



Los intereses para desarrollar competencias laborales en enfermeras del Hospital General de Subzona No.30 con Medicina Familiar de Guamúchil, Sinaloa

López Ortega Agueda

sub_agueda@hotmail.com

Nolasco Valdez Rosario Margarita

maggi_429@hotmail.com

Universidad Autónoma de Sinaloa

RESUMEN

Este escrito reporta una exploración sobre los intereses temáticos para fines de capacitación que muestra el personal de enfermería del Hospital General de Subzona No. 30 en Guamúchil, Sinaloa. Se aplicó un instrumento tipo encuesta a 61 enfermeras. Los resultados permitieron detectar el interés de los encuestados sobre 128 temas, mismos que se categorizaron en los rubros de competencias prácticas, competencias teóricas y competencias actitudinales. Los datos pueden servir de base para decidir la planeación de actividades del programa de educación continua para el personal del hospital.

Palabras clave:Competencias, educación continua.





INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería necesita contar con una formación acorde a las necesidades de los usuarios de los servicios de salud, para poder actuar con las competencias laborales que la sociedad le exige, por lo cual es importante que se les capacite y se les estimule en su interés para mantenerse actualizados. La educación continua es una alternativa curricular que coadyuva a lograr la actualización de los profesionales. Hoy en día se requiere que las enfermeras desarrollen competencias para brindar una atención con calidad y calidez a los pacientes.

A través de la implementación del programa de educación continua se establece la conceptualización de la educación en salud otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social y a su vez permite la planeación, desarrollo, evaluación y regulación de los procesos de formación y educación continua del personal que otorga prestaciones medicas, de igual manera impulsa el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para promover la eficiencia y ampliar la cobertura de los procesos de formación y educación del personal de salud.

Es importante identificar fortalezas y debilidades en escenarios naturales ante expresiones reales de los actores que están involucrados en prioridades que se alejan de las necesidades institucionales establecidos en el programa de educación continua, con el propósito de establecer estrategias que permitan mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito laboral, traduciéndose en la satisfacción en el prestador de servicio en la mejora continua y de calidad en los servicios de enfermería otorgados al derechohabiente.





PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación continua generalmente va dirigida al personal que labora, la cual tiene como propósito mantener actualizado al personal de salud, preservando y mejorando la competencia y actitudes del mismo una vez que ha concluido su instrucción formal; la capacitación y actualización deben ser congruentes con las necesidades e intereses individuales, institucionales y sociales, de igual manera en lo concerniente a los avances científicos y tecnológicos dados en un momento histórico a través de acciones que demanda su perfil profesional.

Todo programa en cualquiera de las diversas modalidades educativas para la capacitación y adiestramiento en el trabajo del personal de salud, debe tener origen en las necesidades e intereses de capacitación expresadas por el propio trabajador, surgidas y detectadas en el ejercicio de la operación, así como las manifestaciones del propio trabajador, mismas que deben ser congruentes con las de su unidad de adscripción conforme un diagnóstico de salud, que identifique debilidades durante la evaluación y supervisión de los procesos de asesoría en la atención de enfermería, de igual modo debe de dar respuesta a las quejas o sugerencias que los derechohabientes realicen en la dirección de la unidad en relación a las diferentes técnicas profesionales de los integrantes de un área, módulo, servicio o departamento.

En lo que compete al Hospital General de Subzona No. 30 de Guamúchil, Sinaloa, se ha observado poca respuesta del personal de enfermería ante la oferta educativa de programas de capacitación, actualización y formación promovidos por la delegación, lo que deja en claro la poca motivación para adentrarse en la “espiral del conocimiento” cerrándose así la brecha de nuevos aprendizajes en el sendero de las competencias laborales en este mundo globalizado.





INTERROGANTE

En función de lo anterior surge el cuestionamiento ¿Cuáles son los intereses de las enfermeras de este hospital para capacitarse y desarrollar sus competencias?

