

XVIII Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería

Rosales Rondón, Isabel Yamila¹
Ríos Hernández, Yaquelin de la Caridad²
Benavides Treto, Ariagna³
Hernández Selema, Yaumara⁴

¹ Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos, Manzanillo, Cuba, iyrr@infomed.sld.cu

² Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos, Manzanillo, Cuba, yaquelinr@infomed.sld.cu

³ Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos, Manzanillo, Cuba, benavides@infomed.sld.cu

⁴ Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos, Manzanillo, Cuba, yhs@infomed.sld.cu

Resumen: **Introducción:** La formación continua es el proceso de aprendizaje que comienza al finalizar los estudios obligatorios para ejercer una profesión. **Objetivo:** describir la participación de los licenciados en enfermería en la superación continua. **Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo en áreas Ginecobstetricia y neonatología del hospital "Fe del Valle Ramos" de Manzanillo, en el año 2021. El universo quedó constituido por 273 licenciados en enfermería que dieron su consentimiento para participar, constituyendo la muestra. Se realizó a través de una encuesta y con la revisión de documentos, se recogieron las variables del estudio. Los datos fueron procesados con SPSS realizando análisis porcentual y los resultados se muestran en tablas. **Resultados:** predominaron los que tenían más de 11 años de graduados con un 81,8% en Ginecobstetricia y en neonatología con un 73,6%. El 44,0 % en Ginecobstetricia y el 37,7% en Neonatología realizaron de 1 a 3 cursos. El 61,4 % de Ginecobstetricia y 49,0% en Neonatología, respondió que es muy necesario por lo que se sienten satisfecho. De los 117 enfermeros que sólo habían recibido menos de tres cursos de postgrado, el 87% de Ginecobstetricia y el 85% de neonatología refirieron que no asistían por compromisos familiares y personales, seguidos del cansancio e incapacidad para concentrarse. **Conclusiones:** la superación posgraduada se ha incrementado de forma progresiva y contribuye al desempeño de excelencia de los profesionales, lo que garantiza una mejor calidad de las intervenciones de enfermería.

Palabras clave: educación de postgrado; superación profesional; educación continua

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, son muchos los descubrimientos y avances que se producen a nivel científico y tecnológico en el ámbito sanitario. De hecho, con el paso del tiempo, aparecen nuevas técnicas y se descubren nuevos conocimientos teóricos que aportan luz a la comprensión de las enfermedades. Como consecuencia, muchos otros quedan obsoletos, mientras se corre el riesgo de quedarse estancando¹.

La superación profesional constituye una vía de educación permanente para los recursos humanos que egresan de los centros de educación superior, y posibilitan la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades, básicas y especializadas, requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales.¹ Tiene carácter permanente y continuado porque todo graduado universitario al comenzar a aplicar los conocimientos adquiridos, comienza a necesitar algunos elementos que no recibió en la carrera o desea profundizarlos, o actualizarlos; a esto se agrega que en la actualidad los conocimientos se convierten en obsoletos con mucha rapidez, por lo que se considera una necesidad constante la superación de los profesionales.²

A nivel general, la formación continuada es el conjunto de programas y actividades de aprendizaje teórico-prácticos que se llevan a cabo tras una formación reglada obligatoria y que pueden extenderse a lo largo de toda la vida del profesional. Es una oportunidad para enriquecerse a nivel profesional, es decir, ayuda al profesional a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes ante el avance científico-tecnológico, de las demandas y necesidades sociales y del sistema sanitario.

La formación continua es el proceso de aprendizaje que comienza al finalizar los estudios obligatorios para ejercer una profesión, en este caso la enfermería. Su principal objetivo es actualizar y mejorar tus conocimientos, habilidades y aptitudes como enfermero.

En enfermería, este tipo de formación se ofrece desde diferentes organismos e instituciones, aunque principalmente suele distribuirse desde las universidades e instituciones de salud. La enfermería es hoy una profesión de primer orden en el sistema de salud universal, reconocida como protagonista principal en el cuidado y atención del paciente.

