



ARTÍCULO ORIGINAL

## Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires\*

### Influence of training on professional performance in nursing professionals of a private institution in the Autonomous City of Buenos Aires

Hugo Ricardo Bartoncello<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Fundación Favaloro. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

**Citar como:** Bartoncello HR. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 17 de junio de 2022 [citado 17 de junio de 2022];2:21. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcvt202221>

**Recibido:** 15 de mayo de 2022

**Aceptado:** 17 de junio de 2022

\*Nota: Artículo derivado de la Maestría en Gerenciamiento Integral de Servicios de Enfermería de la Universidad Maimónides (Argentina).

#### RESUMEN

**Introducción:** la superación de los profesionales es un proceso gradual que ocurre a lo largo de toda la vida y a través de ella se desarrollan aprendizajes significativos que influyen en la actividad profesional, laboral y social; todo lo cual exige la vinculación armónica de la preparación y superación con el trabajo.

**Objetivo:** analizar la influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Métodos:** se realizó un estudio observacional, descriptivo, transversal, entre los meses de febrero y marzo, con una muestra de 25 profesionales de enfermería. Se utilizaron 3 instrumentos de evaluación.

**Resultados:** el 56 % de la muestra pertenecía al sexo femenino, la edad promedio fue de  $43,8 \pm 11,7$ , el 68 % de la muestra poseía el título de Licenciado/a en Enfermería, los años de formación promedio eran de  $10,9 \pm 8$ . Existió altas necesidades de capacitación de manera global. No se encontraron diferencias significativas al comparar las dimensiones del desempeño laboral en aquellos que habían recibido capacitación o se estaban capacitando actualmente y aquellos que no lo hacían o estaban haciendo.

**Conclusiones:** existen altas necesidades de capacitación generales y específicas, con una baja gestión organizacional hacia la motivación y estimulación de la capacitación. Por otro lado, no se encontró relación entre la capacitación y el desempeño profesional, sin embargo, este estudio deja abierta las posibilidades de desarrollo de otros tipos de estudios cualitativos que analicen a profundidad esta problemática.

**Palabras clave:** Enfermería; Capacitación; Necesidades de Formación; Superación Profesional; Desempeño Profesional.

**ABSTRACT**

**Introduction:** the improvement of professionals is a gradual process that occurs throughout life and through it significant learning is developed that influences professional, labor and social activity; all of which requires the harmonic linking of preparation and improvement with work.

**Objective:** to analyze the influence of training on the professional performance of nursing professionals in a private institution in the Autonomous City of Buenos Aires.

**Methods:** a observational, descriptive, cross-sectional study was carried out between February and March, with a sample of 25 nursing professionals. Three evaluation instruments were used.

**Results:** 56 % of the sample was female, the average age was  $43,8 \pm 11,7$ , 68 % of the sample had a Bachelor's degree in Nursing, and the average years of training were  $10,9 \pm 8,0$ . The results found show that there are high overall training needs. No significant differences were found when comparing job performance dimensions in those who had received training or were currently undergoing training and those who had not or were not.

**Conclusions:** There are high general and specific training needs, with low organizational management towards training motivation and stimulation. On the other hand, no relationship was found between training and professional performance; however, this study leaves open the possibility of developing other types of qualitative studies that analyze this problem in depth.

**Keywords:** Nursing; Training; Training Needs; Professional Development; Professional Performance.

**INTRODUCCIÓN**

La enfermería es una disciplina profesional que abarca cuidados autónomos y en colaboración que se ofrecen a las personas, familias y grupos poblacionales, enfermos o sanos; estos cuidados incluyen la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, los cuidados de las personas en condición de discapacidad, cuidados paliativos y en el final de la vida.<sup>(1,2)</sup>

Según el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), las funciones esenciales del profesional son: la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación. Deben ir anclados al uso de las teorías y modelos propios de la disciplina que se han generado para impactar de manera positiva sobre la vida de los pacientes y de sus cuidadores directos e indirectos, primarios y/o secundarios.<sup>(2)</sup>

Tanto los enfermeros y los licenciados en enfermería cumplen diferentes funciones dentro el equipo de salud, asistenciales, administrativas, docencia e de investigación.<sup>(3)</sup>

