



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

El rol de la capacitación continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en hospitales pediátricos.

AUTOR:

Calderón Galeas Luis Alberto

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Licenciado en Enfermería Luis Alberto Calderón Galeas** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 03 días del mes de julio del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Luis Alberto Calderón Galeas**

DECLARO QUE:

El documento **El Rol de la Capacitación Continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en Hospitales Pediátricos** previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 03 días del mes de julio del año 2024

Luis Alberto Calderón Galeas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, Luis Alberto Calderón Galeas

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **El Rol de la Capacitación Continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en Hospitales Pediátricos** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 03 días del mes de julio del año 2024

EL AUTOR

Luis Alberto Calderón Galeas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Segunda Revisión ensayo de tesis Lic Luis Calderon

< 1%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Segunda Revisión ensayo de tesis Lic Luis Calderon.docx ID del documento: 59f4a25634805f81d327370dc823bd132a82177c Tamaño del documento original: 680,68 kB	Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo Fecha de depósito: 6/6/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 6/6/2024	Número de palabras: 6066 Número de caracteres: 42.312
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	REVISION DE ENSAYO GENESIS PINELA.doc REVISION DE ENSAYO GENES... #8959c7 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 23 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (554 palabras)
2	201.159.223.180 http://201.159.223.180/bitstream/v3317/21466/1/IT-UCSG-POS-MSSGL-4.pdf 17 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (469 palabras)
3	Lcdas Velez y Ferrer - Ensayo Rev ACP.docx Lcdas Velez y Ferrer - Ensay... #a38446 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 17 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (401 palabras)
4	Ensayo - Franklin Satama.pdf Ensayo - Franklin Satama #6064d5 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 17 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (378 palabras)

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi agradecimiento en primer lugar a Dios por inspirarme y guiarme siempre en mi vida y tomar las decisiones correctas.

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por permitir realizar esta maestría ajustándose a las necesidades y problemáticas de cada estudiante, a cada uno de los destacables docentes por compartir su conocimiento en las diferentes materias.

De igual manera no hubiera sido posible este trabajo sin la ayuda de mi esposa en todo momento, gracias por ser mi apoyo incondicional en las buenas y las malas más en los momentos difíciles y de caos, brindándome siempre sus palabras de ánimo y aliento acompañándome en las clases luego de mis veladas de trabajo confiando en mis capacidades.

Al igual les doy las gracias a mis hijos por el sacrificio de esperar los momentos adecuados para compartir con ellos sabiendo entender el ejemplo a ellos brindados de parte mía de superación sé que el tiempo que pasa no regresa, pero es por un mejor porvenir y un camino trazado para que sigan ellos, como siempre les digo el ejemplo se refleja con hechos y mis consejos para ellos es que sean mejor o superior a mí.

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago De Guayaquil por permitir realizar esta maestría ajustándose a las necesidades y problemáticas de cada estudiante, a cada uno de los destacables docentes por compartir su conocimiento en las diferentes materias.

Finalmente agradezco a mis compañeros por brindarme su amistad en este periodo de formación y compartir momentos agradable llenos de respeto y tolerancia.



Luis Alberto Calderón Galeas

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haber permitido cumplir con una meta trazada en mi vida personal y profesional a pesar de todas las circunstancias vividas y los obstáculos y contratiempos durante e este periodo de aprendizaje fueron varios momentos que quise dejar todo y retirarme mire al cielo y le clame a Dios que me diez las fuerzas necesarias para continuar y así culminar con éxitos esta maestría.

También dedico a mi esposa porque estuvo junto a mí en cada clase sacrificando su tiempo y dejando aplazadas muchas cosas importantes para ella y por luchar siempre juntos en todo momento, y finalmente a mis hijos por ser mi fuente de inspiración y mi motor que me impulsan cada día a seguir y no rendirme.

A handwritten signature in black ink, reading "Luis Alberto Calderón Galeas". The signature is written in a cursive style with a long horizontal line extending to the right.

Luis Alberto Calderón Galeas

Introducción

La capacitación continua es una herramienta de gestión que tiene el propósito de potenciar los conocimientos de los trabajadores de las empresas e instituciones públicas y privadas. Para que, a su vez, puedan fortalecer sus habilidades y competencias en el puesto de trabajo, generando, además, mayor satisfacción laboral. Por consiguiente, incrementando el compromiso que los empleados mantienen con la organización (Marine y Pazetto, 2023).

Los cuidados críticos, por su parte, se refieren al conjunto de actuaciones que realizan los profesionales de enfermería, durante la atención a personas que tienen enfermedades con alguna severidad. Por las cuales, inclusive, pueden poner en riesgo la continuidad de su vida o también, causar complicaciones a los usuarios afectados, en caso no se realicen en el tiempo oportuno y con la precisión necesaria (Sobral y Souza, 2022).

