica para la Salud (ETPS)
- Universidad Dr. José Matías Delgado (UJMD)
- Universidad Evangélica de El Salvador (UEES)
- Instituto Especializado de Profesionales en la Salud El Salvador (IEPROES)
- Universidad de El Salvador (UES).

También es importante señalar que el Ministerio de Educación revisa, evalúa y aprueba a las instituciones formadoras y a las carreras ofrecidas en dichas instituciones para los niveles de formación de enfermería.

Así, previo a la inscripción de la carrera el pensum es revisado y aprobado por el Consejo Superior de Salud Pública previo dictamen de la Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería y opinión técnica de la Unidad de Enfermería del Ministerio de Salud.

Por tal razón, para regular la práctica de enfermería la Unidad de Enfermería ha trabajado en coordinación con instituciones tanto de la formación como de servicio y gremial diferentes documentos regulatorios, los cuales de acuerdo con su propósito se agrupan en políticas, normas, guías técnicas y administrativas y manuales de organización y funcionamiento. (MINSAL, Política Nacional de Enfermería., 2016)

Entre otros documentos que regulan la formación de Recursos Humanos de Enfermería en El Salvador tenemos: el Código de Salud, el Código de Ética para profesionales de enfermería de El Salvador y los Lineamientos Técnicos para la Integración Docencia-Servicio de Recursos Humanos de Enfermería en las Redes Integrales e Integradas de Salud (RIIS).

En cuanto a las políticas, por Resolución Ministerial No. 1.248 de fecha 10 de diciembre de 1995, se oficializa la denominada Política Nacional de Formación y Utilización de Recursos Humanos de Enfermería. Se trata de documentos administrativos gerenciales, cuyo propósito general es fortalecer la gerencia y asesoría del cuidado de enfermería a través de instrumentos como las Normas de dotación del personal de enfermería y el documento Perfil ocupacional genérico de la enfermera y auxiliar de enfermería, de acuerdo con el Modelo de atención integral en salud. (Organización Panamericana de la Salud., 2011.)

### 2.2.3 La noción de la formación continua dentro de la profesión de enfermería.

La regulación de la enfermería en sus distintas dimensiones tiene una tradición moderadamente reciente y progresiva, y ha sido movilizadora principalmente por las organizaciones profesionales con el concurso de los gobiernos. El Consejo Internacional de Enfermeras se ha ocupado especialmente del análisis y la



promoción de la regulación profesional logrando grandes cambios y avances en el mundo. Así mismo, la OIT promulgó en 1977 el Convenio No. 149 sobre Personal de Enfermería y la Recomendación No. 157. Ambos instrumentos promueven estándares básicos para el trabajo de enfermería. Hasta el año 2003, 36 países había suscripto el convenio. (OPS., 2011; Organización Panamericana de la Salud, 2011).

Es por ello que el personal de enfermería es responsable de la propia actualización de conocimientos para su ámbito de actuación, con el fin de ofrecer a los pacientes los mejores cuidados basados en la evidencia. El título de enfermería y las competencias adquiridas en la carrera universitaria son básicas, y si bien le dan a la enfermera unos conocimientos esenciales para defenderse en cualquier puesto de enfermería.

También es responsabilidad individual, profundizar y buscar la formación continua necesaria para mejorar los cuidados proporcionados en la unidad en la que realiza su trabajo. La realización de formación continuada aumenta los conocimientos de la enfermera e incide directamente en los pacientes que cuida y técnicas que realiza, afianzando la confianza del profesional y garantizando una mayor seguridad para el paciente.

Por lo cual, la Unidad de Enfermería de MINSAL, en contribución al cumplimiento de la política y los programas de salud; y con el propósito de contar con un marco para orientar el quehacer de enfermería en los diferentes niveles de gestión, determinó en 1997, implementar una estrategia "Comités para la sistematización de las actividades de educación continua y permanente en servicio". Es así como se conforman cinco Comités integrados por enfermeras con cargos gerenciales, uno por Región de Salud, quienes fueron encargadas de sistematizar dicha experiencia para el personal de enfermería, estas han sido implementadas mediante Proyectos apoyados técnica y financieramente por la Agencia de Cooperación Internacional del Japón, (JICA).

Por consiguiente, estos comités, han elaborado los documentos regulatorios del cuidado de enfermería: Manuales, Guías, Modelos, Protocolos, Planes de Estudios, Código de Ética, Memorias, entre otros; los cuales son la herramienta básica para la divulgación, socialización y capacitación en cascada.

Posteriormente se formaron Comités Locales, como facilitadores de las capacitaciones para el personal de enfermería de su lugar de trabajo y monitores para asegurar la aplicación de la regulación en todo el país. La Unidad de Enfermería ha logrado incorporar en procesos de educación continua y permanente a nivel local, a 975 enfermeras/os que integran 14 Comités Nacionales y 261 Comités Locales en el año de 2011.

De igual forma este proceso se desarrolla mediante “la aplicación de la metodología de educación en cascada, bajo la premisa: “que después de participar en una situación de aprendizaje, es necesario aplicar lo aprendido para transformar la realidad y responder a la necesidad permanente de mejorar el cuidado de enfermería. (MINSAL, Política Nacional de Enfermería., 2016)

En el avance de enfermería se han producido constantes cambios, y en el campo de la salud pública, que requiere de un personal de enfermería cada vez más capacitado, tanto en esfera de conocimiento como de las habilidades por aportar los roles de la profesión como partes de las competencias propias en enfermería.

Los recursos humanos de enfermería en El Salvador son formados en instituciones de educación superior universitaria y no universitaria están conformados por profesionales Licenciadas (os) en enfermería con cinco años de estudio, Tecnólogas(os) en enfermería profesionales que poseen 3 años de estudios y los Técnicos de enfermería, que cuentan con dos años de estudios.

Si bien se sabe que los recursos humanos capacitados son imprescindibles para garantizar la calidad del cuidado, prevención, promoción y atención de la salud, se puede afirmar que

las reformas socioeconómicas, políticas y sanitarias no han sido favorables para los ambientes de trabajo, ni para las prácticas de salud.

La Unidad de Enfermería del Nivel Central en su función rectora, promueve procesos de fortalecimiento de las competencias del personal de enfermería para el cumplimiento efectivo de su rol y mejora continua de la calidad del cuidado, mediante procesos de educación permanente, visitas de asesoría y monitoreo, proyectos de investigación, elaboración de documentos regulatorios y aplicación de un modelo de docencia servicio para fortalecer la formación de recursos de enfermería. (MINSAL U. d., 2015)

Por ende, considerando la necesidad de formar un recurso humano de enfermería que en el ámbito nacional posea un mismo perfil de formación y con la capacidad de responder a las demandas de salud de la población en forma eficiente, eficaz y efectiva, el Ministerio de Salud.