El desarrollo profesional, lo podemos dividir en 2 áreas, el área clínica, donde se evalúa y estudian las habilidades profesionales para poder adaptar un método de estudio y el área docente, se prepararán y actualizar constantemente técnicas científicas para poder brindar a los enfermeros la superación profesional.<sup>(3)</sup>

El desarrollo profesional, desarrolla la responsabilidad de capacitarse y a aprender continuamente, para los nuevos desafíos, que nos exigen la sociedad y el sistema de salud. El aprendizaje continuo, proporciona un desarrollo de la profesional, en su autoperfeccionamiento, autonomía y autodeterminación.<sup>(3)</sup>

La superación de los profesionales es un proceso gradual que ocurre a lo largo de toda la vida y a través de ella se desarrollan aprendizajes significativos que no solo son válidos para el ejercicio de una actividad profesional o laboral, sino también para la vida social, familiar, civil e incluso, para la cotidianidad de las personas; todo lo cual exige la vinculación armónica de la preparación y superación con el trabajo.<sup>(4)</sup>

Toda superación en el desarrollo profesional, tiene como objetivo la resolución de problemas que enfrentan continuamente, tan en el ámbito laboral como en la sociedad.<sup>(3)</sup>

La superación profesional responde a los problemas ya existentes dentro del equipo de salud, es por eso que los profesionales de enfermería utilizan diferentes métodos de estudios para facilitar el aprendizaje en el desarrollo profesional.<sup>(5)</sup>

El crecimiento de las instituciones de salud, hospitalarias, privadas o estatales, y los avances de la tecnología, proporciona mayor demanda de profesionales de salud. Esta demanda lleva a que los profesionales se capacitan continuamente.<sup>(6)</sup>

La capacitación es una acción continua y durante todo el proceso de formación profesional de enfermería, estos conocimientos y aprendizajes permanentes tienen que ver con, los principios y valores en los cuidados en el campo de la salud.<sup>(7)</sup>

La capacitación es importante dentro del equipo de salud, los enfermeros profesionales, tienen la necesidad de educarse constantemente planificando actividades relacionadas con su actividad diaria. Es por eso que, resulta necesario la capacitación y actualizaciones continua de los profesionales, en cursos, diplomaturas y especialidades.<sup>(8)</sup>

Enfermería avanzó muchos en los últimos años, la autoexigencia en el campo de la salud requiere, que el enfermero profesional este cada vez más preparado para los desafíos que le toquen abordar. Es por eso que es importante la planificación de las capacitaciones.<sup>(8)</sup>

El fenómeno central de la enfermería es el cuidado, sin embargo, este debe ir de la mano con la ciencia y la práctica, para no generar rupturas. El profesional se caracteriza principalmente por la integralidad de la asistencia en salud, y su capacidad para identificar las necesidades y las expectativas del paciente, la familia y la comunidad.<sup>(1,9)</sup>

Actualmente es reconocido los esfuerzos de enfermería, gracias al desempeño profesional, estos esfuerzos tienen que ver con, la calidad de atención dentro del equipo de salud, este reconocimiento se relaciona con las experiencias y los logros obtenidos derivados de su desempeño laboral.<sup>(10)</sup>

Dentro del equipo de salud, enfermería tiene un rol importante, promoviendo la salud, previniendo enfermedades a través de la educación, a la comunidad y resto de la sociedad. Derivado del desarrollo laboral los enfermeros profesionales adquieren comportamiento y habilidades y obligaciones con conllevan en su ámbito laboral. El desempeño laboral incluye una amplia variedad de dimensiones, en cual la educación es la parte fundamental, en los profesionales de enfermería, en donde se debe adaptar y responder.<sup>(11)</sup>

Teniendo en cuenta que la superación debe corresponderse con el contexto y parte del análisis de la situación real en que se dan los problemas profesionales, donde el profesional de enfermería reconozca de forma objetiva sus necesidades y potencialidades;<sup>(4)</sup> se realiza esta investigación con el objetivo de analizar la influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

## MÉTODO

*Tipo de estudio y contexto:* se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo y transversal, entre los meses de febrero y marzo, en un Hospital Universitario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

*Muestra:* la muestra estuvo constituida por 25 profesionales de enfermería, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

*Criterios de inclusión:* personal de enfermería con título de Enfermero/a Profesional, Licenciado/a en Enfermería o Posgrado con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la institución.

