

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERIA SANTA MADRONA de la
Fundación “la Caixa”**

**ESTUDIO DE LA FORMACIÓN CONTINUADA EN ENFERMERIA DE UN
CENTRO HOSPITALARIO DE CUARTO NIVEL.**

Autores:

Encarna Gómez Gamboa

Pep Montes Rufian

Anna Negre Loscertales

Montse Flores

**Trabajo presentado para la obtención del Máster en Administración y Gestión en
Cuidados de Enfermería.**

Trabajo dirigido por la profesora: Marisol Rodríguez

Comisión evaluadora

Montserrat Teixidor
Esteve Pont
Marisol Rodríguez
José Tejada

Presidenta
Secretario
Vocal
Vocal

Presentado en fecha: 17 de Julio de 2008

Aceptado en fecha: 30 de Julio de 2008

Queda prohibida cualquier reproducción total o parcial de este trabajo sin la autorización expresa por parte de los autores.

2.- Justificación	4
3.- Objetivos	6
4.-Marco teórico	7
5.-Material i métodos	26
6.-Resultados	28
7.- Valoración de los resultados, conclusiones y propuestas	80
8.-Bibliografía	92
9.-Anexos	94
• 1. Carta de presentación y cuestionario	96
• 2. Temporización	102

Título: ESTUDIO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ENFERMERIA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE CUARTO NIVEL

Justificación

La diplomatura en enfermería capacita al estudiante, al final del ciclo formativo universitario, como profesional titulado con suficiencia y responsabilidad, cuando menos académica, fundamentalmente en el cuidado de pacientes, y también en la gestión de los cuidados y de las unidades, en la formación y en la investigación. Sin embargo ahí no termina el proceso de aprendizaje. En las ciencias de la salud los avances científicos y tecnológicos han impulsado históricamente la habitual práctica de actualización de conocimientos por medio de la formación continuada (1)

La formación de los profesionales se debe contemplar como un continuum que empieza con la formación básica y que incluye la especialización y la formación continuada a lo largo de la vida profesional. En el año 1970 un comité de expertos de la Organización Mundial de la Salud definió la formación continuada como: “la formación que sigue un profesional después de finalizar su formación básica (o cualquier formación de especialización) con el fin de mantener y/o mejorar su competencia profesional”.

De todos es conocido el interés que suscita la formación continuada a los profesionales en cualquier organización y, como no podía ser menos, en las instituciones sanitarias. Tanto los responsables de dicha formación como los trabajadores, la entienden como medio de garantizar un nivel óptimo de calidad en la atención de los usuarios. Esta realidad formativa tiene unas características propias y unas implicaciones que van mucho más allá de lo puramente formativo, representando una necesidad imprescindible en la consecución de la excelencia de los cuidados y siendo, a su vez, un instrumento de poder, de cambio cultural, de actualización de conocimientos, de mejora y de realización personal.²

Mediante el presente trabajo de investigación, realizado en el marco del “Master en Administración y Gestión de Enfermería” organizado por la Escuela universitaria de Enfermería Sta. Madrona, pretendemos investigar la realidad de la formación continuada en nuestro centro de trabajo, el impacto que esta tiene en el colectivo de enfermería que en el mismo desarrolla su actividad profesional, la forma en que está organizada la unidad de docencia, si responde o no al marco teórico actual y a las recomendaciones que de la misma hacen las diferentes organizaciones e instituciones (OMS, Consejo Internacional de Enfermería, Consejo Nacional de Enfermería, Colegios de Enfermería, Ministerio de Salud, Consellería de Salut así como la propia Institución hospitalaria.

En definitiva pretendemos estimular y optimizar la formación continuada de nuestro centro y en otros de similares características.

Objetivos

Con el desarrollo de este trabajo de investigación, basado en el estudio del impacto de la formación continuada en un hospital de cuarto nivel, pretendemos conseguir los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Describir la situación actual de la formación continuada del personal de enfermería en un hospital de cuarto nivel.