El gobierno japonés, a través del Proyecto” Fortalecimiento de la Educación para Enfermería”, plantea como estrategia el diseño de un currículo único para los niveles de formación de: Licenciado, tecnólogo y técnico de enfermería, para ser implementado y desarrollado por las instituciones formadoras, tanto públicas como privadas, bajo las normas y reglas que establece el Ministerio de Educación. Este diseño de un currículo único que servirá de base para los niveles de formación permite el seguimiento, control y evaluación de la calidad de formación de los recursos humanos de enfermería. (MINSAL, Política Nacional de Enfermería., 2016)

Cuya visión establece el MINSAL a través de la Unidad de Enfermería al ser la instancia que regula conduce y controlando, eficaz y eficientemente los procesos de gestión y regulación del cuidado de enfermería en las Redes Integrales e Integradas de Servicios de Salud, garantizando una atención integral con calidad, calidez, oportunidad y libre de

riesgos a la persona, la familia y la comunidad, y que además se aplican los siguientes principios:

- ✓ Calidad: Enfermería reconoce que la población debe recibir el cuidado oportuno por personal capacitado, aplicando la tecnología apropiada y con los insumos necesarios para la promoción, protección y recuperación de la salud.
- ✓ Calidez: Enfermería reconoce que la población debe recibir el cuidado como sujeto que merece trato digno, respetuoso y con sensibilidad humana.
- ✓ Equidad: Enfermería reconoce la distribución justa de los recursos en la prestación de los cuidados, de manera que los que tienen mayores desventajas tengan más oportunidades.
- ✓ Beneficencia: Fomenta la actitud dirigida a defender la vida, hacer y promover el bien entre el personal de enfermería, el equipo de salud, usuarios, familia y comunidad.
- ✓ Objetividad: Fomenta a actuar con responsabilidad, imparcialidad, honestidad, justicia y libre de conflicto de interés en la atención del usuario, familia y comunidad.
- ✓ Universalidad: Propicia las condiciones para garantizar el acceso a servicios de enfermería integrales y de calidad a toda la población como parte esencial del derecho a la salud.

De manera que la Unidad de enfermería que es el ente regulador de los profesionales de enfermería a nivel país de las instituciones de salud pretende Establecer un Programa de Educación Continua a nivel nacional, integrando equipos de trabajo por áreas específicas vinculado desde nivel central, estableciendo redes de profesionales y las alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional, que conduzca a fortalecer la profesionalización y las especializaciones en el campo de la enfermería. (MINSAL U. d., 2015)

La Enfermería a través de la formación continua puede abrir caminos para la participación efectiva en la formulación de propuestas y en la intervención en la práctica institucional, una

nueva organización del trabajo en salud que favorezca la unificación de criterios, que conduzcan a una reorientación de valores, formación de conciencias y cambio de actitudes, esto debe ser un trabajo activo porque al final viene a enriquecer el quehacer del trabajo de enfermería institucionalmente.

## CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1. TIPO DE ESTUDIO.

Esta investigación fue de tipo transversal, la cual se define como un tipo de investigación observacional centrado en analizar datos de diferentes variables sobre una determinada población de muestra, recopiladas en un periodo de tiempo, se puede estudiar la totalidad de una población, pero en esencia se estudia una muestra representativa de ésta en un momento y lugar determinados. (Guzmán R, 2012)

Este trabajo se orientó a investigar el diagnostico de necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca, que a través de ello se detectaron las situaciones que acontecen en el grupo de estudio.

Fue una investigación de tipo descriptiva, en él se indaga sobre la cotidianidad del quehacer del personal de enfermería, lo que siente piensa y como enfrenta la realidad en el día a día el ámbito de atención de quien lo solicita. (Dankhe, 1989).

Este estudio también fue de tipo transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento, formulándose en un contexto específico para aportar evidencia a través de la información. (Sampieri., 2010)

De acuerdo con Malhotra, “el diseño de la investigación es una estructura que sirve para dirigir un estudio en el contexto en que se realiza, aquí se detallan los pasos a seguir y que son necesarios para obtener la información indispensable que se analizara” (2008).

Tomando en cuenta lo antes mencionado por la autora, en este estudio específico se desarrollarán las siguientes fases:

1. PLANIFICACIÓN: Determinar el proceso de recolección de la información.
2. TRABAJO DE CAMPO: Recolección de la información.
3. ANÁLISIS DE LOS DATOS: Cuantitativo y cualitativo.
4. REDACCIÓN DE LA EXPLICACIÓN DEL FENÓMENO: Presentación de resultados.

## 2. POBLACION DE ESTUDIO.

Es por ello que la población para esta investigación fue de 192 recursos de enfermería del total, se toma una muestra de 53, que son los que están programados en turnos planeados de mañana y de día , que lo conforma el personal de enfermería de las unidades de atención que son pediatría, ginecología, medicina interna, ortopedia, central de esterilización, cirugía, centro quirúrgico, obstetricia, centro obstétrico, bienestar magisterial, unidad renal emergencia, y consulta externa del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca, quienes desempeñan sus funciones según las necesidades y demandas de atención ,ya que es el centro de referencia del primer nivel que conforma la red integral e integrada de servicio de salud (RIISS).

CUADRO DE PROGRAMACIÓN

Áreas de atención		turnos programados		
		Mañana (M) 7am-3pm	Día (D) 7am-5pm	Noche (N) 5pm-7am
1	Pediatría	1	3	2
2	Ginecología	2	1	1
3	Medicina Interna	1	4	3
4	Ortopedia	1	1	1
5	Central de Esterilización	1	1	1
6	Cirugía	1	3	3
7	Centro quirúrgico	3	3	2
8	Obstetricia	1	2	2
9	Centro Obstétrico	1	3	3
10	Bienestar Magisterial	1	1	1
11	Unidad renal	1	-	-
12	Emergencia	2	4	4
13	Consulta externa	11		
	TOTAL	27	26	23

### 3. MUESTRA.

La muestra fue seleccionada por conveniencia, que conforma la población total de 192 recursos del personal de enfermería, estos planeados en turnos de día y de mañana, de ellos la muestra es de 53 personas, que participaran en este estudio, que conforman las unidades de atención, pediatría, ginecología, medicina interna, ortopedia, central de esterilización, cirugía, centro quirúrgico obstetricia, centro obstétrico, bienestar magisterial, unidad renal, emergencia, y consulta externa.

Del total de la población solamente se tomó para el estudio 1, 2, 3,4 o 5 recursos programados en cada unidad, porque según la dotación de recursos asignados a cada área por el departamento de enfermería y que estén trabajando en turnos de mañana o de día, esto para facilitar la recolección de la información por el investigador.

En donde se utilizó la calculadora digital SurveyMonkey, en donde el tamaño de la población se realiza a través de una formula así:

La cantidad total de personas del grupo que se desea estudiar que es la sumatoria de los que laboran en turnos de mañana que corresponden según el cuadro anterior a 27, y los de turno de día que son 26 teniendo una sumatoria entre ambos de 53.<sup>1</sup>

Nivel de confianza, que es un porcentaje que revela cuanta confianza puede tener la población seleccionada una respuesta dentro del rango determinado en el estudio para el caso 99%.

Margen de error, es el porcentaje que nos dice en qué medida se puede esperar que los resultados de la encuesta reflejen la opinión de la población. Entre más pequeño sea el margen de error, más cerca se estará de tener la respuesta correcta con un determinado nivel de confianza que para este estudio es de 1%

Total, de la muestra calculada 53.

---

<sup>1</sup> <https://es.surveymonkey.com/user/sign-in/>



La regla general es que mientras más grande sea el tamaño de la muestra, más estadísticamente significativo será, lo que significa que hay menos probabilidad de que los resultados sean una coincidencia.