*Criterios de exclusión:* Personal que no acepta participar en el estudio y personal de licencia.

En este estudio se utilizaron 3 instrumentos:

1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales elaborado *ad hoc* para el estudio. Este cuestionario recoge variables sociodemográficas y laborales potencialmente relacionadas con el objeto de estudio de esta investigación.

2. Instrumento para medir Necesidades de Capacitación, propuesto por Valenzuela Salazar y col.<sup>(12)</sup> que fue contextualizado y modificado a los efectos de aplicarlo en nuestra muestra, el análisis de consistencia de este instrumento dio como resultado del Alfa Cronbach: 0.845, lo cual según el criterio de la evaluación es confiable.

3. Instrumento de desempeño laboral, cuestionario propuesto por Chumpitaz Ipanaque y col.<sup>(13)</sup> que consiste en un formato de evaluación del desempeño laboral por competencias conformado por una lista de 21 ítems (alfa de Cronbach = 0,924).

Para este instrumento la escala de respuesta utilizada fue la siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1). Las dimensiones fueron puntuadas de acuerdo con las siguientes: bajo (0-21), medio (22-42) y alto 43-63.

*Aspectos éticos:* la encuesta tuvo carácter anónimo, se aplicaron tras la aprobación del consentimiento informado donde quedo claro el compromiso por parte del investigador que los datos no serían comunicados a terceros, que se comprometió o no revelar datos que permitan la identificación de los encuestados.

*Análisis estadístico:* para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete de Microsoft Excel y el Medcalc. Se utilizó la prueba de ANOVA para estudiar las diferencias entre los grupos, se consideró como significativo un valor de  $p < 0,05$ .

## RESULTADOS

La tabla 1 muestra la distribución de las variables de acuerdo con las características sociodemográficas.

**Tabla 1. Distribución de las variables sociodemográficas**

Variable	Indicador
<b>Sexo</b>	
Femenino	56
Masculino	44
<b>Edad</b>	
Promedio (DE)	43,8 (11,7)
Mínimo - Máximo	25 - 61
<b>Nivel de Formación</b>	
Enfermero/a	28
Licenciado/a en Enfermería	68
Doctorado	4
<b>Antigüedad laboral</b>	
Promedio (DE)	10,9
Mínimo - Máximo	0 - 32
<b>Antigüedad en la institución</b>	
Promedio (DE)	14,4 (8,8)
Mínimo - Máximo	1 - 29

<b>Antigüedad en el servicio</b>	
Promedio (DE)	11,1 (9,4)
Mínimo - Máximo	1 - 29
<b>Turno</b>	
Día	32
Noche	68

Un análisis pormenorizado de la realización de cursos y posgrados tanto en el presente como en el pasado se presentan en la tabla 2.

**Tabla 2. Realización de cursos y posgrados**

<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Realización de cursos o posgrados en los últimos 5 años</b>	
Promedio (DE)	1,9 (1,7)
Mínimo - Máximo	0 - 8
<b>Tipos de cursos que realizó</b>	
Cursos de posgrado	28
Talleres o Seminarios	40
Diplomados	4
Cursos de formación general	28
<b>Cursado actual de un posgrado</b>	
Sí	12
No	88
<b>Cursado actual de una maestría</b>	
Sí	12
No	88
<b>Cursado actual de un doctorado</b>	
Sí	4
No	96

Se realizaron preguntas específicas sobre el compromiso organizacional respecto a la capacitación que se pueden observar en la tabla 3.

**Tabla 3. Compromiso organizacional en relación con las capacitaciones**

<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
¿Están definidas las necesidades de capacitación en su servicio?	16	8	52	24	20

¿En su servicio se estimula a sus integrantes a la capacitación?	28	8	52	20	4
¿Cuenta su servicio con un programa organizacional de capacitación?	4	4	40	4	0
¿Evalúan en su servicio los resultados de la capacitación?	12	16	36	0	0
¿Se preocupan en su servicio por analizar los indicadores de mejora para ser alcanzados después de los cursos o capacitaciones?	4	3	0	0	0
¿La capacitación desarrollada por usted contempla las competencias laborales que se requieren en su servicio?	24	44	0	0	0

La variable desempeño profesional, que cuenta con tres niveles (Competencias cognitivas, Competencias actitudinales y sociales, y Competencias de capacidad técnica) se analizó su comportamiento en cuanto a los niveles alcanzados, donde destaca que no existieron encuestados con desempeño categorizado como alto (tabla 4).