MARCO CONCEPTUAL

La educación continua, se sustenta en la concepción de adulto, conocimiento y aprendizaje, en donde se considera que el adulto con la edad sufre cierta declinación en sus funciones orgánicas e intelectuales más no significa imposibilidad de aprender cosas nuevas y de efectuar cambios con su comportamiento, ya que en él influyen factores tales como motivación, status social, nivel educacional y profesional que determinan el aprendizaje, más que la edad por sí misma, sin embargo el factor fundamental que interviene en el aprendizaje del adulto es la práctica cotidiana en una búsqueda constante del conocimiento a través del análisis, síntesis, argumentación y retroalimentación de su práctica, bajo la concepción de que el conocimiento es un proceso dialéctico, inacabado y continuo de una realidad total en donde el individuo o los individuos a través de una confrontación teórico-práctica se involucran para conocer y analizar su realidad, para transformarse a sí mismos, tal confrontación la experimenta el individuo por medio del aprendizaje, proceso inacabado y dialéctico en donde el movimiento que recorre el sujeto al aprender no es lineal, sino conlleva crisis paralizaciones, retrocesos y resistencias al cambio, crisis que surgen no por la mayor o menor complejidad del objeto de conocimiento sino por las características del sujeto en proceso de aprendizaje (Rodríguez 1995).





Frederick Herzberg encontró que los factores motivadores del trabajo incluían éxito, crecimiento, responsabilidad, avance, reconocimiento y el trabajo en sí mismo. De acuerdo con Herzberg, si las personas están satisfechas con su trabajo y reciben retroalimentación positiva, desarrollan capacidades y mejoran su rendimiento, Herzberg mantiene que los empleados pueden ser motivados si se les proporciona un trabajo que suponga un reto y en el que puedan asumir responsabilidades. (Ann: 102)

La motivación puede ayudarnos a alcanzar objetivos al esforzarnos por cumplir una norma de excelencia, alinear nuestros objetivos personales con los del grupo y la organización, aprovechar las oportunidades y mantener una actitud positiva respecto a la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos. Si hay algo que ya no esté en duda en el mundo de la empresa es que el rendimiento depende más de la motivación que de la aptitud. O mejor dicho-puesto que el concepto de “motivación” recibe varias definiciones depende más de la actitud que de la aptitud.(Ann:109)

Con esto no queremos decir que “motivación” y “actitud” sean sinónimos ya que precisamente las diferencias entre ambos irán apareciendo según revisemos las importantes diferencias entre autores a la hora de definir la “motivación”. (Motivación de personal: 1)

La palabra interés se origina en el vocablo latino “*interesse*”, de inter (entre) y “ese” (ser) y significa lo que se halla entre las personas interesándolas o haciendo que les importe que incline su ánimo o voluntad hacia ella. Así algo despierta el interés de las personas cuando les puede causar un beneficio, un perjuicio, un peligro, un placer, una curiosidad, un aprendizaje, o algún rédito. De lo que provoca el interés se dice que es algo interesante. Una película, un discurso, un libro, son de interés si toca temas de actualidad o que puedan influir en la vida individual o social. El interés despierta la motivación. Pueden ser interés económicos, intelectuales, éticos, estéticos, entre otros. En este trabajo es más





pertinente el interés intelectual, específicamente relacionado con el ámbito de la preparación para el trabajo.

OBJETIVO

Conocer los intereses del personal de enfermería para capacitarse y desarrollar sus competencias laborales que permitan mejorar la calidad del servicio que ofrecen a los derechohabientes del Hospital General de Subzona No. 30 de Guamúchil, Sinaloa.

HIPÓTESIS

Las enfermeras del Hospital General de Subzona No. 30 de Guamúchil, Sinaloa, no muestran interés para continuar en procesos de capacitación que mejoren el desarrollo de sus competencias laborales.

METODOLOGÍA

El contexto donde se llevó a cabo la investigación del programa de educación continua fue en la ciudad de Guamúchil, Sinaloa cabecera municipal de Salvador Alvarado, donde se ubica el Hospital General de Subzona No. 30 con Medicina Familiar con domicilio en boulevard Antonio Rosales y Emiliano Zapata, colonia José María Morelos y Pavón, el cual pertenece al Instituto Mexicano del Seguro Social delegación Sinaloa.