#### 4. CRITERIOS DE SELECCIÓN.

##### CRITERIOS DE INCLUSIÓN.

Se tomó en cuenta a todo personal de enfermería operativo que labora en las áreas de atención según planificación mensual, (Plan de Trabajo) turnos programados ya sean estos de mañana (M), y día (D).

##### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.

Del total de la población en estudio del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca que es de 192, de ellos se tomó una muestra de 53 haciendo un 27 % de la población que son los que laboran en turnos programados en la modalidad de mañana y de día. El personal que no será tomado en cuenta para el presente estudio será el que esté dentro de una o varias de las siguientes categorías:

- ✓ Personal de enfermería que está incapacitado.
- ✓ Personal de enfermería que está de vacaciones.
- ✓ Personal que no está de acuerdo con el estudio.
- ✓ Personal de enfermería que labora en turno de noche.

##### CRITERIOS DE CONVENIENCIA.

La muestra tomada para este estudio del personal de enfermería que labora en turnos programados tomare en cuenta solamente los que están planeados en la modalidad de mañana y de día, esto facilitará a la investigadora la recolección de la información y favorecer el aprovechamiento del tiempo en el llenado del cuestionario, entrevista y lista de cotejo.

## 5. VARIABLES DEL ESTUDIO.

Para esta investigación las variables que se estudiaron son las siguientes:

1- Las características pedagógicas de formación continua, a través de ella permitirá la búsqueda de las diferentes acciones variadas que el capacitador ejecuta en la formación continua del personal de enfermería en el momento del desarrollo del tema; entre las características se puede mencionar que, si la capacitación cumple con la necesidad de los participantes, los temas son de relevancia, cumple los objetivos del programa de educación continua.

2- Las características didácticas de formación continua, aquí se busca identificar qué tipo de recursos utiliza el capacitador para el desarrollo del tema, así como el espacio utilizado para la capacitación, y si este es acorde al grupo participante, esto permitirá el análisis de la información con el fin de dar respuesta al objetivo.

3- La adquisición de competencias por parte del personal, siendo una variable importante en esta investigación la información recolectada a través de un cuestionario que se les dará a cada personal de enfermería permitirá identificar si la formación continua da respuesta a las necesidades que demandan como profesional.

4- Las Necesidades de formación continua del personal de enfermería, son las que incursionan en el perfeccionamiento en cada actividad que se realiza y a través de este estudio se pretende identificar.

## 6. FUENTES DE INFORMACIÓN.

Fuente primaria:

- Personal de enfermería operativo que labora en el Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca.

Fuente secundaria:

- Fuente de información bibliográfica (libros, artículos de revista en internet, tesis)
- Fuente de información técnica (planes de trabajo y plan operativo institucional)

- Fuente de información histórica (crónicas institucionales).

## 7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Para la realización de este estudio se hizo uso de las siguientes técnicas:

1-Entrevista, es un medio que permite recabar información permitiendo la interacción con las personas que sometidas al estudio y que además permite la observación, constará de 10 preguntas, esta será aplicada a jefes de unidad de las diferentes áreas de atención que participan en el estudio, en donde se tomara un tiempo de 15 minutos para realiza

2-cuestionario, que es un instrumento que sirve para recopilar información sobre aspectos específicos y que pueden ser analizados, constará de 12 preguntas abierta y cerradas aplicadas al personal operativo que trabaja en turnos de mañana y de día, para el cual se le dará un tiempo estimado de 20 minutos para contestarla.

3-Lista de cotejo, instrumento que servirá en este estudio para recolectar información será aplicado en los programas establecidos en plan de educación continua, al personal de enfermería de Hospital nacional santa Teresa de Zacatecoluca, constará de 10 preguntas, las cuales serán llenadas en un tiempo de 20 minutos.

### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA.

A través del programa en la plantilla Excel se vaciaron los datos para presentarlos los resultados del estudio.

## 8. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

**1-Encuesta:** para realizar esta investigación se tomó en cuenta este instrumento ya que es una herramienta que servirá para recolectar la información del grupo de personas para el caso personal de enfermería que labora en turnos planeados en la modalidad de mañana y de día y que participa en la investigación.

Este instrumento constara de aproximadamente de 12 ítems clasificados en preguntas abiertas y cerradas las cuales se enlistaran, y que servirán para obtener datos preciso de

las 53 personas que participan en esta estudio además provee de información que serán vaciados en una tabla grafica que serán ordenados y clasificados, este instrumento tiene como objetivo Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca, el tiempo estimado para el llenado de este instrumento será de 20 minutos.

**2-Guía de entrevista** para este estudio también se hizo uso de esta herramienta, que servirá para recopilar información de forma estructura dirigida al personal de enfermería que labora en turno programado en el plan de trabajo en la modalidad de mañana y de día y que son participes de esta investigación.

Este instrumento se pretende pasar solamente a las jefas de unidad hospitalarias de las 13 áreas de atención y constará aproximadamente de 10 preguntas entre ellas abiertas y cerradas, en un tiempo de 15 minutos aproximadamente y todo esto servirá para estimar las variables en este estudio.

**3-Lista de cotejo** es un instrumento de observación y de verificación de aspectos que se está investigando, para este estudio se tiene como objetivo Identificar las características didácticas y pedagógicas que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca, este instrumento será aplicado al programa elaborado por el comité de educación continua del departamento de enfermería planificado para el año 2021, que es la población en estudio, y su estructura será de 10 ítems de preguntas cerradas, se tomara para su llenado un tiempo aproximado de 20 minutos.

### **Validación de Instrumentos.**

Para la validación de los instrumentos de recolección de la información se solicitó la participación de 3 profesionales conocedores del tema en estudio, estos llenaron y posteriormente, realizaron una retroalimentación para establecer si las preguntas permiten llegar a los objetivos propuestos, luego de este proceso refieren no realizar ninguna observación al respecto.

### **9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

Para el desarrollo del procesamiento de la información, se utilizaron técnicas como el cuestionario, la entrevista y la lista de cotejo.

Es aquí donde se obtendrán los datos individuales de cada persona a quien se les pasarán los diferentes instrumentos de recolección de información sean este cuestionario dirigido al personal operativo, guía de entrevista para las jefes de unidad hospitalaria y lista de cotejo con ello se evaluará el programa de educación continua dirigido al personal de enfermería para el año 2021.

**Los datos cuantitativos**, se agruparon y estructuraron de acuerdo con los resultados obtenidos en el trabajo de campo, esto servirá para responder al problema de esta investigación, fueron analizados utilizando hojas de cálculo en el programa Excel, se creó una base de datos, para ello se elaboraron tablas gráficas, se clasificaron y se usaron matrices que permitan la triangulación o cruce de la información para cada ítem, todo el proceso será elaborado por el investigador.

**Los datos cualitativos**, permitió la recopilación de la información a través de la entrevista siendo así su naturaleza exploratoria, esto implica un análisis, principalmente en obtener ideas, razonamientos y motivaciones del personal participante en esta investigación.

## 10. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Se solicitó autorización a las autoridades del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca para su colaboración en esta investigación.