**Tabla 4. Distribución de la variable desempeño profesional por dimensiones, de acuerdo con la categorización en niveles (bajo, medio y alto)**

Desempeño profesional	Bajo	Medio	Alto
Competencias cognitivas	0	100	0
Competencias actitudinales y sociales	16	84	0
Competencias de capacidad técnica	0	100	0

No se encontraron diferencias significativas al comparar las dimensiones del desempeño laboral en aquellos que habían recibido capacitación o se estaban capacitando actualmente y aquellos que no lo hacían o estaban haciendo (tabla 5).

**Tabla 5. Distribución de la variable desempeño profesional según realización de capacitación**

Desempeño profesional	Con capacitación	Sin capacitación	ANOVA (p valor)
Competencias cognitivas	36,33 (3,14)	36,26 (2,45)	0,955
Competencias actitudinales y sociales	24,16 (6,43)	28,36 (3,83)	0,060
Competencias de capacidad técnica	29,83 (0,41)	29,11 (1,45)	0,242

## DISCUSIÓN

Se concibe el diagnóstico de necesidades de capacitación como un insumo de información para la elaboración del plan de capacitación local y se realiza para identificar las deficiencias de conocimiento en los funcionarios, ya sea por desactualización o incorporación de nuevas políticas, técnicas o tecnología a los procesos de trabajo. En todos los casos será necesario jerarquizar las necesidades a partir del plan estratégico local e institucional.<sup>(14)</sup>

Los responsables de la identificación de necesidades de capacitación deben estudiar cada uno de los trabajadores de la unidad programática a partir de lo que saben, comparando esto con lo que deben saber de acuerdo con el estado del conocimiento, la incorporación de técnicas (y equipo) o de lo que la institución indique según el modelo de atención vigente.<sup>(14)</sup>

En el presente estudio se observó que prevalecen del personal de enfermería con título de licenciatura, estos hallazgos concuerdan con lo descrito por Flores Peña y col.<sup>(15)</sup> y Cadena Estrada y col.<sup>(7)</sup>, quienes determinaron estadísticamente que el personal de enfermería con estudios de licenciatura le otorga mayor importancia a capacitarse mediante la educación continua.

A diferencia de lo anterior, Hernández-Muñoz y col.<sup>(16)</sup> reportaron que las enfermeras de nivel técnico predominan en la asistencia a cursos de educación continua; también en su estudio observaron que la categoría laboral que predomina en la asistencia a capacitación son las enfermeras generales con un 57 %, datos semejantes a lo arrojado en esta investigación.

En este estudio se encontró un muy bajo compromiso organizacional hacia la promoción, motivación, evaluación y estimulación de la superación y formación continúa. En tal sentido, Ferreyra Chumpitaz y col.<sup>(17)</sup> reporta que el 38 % de enfermeros con nivel de desempeño alto respecto a la planificación, 21 % de ellos reciben adecuada capacitación y el 17 % reciben un nivel inadecuado.

Alba-Leonel y col.<sup>(18)</sup> por su parte informa que el 56,6 % de su muestra calificó como agradable la capacitación como elemento que contribuye a la armonía laboral, y el 38,4 % plantea que se convierte en un elemento poco agradable por la rivalidad de los compañeros y por el área de trabajo; y el 47,8 % afirma que los conocimientos adquiridos se tiene que poner en práctica y mejora la asertividad.

Los resultados encontrados muestran que existen altas necesidades de capacitación de manera global. Estos resultados coinciden con los hallazgos y estudios realizados por Alba-Leonel y col.<sup>(18)</sup> que reporta que el 42,1 % de la muestra había sido capacitado y de éstos 20,6 % había tomado cursos sobre método enfermero, aplicación de teorías y modelos y conceptos de enfermería. Sin embargo, se encuentra distante del 100 % de la muestra capacitada reportada por Hanco León y col.<sup>(19)</sup>

Al considerar las necesidades de capacitación y formación debe tenerse en cuenta que éstas constituyen el insumo necesario para el diseño de un plan de capacitación en el servicio y la institución.