En el contexto mundial, Rubio et al. (2020) se refiere a que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda a los sistemas de salud a planificar, ejecutar y evaluar constantemente la actualización de conocimientos de los profesionales sanitarios que, trabajan en las áreas críticas hospitalarias, porque estas secciones ha recibido la influencia de la acelerada evolución de la tecnología y necesitan de personal con altos niveles de dominio en el manejo de estos dispositivos, para asegurar la estabilidad del paciente pediátrico crítico.

Además, Castañola et al. (2020) enfatizó en el vínculo existente entre la capacitación continua y el rendimiento del personal enfermero responsable por proporcionar los cuidados críticos, debido a que, si no se ponen en marcha programas de actualización de conocimientos eficientes, puede impactar en un bajo dominio en el manejo de dispositivos tecnológicos y en la puesta en práctica de los protocolos y procesos enfermeros, cuyas limitaciones y/o errores, pueden tener una repercusión negativa en la salud y vida de los niños en estado crítico.

Significa ello que, los cuidados críticos deben ejecutarse, de conformidad con los principios de humanización en la atención sanitaria, donde el paciente pediátrico grave sea considerado un ser humano, al que se debe dignificar su calidad de vida, más aún, por

ser considerado legalmente como un grupo prioritario, al igual que a sus familiares, por lo que, la interrelación entre enfermeros y usuarios debe ser eficiente y los programas de actualización de conocimientos, también deben influenciar un incremento del rendimiento, en este sentido (Monedero y Navia, 2020).

Estos párrafos antecedentes permiten identificar adecuadamente el problema que reviste la indisponibilidad de contar con planes de actualización de conocimientos para los profesionales de enfermería, por la influencia negativa que pueden tener en su rendimiento, con repercusiones en el desmejoramiento de la estabilidad en la condición de salud de los pacientes pediátricos críticos.

Entonces, se puede observar la importancia del presente artículo, el cual pretende establecer la conexión existente entre la capacitación continua y el fortalecimiento del rendimiento del personal enfermero que proporcionan los cuidados a los pacientes críticos, en procura del bienestar biopsicosocial y espiritual de estas personas y de sus familiares, quienes también forman parte los usuarios con quienes se deben interrelacionar los profesionales de enfermería. Además, que, a través del rendimiento laboral, se direcciona al accionar de las instituciones hospitalarias del sector público, tienen gran amplitud en sus dimensiones, porque con las evaluaciones de esta variable, es posible focalizar la toma de decisiones, para que los resultados esperados se puedan optimizar.

Metodología

Por otra parte, es necesario mencionar que, la metodología del presente trabajo investigativo es de revisión bibliográfica, documental, diseño no experimental, con algunos rasgos cuantitativos y descriptivos, porque además de basarse en la información proveniente de artículos científicos y de revisión, también, se ha utilizado los registros de las áreas críticas hospitalarias, sobre las dos variables en estudio.

Es decir que, se solicitó a los directivos del hospital en estudio, que proporcionen los registros hospitalarios sobre la capacitación continua y el rendimiento de los profesionales de enfermería del área de emergencia hospitalaria, los cuales fueron los instrumentos investigativos, así como la observación indirecta la técnica de investigación empleada, con un universo de 12 registros del año 2023, uno por cada mes.

Objetivos

Es necesario destacar que, el presente ensayo tiene como objetivo principal, describir el rol de la capacitación continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en hospitales pediátricos, para lo cual, se trabajó en los siguientes objetivos específicos: identificar los principales criterios teóricos sobre la capacitación continua sobre los cuidados críticos a pacientes pediátricos, destacar las opiniones acerca del rendimiento de los profesionales de enfermería en la ejecución de los cuidados críticos en hospitales pediátricos, y, definir la capacitación continua en el rendimiento de estos profesionales de enfermería.

Cuerpo

La capacitación es un proceso complejo, en el cual, participan directores, instructores, aprendices, recursos tecnológicos, materiales, infraestructura, según Fortuna et al. (2023), cuyo propósito en el ámbito laboral, consiste en potenciar los conocimientos y destrezas de los empleados, sobre un tema específico, en donde es necesaria la actualización del personal, para satisfacer sus expectativas, proporcionar mayor satisfacción y motivación en los procesos productivos o de servicio, con un impacto significativo en el desarrollo de las competencias y el rendimiento laboral, a favor del propio progreso de los trabajadores y de la propia organización empresarial.

Mientras tanto, Aceval y Ramírez (2022), conciben la capacitación continua como un mecanismo de gran interés para actualizar las competencias de los empleados, al transmitirle los conocimientos significativos a los aprendices, por medio de un instructor con experticia en un área específica, para que los trabajadores puedan tener mayor seguridad en la ejecución de procesos complejos incluidos en su práctica profesional, los cuales pueden simplificarse paulatinamente.

Entonces, como elemento intrínseco del concepto de la capacitación continua, se encuentra el proceso de transmisión de conocimientos por parte de los expertos en cada materia específica del cuidado críticos, así como el desarrollo de habilidades por parte de los aprendices, quienes no solo pueden mejorar sus destrezas con la recepción de este aprendizaje significativo, sino que, además, pueden desarrollar profesionalmente,

repercutiendo ello, en una mejorar en la productividad institucional, en el cumplimiento de las metas hospitalarias y en el bienestar de los pacientes pediátricos críticos, durante su estancia en el establecimiento sanitario.