En Cuba, estas formas de superación permanente de los profesionales universitarios de enfermería asumen toda variante de superación profesional y formación académica diseñada a tal efecto, lo que ha permitido elevar el nivel de preparación y transitar hacia la consolidación de la enfermería como ciencia.⁴

Es evidente que la formación continuada aporta valor a la organización, aunque tampoco se puede obviar su coste, en ocasiones, bastante elevado. Por ello, los esfuerzos por establecer planes de formación adecuados y centrados en áreas estratégicas son tareas ineludibles; no se trata de formar por formar, sino establecer planes con cierto rigor, adaptados a las circunstancias, en especial económicas y, por supuesto, con un análisis previo en cuanto a las necesidades de los trabajadores y las materias en las que hay que formarles.⁵

Estas consideraciones comprometen a trabajar en función del mejoramiento continuo de la calidad como única vía que garantice un egresado con un elevado nivel de efectividad y eficiencia en sus competencias profesionales, que logre la total seguridad de los pacientes.⁶

La formación continua y el desarrollo profesional son elementos fundamentales para un enfermero profesional lo cual motivó la realización de este estudio con el objetivo de describir la participación de los enfermeros en la superación posgraduada en el Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos, en el año 2021.

II. MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo en áreas Ginecobstetricia, y neonatología del hospital "Fe del Valle Ramos" de Manzanillo, se realizó en el año 2021.

El universo de estudio quedó constituido por 273 licenciados en enfermería que trabajaban en las áreas seleccionadas y dieron su consentimiento para participar, constituyendo la muestra.

Criterios de inclusión: Voluntariedad de participar en el estudio, que fueran licenciados en enfermería.

Criterios de exclusión: los que no cumplieran con los criterios de inclusión.

Las variables estudiadas fueron: años de experiencia como licenciados y de trabajo en el área en que se desempeñaban en el momento del estudio, cantidad de cursos de postgrados que habían recibido durante los últimos cinco años, satisfacción con las ofertas de postgrado y barreras que pueden obstaculizar la participación en los cursos.

Para obtener información de las variables seleccionadas se aplicó una encuesta diseñada para tal efecto. Se contrastó la información ofrecida con los datos que aportaban sus currículos y con datos que constaban en el departamento docente y de enfermería del hospital.

Los métodos empíricos empleados fueron la encuesta aplicada a los profesionales y el análisis documental.

El procesamiento de la información se realizó utilizando el paquete de programas estadísticos SPSS versión 15.0. El análisis estadístico de los datos comprendió estudios de frecuencia y porcentaje, los cuales son presentados en tablas de contingencias. La distribución de frecuencia a las variables se realizó con métodos estadísticos descriptivos.

Se tuvieron en cuenta los aspectos éticos al obtener el consentimiento informado de los enfermeros incluidos en el estudio y del comité de ética de investigación de la institución.

III. RESULTADOS

Al describir la relación entre las áreas de trabajo y los años de experiencia como licenciados, tabla 1, se pudo apreciar que predominaron los que tenían más de 11 años de graduados con 180 para un 81,8% en el área de Ginecobstetricia y en el área de neonatología con 39 para un 73,6%.

Tabla 1 Distribución de enfermeros según años de trabajo y experiencia. Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos. 2021.

Áreas de trabajo	Años de experiencia						Total	
	1 a 5		6 a 10		11 o más			
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Ginecobstetricia	6	2,7	34	15,5	180	81,8	220	100
Neonatología	0	0	14	26.4	39	73,6	53	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 2 al identificar la cantidad de talleres o cursos de postgrados recibidos durante los últimos cinco años por los profesionales estudiados se pudo constatar que el 44,0 % en Ginecobstetricia y el 37,7% en Neonatología realizaron de 1 a 3 formas de superación posgraduada. El 40,0% en Ginecobste-

tricia y el 35,8% en Neonatología han recibido entre 4 a 6 y el 16,0% en Ginecobstetricia y el 26,5 % en Neonatología han recibido más de 7.

Tabla 2 Distribución de enfermeros según postgrado recibidos y áreas de trabajo. Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos. 2021.