Un buen diagnóstico de necesidades será el punto de partida bajo el que se sustentarán las acciones de capacitación y formación que generarán impacto en los trabajadores y por ende en la prestación de los servicios de salud.<sup>(14)</sup>

Sin embargo, cabe destacar que este plan no tiene mucho alcance sino se logra transformar las necesidades encontradas en actividades educativas que cambien o direccionen la actitud, capacidad y calidad de las personas para hacer las cosas de acuerdo con la planificación estratégica de cada unidad, en cumplimiento de las políticas institucionales.

El hecho que solo el 12 % se encuentre realizando un posgrado o maestría, y que solo el 4 % de la muestra se encuentre matriculado en un doctorado es un resultado poco alentador, si se tiene en cuenta que solo uno de los encuestados tenía título de posgrado, en este caso el nivel de Doctorado. En este sentido, estudios similares reportan cifras muy superiores tanto en la formación como en la capacitación.<sup>(7,18,20)</sup>

La formación del profesional de enfermería ha tenido diversas etapas, ya no es sólo el nivel de pregrado sino también el posgrado. Este último va encaminado a la formación académica ya sea en especializaciones, maestrías y doctorados y a la superación permanente durante su vida profesional. También tienen el objetivo de crear y desarrollar destrezas en un área específica del conocimiento, con el fin de proporcionar atención en respuesta a las necesidades de la población.<sup>(21)</sup>

García y col.<sup>(22)</sup> afirman que el personal de enfermería ha de desarrollar sus competencias al nivel de competente, muy competente y experto. Para alcanzar el nivel de experto en una competencia es necesario desarrollar estudios de máster o doctorado. El nivel de muy competente sería alcanzado mediante el desarrollo de estudios de máster, experto universitario y especialización universitaria. Para

el nivel de competente serán necesarios estudios de experto, especialista universitario y formación continuada.

Los estudios de posgrado son una herramienta importante de superación para el profesional de enfermería, al permitir fortalecer su desempeño y competitividad frente al medio, así que, Rivas Martínez y col.<sup>(23)</sup> refieren que en algunos países de América Latina la educación de posgrado en enfermería aún presenta problemas para su consolidación y desarrollo, debido a la falta de políticas nacionales, de criterios semejantes para evaluación y acreditación de programas de posgrado, formulación de propuestas de los mismos.

Si bien este estudio no analizó específicamente los motivos del no interés por la formación de posgrado, estudios anteriores plantean que los motivos principales para acceder a la formación de posgrado, se encuentra en el caso de García-Salas y col.<sup>(21)</sup> la necesidad de actualizarse en el campo del conocimiento y por brindar servicio de calidad al usuario, por otro lado Estrada Masllorens y col.<sup>(24)</sup> donde aumentar conocimientos es una de las principales motivaciones.

La importancia de la educación de postgrado se fundamenta, de un lado, en la evidencia histórica de la centralidad de la educación, la investigación y el aprendizaje colectivo en los procesos de desarrollo; y de otro, en la necesidad de la educación a lo largo de la vida, apoyada en la autogestión del aprendizaje y la socialización en la construcción del conocimiento que tribute a la formación del profesional de perfil amplio.<sup>(25)</sup>

En la formación de enfermería se adquieren conocimientos científicos que son de utilidad profesional y personal. La motivación para adquirir conocimiento va relacionada con la vocación, donde ésta última es un requisito fundamental para ejercer la profesión de enfermería ya que ésta precisa de abnegación, solidaridad y amor a la profesión.

Las competencias analizadas, cognitivas, actitudinales y sociales, y de capacidad técnica, se encontraron en la muestra en su mayoría en un nivel medio. Estudios como los de Ferreyra Chumpitaz y col.<sup>(17)</sup> reportan cifras similares, al reportar que el 55 % de los enfermeros presenta un nivel de desempeño regular y 38 % desempeño laboral alto. Cifras más bajas fueron reportadas por Hanco León y col.<sup>(19)</sup> que evidencian un nivel deficiente en el 47,8 % de la muestra, por otro lado el 43,5 % manifiestan un nivel regular, 59 además el 8,7 % señalan un nivel bueno.