Objetivos específicos:

Determinar la correlación existente entre factores personales (edad y cargas familiares) y factores profesionales (cargo, turno de trabajo y tipo de contrato) con el nivel de demanda de formación continuada.

Conocer las necesidades de formación continuada de los profesionales de nuestro centro.

Averiguar cuáles son las motivaciones que llevan a los profesionales de nuestro centro a la demanda de formación continuada.

Definir los sistemas de comunicación interna en materia de formación continuada que se están utilizando para informar a los profesionales de nuestro centro.

Promover/Optimizar el programa de formación continuada existente.

MARCO TEÓRICO

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, **Formación** (del latín formatio-onis) es la acción y efecto de formar o formarse y **Continuada** (del latín continuare) es proseguir lo comenzado. (3)

En el año 1970 un comité de expertos de la OMS definió la **Formación continuada** como: “la formación que sigue un profesional después de finalizar su formación básica (o cualquier formación de especialización) con el fin de mantener y/o mejorar su competencia profesional”. (2)

Según el elemento del código N°: Enfermera y la Práctica del Código deontológico del CIE (Consejo Internacional de Enfermeras) para la profesión de enfermería, la enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continuada. Facilitar oportunidades de formación / aprendizaje que fomenten la preparación y la competencia para el ejercicio de la profesión a lo largo de la vida (4)

La Formación Continuada en el ámbito de la Sanidad y especialmente de la Enfermería, está ligada a la necesidad de mejorar y garantizar su desarrollo profesional y sus competencias. Es la base para la optimización de la calidad de las prestaciones de salud y de enfermería.

La Formación Continuada se aloja en el fundamento de la calidad de los Sistemas de Salud nacionales e internacionales, ajustando sus necesidades de formación a los sistemas y programas más oportunos, tanto en los sistemas de salud públicos como en los privados. Diseñar las grandes líneas de formación sanitaria y definir sus programas es tarea de responsabilidad de los gestores sanitarios, pero también requiere de la implicación de los profesionales. Esta aseveración está contemplada expresamente en la Ley de Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en su artículo

10. La Formación Continuada es imprescindible e inherente al desarrollo profesional continuo. Avanza a la par que la profesión, adaptándose, además, a los nuevos modelos y tipos de formación.

La Formación Continuada es, además de una necesidad consustancial a la calidad al desarrollo de las prestaciones sanitarias, un imperativo legal. Está recogido y definido en los artículos 34 y 38 de la Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, y en el artículo 33 de la Ley 44/2003, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias ⁽⁵⁾

El colegio oficial de enfermería y concretamente el Área de formación trabaja con la voluntad de mejora para que la praxis enfermera sea excelente y el resultado de esta revierta en la salud de las personas, que es en definitiva nuestra razón de ser profesional Según el programa de formación continuada (2006-2007). El plan de formación se presenta a partir de diferentes áreas de conocimientos de la disciplina enfermera y está basado en actividades de formación continuada que aporten conocimiento y cambio en el saber y el saber hacer del día a día de las enfermeras.

Para todas las actividades programadas se han solicitado la acreditación oficial tanto del Instituto de salud como al sistema nacional de salud a partir de su instituto, el ISICS ⁽⁶⁾

Según el Código Ético de la enfermera, el profesional de Enfermería deberá intercambiar conocimientos y experiencias con otros profesionales y estudiantes de enfermería y participar además en cursos y programas de formación continuada ⁽⁷⁾

El hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, entiende como aspecto prioritario la formación del personal de la División con el fin de conseguir los objetivos asistenciales en el cuidado de enfermos,

Es por esto que cada año se elabora un programa de formación continuada, que se imparte en el mismo centro, a parte de las actividades de formación que se generan desde cada una de las unidades y de la oferta de formación externa ⁽⁸⁾

Según la orden hospitalaria de San Juan de Dios la formación humana se orienta a estimular el autoconocimiento y profundizar en todo lo que se relaciona con la persona y con la sociedad.

Algunas características de nuestros tiempos vienen determinadas por la velocidad del progreso de las ciencias en general y de la biomedicina en particular, la velocidad y la facilidad de las comunicaciones.