Áreas de trabajo	Número de postgrado recibidos						Total	
	1 a 3		4 a 6		7 o más			
	Nro	%	Nro	%	Nro	%	Nro	%
Ginecobstetricia	97	44,0	88	40,0	35	16,0	220	100
Neonatología	20	37,7	19	35,8	14	26,5	53	100

Fuente: Base de datos

Al recoger los criterios sobre si consideran necesario la superación posgraduada y su satisfacción, el 61,4 % en el área de Ginecobstetricia y 49,0% en Neonatología, respondió que muy necesario por lo que se sienten satisfecho, aseguró que la superación contribuye a la excelencia en los servicios. El 14,5% y 22,7% respectivamente se encontraban insatisfechos. Se debe destacar que los que respondieron de forma negativa coinciden con los que llevan menos años de graduados y que no han participado en ninguna forma de postgrado. Los profesionales estudiados del área de Ginecobstetricia a fueron los que incidieron más en este criterio.

Tabla 3 Distribución de enfermeros según satisfacción y áreas de trabajo. Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos. 2021.

Áreas de trabajo	Satisfacción						Total	
	Satisfecho		Poco satisfecho		Insatisfecho			
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Ginecobstetricia	135	61.4	53	24.1	32	14.5	220	100
Neonatología	26	49.0	15	28.3	12	22.7	53	100

Fuente: Base de datos

Al describir las barreras por las cuales no se superaban continuamente de los 117 enfermeros que sólo habían recibido menos de tres cursos de postgrado, el 87% del área de Ginecobstetricia y el 85% de neonatología refirieron que no asistían por compromisos familiares y personales, 72 (74,2%) en Ginecobstetricia y 20 (100%) por cansancio e incapacidad para concentrarse después del trabajo, 65 (67%) en Ginecobstetricia y 19 (95%) por horarios intempestivos y en menor cuantía estaban la falta de interés, de tiempo y la escasez de personal.

Tabla 4 Distribución de enfermeros según barreras y áreas de trabajo. Hospital Ginecobstétrico Fe del Valle Ramos. 2021.

	Ginecobstetricia		Neonatología	
Barreras	Nro.	%	Nro.	%
Falta de tiempo	42	43,3	13	65
Escasez de personal	17	17,5	9	45
Horarios intempestivos	65	67	19	95
Cansancio/incapacidad para concentrarse después del trabajo	72	74,2	20	100

Compromisos familiares/personales	87	89,6	17	85
Falta de interés	27	27,8	11	55

Fuente: Base de datos

DISCUSIÓN

El hecho de contar con un grupo mayoritario de profesionales con más de 11 años de graduados, obliga a ver la superación continua como algo imprescindible para estos trabajadores.

No obstante, lo importante que resultan los años de experiencia, estos deben ir acompañados de una actualización sistemática de los conocimientos. Para una adecuada gestión del cuidado, es necesario que los profesionales de enfermería se encuentren actualizados en el conocimiento del contexto, la calidad del cuidado y los procedimientos.

No se puede pasar por alto que un grupo importante de profesionales refiera haber participado en menos formas de superación posgraduada, lo que se debe tener en cuenta para trazar estrategias personalizadas y un mayor control de la superación de cada profesional. También se pudo conocer que la superación que se recibió estaba en correspondencia con el desempeño que realizaban, por lo que sin restar la importancia de las propuestas que tienen como objetivo la formación general integral de los individuos es fundamental que se busque la forma de vincular a los enfermeros en formas de postgrado que contribuyan a la actualización permanente de los temas relacionados con su desempeño diario.

Las tendencias actuales en la capacitación y perfeccionamiento del capital humano en enfermería están fundamentadas en la preparación de profesionales en correspondencia con los perfiles y las áreas específicas de trabajo para el logro de habilidades específicas y cuidados encaminados a promover la rápida recuperación de la salud y, por tanto, la satisfacción de los pacientes y familiares.⁶

Es importante tomar en cuenta los criterios de los profesionales sobre las ofertas de postgrado que reciben, ya que es la mejor forma de mejorarla y así satisfacer las necesidades de aprendizaje. Se pueden superar de manera inmediata los problemas subjetivos y trabajar en el resto para lograr una superación posgraduada adecuada.