Las competencias prácticas en enfermería determinan la dimensión del hacer del profesional de enfermería. Estas competencias se basan en una reflexión sobre la acción de cuidar, confiriéndole a los profesionales de la Enfermería las habilidades clínicas necesarias que le permitan proporcionar un cuidado seguro, competente, y corresponde a un sentido de responsabilidad.<sup>(26)</sup>

Considerando que los resultados competenciales de la muestra no fueron bajos, a partir del análisis del análisis de la literatura se coincide en la necesidad de plantear un conjunto de acciones que permiten la mejora del desempeño con un carácter continuo, sistemático y evaluable, que posibilite su actualización y perfeccionamiento desde lo cognoscitivo, lo procedimental y lo comportamental para el mejoramiento de su desempeño profesional por competencias en su contexto.<sup>(27)</sup>

Investigaciones precedentes sugiere nuevas acciones que dinamicen la superación de los profesionales de enfermería que desde las perspectivas de su desarrollo, eleven la calidad de la atención integral al paciente.<sup>(28)</sup>

Debido a que no se encontró correlación entre la capacitación y el desempeño laboral, los resultados no son congruentes con los plantados por Flores Peña y col.<sup>(15)</sup> que afirman que existe relación significativa entre los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales con la participación en educación continua.

Tampoco se puede afirmar en base a estos resultados que las orientaciones motivacionales, las relacionadas al factor de desarrollo y mejora profesional tienen un efecto significativo sobre la participación en formación continua, por lo tanto, no se pudo demostrar que el personal de enfermería

está interesado en participar por razones relacionadas a la obtención de conocimientos y habilidades que podrían utilizarse en el trabajo actual o futuro.

## CONCLUSIONES

En la muestra estudiada existen altas necesidades de capacitación generales y específicas, con una baja gestión organizacional hacia la motivación y estimulación de la capacitación.

Por otro lado, no se encontró relación entre la capacitación y el desempeño profesional, sin embargo, este estudio deja abierta las posibilidades de desarrollo de otros tipos de estudios cualitativos que analicen a profundidad esta problemática.

Se evidenció la necesidad de formación de posgrado en los profesionales de enfermería, instrucción que les proporcionará las herramientas necesarias para brindar al individuo, familia y comunidad cuidados con eficiencia y eficacia y a su vez promover el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que eleven la calidad del profesional.

Se espera que a posteriori los responsables de la capacitación en las distintas unidades programáticas puedan sustentarse en estos resultados para desarrollar estrategias específicas de capacitación.

Se recomienda aprovechar las necesidades de capacitación expresadas y reconocidas por el personal de enfermería en la implementación de cursos y posgrados que atiendan las mismas. Esto se explica por el hecho la conciencia de estas necesidades se asocia con una mayor motivación por capacitarse y a largo plazo un mejor desempeño profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arco-Canoles O del CD, Suarez-Calle ZK, Arco-Canoles O del CD, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud* 2018;20:171-82. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>.
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Definiciones. ICN - International Council of Nurses 2020. <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones> (accedido 20 de marzo de 2022).
3. González IM, Izquierdo NV. Superación profesional del licenciado en Enfermería para la solución de problemas en su desempeño profesional pedagógico. *Revista Cubana de Educación Médica Superior* 2016;30.
4. Sariol EM, Ramos NT, Laza OU, Ramírez IM. El proceso de superación del profesional de enfermería para la atención al neonato crítico. *MEDISAN* 2018;22:1247.
5. Jeréz IEH, Laza OU. La superación del profesional de enfermería en cuidados intensivos obstétricos. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud* 2021;12:31-41.
6. Biernat C, Ramacciotti KI, Rayez F. La capacitación en salud pública en la Argentina entre 1900-1960. *História Unisinos* 2018;22:637-50.
7. Cadena Estrada JC, Olvera Arreola SS, Pérez López MT, Balseiro Almario CL, Matus Miranda R. Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. *Enfermería universitaria* 2012;9:15-24.
8. Barroso Romero Z, Colomer Barroso E. Las competencias: su importancia para la planificación de los programas de capacitación de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* 2007;24.