La importancia creciente de los enfermeros y de los técnicos de laboratorio, en los procesos de diagnósticos exigen una formación más rigurosa que en otros tiempos. El nivel de asistencia integral, ya sea en los hospitales, ya sea en los servicios de atención primaria o centros socio sanitarios, depende de una manera importante del grado de la formación de los trabajadores sanitarios.

La formación técnica y profesional, formación humanística y ética, han de ir paralelas a lo largo de la formación continuada. Tiene que ser compromiso de cada centro promover programas de formación a todos los niveles y para ello habrá que dotarse de adecuadas partidas presupuestarias (9)

Según Patricia Gómez Picard ,experta en gestión clínica, uno de los elementos que determina la competencia de los profesionales sanitarios es sin duda su nivel de conocimientos, por tanto, la formación continuada en los sistemas sanitarios es uno de los elementos fundamentales para garantizar una atención de salud con un nivel de calidad óptimo. La formación continuada no puede pretender sólo un aumento de los conocimientos, sino que debe de provocar un cambio en las actitudes y adquisición de valores, que mejoren la práctica profesional.

El plan de formación continuada debe contribuir al desarrollo profesional de todos sus trabajadores, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para realizar un plan de formación se ha de realizar un análisis de la situación anual para conocer los recursos humanos y materiales, que se precisan y contrastarlos con los recursos disponibles (10)

Según el profesor Gairín, experto en programas de formación, a realidad socio- cultural - económica se caracteriza de dinámica y compleja. El dinamismo se relaciona con la existencia de sistemas abiertos que se influyen mutuamente y que quedan condicionados por la fuerte presión de los avances de la comunicación y de la tecnología, de la expansión de los mercados y de los rápidos y continuos cambios económicos, políticos y sociales; así la formación deja de ser algo puntual ligado al desarrollo de una propuesta operativa para convertirse en algo general y base de una estrategia de cambio cultural. No se trata de proporcionar habilidades, sino también de posibilitar un cambio general a partir del cambio personal de conocimientos, habilidades y actitudes.

Los objetivos de la formación en las organizaciones son :- habilitar para realizar las tareas que demanda la organización, en general, y en el puesto de trabajo, en particular, en coherencia con las exigencias actuales, nuevos propósitos o cambios en el entorno socio -laboral,- promover la satisfacción profesional y personal, gracias a un mayor conocimiento y adaptación a nuestras posibilidades (11)

Pineda nos define los beneficios que puede proporcionar una formación de amplio espectro que son los siguientes:

- Ayuda al trabajador a aprender sus tareas, garantizando su correcta ejecución.
- Permite mejorar el valor del propio personal.
- Facilita una adecuada reacción hacia el cambio por parte de los individuos que son afectados por el mismo.
- Garantiza una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de la fuerza laboral
- Mejora el estado de ánimo de los trabajadores al crear un clima más positivo dentro de la organización
- Permite ofrecer unas condiciones laborales favorables, con las consecuencias que esto tiene en la retención del personal existente y en la atracción de buenos profesionales externos.
- Ofrece numerosos beneficios personales, como el perfeccionamiento de la persona, el desarrollo de los propios intereses, la posibilidad de promoción, etc..
- También proporciona beneficios sociales, especialmente en la creación de una fuerza laboral eficaz y competitiva de las profesiones (12)

Pilar Sancerní et cols. demuestran con su artículo “Formación continuada: Motivación, intereses, necesidades...” que no existen diferencias significativas entre el nivel de demanda de la formación continuada , lugar de trabajo, y edad de los sujetos (no obstante se observa una progresiva disminución en función del aumento de la edad), que la falta de formación fomenta la aparición de estrés e influye en la falta de seguridad en las actividades propias del trabajo y en la faceta personal, que el cansancio emocional en enfermería es una realidad que repercute negativamente en la motivación por la formación, que cuanto mayor es el nivel de conocimiento mayor es el interés por la formación e insisten en que los cursos de formación continuada han de ser acordes con el nivel de necesidades de los asistentes, estimulando la participación e implicación personal de los profesionales (13)