La información que se obtuvo mediante entrevistas o encuestas fue anónima y no se revelaron los nombres ni otra información privada de las personas que participaron en el estudio.

## 11. TRABAJO DE CAMPO.

En este estudio, el trabajo de campo consistió en realizar una serie de actividades, las cuales estaban dirigidas a dar respuesta al problema de investigación, que es Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.

- En primer lugar, se buscó la información sobre el tema para echar andar la investigación.
- Se procede a buscar los documentos de donde se recolecto la información en este caso, del departamento de enfermería.
- Se solicitaron planes de trabajo, para conocer el personal con que se cuenta en cada unidad, para verificar la población y sacar la muestra la cual participará en la investigación.
- Se realizó una planificación de actividades para contar con una programación
- Se digitaron los instrumentos que se pasaron a la población en estudio

Para ello se contó con instrumentos de recolección de información tales como:

- El cuestionario este dirigido al personal de enfermería operativo en turnos programados en la modalidad de mañana y de día de las unidades de atención que participan en el estudio.
- La entrevista dirigida para las jefas de unidad hospitalarias es este estudio son 13.
- Lista de cotejo este será aplicado al programa de educación continua del

departamento de enfermería (comité de educación continua) que se desarrolla en el presente año.

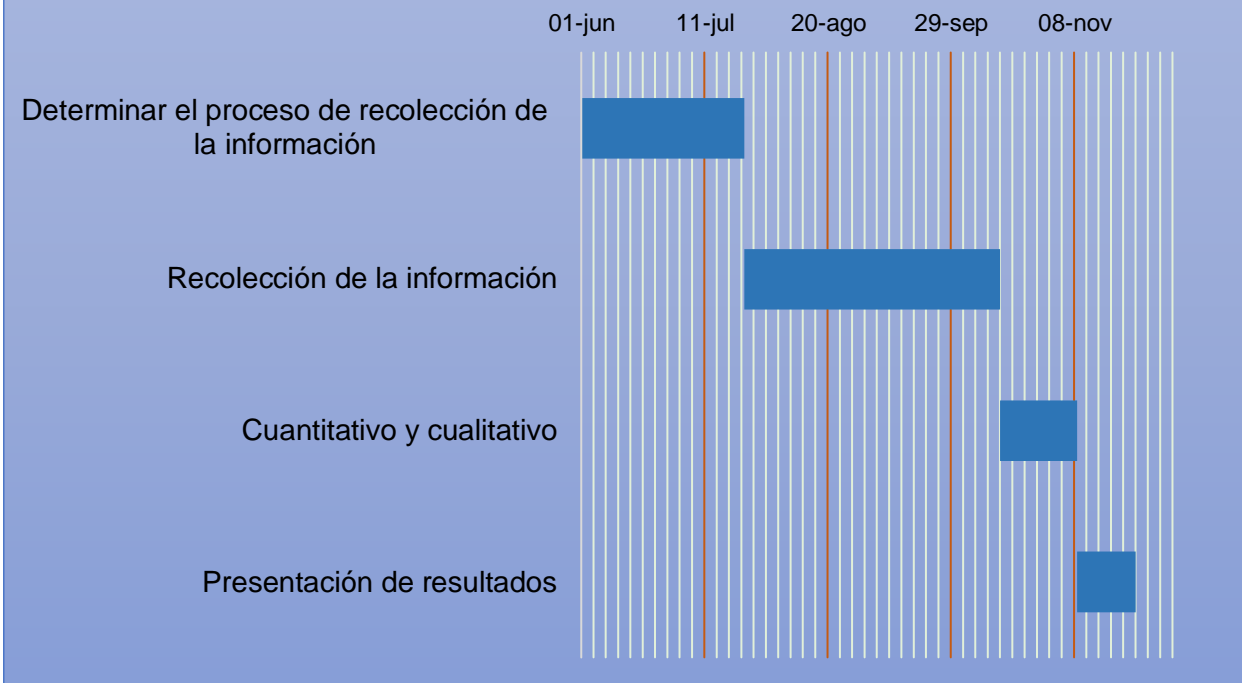
- Seguidamente se procedió a la recopilación de la información, organización y sistematización de resultados a través de hojas de cálculo del programa EXCEL, y matrices que permitirán la triangulación o cruce de información, y estos resultados serán representados en gráficos de pastel con su respectivo análisis por cada ítem.

## 12. CRONOGRAMA.

Se planificaron las actividades por fechas para la de recolección de la información, y esto servirá para determinar en tiempo en que se realiza la investigación, aquí de describe en las fechas desde el inicio en número de días, y que me llevará a finalizar con este estudio, mediante un diagrama de Gantt que se detalla a continuación:

Actividades	Inicio	Duración en días	Final
<b>PLANIFICACIÓN</b>			
Determinar el proceso de recolección de la información	1-jun	53	24-jul
<b>TRABAJO DE CAMPO</b>			
Recolección de la información	24-jul	83	15-oct
<b>ANÁLISIS DE LOS DATOS</b>			
Cuantitativo y cualitativo	15-oct	25	9-nov
<b>REDACCIÓN DE LA EXPLICACIÓN DEL FENÓMENO</b>			
Presentación de resultados	9-nov	19	28-nov

## DIAGRAMA DE GANTT





## CAPÍTULO 4. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En el presente capítulo se presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos luego del levantamiento de la información. Se tomaron como referencia las preguntas de los instrumentos de recolección de datos para el vaciado en tablas y la elaboración de los respectivos gráficos. Para efectos de organización, primero se presentarán los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados al personal de jefaturas de las distintas áreas del Hospital, las cuales suman 13 áreas de atención: pediatría, ginecología, medicina interna, ortopedia, obstetricia, centro obstétrico, centro quirúrgico, cirugía, central de esterilización, emergencia, bienestar magisterial, consulta externa y unidad renal.

Una vez presentados los resultados obtenidos con las jefaturas se procederá a la presentación de los resultados obtenidos con el personal de atención de las 13 áreas anteriormente mencionadas, seguiremos el mismo formato de presentación, utilizando cuadros de vaciado y algunos gráficos, además de algunos textos explicativos.

### 4.1 ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES VARIABLES.

**Años de experiencia:** De acuerdo con la recopilación de la información en esta tabla se puede verificar que entre las jefas de área que están mayormente con experiencia por el tiempo de permanencia están pediatría, consulta externa, unidad renal y central de esterilización, y las demás áreas se debe a que existe un plan de rotación de jefaturas, por lo tanto, han sufrido cambio de área reciente.

Como puede observarse, los años de experiencia en un área específica de atención no son un elemento determinante para el nombramiento de una jefatura, aunque si bien es cierto es más deseable que la jefa de cada unidad posea cierto número de años de experiencia. La disparidad de esta variante comprueba que no es un elemento de tanta importancia. Como se mencionó anteriormente, es necesario tener en cuenta los cambios de área que se dieron recientemente, sobre todo en la primera parte de la pandemia por COVID-19.

**TABLA 01.**

¿Cuánto tiempo tiene de laborar en esa área?