9. Hanna LM, Villadiego CM. La administración de enfermería en el área clínica y sus implicaciones en el cuidado. *Revista Colombiana de Enfermería* 2014;9:65-70. <https://doi.org/10.18270/rce.v9i9.565>.

10. Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid M del P, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* 2016;32:87-97.

11. Bautista-Rodríguez LM, Jiménez SJ, Meza JJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista Ciencia y Cuidado* 2012;9:64-70. <https://doi.org/10.22463/17949831.340>.

12. Valenzuela Salazar NL, Buentello Martínez CP, Gómez LA. Elaboración de un programa de capacitación basado en una detección de necesidades. Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila; 2017.

13. Chumpitaz Ipanaque JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, 2017.

14. Méndez Morales E. El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social* 2004;12:25-33.

15. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Rev Latino-Am Enfermagem* 2006;14:309-15. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000300002>.

16. Hernández-Muñoz A, García-Aguiluz K, Ponce-Gómez G, Bernal-Becerril ML, Rivas-Espinosa JG. Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social* 2007;15:125-8.

17. Ferreyra Chumpitaz J del C. Capacitación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada - Lima 2020 2021.

18. Alba-Leonel A, Salcedo-Álvarez RA, Zárate-Grajales RA, Francisco H-R. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. *Rev Enferm IMSS* 2008;16:155-60.

19. Hanco León PF. Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De Los Establecimientos Del Primer Nivel De Atención De Essalud Cusco. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, 2018.

20. Lima GJS, Cobos HGS, Fernández JAP, Vargas MEG, Carrasco FAE, Ibarra AMA. Validación de una estrategia de superación postgraduada para profesionales de enfermería que laboran en quirófanos. *Revista Cubana de Enfermería* 2018;34.

21. Garcia-Salas JM, Rodríguez-Día JL, Parcon-Bitanga M, Garcia-Salas JM, Rodríguez-Día JL, Parcon-Bitanga M. Formación de posgrados en Enfermería, una necesidad para Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Archivo Médico de Camagüey* 2019;23:617-27.

22. García AG, Sánchez M del PM, Carral AP, Villorejo JS, González SP. Modelo de competencias para la gestora enfermera. *Metas de enfermería* 2019;22:5-13.

23. Rivas Martínez Z, Abella García C, Amandy Polo Z, Jiménez Valdés VD. Educación avanzada en enfermería: Una necesidad para el desarrollo de la profesión. *Revista Cubana de Enfermería* 1999;15:72-8.

24. Estrada Masllorens JM. Estudio de la formación postgraduada en enfermería en Cataluña durante el período académico de 1989-1990 a 2009-2010: motivación, satisfacción e impacto profesional. Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona, 2014.

25. Llanes Betancourt C. La educación de post grado en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* 2008;24.

26. Granoble GJM, Martínez MAG, Orozco CLR, Hernández CAS, Toledo LBS, Malpica DMR. Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Revista Cubana de Enfermería* 2019;35.

27. González Sánchez A, Sánchez Silva AM, Junco Sánchez VL, Núñez León JA, Peña Veitía L, Govin Scull J de los Á, et al. Superación profesional del tutor en la carrera Enfermería para el mejoramiento de su desempeño. *Revista Médica Electrónica* 2018;40:1669-79.

28. Sariol EM, Ramos NT, Laza OU, Vera IV, Santana ML. La sistematización en el desempeño como eje dinamizador en el desarrollo de competencias profesionales específicas. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud* 2019;10:88-96.

## **FINANCIACIÓN**

El autor no recibió financiación para el desarrollo de la presente investigación.

## **CONFLICTO DE INTERESES**

El autor declara que no existe conflicto de intereses

## **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

*Conceptualización:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Curación de datos:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Análisis formal:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Adquisición de fondos:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Investigación:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Metodología:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Administración del proyecto:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Recursos:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Software:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Supervisión:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Validación:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Visualización:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Redacción - borrador original:* Hugo Ricardo Bartoncello.

*Redacción - revisión y edición:* Hugo Ricardo Bartoncello.