Carolina Meléndez en su artículo “Experiencia personal evolutiva sobre formación continuada” expone que la madurez y experiencia nos hace comprender y aceptar, en algunos casos, nuestras limitaciones de formación de conocimientos, limitaciones que generan inseguridad, preocupación, deseos de saber, de profundizar en aquello que nos gusta y que en definitiva, nos enriquece para ejercer la profesión que hemos elegido. La experiencia nos demuestra día a día, que entre otras cosas, cualquier proceso de cambio va precedido de desconcierto e inseguridad. La Formación continuada es sin duda, un derecho social. La formación continuada ha de ser dinámica, progresista y cambiante. Las experiencias extranjeras, pueden servirnos para despertar inquietudes, motivar e impulsar iniciativas a fin de crear algo nuestro. La enfermería debe aprender a aceptar el pluralismo y aunar esfuerzos para el logro de metas comunes (14)

Milagros Pollán et cols demostraron en su artículo “Formación continuada en Enfermería. ¿Recurso o necesidad? que en la profesión de enfermería existe una motivación hacia la formación continuada por su relación con la mejora en destrezas de tipo técnico, que se da escasa relación entre la actualización de conocimientos teórico prácticos y la mejora en el status económico y socio- laboral, al menos a corto plazo, que el interés por la formación continuada en enfermería encuentra tres áreas de proyección : el progreso profesional, la mejora en la calidad en los cuidados y el desarrollo de las habilidades de investigación y que las dificultades para acceder a opciones de formación continuada repercuten en la calidad de los cuidados, en el interés hacia el trabajo diario y en la proyección social de la profesión y el nivel de autoestima de la profesión (15)

F.J. Gaztelu et cols en su artículo “Canales de comunicación en formación continuada” se constata la existencia de circuitos formales de comunicación, aunque no lo suficientemente consolidados, lo que origina ciertas situaciones de duplicidad y complejidad que deberían evitarse, que los canales más utilizados, son la comunicación personal, escrita y oral(entre la unidad de investigación, Docencia y Formación y las direcciones, y entre estas y los jefes de la unidad); y los tablones de anuncios general del centro y de cada servicio (entre los jefes de unidad y los profesionales) y que 8 de cada 10 profesionales conocen la existencia de la formación continuada, un tercio de estos no reciben la información de forma sistemática y adecuada, entendiéndose como tal la comunicación personalizada y la información que se transmite por medio del tablón de anuncios de los servicios, que la mitad de los profesionales valora los canales descendentes (toda la información que parte de la unidad de investigación, docencia y formación hacia los servicios) como no adecuados y la comunicación ascendente (toda información que llega a la unidad de investigación, docencia y formación desde los servicios) es valorada como adecuada, que la adquisición de nuevos conocimientos y puesta al día se considera el motivo principal para realizar formación continuada y en cuanto a la oferta consideran :- que hay escasez de actividades y plazas, - poca relación entre oferta recibida y necesidades sentidas (16)

Raquel Buisán et cols. con su trabajo “La opinión y demanda de las enfermeras sobre la formación continuada” mostraron el resultado de un cuestionario sobre acciones formativas llegando a la conclusión que existe déficit en el nivel de información, que falta difusión de los grupos de trabajo, que existe un gran desconocimiento del fondo bibliográfico, que existen cursos demasiado generales y cortos, que existe un gran desconocimiento igualmente de la metodología global del trabajo enfermero en el área y que se produce el desconocimiento ínter centros, incluyendo el hospital. Para paliar todo esto proponen mejorar los canales de información de las actividades de formación, difundir la actividad de los grupos de trabajo de enfermería, incentivar los trabajos de investigación y la asistencia a congresos, realizar los cursos generales de larga duración, fomentar la formación en servicio a través de cursos monográficos y establecer circuitos de comunicación ínter centros sobre actividades de la unidad de formación (17)