Importancia y beneficios de la capacitación continua

La capacitación continua tiene gran importancia en el contexto de las instituciones de salud, porque a través de la transmisión de ciertos conocimientos especializados, se pretende generar un mayor compromiso y desempeño de los trabajadores, para generar procesos con mayor productividad, cumplimiento de indicadores del sistema sanitario, específicamente, en las áreas críticas, donde el trabajo es más complejo y requiere mayor dominio, lo que, a su vez, puede asociarse a la reducción de costos y fortalecimiento paulatino de la calidad del servicio de salud (Muñoz, 2023).

Bajo este criterio, se suma a los procesos del cuidado en áreas críticas hospitalarias, el dominio en el manejo de los dispositivos tecnológicos, los cuales han mejorado la función del control y monitoreo de los signos vitales y del estado de salud del paciente pediátrico, a nivel general, sobre todo en áreas críticas hospitalarias.

Etapas de la capacitación continua

Las etapas que requiere recorrer la capacitación continua varían dependiendo de los diversos enfoques teóricos sobre este tema, sin embargo, uno de los principales expertos que han indagado sobre esta temática, es Idalberto Chiavenatto, uno de los personajes icónicos en el área de la gestión de talento humano y de la gestión administrativa (Polo, 2020). El proceso de capacitación se cumple en cinco etapas que, obedecen al comportamiento de la gestión administrativa, en este caso, se enuncian las siguientes fases a saber:

Diagnóstico de las necesidades de capacitación: corresponde a la fase inicial del proceso de capacitación continua, en donde se recogen las expectativas de cada puesto de trabajo, comparando el perfil del puesto con las habilidades de cada uno de los empleados y obteniendo las diferencias entre ambos factores (Santana et al., 2020).

Planeación de la capacitación: una vez que se conoce las áreas débiles en donde los empleados necesitan actualizar sus conocimientos, se procede a planificar todas las

actividades previas, es decir, se requiere contratar o definir a los instructores, quienes deben ser expertos en la temática a abordar (Rodríguez et al., 2023).

Ejecución del plan de capacitación: es la fase más importante, porque se centra precisamente en la capacitación en sí misma, donde el instructor o experto, previamente ha diseñado los temas y subtemas a tratar en el curso, además de haber entregado el material correspondiente a los participantes, entonces, inicia el proceso de actualización de conocimientos, en donde se aplican las estrategias didácticas de carácter andragógica (Díaz et al., 2020).

Evaluación de la capacitación: según los principios de Deming, debe ser evaluado, para propiciar la mejora continua, en este caso, la capacitación también debe pasar por un proceso evaluativo, el cual puede ser realizado a través de test evaluativos, valga la redundancia, exposiciones, talleres prácticos, trabajos en grupos, elaboración de proyecto, agregando a todas estas actividades, el monitoreo continuo del rendimiento del empleado (Hornedo y Urbina, 2021).

Actividades correctivas y preventiva asociada a la mejora continua: el mismo se realiza la comparación entre los resultados obtenidos y los indicadores esperados, para determinar si se cumplieron estos objetivos con la ejecución del plan de capacitación, caso contrario, deben entrar en el contexto organizacional, las acciones correctivas o preventivas necesarias, para potenciar el rendimiento de los empleados (Belmar et al., 2020).

Bajo la perspectiva de lo reseñado en estas etapas secuenciales y sistemáticas, se estima que, el establecimiento hospitalario donde se realiza esta investigación, debe realizar un diagnóstico adecuado de la situación actual del rendimiento laboral, para identificar las necesidades de capacitación continua, elaborando el plan de actualización, ejecución del mismo, su evaluación y posterior mejora continua, destacando que, las dos últimas fases de la actividad formativa, deben servir para potenciar las áreas débiles de cada uno de los puestos de trabajo y garantizar la potenciación del conocimiento del personal de enfermería y de salud, en procura de la dignificación de la calidad de vida de la población infantil a la que sirven.

Rendimiento laboral, conceptos

Abordando el tópico del rendimiento laboral, la búsqueda de información bibliográfica sobre esta variable, ha puesto de manifiesto abundante información sobre el concepto de la misma, escogiendo la conceptualización que realizan Ramírez et al. (2022), en donde se expresa que, el rendimiento laboral es “la relación que existe entre el producto obtenido y los recursos que se han requerido para lograr esta producción, contribuyendo a reconocer si el empleado ha cumplido con las metas y objetivos plasmados por la empresa” (p. 5).