PREGUNTA 2	FRECUENCIA
Pediatría	9
Ginecología	2
Medicina interna	2
Ortopedia	2
Obstetricia	1
Centro Obstétrico	1
Centro Quirúrgico	2
Cirugía	1
Central de esterilización	5
Emergencia	1
Bienestar magisterial	2
Consulta Externa	8
Unidad Renal	4

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Especialización de las jefaturas:** Con respecto al personal que tiene funciones de jefatura y que cuenta con alguna especialización que se relacione con el área en la que labora, se encontró que solamente el 15% de este personal poseen algún tipo de especialización, el otro 85% del personal de jefaturas no cuenta con especializaciones relacionadas al área que dirigen. En otra pregunta relacionada se estableció que el 100% de las jefaturas no posee especialización que no estén relacionadas al área que dirigen. De lo anterior, se puede inferir que, así como los años de experiencia no son determinantes para el establecimiento de una jefatura en las áreas del hospital, tampoco una especialización es requerida para que una jefa dirija un área concreta de atención hospitalaria.

**TABLA 02.**

¿Tiene alguna especialización sobre el área donde labora?

PREGUNTA 3	FRECUENCIA	
	SI	NO
Pediatría	SI	
Ginecología		NO
Medicina interna		NO
Ortopedia		NO
Obstetricia		NO
Centro Obstétrico		NO
Centro Quirúrgico		NO
Cirugía		NO
Central de esterilización		NO
Emergencia		NO
Bienestar magisterial		NO
Consulta Externa		NO
Unidad Renal	SI	
TOTAL	2	11

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Necesidad de personal especializado:** De acuerdo con los datos recabados de las jefaturas entrevistadas, las dirigentes de áreas de atención hospitalaria establecen que el centro quirúrgico y el centro obstétrico son las dos áreas que necesitan con mayor urgencia de personal especializado, esto puede deberse a que estas áreas son reconocidas como “áreas de choque” es decir, en donde más eventos adversos se presentan. De lo anterior podemos inferir que, según la percepción de las jefaturas, existe una relación de variables entre necesidad de especialización y la atención que requiere una mayor capacidad de reacción del personal de enfermería.

### TABLA 03

¿Qué áreas considera que necesitan personal especializado?

PREGUNTA 4	FRECUENCIA
Centro Quirúrgico	4
Emergencia	2
Centro Obstétrico	4
Unidad Renal	3
TOTAL	13

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Grado académico:** Según los resultados obtenidos el grado académico que tienen las jefaturas en las áreas de atención del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca y que participaron en este estudio se tiene que de 13 jefaturas el 77% son Licenciadas en enfermería, 2 tiene el grado académico de Maestrías y 1 que hace el 8% tiene el grado de tecnóloga, contrastando con el personal operativo, tienen un 75% un título de pregrado , técnico y tecnólogos , en la realidad, no se sienten motivados de seguirse superando, según la percepción de los encuestados refieren no existe una relación entre el grado académico y acceder laboralmente a un puesto en la institución.

Por lo tanto, si estos recursos tienen una percepción marcada laboralmente es necesario que, a través de la formación continua, visibilicen la necesidad de estar en continuo aprendizaje, que ayude a reforzar los conocimientos, actualizarse en los constantes cambios en salud y que a su vez le favorece en accionar de la práctica laboral.

**TABLA 04.**

¿Qué grado académico posee?

PREGUNTA 6	FRECUENCIA		
	tecnóloga	Licenciatura	Maestría
Pediatría		x	
Ginecología	x		
Medicina interna			X
Ortopedia			X
Obstetricia		x	
Centro Obstétrico		x	
Centro Quirúrgico		x	
Cirugía		x	
Central de esterilización		x	
Emergencia		x	
Bienestar magisterial		x	
Consulta Externa		x	
Unidad Renal		x	
TOTAL	1	10	2

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Consideraciones sobre la Educación continua:** Según la percepción de las jefes entrevistadas refieren que la educación continua tiene relevancia en las funciones laborales tanto así que en la tabla 10 mencionan que a través de ella se permiten fortalecer las competencias habilidades y destrezas para el ejercicio de su profesión, fortalece las competencias en el actuar de enfermería, así también piensan que se va dando lo nuevo, y que además permite actualizarse y mantenerse al corriente de los cambios en el campo de la salud, relacionándolo con el personal operativo refiere , si es necesaria la educación continua en el hospital, entre los que mencionan esta ayudan a proporcionar cuidados seguros y de calidad, además se logra el desarrollo de competencias, 9 dicen que permiten mantenerse al corriente de los cambios en el campo de la salud y 5 mejoran el clima laboral. Por lo anterior se puede decir que la educación continua, se pretende efectuar un cambio

de conducta de los profesionales para mejorar la eficacia y compatibilizar los objetivos con los de la institución.

**TABLA 05**

**¿Considera necesaria la educación continua del HNST?**

PREGUNTA 9	FRECUENCIA
Se proporcionan cuidados seguros y de calidad	10
Menos eventos adversos	6
Mejoran el clima laboral	5
Lograr el desarrollo competencias	10
Permite mantenerse al corriente de los cambios y adelantos en el campo de la salud.	9
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Criterios de calificación del grado de formación continua por el personal de**

**enfermería:** De acuerdo con los resultados obtenidos por la percepción de las jefas encuestadas refieren que la educación continua, la califican con la categoría muy buena, con un 54%, 23% dicen que excelente y 23% buena, aquí infiere que ha existido inconvenientes en el espacio físico en donde se han realizado las capacitaciones. Sin embargo, el grupo de encuestados operativos mencionando que están en total acuerdo de la importancia de que se brinde educación continua, mencionando que les es de utilidad para el trabajo, contribuye a mejorar la calidad del cuidado y ayuda a desarrollar nuevos procedimientos en enfermería entre otros.

**TABLA 06.**

¿Cómo calificaría el grado de formación continua de los profesionales de enfermería de la institución hospitalaria?

PREGUNTA 14	FRECUENCIA
Necesita mejorar	
Regular	
Bueno	3
Muy bueno	7
Excelente	3
TOTAL	13

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.

**Capacitaciones:** De acuerdo con la percepción de las jefas entrevistadas refieren que el mayor número de formación continua informal la reciben en las capacitaciones institucional, y estas por que el comité de educación continua del departamento de enfermería las programa anualmente, cada 2 meses, los cursos y diplomados solamente están para áreas específicas como pediatría, neonatos, obstétricas y las maestrías que es opcional. Siendo relevante en el personal operativo que de los 40 encuestados no tiene posgrado, cursos y diplomados quedándose con el título de pregrado, con un 75% en nivel técnico, 33 técnicos tecnológicos y licenciados en enfermería han realizado especialización, a través de las capacitaciones y con tiempo de ejercer la profesión en la institución, 14 entre el rango de 1 a 5 años, 13 están ente el rango de 4 a 6 años y 1 entre 7 y 9 años.

**TABLA 07.**

¿Qué tipo de formación informal recibe en la institución?

CAPACITACIONES	CURSOS	DIPLOMADOS	MAESTRIAS
Cada dos meses Programadas por el comité de educación continua	Para áreas especificas  Pediátrico Traslado de Recién nacidos	Para áreas especificas pediátrico	Depende del director o jefe del departamento de enfermería.  Opcional si se quiere superar.
7	4	2	

Nota: Entrevista a jefatura de área de atención del HNST.

Fuente: Elaboracion propia.



## CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 5.1 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.

El proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca posee características pedagógicas y didácticas mayormente tradicionalistas, basándose en la de transmisión de conocimientos teóricos y técnicos lo cual se evidencia en las diferentes técnicas y medios de enseñanza utilizados por los facilitadores al impartir las capacitaciones que son establecidas en el plan de trabajo. Los paradigmas educativos tienden también hacia lo tradicionalista ya que el conocimiento sigue siendo visto como una serie de temáticas que deben ser desarrolladas por un facilitador y en las experiencias formativas (capacitaciones) este facilitador se considera un “experto” en la temática a desarrollar y los participantes siguen teniendo un perfil bastante pasivo; con respecto a las experiencias formativas, estas se reducen a sesiones de trabajo en tiempos y espacios concretos, no hay un seguimiento estructurado sobre la adquisición de conocimientos.

Con respecto a las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca, se destaca el trabajo conjunto con los servicios asistenciales en la elaboración del plan anual de necesidades educativas del profesional de enfermería, esto contribuye a que los contenidos elegidos gocen de cierta pertinencia según se manifiesta en lo que los participantes de este estudio han manifestado, para ellos los temas han sido de utilidad y adaptados a sus necesidades laborales. La identificación de las necesidades formativas del personal es calificada como “muy buena” y “excelente” por los beneficiarios del programa (gráfico 6). Se puede considerar como exitoso esta parte del proceso en la elaboración del plan de formación continua y precisamente la clave de este éxito se encuentra en la colegialidad de las diferentes

unidades que participan en la elaboración de la programación de las actividades y en el establecimiento de los temas que se desarrollarán. Es importante mencionar en este punto la falta de motivación a la especialización del personal de enfermería, en su mayoría no tienen un postgrado y un alto porcentaje del personal operativo solamente poseen el grado de técnico y tecnólogo.

Para poder determinar el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca se tomó en cuenta la auto evaluación que el mismo personal hace de forma reflexiva sobre sus competencias profesionales y los resultados de las evaluaciones periódicas que realiza la unidad central de enfermería. Los participantes en esta investigación mencionan que el programa de educación continua en enfermería efectivamente les brinda una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que les permite mantenerse actualizados en el campo de la salud y brindar cuidados más efectivos y de mejor calidad. Los encuestados le atribuyen al buen nivel de adquisición de competencias la baja ocurrencia de eventos adversos en las guardias, la mejora general del clima laboral y las buenas evaluaciones que reciben las respectivas unidades en donde laboran. Precisamente es gracias a estas evaluaciones que la unidad central de enfermería les aplica periódicamente a las otras unidades es que se puede establecer que el nivel de adquisición de competencias del personal es satisfactorio.

La relación que existe entre las características didácticas y pedagógicas del proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca pudo establecerse en tres niveles: conceptual, procedimental y actitudinal. A nivel conceptual el personal de enfermería se encuentra satisfecho con el desarrollo de temáticas que ellos atribuyen a su buen nivel de adquisición de competencias, pero aunque el desarrollo de temáticas idóneas y efectivas puede dar ciertas bases y ciertamente puede facilitar la adquisición de las competencias

del personal esto no es suficiente ya que la formación ofrecida al personal es de corte más tradicionalista al menos metodológicamente y no se reconocieron elementos prácticos en este proceso formativo. Las evaluaciones de la unidad central de enfermería establecen un nivel adecuado en el desempeño del personal, y ya que el plan de formación continua no favorece directamente los componentes procedimentales de la práctica de enfermería, se puede inferir que la adquisición de habilidades procedimentales está más relacionada a la práctica continua del personal al brindar cuidados y atenciones a la población que atienden; las vivencias laborales diarias son las que brindan la oportunidad al personal de adquirir habilidades más técnicas. Con respecto a lo actitudinal se pueden identificar estos elementos tanto en el plan de formación como en la práctica profesional del personal. Por lo tanto, podemos establecer que, si existe una relación entre las características didácticas y pedagógicas del proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca, pero esta relación se concreta solamente en lo conceptual y lo actitudinal.

## 5.2 CONCLUSIÓN GENERAL.

Como conclusión general podemos determinar que el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca es bastante satisfactorio pero sobre todo a nivel de adquisición de conocimientos de tipo conceptual, la perspectiva del personal de enfermería confirma esto ya que ellos han expresado sentirse más seguros y confiados de su conocimiento gracias a los temas que se desarrollan como parte del plan de formación continua. En la revisión de este plan también se ha constatado que gracias a la consulta constante y a la colegialidad con la cual se elabora la efectividad de las temáticas (contenidos conceptuales) está prácticamente garantizada. Ahora bien, el plan de formación

continua falla en no incluir de forma directa elementos más procedimentales relacionados con prácticas, simulaciones y otras vivencias de tipo más experiencial. Aunque el nivel en el desempeño técnico del personal de enfermería es satisfactorio según las evaluaciones aplicadas por las diferentes jefaturas, este dominio de los conocimientos procedimentales se debe en gran parte a la práctica continua en el diario vivir dentro del contexto de la atención hospitalaria que el personal brinda a sus pacientes. Al no haber una relación clara entre el satisfactorio dominio procedimental de los conocimientos técnicos del personal de enfermería y el plan de formación continua no es posible establecer un grado de efectividad comprobable para este particular; la misma situación se repite en el componente actitudinal del desempeño del personal de enfermería. Por lo tanto, el plan de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca posee un grado de efectividad satisfactorio solamente a nivel del dominio de conocimientos conceptuales.

### 5.3 RECOMENDACIONES PARA LA RESOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

#### **Para la institución hospitalaria:**

Establecer programas de formación continua, diseñados para mantener a los empleados comprometidos y equipados para abordar los últimos desafíos de la sociedad actual. Esto solo se logrará si se aplican los principios pedagógicos y las prácticas didácticas vigentes, dejar atrás el modelo de desarrollo de temáticas por un modelo más orientado a la adquisición de competencias parece ser un imperativo.

Permitiendo que, para el desarrollo del programa de educación continua, participen profesionales expertos, que validen la adherencia a cada metodología que permitan evaluar el impacto o efectividad de las distintas estrategias en términos del logro de los objetivos propuestos.

Que la institución centre los esfuerzos formativos para fortalecer estas áreas, ya que existe una fuerte necesidad de contar con personal con especialización en las áreas de centro quirúrgico y el centro obstétrico, que se evidencia en el grafico 3.

Que existan políticas de promoción para que al personal de enfermería (técnico, tecnólogos y licenciatura) se motive a seguir superándose profesionalmente, ya que actualmente existe la concepción de que no depende de la profesionalización o la especialización el poder conseguir un mejor puesto de trabajo.

Fortalecer aspectos que se encuentran débiles en relación con infraestructura, ambientalización y mobiliario, lo que permitirá obtener mejores resultados en el programa de educación continua ya establecido por el comité de educación continua de enfermería.

**Para el departamento de enfermería:**

- a. El departamento de enfermería a través del comité de la educación continua es responsable de la formación continua del personal de enfermería, ya que se entiende como medio de garantizar un nivel óptimo de calidad en la atención de los usuarios, evidenciándose en las respuestas de los encuestados del presente estudio. Este departamento contribuye a mejorar la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes del hospital y por lo tanto debe desarrollar nuevos procedimientos en enfermería mediante la formación continua.
  