J.Romero et cols. en su artículo “Acreditación de la Formación Continua” destaca que para acercarnos a la importancia de la Acreditación de la Formación Continuada es preciso conocer que la acreditación es la valoración que un organismo externo hace de un individuo, organización o actividad, en nuestro caso las actividades de formación continuada en sus diversas presentaciones y modalidades, utilizando criterios y estándares previamente establecidos. Si la valoración supera el punto de corte establecido, o se ajusta a los criterios mínimos imprescindibles, la actividad resulta acreditada (18)

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) considera que “Las innovaciones en enfermería son fundamentales para que los sistemas de salud de todo el mundo mejoren y progresen” es por eso que ha creado una base de datos con las innovaciones del CIE que es un recurso basado en la web que constituye un inventario en que pueden hacerse búsquedas de las innovaciones de enfermería. .

Se trata de una iniciativa de largo plazo creada para:

- Fomentar la innovación de enfermería
- Difundir las innovaciones de enfermería entre un público más amplio
- Reconocer la contribución que las enfermeras hacen a los sistemas de salud
- Facilitar un inventario en el que pueden hacerse búsquedas
- Facilitar un entorno para compartir conocimientos ⁽¹⁹⁾

La educación es uno de los elementos claves para hacer posible que el personal de enfermería contribuya eficiente y eficazmente a la transformación de los sistemas de salud y al logro de la meta de salud para todos.

El desarrollo constante del conocimiento y el incremento de la investigación y las tecnologías en las ciencias de la salud hacen perentoria la formación continua de enfermería, tan vital para afrontar con éxito los cambios que el sistema de salud y la sociedad deparan.

Se debe considerar que la formación no sólo se adquiere con la asistencia a seminarios y congresos, sino también con las sesiones clínicas, las reuniones de equipos de enfermería y multidisciplinarios. La educación avanzada prepara al personal de enfermería para contribuir en igualdad de condiciones y de manera competente al desarrollo del equipo de salud ⁽²⁰⁾

El Grupo Multicéntrico de Formación Continuada de Enfermería se creó hace dieciocho años con el objetivo principal de intercambiar experiencias y valorar los programas formativos que se implementan en los diferentes centros a los que pertenecen sus miembros. Está constituido por gestores, coordinadores y dinamizadores de formación continuada de diferentes hospitales catalanes

Este grupo fue pionero en la organización en Mayo de 1995 de la primera jornada de Formación Continuada en Enfermería. El éxito de la jornada fue rotundo y a partir de esta iniciativa gestores de formación continuada de referencia en el ámbito nacional, concretamente de Sevilla, El Ferrol y Zaragoza, tomaron el relevo, cada dos años, en la organización del congreso.

En el IV Congreso de Formación Continuada “Forum de Intercambio de Conocimientos” una de las conclusiones a las cuales llegaron fue que a formación de adultos ha de experimentar cambios en su metodología. Más creativas, que fomenten la expresión, la reflexión, y la crítica. El profesional tiene que preguntarse por la validez de sus conocimientos, ha de identificar que es lo que necesita, buscar soluciones a los problemas que vive día a día. Ha de ver la necesidad de hacer cambios en sus actuaciones (desaprender) y ser consciente de la dificultad que eso comporta. Hemos de favorecer procesos de formación que pongan el énfasis en la importancia del grupo, y en las posibles sinergias entre sus miembros y solicitaban a las instituciones con responsabilidad en el sector sanitario más ayuda para poder llevar a cabo este tipo de actos. (21)

Azucena Marzo Martínez, supervisora de formación, exponía en su escrito que la velocidad con la que estamos experimentando los cambios y avances científicos, eran impensables hace algunos años.

Antaño cuando accedíamos al mundo laboral, no se nos exigía una formación altamente cualificada en el puesto que íbamos a desempeñar, no existía la formación específica, el tiempo era el formador, se desconocía el concepto de competitividad, de objetivos, de resultado, etc. Sin embargo, hoy en día esto ha cambiado; estamos inmersos en una sociedad donde hay que aprender y desaprender a la velocidad del rayo, donde la información nos llega a caudales y que si no la procesamos adecuadamente, es difícil digerir, donde se nos exige formación específica y de calidad, para el desempeño de nuestro trabajo.