El total de la población del personal de enfermería del HGSZ No.30 de Guamúchil, Sinaloa corresponde a 104 enfermeras de base. Se excluyó a toda aquella enfermera que durante la aplicación del Formato de Capacitación Continua

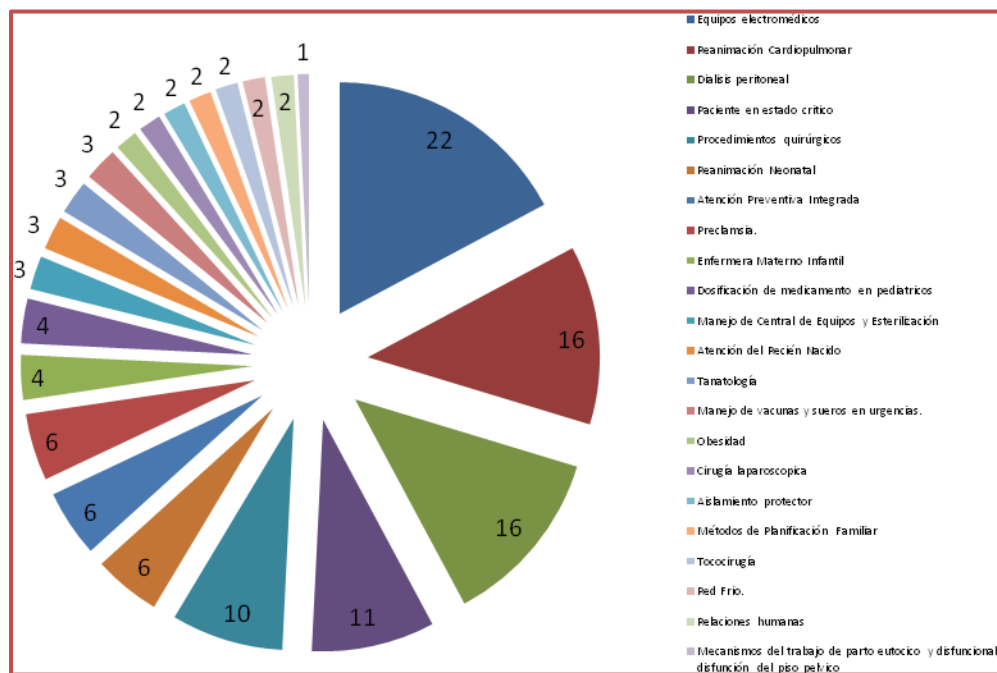


en el Trabajo C.C.T-1/91 no se encontraba laborando ya sea por vacaciones, incapacidad, permiso o falta.

La encuesta se realizó del 21 al 27 de febrero del 2011, donde participaron cada uno de los subjefes de enfermería responsables en cada turno quienes fueron los encargados de entregar a cada una de las enfermeras la forma CCT-1/91 y de igual manera recoger cada uno de los formatos una vez llenos por el personal de enfermería para su procesamiento posterior. De las cuales 61 fueron llenadas por el personal, 14 quedaron sin llenar, 17 se encontraban de vacaciones, 2 incapacitadas por maternidad, 2 incapacitadas por enfermedad general y 8 plazas vacantes.

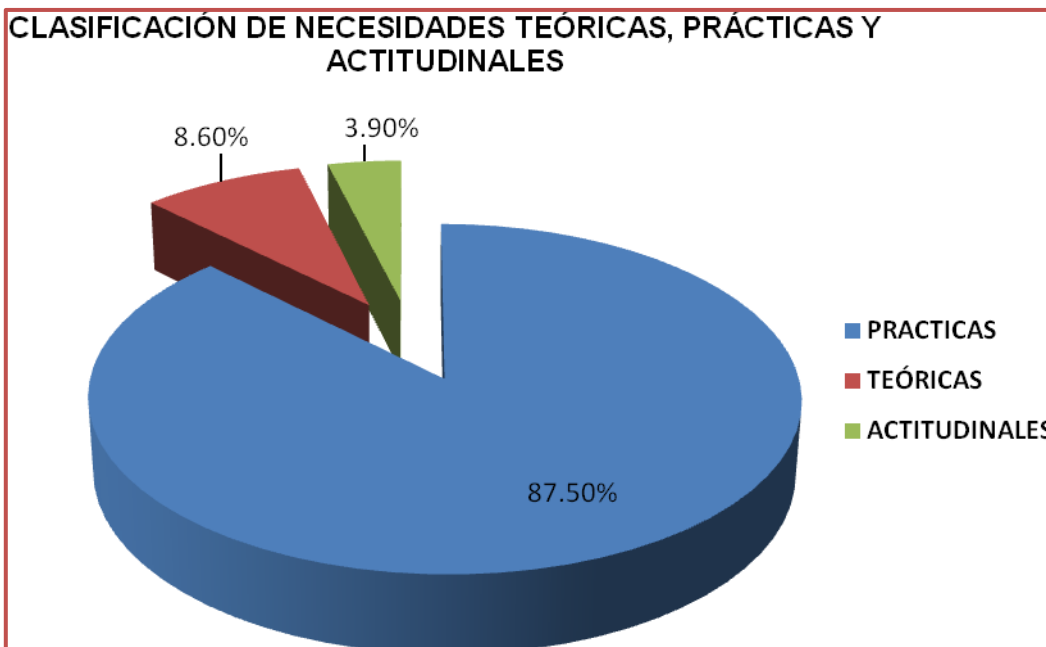
RESULTADOS Y CONCLUSIONES

INTERESES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA



FUENTE: Cédula de detección de necesidades.