- b. El diagnóstico de necesidades de educación continua facilita la determinación de las temáticas que se desarrollan en las capacitaciones programadas, la formación no solamente debe ser de interés para los participantes, también debe responder integralmente a las necesidades reales del personal. El monitoreo constante del

logro de competencias es vital para que el plan de formación continua mantenga su vigencia tanto técnica como formativa.

- c. Implementar principios pedagógicos vigentes para elaborar el plan de formación continua para el personal de enfermería, el tiempo de las capacitaciones en donde se desarrollaban temas de forma teórica o práctica debe terminar. Se sugiere la implementación de un enfoque basado en la adquisición de competencias, las cuales deberán ser determinadas en función del desempeño deseado por las jefaturas y el personal de atención de forma conjunta.
  
- d. Incorporar nuevas metodologías didácticas que aseguren el desarrollo de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales en el personal que participa del plan de formación continua. Es necesario que el comité responsable de la elaboración de este plan busque la asesoría de profesionales de la educación o de aquellos compañeros que tengamos especializaciones relacionadas con la educación, la pedagogía y la didáctica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Klineberg G. La Habana Cuba. (1978). Introduccion a la Didactica. *EditorialPueblo y Educacion*.
- Alvarado., A. M. (2015). Modelo Educativo y Políticas y lineamientos curriculares. *Editorial Universitaria*.
- Bates, M. P. (2008). Enfermeria Cardiologica . *Revista Mexicana* , 115,117.
- Dankhe, G. L. (1989). *Tipos de Investigacion*. Mexico D.F.: MacGraw Hill.
- Davini, Maria Cristina. (1995). Educacion Permanente.
- De Tejada G. (2012). Importancia del Proceso Enseñanza - Aprendizaje en Enfermería. . *Enfermeria - Docencia* .
- Febre., N. (2018). Calidad en Enfermeria. *LAS CONDES.*, 278.
- Goldstein., I. L. (1993). Formacion en Organizaciones.
- Guzmán R, & A. (2012). *Epidemiología y estadística en salud pública*. McGraw Hill.
- Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca . (2021). *Plan Operativo Anual*. Zacatecoluca.
- Inarvis Medina González, J. d. (2018). Didactica de la Enfermeria , analisis desde sus componentes en el contexto actual.
- Lavin., D. M. (2017). Tesis,Modelo de atención de enfermería para la gestión del cuidado en la especialidad de Oftalmología. *Revista Cubana de Enfermeria*, 167.
- Marquez Andres, S. (2011). Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enfermeria Global*, pag,5-6.
- Mata, A. M. (2009). Madrid.: PEARSON EDUCACION.
- Mata., A. M. (2009). *Didactica General*. Madrid.: PEARSON EDUCACIÓN.

- Ministerio de Educación. (2013). Educación de Adultos y Analfabetismo en El Salvador. *Informe MINED*.
- MINSAL. (2016). *Política Nacional de Enfermería*. San Salvador: Ministerio de Salud de El Salvador.
- MINSAL. (2019). *Construyendo la Esperanza*. San Salvador: Impresos multiples.
- MINSAL, U. d. (2015). Libro Blanco de la profesion de Enfermeria.
- MINSAL, Unidad de Enfermeria. (2015). Contextualizacion de la Enfermeria en el Salvador. 7,14.
- Mondy., N. y. (2005). Administracion de Recursos Humanos.
- Monserat Puntunet Bates, A. D. (2008). La Educacion Continua y la capacitacion del profesional de enfermeria. *Revista Mexicana*, 115,117.
- Mora Martinez., J. (2004). Calidad percibida de un programa de formación continuada por la metodologia SERVQUAL-FOR. *DIALNET*, Pag. 2-3.
- OPS,. (2011). Serie de Recursos Humanos para la Salud. *Regulacion de Enfermeria en America Latina*.
- OPS. (2011). Proyecto de Recursos Humanos para la Salud.
- Organizacion Panamericana de la Salud . (2011). *Revista Panamericana de Salud Publica*. .
- Organizacion Panamericana de la Salud. (2011.). Serie de Recursos Humanos para la Salud. *Regulacion de Enfermeria en America Latina*. .
- Paula Yanira Palencia, Ú. G. (2019). *Cambios en la formación de Enfermería en El Salvador a partir de la Reforma Educativade 1994*. El Salvador.: Academica Española.
- Politica Nacional de Enfermeria. (2016). Diario Oficial. 31,63.
- Sáez López JM, Ruiz Ruiz JM. (2012). Metodología didáctica y tecnología Educativa en el desarrollo de las competencias cognitivas: aplicación en contextos universitarios. *Revista de currículum y formación del profesorado*.
- Salum, N. C., & Prado., M. L. (2007). Educacion continua en el trabajo. *Nuevos desafios de los profesionales de enfermeria.*, 100-105.



- Salum, N. C., & Prado., M. L. (2007). Educación continua en el trabajo. *Nuevos desafíos para los profesionales de Enfermería.*, 100-105.
- Sampieri., R. H. (2010). *Metodología de la Investigación.* MÉXICO D.F.: MCGRAW-HILL.
- Talizina NF. (1988). Psicología de la enseñanza. *Progreso.*, 15-113.
- UNESCO-IIEP. (2009). *Perfil de Pais.* Buenos Aires. : SITEAL.
- UNESCO-IIEP. (2019). *Perfil de pais.* Buenos Aires.: SITEAL.
- UNESCO-IIEP. (2019). *Perfil de Pais.* Buenos Aires.: SITEAL.
- UNESCO-IIEP. (2019). *Perfil de Pais.* Buenos Aires.: SITEAL.
- Zambrano, A. (2016). Pedagogía y didáctica: Esbozo de las diferencias, tensiones y relaciones de dos campos. *Praxis & saber.*, 45-61.
- Zorrilla, A. S. (1992). *Guía para elaborar tesis.* Mexico: McGraw-Hill.

# ANEXOS

**Anexo No 1**

*MATRIZ DE CONSISTENCIA.*

<b>Tema:</b> "Diagnóstico del proceso de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca				
<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
¿Qué nivel de efectividad posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca?	-Identificar las características didácticas y pedagógicas que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca.	-Características didácticas  -Características pedagógicas	-Tiempo en capacitación. -Tipo de espacio. -Tipo de recursos -Uso de medios audiovisuales -Metodología  -Número de participantes -Temario -Objetivo del programa. -Características del programa.	-Opinión ¿Utiliza bien el tiempo otorgado para la capacitación?  -Análisis -La capacitación cumple con la necesidad de los participantes. -Los temas son de relevancia. -Cumple los objetivos del programa de educación continua.

¿Cuáles son las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca?	¿Cuáles son las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca?	-Necesidades de formación continua.	-Temas de interés del personal.  -Resultados de supervisión de departamento.  -Información de la unidad de atención al usuario.	-Afirmación ¿Qué tipo de tema le interesa al personal de educación continua?  ¿Cuáles son los resultados de supervisión del departamento?  ¿Cuál es la información recolectada por la unidad de atención al usuario?
<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
¿Cuál es el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca	-Determinar el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca.	- Adquisición de competencias	-Competencias del personal.  -Formas de adquisición de competencias	-Observación. ¿Qué tipo de competencias tiene el personal de enfermería? ¿La formación continua le fortalece en su área de trabajo?
¿Qué relación existe entre las características didácticas y pedagógicas del	Establecer la relación que existe entre las características didácticas y	-Proceso de formación continua	Tiempo en capacitación. -Tipo de espacio. -Tipo de recursos	- Opinión ¿Utiliza bien el tiempo otorgado para la capacitación?