Ante este horizonte, el conocimiento es la materia prima indispensable para poder manejar esta situación, el modo de articularlo es la Formación Continuada. Es obvio decir que la Formación Continuada es el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tiene derecho y obligación todos los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinada a actualizar y mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario (22)

Chantal Biencinto López y Rafael Carballo Santaolalla en su artículo “ Determinación del impacto de la formación continua en el sector sanitario: diseño de un modelo de relaciones entre dimensiones” definían que determinar el impacto que producen las acciones formativas , resulta de vital importancia para los encargados de planificar e impartir dichas acciones de formación continua. La medida del impacto de la formación se realiza en base a tres criterios: satisfacción, utilización de la formación que hace el usuario, y repercusión económica de la formación. En su artículo también definía los programas de formación como un conjunto de tratamientos educativos (formativos) coherentes, para su administración a diferentes unidades (individuos o grupos) de un sistema determinado en función de sus características o de forma contingente a su conducta. En su trabajo llegan a demostrar que la formación continuada constituye un valor añadido para todas las partes implicadas (para quien se forma, para quien recibe los cuidados para la institución donde se desarrollan éstos y para el conjunto de la sociedad ⁽²³⁾

M^aTeresa Argüello López en su artículo “Formación estratégica para el desarrollo de competencias” llego a la conclusión que:

- El diseño del programa formativo debe estar enmarcado en las líneas estratégicas de la organización, orientando la identificación de necesidades formativas.
- Las necesidades identificadas sólo pueden solucionarse desde la formación, cuando éstas se pueden traducir en objetivos de aprendizaje y desarrollo observables y medibles.
- La formación debe ejercer una labor orientada a identificar, desarrollar y evaluar permanentemente las competencias que los profesionales requieren en su puesto de trabajo.
- La organización debe facilitar los medios necesarios y orientar los esfuerzos de una forma clara y explícita, entendiendo la formación como un elemento estratégico y como un vehículo de transmisión de los valores compartidos en la organización.

- La formación debe someterse a reglas de eficiencia y rentabilidad. Es necesario que sigamos profundizando en la forma de evidenciar el impacto de la formación tanto en los profesionales como en la organización.

Dar con la respuesta adecuada a cómo integrar las necesidades formativas de los profesionales y de la organización es la clave, si no queremos que la formación se convierta en un “batiburrillo” de actividades sin una clara orientación.

La orientación de los programas no debe estar centrada sólo en la competencia técnica de los cuidados; aspectos como la creatividad, la auto confianza, el pensamiento crítico, la empatía, la implicación y el espíritu de equipo constituyen competencias claves en nuestro desarrollo profesional y disciplinar.

Es posible que el mayor desafío estribe en acertar con las competencias “claves” a desarrollar como enfermeras. Conocer nuestras necesidades y aplicar las soluciones más pertinentes y efectivas calculando el retorno de nuestra inversión, sigue siendo nuestro gran reto ⁽²⁴⁾

Consuelo Sánchez Naranjo en su artículo “La formación y especialización de la enfermería al servicio del ciudadano” expone que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es una de las facetas que el profesional debe asumir para su desarrollo en la medida en que la actualización constante de conocimientos conlleva la adquisición de nuevas aptitudes y habilidades necesarias para estar al día en una sociedad de continuo cambio, compleja, en los adelantos tecnológicos y científicos que se producen de forma permanente.

La formación a lo largo de toda la vida profesional forma parte esencial del conjunto de estrategias tanto para mejorar los sistemas de trabajo en todos los ámbitos profesionales como para renovar y adquirir conocimientos al objeto de asegurar el progreso de la profesión a través de modificaciones y de actitudes culturales profesionales.