FUENTE: Cédula de detección de necesidades.

Educación en salud es la actividad encaminada a dar respuesta a las necesidades de capacitación y actualización del personal de enfermería, a través de las actividades básicas de educación continua para lo que se sigue todo un proceso que permite la realización y programación de las distintas modalidades como pueden ser: curso monográfico, adiestramiento en servicio, sesiones departamentales, sesiones bibliográficas. Por lo que es indispensable establecer un diagnóstico de necesidades.

Una vez realizada la encuesta de necesidades de capacitación en el personal de enfermería, se obtuvo como resultado 128 temas en lo que manifiestan interés para capacitarse.

En 61 encuestas aplicadas al personal de enfermería en la cual tuvieron oportunidad de solicitar capacitación en la competencia o competencias que ellas consideran su debilidad para alcanzar un buen desempeño laboral en las diferentes áreas, tales como hospital y medicina familiar, misma que tiene como



29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



resultado lo siguiente: al clasificar las necesidades de capacitación del personal de enfermería se realizó acorde al desarrollo de las áreas del conocimiento como es el desarrollar competencias prácticas, teóricas y actitudinales.

Observándose que prevalecen las necesidades de capacitación práctica con el 87% y en la escala de mayor prevalencia el manejo de aparatos electromédicos, lo que nos habla de que el personal no es el de reciente ingreso a la institución; por lo que solicita capacitación en el uso de las tecnologías circunstancia que le genera inquietud para alcanzar un buen desempeño con las innovaciones tecnológicas.

En segundo lugar es la reanimación cardiopulmonar procedimiento que requiere de habilidades y destrezas en cualquier momento por el personal de enfermería, ya que se da la rotación del personal a través de las áreas de hospital, urgencias, quirófano, etc.

Otra de las solicitadas por el personal es la diálisis peritoneal, procedimiento realizado en el hospital, siendo de gran demanda por los usuarios, por ende el personal requiere contar con habilidades y destrezas a fin de dar respuesta a la demanda de los derechohabientes.

Conforme a la clasificación comprendida sobre consideraciones teóricas es muy poca la demanda y va encaminada principalmente a la salud pública y la salud reproductiva rubros poco considerados en el ámbito hospitalario; pero únicamente en estos temas sólo once personas se interesaron.

Tomando en consideración el aspecto actitudinal se encontró que únicamente solicitaron tres personas tanatología y dos relaciones humanas, lo que nos lleva a la conclusión de que el personal desde su punto de vista no requiere desarrollar competencias relacionadas con la actitud o no tiene problemas con sus actitudes.



De todo lo anterior se puede concluir que las necesidades de capacitación tienden a la fragmentación de la persona en el ámbito laboral y no al desarrollo holístico con que debe contar el personal de enfermería para su desempeño en el cuidado enfermero, la satisfacción del derechohabiente, traduciéndose en atención con calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- IMSS. (2008) Norma que establece las disposiciones generales de la educación en salud y sus procesos en el Instituto Mexicano del Seguro Social. México.
- IMSS. (2010) Procedimiento de educación continua y capacitación en el trabajo del personal para la atención de la salud. México
- <http://edumed.imss.gob.mx/edumed/pagEnferMision.html>.18/04/2011.
- RODRÍGUEZ, J. Sofía, (1995) “Educación continua en enfermería” en Revista Desarrollo Científico en Enfermería, México, Vol. 3, No.10, pp. 126-127.
- Guía de gestión y dirección de enfermería, octava edición, Ann MarrinerTomey, pág. 102.
- <http://motivacionlaboral.galeon.com/teorias.htm>
- Motivación de personal, editorial vértice, pág. 1. Véase:http://books.google.es/books?id=WBCsyLeFqykC&pg=PA1&dq=concepto+motivacion&hl=es&ei=lwoGTs7_OuPliAK1_snSDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDwQ6AEwAg#
- <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/interes>