No se puede olvidar que los profesionales requieren una formación a lo largo de la vida, por lo que el departamento docente del hospital conjuntamente con el departamento de enfermería y el departamento de postgrado de la universidad de ciencias médicas deben trabajar de forma unida para perfeccionar la estrategia de trabajo encaminada a este fin a través de la identificación de las necesidades de aprendizaje, de ahí que anualmente se realizan los planes de superación profesional.

La opinión afirmativa de la gran mayoría acerca de lo necesario que resulta la superación posgraduada y de que esta contribuye a la excelencia en los servicios motiva a continuar buscando formas y métodos más adecuados para llevar esta tarea a todos los enfermeros y a inferir que influyen en los logros que ostenta este hospital.

El sistema de salud cubano ha tenido grandes transformaciones en función de la calidad de la asistencia que se brinda a la población. Los profesionales de enfermería enfrentan la necesidad de responder a estos cambios y demandas, dados por: atención oportuna, personalizada, humanizada, continua y eficiente, de acuerdo con estándares definidos para una práctica profesional competente y responsable.¹¹

Resulta prudente resaltar que los cuatro pilares de la calidad del capital humano en el sector salud son la acreditación, la evaluación de la competencia y el desempeño, la formación basada en competencias y los créditos académicos, los cuales tienen como puntos comunes de referencia las competencias profesionales.¹⁰

Mientras que un estudio realizado en el servicio de cirugía ginecológica del hospital gineco-obstétrico de Santiago de Cuba durante el segundo trimestre del 2010 consideró que la calidad de la atención brindada en el mencionado servicio fue adecuada, afirmando que estos resultados están relacionados al nivel científico que va alcanzando el personal de enfermería y al interés que tienen en ganar calidad y excelencia en la labor que realizan.⁹

Resulta imposible considerar que en los logros obtenidos por el hospital durante sus años de servicio no juegue un papel primordial la participación de los profesionales de enfermería, y mientras más preparados y actualizados estén, mayor resultará su aporte, tanto en los nuevos servicios introducidos como en los tradicionales. La calidad en la atención de enfermería es un concepto complejo que comprende la asistencia acorde con el avance de la ciencia, a fin de realizar cuidados que satisfagan las necesidades de cada uno de los pacientes y asegurar su continuidad. Los servicios de enfermería tienen como misión prestar atención de salud a los individuos, familias y comunidades, en todas las etapas del ciclo vital y en los diferentes aspectos de prevención de enfermedades, promoción de la salud, recuperación y rehabilitación, con un enfoque holístico e interdisciplinario a fin de contribuir a un mayor bienestar de la población en sus procesos de desarrollo.

Desafortunadamente, varias barreras, tanto reales como percibidas, pueden obstaculizar la participación de los enfermeros en la formación continua y el desarrollo profesional. Los enfermeros docentes tienen el reto de cambiar las percepciones del personal para que vean la formación continua y el desarrollo profesional desde una perspectiva más positiva.

Una de las mayores barreras para aprender en el hospital es la falta de tiempo. Si bien el tiempo de educación garantizado es incalculable, no es realista pensar que siempre estará a disposición del personal. Otras barreras para la formación continua y el desarrollo profesional son la escasez de personal, horarios intempestivos, cansancio/incapacidad para concentrarse después del trabajo, compromisos familiares/personales, falta de interés en los temas.

Otro desafío es el esfuerzo y el tiempo necesarios para actualizar continuamente la información. Crear y analizar evaluaciones de necesidades y actualizar los recursos son actividades que consumen mucho tiempo. El personal puede tener preferencias de aprendizaje basadas en diferencias generacionales. Además, algunas tecnologías más nuevas, como la computación, el aprendizaje electrónico, la informática móvil, quizá no sean familiares para los enfermeros o no lo utilizan para esta actualización.