No obstante, el rendimiento laboral no solo está asociada al producto que es parte del esfuerzo laboral y se traduce en la consecución de objetivos, por lo que, Larico et al. (2021), manifiesta que, “cuando se hace referencia al rendimiento de un trabajador, no solo se está enfatizando en si efectúa bien o no su trabajo, sino que, también se encuentran implícitos los recursos e información o conocimientos que, tiene a disposición para sacar el máximo provecho del tiempo” (p. 359).

Una vez más, se ha hecho referencia a la conexión teórica entre el rendimiento del personal enfermero que, forma parte de la organización de las áreas críticas hospitalarias y la capacitación continua que, como ya se mencionó en la descripción conceptual de la variable independiente, consiste en una herramienta que, facilita la transmisión de conocimientos y fortalecimiento de las destrezas individuales de cada empleado y aquellas esenciales para el trabajo en equipo, por lo que, es claro que la actualización y la inducción constantes.

Componentes del rendimiento laboral

Por consiguiente, se ha escogido las siguientes dimensiones asociadas a uno de los instrumentos de mayor uso para medir esta variable, en las que se exponen los siguientes componentes:

Logro de objetivos: el rendimiento laboral persigue conseguir ciertos objetivos y metas institucionales, por ello, su evaluación es individual, aunque en algunos casos, es necesario también monitorear el funcionamiento de equipos de trabajo (Bolaños, 2023).

Descansos: como aquellos del área administrativa que se efectúan en horarios de oficina y en un techo máximo de 8 horas o en labores que tienen jornadas menores de 8

horas diarias, sin embargo, hay otros trabajos donde la rotación de horario, de puestos, a veces superando las 8 horas diarias, o laborando los fines de semana, constituyen un obstáculo para conseguir mejores niveles de rendimiento laboral (Guedes, 2023).

Remuneraciones y motivación: su sueldo no es igual a la energía que derrochan en la jornada laboral cotidiana, entonces, pueden desmotivarse y bajar su rendimiento, por el contrario, al estar motivados por los salarios que devengan y los planes de incentivos que la institución les entrega como recompensa, el esfuerzo y desempeño se incrementará en una medida mayor (Baysler, 2022).

Sanciones: se refiere a las posibles medidas que puede tomar la alta dirección en contra de los trabajadores que no cumplen con el logro de los indicadores de desempeño en su puesto de trabajo ni con la productividad esperada en los procesos respectivos (García et al., 2020).

A estos componentes se pueden integrar otras dimensiones, sin embargo, es necesario manifestar que, aquella asociada al logro de objetivos, también tienen conexiones con el conocimiento, la experiencia, además de las actitudes y aptitudes, por lo que, la capacitación y actualización continua de conocimientos innovadores y especializados en el área crítica hospitalaria, tienen vínculos directos.

Cuidados críticos, conceptos

Toma el nombre de cuidado crítico, a todos los procesos que intervienen en la atención que proporcionan los profesionales de enfermería, a los pacientes que se encuentran ingresados en áreas críticas, como es el caso de emergencia hospitalaria, unidades de cuidados intensivos, quirófanos, entre otros, donde se requiere gran pericia, conocimientos y experticia por parte del personal enfermero, para alcanzar la estabilidad de estos usuarios, su recuperación y el fortalecimiento de su calidad de vida (Vera, 2022).

Así lo asevera Mamani et al. (2020), al referirse al cuidado crítico, como “los procesos en donde los profesionales de enfermería no pueden fallar y la atención debe ser rápida y oportuna, privilegiando la toma de decisiones”, porque cualquier pérdida de tiempo o duda en los procedimientos sanitarios, “puede ser letal en el caso de personas que se encuentran en severos estados de salud y su vida dependa de esa decisión” (p. 38).

Como se puede apreciar, el cuidado crítico en pacientes pediátricos, requiere que los licenciados en enfermería se capaciten constantemente, porque existen nuevas afecciones de salud y cada problema en esta área es individual y necesita ser atendido con diferentes mecanismos, para que, el bagaje de conocimientos y experticia de estos profesionales, sea fundamental para el éxito laboral y obtener los más elevados rendimientos, no solo en el desempeño del personal de salud, sino también, en los indicadores del sistema sanitario.

Rendimiento del personal de enfermería en cuidados críticos de pacientes pediátricos

El cuidado del paciente pediátrico crítico, requiere de grandes habilidades de los profesionales de enfermería, quienes deben monitorear constantemente los signos vitales y patrones funcionales de los niños graves, más aún, si ellos se encuentran inconscientes, porque a pesar de estar conscientes, no pueden manifestarse como una persona adulta, generando una mayor preparación en la dosificación y administración de medicación por canalizaciones, así como el movimiento para evitar contraer escaras en el paciente, entre otras actividades que caracterizan las actuaciones de enfermería en esta área y con este tipo de usuarios pertenecientes a la población infantil (López, 2021).