<p>proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca?</p>	<p>pedagógicas del proceso de formación continua y el nivel de adquisición de competencias del personal de enfermería del Hospital Nacional "Santa Teresa" de Zacatecoluca.</p>		<p>-Uso de medios audiovisuales -Metodología  -Número de participantes -Temario -Objetivo del programa. -Características del programa.  -Competencias del personal.  -Formas de adquisición de competencias</p>	<p>-Análisis ¿La capacitación cumple con la necesidad de los participantes? ¿Los temas son de relevancia? ¿Qué tipo de competencias tiene el personal de enfermería? ¿La formación continua le fortalece en su área de trabajo?</p>
---	---	--	---	---

Nota: La figura muestra la descripción de los objetivos junto con las variables, indicadores y los ítems que llevan los instrumentos aplicados en la investigación.

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO No 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por:

Licda. Arlette Esmeralda Parada de Carballo.

He sido informado (a) de que el tema de investigación es “**Diagnóstico del proceso de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca**” con el objetivo de Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa”, Me han indicado también que tendré que responder a una serie de preguntas que completa la información de la investigación.

Así también estoy enterado que con mi participación en el estudio podre tener el beneficio de determinar cuáles son las necesidades de formación continua del personal de enfermería dentro de la institución, comprendo que es totalmente voluntaria, y que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mi trabajo, se garantiza la plena confidencialidad de los datos y el riguroso secreto profesional en el manejo y uso de la información obtenida.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento puedo contactar al investigador, Licda. Arlette Esmeralda Parada de Carballo al Correo electrónico: arletita2011@hotmail.com, Tel: 7197-7635

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: \_\_\_\_\_

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo del instrumento: Determinar el grado de efectividad que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de Enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca

<b>Profesión</b>		<b>Puesto que ocupa</b>	
<b>Tiempo de laborar en la institución</b>		<b>Fecha</b>	

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas, por favor, lea con atención y responda a las preguntas abiertas y cerradas en cada interrogante.

1. ¿En qué área del hospital labora?					
2. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en esa área?					
3. ¿Tiene alguna especialización sobre el área donde labora?		SI		NO	
4. ¿Qué áreas considera que necesitan personal especializado?		SI		NO	
5. ¿Tiene usted especialidad en alguna otra área que no sea donde labora?		SI		NO	
6. ¿Qué grado académico posee?					
Técnico		Licenciatura		Maestría	
7. ¿Cuántos diplomados ha realizado?		8. ¿Cuántas maestrías ha realizado?			
9. ¿Considera usted necesaria la formación continua en la institución hospitalaria?		SI		NO	
Explique su respuesta:					
10. ¿Durante el presente año ha recibido capacitaciones de educación continua?		SI		NO	
Explique su respuesta:					

11. ¿Considera que se necesita la educación continua para reforzar conocimientos para la práctica laboral?		SI		NO					
Explique su respuesta:									
12. ¿Tiene relevancias en las funciones laborales, la educación continua?		SI		NO					
Explique su respuesta:									
13. ¿Tiene alguna especialización (Maestría o diplomados) en el área que labora?		SI		NO					
Explique su respuesta:									
14. ¿Qué tipo de formación informal recibe en la institución?									
Capacitaciones		Cursos.		Diplomados		Maestría			
15. ¿Cómo calificaría el grado de formación continua de los profesionales de enfermería de la institución hospitalaria?									
Necesita mejorar		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	

**¡Gracias por su participación!**



**CUESTIONARIO**

Objetivo: Identificar las necesidades de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.

<b>Profesión</b>		<b>Puesto que ocupa</b>	
<b>Tiempo de laborar en la institución</b>		<b>Fecha</b>	

**Indicaciones:** A continuación, lea cada una de las preguntas y conteste según corresponda.

Información básica:

1. ¿Cuál es su nivel académico de pregrado?							
Técnico en enfermería		Tecnólogo en enfermería		Licenciado en enfermería.			
2. ¿Cuánto tiempo tiene de ejercer la profesión de enfermería?							
1 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20	Más de 20
3. ¿Ha realizado algún tipo de estudio de posgrado?				SI		NO	
Explique su respuesta:							
4. ¿Qué tipo de estudio post grado ha realizado?							
Diplomado				Magister			
5. ¿Cuánto diplomados con alguna entidad de educación superior (Universidad) ha realizado?							
Ninguno		1 a 2		3 a 4		Más de 4	
6. ¿Cuántas maestrías con alguna entidad de educación superior (Universidad) ha realizado?							
Ninguno		1		2		Más de 2.	

7. ¿Hace cuantos años realizó la última especialización?							
1 a 3		4 a 6		7 a 9		Más de 9	
8. ¿La realización de la formación continua le permitió acceder laboralmente a un puesto?							
Si de manera inmediata		No		Nunca			
9. ¿Considera necesaria que la educación continua del HNST?				SI		NO	
Explique su respuesta:							
10. ¿Qué curso estaría interesado en realizar a nivel de diplomado?							
Enfermería en cuidados intensivos.							
Enfermería geriátrica.							
Enfermería pediátrica							
Enfermería quirúrgica.							
Gerencia en enfermería							
11 ¿Son de su interés los temas impartidos en la educación continua?					SI		NO
Explique su respuesta:							
¿Las capacitaciones de educación continua a los que ha asistido podría clasificarlos de acuerdo a la siguiente escala?							
criterios	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	De acuerdo			
Útiles para mi trabajo actual							
Contribuye a mejorar la calidad del cuidado que brindo							
Mejora mi trabajo en equipo							
Me ayuda a realizar innovaciones en mi trabajo							
Me ayuda a desarrollar nuevos procedimientos en enfermería							
Me ha permitido buscar otra forma de ingreso/trabajo privado							

**¡Gracias por su participación!**

**ANEXO No 5**  
**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**  
**LISTA DE COTEJO**

Objetivo: Identificar las características didácticas y pedagógicas que posee el proceso de formación continua dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional “Santa Teresa” de Zacatecoluca.

<b>Tema: Diagnóstico del proceso de formación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Santa Teresa de Zacatecoluca.</b>			
Responsable: Arlette Esmeralda Parada de Carballo.			
Fecha:			
Indicaciones: Identificar si el programa de educación continua dirigido al personal de enfermería cuenta con los criterios siguientes.			
Criterios:	Excelente (E)	Muy Bueno:(MB)	Bueno (B)
Tiene objetivos			
Tiene temario			
Programa de capacitación			
Lista de ponentes			
Uso de recursos audiovisuales			
cumple con la metodología			
Los temas son de relevancia para los participantes			
Cumple con el tiempo establecido			
Utiliza el espacio físico seguro para los participantes			
Realiza evaluación de la capacitación.			
		Escala de valoración	E-5puntos MB-3 puntos B-2puntos