El entorno de aprendizaje en sí puede afectar al desarrollo y la formación de los enfermeros. En una cultura que apoya y valora el aprendizaje, la formación continua es una prioridad. Esto es indispensable porque, sin un entorno de aprendizaje favorable, es difícil para los enfermeros crecer y desarrollarse profesionalmente. Factores como la capacidad autodirigida, el sentido de responsabilidad, la motivación para aprender y las oportunidades de formación influyen en el aprendizaje.¹²

IV. CONCLUSIONES

Predominaron los que tenían más de 11 años de experiencia, que han recibido de 1 a 3 cursos de posgrado, se sienten satisfechos con la oferta de cursos y las barreras por las cuales no se superan es por los compromisos familiares y personales, por cansancio e incapacidad para concentrarse después del trabajo y por horarios intempestivos por lo que hace necesaria la preparación continúa de forma especializada de los profesionales de enfermería en la institución, lo que garantiza una mejor calidad de las intervenciones de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Educación Superior. Resolución 132/04. Reglamento de Postgrado de la República de Cuba. La Habana: Ministerio de Educación Superior; 2004.
2. Morles V, Añorga MJ, Giannetto G, Martín SE, Navarro D, Valarino E, et al. Postgrado y desarrollo en América Latina. 2011 [citado 25 nov 2021]. Disponible en: <http://www.postgrado.ucv.ve/biblioteca/archivos/lib4.pdf>
3. Agramonte del Sol A, Farres Vázquez R, Vento Iznaga FE, Mederos Dueñas M, Pallasá Cádiz JL, Batista Planas VP. Consideraciones sobre la educación de posgrado en Enfermería. *Rev Cubana Enfermer.* 2011 [citado 25 nov 2021]; 27(4): [aprox. 8 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000400003
4. Agramonte del Sol, Farres Vázquez R, Vento Iznaga FE. Reflexiones necesarias para aplicar los principios de la enseñanza en la educación de postgrado en Enfermería. *Rev Cubana Enfermer.* 2012 [citado 25 nov 2021]; 28(1): [aprox. 11 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192012000100003
5. Sanz Ortiz J. Formación continuada: encrucijada difícil (Editorial). *Med Clin (Barc)* 1998; 111:496-498.
6. Caballero Báez JA. Reconocimiento de la calidad en los procesos en Enfermería como estímulo a los históricos resultados y esfuerzos. *Rev Cubana Enfermer* 2011 [citado 25 nov 2021]; 27(2): [aprox. 8 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000200002&nrm=iso
7. González Pérez A, Villazón Castro N, Almira Bello K, Cowley Noble A, Mugarra Romero CG. Gestión de cuidados con calidad desde la formación del profesional de Enfermería. *Rev Cubana Enfermer.* 2011 [citado 25 nov 2021]; 27(4): [aprox. 6 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-3192011000400009
8. Ramos Domínguez BN. Control de calidad de la atención de salud. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2011.
9. Roque González R, Barrios Osuna I, Fernández Zulueta A, Faife Faire B, Torres Peña R, López Milhet AB. Propuesta de una guía de autoevaluación para programas de posgrado. *Rev Cubana Cir.* 2010 [citado 25 nov 2021]; 49(1): [aprox. 5 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74932010000100013&lng=es&nrm=iso
10. Ortiz García M, Cires Reyes E. Diseño curricular por competencias. Aplicación al macrocurrículo. EDUMECENTRO. 2012 [citado 25 nov 2021]; 4(1): [aprox. 6 p.]. Disponible en: <http://www.edumecentro.sld.cu/pag/Vol4 %281 %29/orimarta.html>
11. Morando Flores D, Pérez Reina M, Pantoja Fonseca Y, Corcho Fusté O, Hernández Salazar R. Calidad de la atención de enfermería a pacientes ingresadas en un Servicio de Cirugía Ginecológica. *MEDISAN.* 2013 [citado 25 nov 2021]; 17(4): [aprox. 7 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192013000400010&nrm=iso
12. J Contin Educ Nurs., 41 (2010), pp. 441-447 [citado 25 nov 2021]; 17(4) <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20100601-05> | Medline.