De esta manera, el rendimiento del personal enfermero en el área de cuidados críticos, requiere del mantenimiento de una precisión en cada una de las actuaciones y el cumplimiento cabal del plan de cuidados, basado en la humanización del mismo, donde el niño o niña es un ser humano que requiere ser tratado con respeto a su dignidad y con empatía, pero sobre todo, con respeto a los principios éticos y con absoluta preocupación por mejorar la calidad de vida del paciente pediátrico, para que salga paulinamente de su nivel de criticidad y pueda ser dado de alta, con un elevado nivel de satisfacción del paciente pediátrico y su familia (Gómez, 2020).

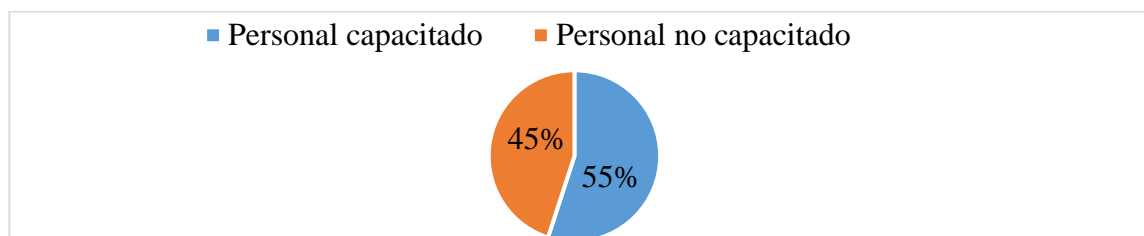
Entonces, como se ha manifestado en las respectivas citas, los profesionales de enfermería deben contar con los conocimientos suficientes, además de la experticia, para garantizar la aplicación de cuidados humanizados eficientes que, indiquen un alto nivel de rendimiento del personal enfermero en la ejecución de sus funciones, lo cual se pueda materializar en el bienestar del paciente pediátrico crítico, demostrado también, en el cumplimiento del plan de intervenciones, al ser evaluado.

Resultados

Resultados de los registros de capacitación continua y de rendimiento laboral del personal enfermero en áreas críticas pediátricos

Figura 1

Capacitación de enfermería

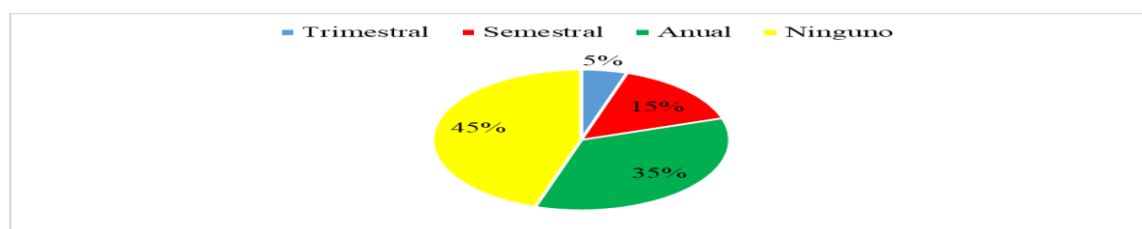


Nota: Tomado de los registros de capacitación continua del establecimiento sanitario.

En la figura 1, se observó que, a pesar de contar con 55% de profesionales de enfermería capacitados en los procesos especializados en las áreas críticas pediátricas, sin embargo, 45% no ha recibido la actualización de conocimientos, por lo que, es probable un impacto en el rendimiento del personal que no ha sido capacitado adecuadamente. Por otra parte, se pudo conocer cada qué tiempo ha sido capacitado el personal de enfermería perteneciente a las áreas críticas:

Figura 2

Frecuencia de capacitaciones



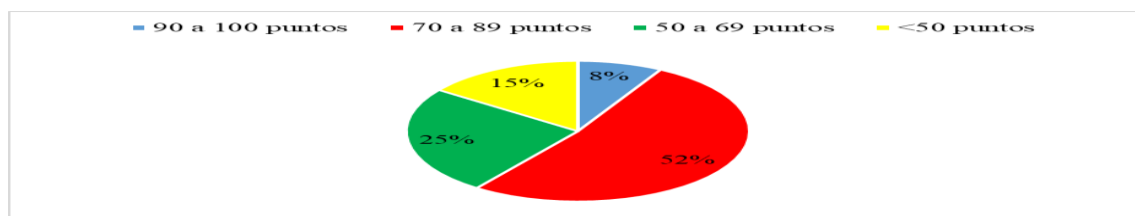
Nota: Tomado de los registros de capacitación continua del establecimiento sanitario.

En la figura 2, existe otro factor que es necesario destacar, es que, la mayoría de los profesionales de enfermería que recibieron capacitación en el año en curso (35%), la recibieron solo una vez al año, mientras que 15% asistió a dos actualizaciones anuales y solamente el 5% fue a cuatro capacitaciones en el transcurso del año 2023, evidenciándose que algunas de ellas, fueron privadas.

La revisión de los registros inherentes al rendimiento laboral en las secciones de emergencia hospitalaria que, fueron obtenidos de los reportes de evaluación del desempeño del personal enfermero en la atención al paciente pediátrico crítico, indicó los siguientes resultados, considerando similar muestra a la de la variable anterior:

Figura 3

Rendimiento profesional



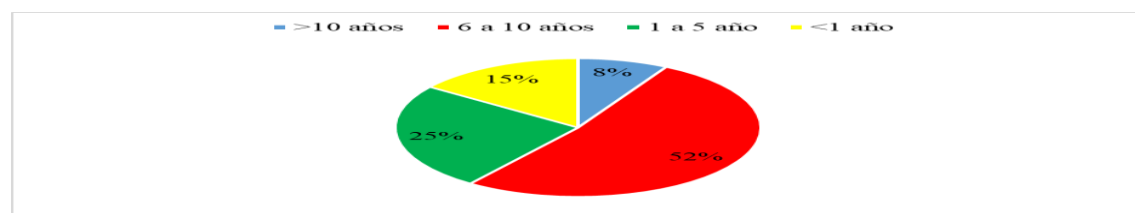
Nota: Tomado de los registros de evaluación de desempeño del establecimiento sanitario.

En la figura 3, se observó que, 52% de los profesionales de enfermería que trabajan en el área crítica pediátrica, recibieron una calificación de 70 a 90 puntos en la evaluación del desempeño, la cual es aceptable, pero 25% se encontraron en un nivel de 50 a 69 puntos, por debajo de la aceptabilidad, mientras que 15% tuvieron un bajo desempeño, menor a 50 puntos, tan solo 8% alcanzaron la excelencia, con un puntaje entre 90 y 100.

También se pudo conocer el tiempo de experiencia que tiene el personal de enfermería laborando en las áreas críticas pediátricas:

Figura 4

Experiencia en la enfermería pediátrica



Nota: Tomado de los registros de evaluación de desempeño del establecimiento sanitario.

En la figura 4, se observó que, 52% de los profesionales de enfermería que trabajan en el área crítica pediátrica, tienen 6 a 10 años de experiencia en labores similares, mientras que, 25% tienen de 1 a 5 años de trabajo, pero 15% tienen menos de un año y todavía no tienen la experticia suficiente, tan solo 8% cuentan con más de 10 años de experiencia.

Discusión de resultados

Con referencia a los resultados obtenidos, se pudo observar que, solo el 55% del personal enfermero que atiende a pacientes pediátricos críticos en el área de emergencia hospitalaria, ha recibido cursos de capacitación anual, sin embargo, solo el 20% participó en este programa de actualización de conocimientos por más de una vez en el año, denotando problemas en esta variable.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Pérez et al. (2020) quienes indicaron que, aquellas instituciones que no han elaborado planes de capacitación, sobre la base de un diagnóstico de la situación actual de las necesidades del personal enfermero, no suele pueden afectar el rendimiento laboral de estos profesionales sanitarios, sino que, además, pueden poner en riesgo la calidad de vida de los pacientes pediátricos.

Mientras tanto, la evaluación del rendimiento laboral ha manifestado como resultados más relevantes que, 60% del personal enfermero alcanzó calificación de desempeño superior al parámetro establecido como mínimo, que es 70 puntos sobre 100, en cambio, 40% no alcanzó ese puntaje mínimo.

Ante ello, se estima que, estos hallazgos concuerdan con las expresiones Sobral y Souza (2022), para quien también los profesionales de enfermería de los establecimientos hospitalarios deben ser evaluados en su desempeño y por ello, las necesidades de capacitación pueden beneficiar la calidad de vida de los pacientes pediátricos.

Al relacionar ambos resultados, se pudo establecer que el 45% del personal enfermero responsable por la atención de pacientes críticos en el área de emergencia, no han sido capacitados y que 40% de ellos, tampoco obtuvieron desempeños adecuados, los cuales se situaron por debajo del límite mínimo de aceptabilidad de 70 puntos sobre 100, es decir que, claramente se observó un impacto en las variables, donde el personal de enfermería que no recibieron capacitación, obtuvieron bajas calificaciones de rendimiento laboral.

Al comparar estos hallazgos con los obtenidos por Castagnola et al. (2020), se pudo demostrar el vínculo existente entre la capacitación continua y el rendimiento del personal enfermero responsable por proporcionar los cuidados críticos, con un grado de vinculación elevado.

Implicaciones Prácticas

La principal sugerencia que surge de los resultados de la investigación, consiste en la necesidad de la planeación y ejecución de un programa de capacitación para los profesionales de la salud y de enfermería que trabajan en el área de cuidados críticos, donde atienden a pacientes pediátricos, cuyo plan se expone seguido:

Tabla 1

Plan de capacitación de profesionales sanitarios del área de cuidados críticos

Módulo	Fecha / hora	Temas	Contenido temático	Instrumento de Evaluación
Conceptual	15/10/24 al 19/10/24 08h00 – 16h00	Tema: Proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos. Propósito: Dar a conocer el proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos.	1) Principales cuidados críticos en pacientes pediátricos graves 2) Taxonomía NANDA para procesos realizados en el área de cuidados críticos 3) Taxonomía NIC para procesos realizados en el área de cuidados críticos 4) Taxonomía NOC para procesos realizados en el área de cuidados críticos	Evaluación diagnóstica con instrumento de preguntas y respuestas orales
Práctico	22/10/24 al 25/10/24 08h00 – 16h00	Tema: Aplicación práctica del proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos. Propósito: Mejorar el dominio en la aplicación del proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos.	1) Práctica relacionada con la taxonomía NANDA para procesos realizados en el área de cuidados críticos 2) Práctica relacionada con la taxonomía NIC para procesos realizados en el área de cuidados críticos 3) Práctica relacionada con la taxonomía NOC para procesos realizados en el área de cuidados críticos	Evaluación diagnóstica con instrumento de preguntas y respuestas orales
Técnicas		1) Dinámica grupal y Exposición con diapositivas al finalizar la capacitación		
Recursos		1) Materiales didácticos y suministros 2) Personal sanitario y de enfermería, instructores y personal que organizó el curso		
Logros de aprendizaje		1) Mejorar el dominio en la aplicación del proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos 2) Mejorar el rendimiento del personal de salud en la en la aplicación del proceso de atención a pacientes pediátricos que se encuentran en el área de cuidados críticos.		

Nota: Elaborado por el autor.

Conclusiones

Se identificaron los principales criterios teóricos sobre la capacitación continua sobre los cuidados críticos a pacientes pediátricos, en donde se mostró la evidencia teórica de la relación existente entre los planes de actualización de conocimientos y la mejora del rendimiento del personal enfermero que trabaja en cuidados críticos pediátricos. Al respecto, los hallazgos obtenidos en este estudio, demostraron que el 45% de profesionales de enfermería no pasó por un proceso de capacitación en el centro hospitalario.

Se destacaron las opiniones acerca del rendimiento de los profesionales de enfermería en la ejecución de los cuidados críticos en hospitales pediátricos, en donde pudo conocerse que, el 40% de los/as licenciados/as en enfermería no alcanzaron el mínimo requerido de calificación de desempeño en su puesto de trabajo.

Se definió la capacitación continua en el rendimiento de estos profesionales de enfermería, porque del 45% de profesionales de enfermería del área de cuidados críticos pediátricos que, no recibieron ningún tipo de capacitación, el 40% obtuvo un bajo nivel de rendimiento laboral, demostrando la asociación entre ambas variables.

En consecuencia, el personal enfermero de cuidados críticos pediátricos que no fue capacitado, obtuvo bajos rendimientos laborales, motivo por el cual, se recomendó la elaboración y ejecución de un plan de capacitación especializado en cuidados críticos pediátricos, orientado a fortalecer los conocimientos de los profesionales sanitarios, en este tópico y mejorar el dominio de los procedimientos que se deben realizar con los niños en estado grave, para mejorar sus opciones de recuperación y su calidad de vida.

Bibliografía

- Aceval, L., y Ramírez, M. (2022). Satisfacción Laboral del Docente del 1° ciclo de la EEB de la ciudad de Pilar, en tiempo de Pandemia, período 2020-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13060-13077. <https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4312/6610>
- Baysen, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12), 1-10. <https://doi.org/https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Belmar, A., Guell, M., Chaparro, J., y Grinspun, D. (2020). Implementación de buenas prácticas de enfermería: programa BPSO como herramienta principal. *Revista Médica Clínica Los Condes*, 29(3), 311-321. <https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300579?via%3Dihub>
- Bolaños, M. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2022*. Lima: Universidad Norbert Wiener. <https://doi.org/https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8547>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 1-15. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/>
- Díaz, M., Alcántara, L., Aguilar, D., Puertas, E., y Cano, M. (2020). Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 19(58), 640-656. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.392321>
- Fortuna, C., Moreno, B., Laus, A., Martins, S., y De Bortoli, S. (2023). Educación interprofesional en salud en la Región de las Américas desde la perspectiva de la enfermería. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46(14), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.69>
- García, J., Rodríguez, J., y Parcon, M. (2020). Formación de posgrados en Enfermería, una necesidad para Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(5). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552019000500617&script=sci_arttext&tlng=en
- Gómez, A. (2020). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos en una clínica de Lima, 2020. *Peruana Unión*, 1(1), 1-65.
- Guedes, J. (2023). Competencia profesional de enfermeros en unidades de urgencias y emergencias: estudio de método mixto. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 31(2), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1518-8345.6554.3935>
- Hornedo, J., y Urbina, L. (2021). La superación del profesional de enfermería en cuidados intensivos obstétricos. *Rev Cub de Tec de la Sal*, 12(1), 31-41. <https://doi.org/https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106073>

- Larico, E., Machaca, D., Condorí, L., y Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 356-372. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- López, K. (2021). *Frecuencia en el uso de las destrezas de pensamiento crítico en el proceso de enfermería y su Relación con el índice de aprovechamiento académico en estudiantes de enfermería en línea*. Universidad Interamericana de Puerto Rico, Tesis Doctoral. https://doi.org/https://media.proquest.com/media/hms/PFT/2/9RvSK?_s=0ULhBJEhEcUXVofweA4zKYC2cgo%3D
- Mamani, Á., Quispe, K., Butrón, C., y Apaza, F. (2020). Satisfacción de los familiares de los pacientes ingresados en la Unidad de Cuidados Intensivos de Emergencia. *Scientiarvm*, 6(2), 37-42. <https://doi.org/10.26696/sci.epg.0119>
- Marine, K., y Pazetto, A. (2023). Competencia profesional de enfermeros en unidades de urgencias y emergencias: estudio de método mixto. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 12(31), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1518-8345.6554.3936>
- Monedero, P., y Navia, J. (2020). Limitación del esfuerzo terapéutico y eutanasia: toma de decisiones y resolución de conflictos en el paciente crítico. *Revista Española de Anestesiología y Reanimación*, 12(57), 586-593. <https://doi.org/http://www.oc.lm.ehu.es/COCIE/COCIE2017/COCIE%20Etica/Limitaci%C3%B3n%20del%20esfuerzo%20terap%C3%A9utico%20y%20eutanasia%20toma%20de%20decisiones.pdf>
- Muñoz, E. (2023). Percepción sobre autonomía profesional en egresados de enfermería de una universidad privada, Chiclayo 2021. *ACC CIETNA*, 10(1), 18-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35383/cietna.v10i1.861>
- Pérez, V., Maciá, L., y González, V. (2020). Satisfacción de los usuarios en el sistema de salud español: análisis de tendencias. *Revista de Saúde Pública*, 53(87), 1-10. <https://doi.org/https://www.scielo.br/j/rsp/a/cNGn8yX7vMQjxgztKYdMw5C/?format=pdf&lang=es>
- Polo, J. (2020). La educación como herramienta de combate. De Sócrates a Paulo Freire. *ARETÉ*, 30(1), 1-15. <https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arete/article/view/19987>
- Ramírez, E., García, G., Silva, C., y Delgado, L. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *Revista Científica de Investigación Actualización del Mundo de las Ciencias: RECIAMUC*, 6(7), 1-14. <https://doi.org/https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767>
- Rodríguez, R., Dueñas, Y., Pérez, Y., y McDonald, R. (2023). Diagnóstico de la superación profesional en el personal de enfermería del Hospital Pediátrico de Camagüey. *Educación Médica Superior*, 37(1), 1-15. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412023000100014&script=sci_arttext
- Rubio, O., Estrella, A., Cabre, L., Saralegui, I., Martín, M., y Zapata, L. (2020). Recomendaciones éticas para la toma de decisiones difíciles en las unidades de cuidados intensivos ante la situación excepcional de crisis por la pandemia por COVID-19: revisión rápida y consenso de expertos. *Medicina Intensiva*, 44(5), 439-445. <https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0210569120301108>

- Santana, Y., Santana, L., Bernat, M., Linares, T., Alemán, J., y Acosta, R. (2020). Necesidades de formación detectadas por enfermeras de una unidad de cuidados intensivos: un estudio fenomenológico. *Enfermería Intensiva*, 30(4), 181-191. <https://doi.org/DOI:10.1016/j.enfi.2019.05.001>
- Sobral, M., y Souza, R. (2022). Abordaje del paciente en emergencia en la perspectiva de los cuidados paliativos. *Index de Enfermería*, 30(4). https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000300005&script=sci_arttext
- Vera, O. (2022). Los enfermos en estado crítico y las medidas de soporte vital en las unidades de cuidados intensivos. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 63(1), 76-82. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762022000100011



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Calderón Galeas Luis Alberto, con C.C: # 0921288114 autor del trabajo de titulación: **El rol de la capacitación continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en hospitales pediátricos**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 03 de julio del 2024

Nombre: Luis Alberto Calderón Galeas

C.C:0921288114



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El rol de la capacitación continua en el rendimiento del personal de enfermería de cuidados críticos en hospitales pediátricos.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Calderón Galeas Luis Alberto.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	03 de julio de 2024	No. DE PÁGINAS:	(16 páginas.)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gerencia, Unidades críticas, Personal de enfermería.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción laboral, profesional enfermero		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Se puede observar la importancia del presente artículo, el cual pretende establecer la conexión existente entre la capacitación continua y el fortalecimiento del rendimiento del personal enfermero que proporcionan los cuidados a los pacientes críticos, en procura del bienestar biopsicosocial y espiritual de estas personas y de sus familiares, quienes también forman parte los usuarios con quienes se deben interrelacionar los profesionales de enfermería. Además, que, a través del rendimiento laboral, se direcciona al accionar de las instituciones hospitalarias del sector público, tienen gran amplitud en sus dimensiones, porque con las evaluaciones de esta variable, es posible focalizar la toma de decisiones, para que los resultados esperados se puedan optimizar.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0981620277	E-mail: calderon-2781@hotmail.com luis.calderon04@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			