Conscientes de esta necesidad, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias introduce un capítulo de formación continuada en el que, en términos generales, expone el derecho y obligación que tienen los profesionales sanitarios a la formación continua destinada a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de éstos ante la evolución científica y tecnológica, así como las demandas y necesidades sociales y del propio sistema sanitario.

Concluye diciendo que los retos que las sociedades de nuestro tiempo tienen planteados pasan por considerar al capital humano como elemento esencial de las estrategias de continua mejora de los servicios públicos de salud. La formación de los profesionales involucrados en la salud de los ciudadanos constituye el elemento imprescindible para garantizar el desarrollo y el progreso social y, en definitiva, para asegurar el bienestar de la población (25)

Jerónimo Romero y Nieva Lozano en su artículo “Actualidad de la formación continuada en enfermería” insistían en que no se puede seguir considerando la formación continuada como un “valor añadido” puesto que es efectuar una consideración excepcional que incrementa el bagaje personal individual frente al interés como entidad profesional. Por el contrario entender la formación continuada como eje estructural de la profesión enriquece a ésta y desde ella a los profesionales. La formación se convierte en un eje imprescindible para el mantenimiento y puesta al día del conocimiento y de las competencias enfermeras.

Referirnos a la formación continuada en Enfermería como elemento y eje estructural de la profesión significa que pasa a ser una opción personal a un continuum imprescindible a lo largo de la vida profesional. El derecho y el deber contemplados en la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias vienen a reforzar esta opción de interpretar la formación continuada en enfermería como elemento estructural en nuestra disciplina profesional.

La formación continuada es más relevante para Enfermería entenderla como eje estructural profesional que no sólo como valor añadido (26)

Consuelo Barberena Iriarte et cols en el V Congreso Nacional de Formación Continuada de Enfermería en su conferencia “¿A quién y a qué responde un programa de formación continuada?” expuso cuatro conclusiones:

1. Una buena detección de necesidades es clave para el éxito de un programa formativo
2. Los programas de formación continuada son una inversión porque producen Competencias (conocimientos, capacidades y comportamientos) que garantizan la eficacia y calidad de los servicios prestados

3. La formación debe ser entendida como un proceso que incluya las fases de planificación, gestión, ejecución y evaluación
4. Finalmente nos se conseguirá una buena gestión sin mantener y adecuar los conocimientos de sus profesionales, como tampoco sería posible ningún programa si no existe una actitud positiva por parte de ellos.⁽²⁷⁾

M^aA.Sánchez Bellón et cols en el V Congreso Nacional de Formación Continuada de Enfermería en su conferencia “Invertir en Formación es nuestro mejor negocio” concluye diciendo que:

La evaluación por competencias es válida para detectar las áreas deficitarias y poder planificar la formación orientada a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal de enfermería.

En todo caso, nuestra última conclusión es que invertir en formación –conscientes del esfuerzo que supone a todos los niveles—es nuestra mejor inversión por su alta rentabilidad: es gratificante para el personal, mantiene su motivación, eleva su autoestima y mejora la calidad de la atención al paciente razón última de nuestro centro.

(28)

Gistau Torres,C et cols en el poster “Actividad formativa e inversión económica en enfermería Hospital Santiago Apostol Vitoria 2005” plasman como conclusiones que:

- La formación continuada es fundamental para el personal de enfermería.
- El número de personas que acuden a los cursos es elevado lo que indica que la formación es una actividad que las enfermeras consideran prioritaria.
- La inversión económica para toda formación es importante sobre todo si se contabiliza el coste en sustituciones ⁽²⁹⁾

Juan Carlos Rubio Sevilla en el Congreso citado anteriormente expuso en su conferencia la Gestión por Procesos aplicada a la formación continuada “Una herramienta de mejora de la calidad” que cuando una organización se plantea la mejora global de la calidad (en este caso de la Formación Continuada), la primera acción que debe hacer es realizar un análisis de la situación para después plantearse los objetivos y metas que espera alcanzar. Para lograr estos objetivos y metas el responsable debe describir de forma clara su misión (en que consiste, para qué existe y para quién se realiza), concretando a continuación, entradas y salidas, e identificando clientes y

proveedores del mismo. Se debe poder medir la cantidad y la calidad de lo producido, el coste invertido en añadir valor; y por último ha de poder asignarse la responsabilidad del cumplimiento de la misión del proceso a una persona. Así, la Gestión por Procesos se planteó como una forma estructurada de:

- Identificar los destinatarios del proceso
- Conocer sus necesidades y expectativas
- Definir la calidad del servicio que se desea prestar
- Coordinar las actividades de las diferentes unidades funcionales que intervienen en el proceso
- Eliminar actuaciones innecesarias o erróneas que no aporten ningún valor añadido al servicio
- Conocer el consumo de recursos
- Definir una estructura de indicadores que permitan verificar la eficacia y eficiencia conseguidas y detectar oportunidades de mejora ⁽³⁰⁾

Joaquín León Molina en su conferencia “Sesiones de enfermería: filosofía y gestión del conocimiento” insiste en la importancia de las sesiones de enfermería como un elemento de la formación continuada y concluye diciendo:

- Las sesiones de enfermería son una manera de profundizar el conocimiento de la metodología de los cuidados
- Se produce intercambio de conocimientos empíricos de cuidados dispensados y desarrollo de Enfermería como ciencia humana, práctica a través de la reflexión.
- Son un método para profundizar en la aplicación práctica del proceso enfermero en la práctica asistencial, desarrollando conocimiento mediante análisis de la reflexión y evidencia del conocimiento tácito
- Las sesiones de enfermería pueden convertirse en un instrumento para el desarrollo de conocimiento al convertir conocimiento tácito en explícito
- Con sus repercusiones en la formación continuada las sesiones de enfermería se convierten no sólo en instrumentos de desarrollo profesional, sino también en potenciadores del papel profesional autónomo.

- Las sesiones clínicas de cuidados pueden ser un buen medio para implantar el proceso enfermero en la práctica asistencial. Mediante las diferentes perspectivas de análisis, su utilidad será creciente y permitirá la mejora de la práctica profesional, la evidenciación del conocimiento tácito, la creación de nuevos servicios, el planteamiento de problemas de investigación, la detección de necesidades docentes, la identificación de problemas organizativos y la elaboración y modificación de nuevas guías/protocolos
- Mediante las diferentes perspectivas de análisis, su utilidad será creciente y permitirá:
 - Mejora de la práctica profesional
 - Evidencia del conocimiento tácito
 - Planteamiento de problemas de investigación
 - Detección de necesidades docentes
 - Identificación de problemas organizativos
 - Elaboración y modificación de nuevos protocolos ⁽³¹⁾

El Instituto de Salud Carlos III, ante la identificación de ciertas “barreras” o dificultades para que los profesionales desarrollen una investigación de calidad sobre su marco teórico y competencial, como falta de formación específica, falta de tiempo, excesiva presión asistencial, etc. Están dotados de una Unidad de Coordinación y Desarrollo de la Investigación en enfermería (INVESTEN-ISCIH), cuya misión es desarrollar una estrategia a nivel estatal para fomentar y coordinar la investigación transnacional y multidisciplinar en cuidados, potenciando su integración en la práctica clínica diaria, con la finalidad de que los cuidados sean de mejor calidad y basados en resultados válidos y fiables provenientes de investigación rigurosa. Entre sus principales actividades podemos mencionar la difusión de información sobre recursos en investigación a través de la página web que mantienen, el mantenimiento de una lista de distribución vía e-mail entre investigadores y personas interesadas, la organización de encuentros internacionales de investigación como foro para mejorar la formación, difundir resultados de investigación e intercambiar experiencias entre profesionales y la publicación de documentos sobre evidencia en la práctica clínica traducidos al español.⁽³²⁾

E.Bonet et cols presentaron en el “IV congreso de formación continuada Forum intercambio de conocimientos” la comunicación oral “Progresión en la evaluación de los resultados de la formación: una perspectiva en tres etapas” donde recalcan que la aplicación de un buen sistema de evaluación de las acciones de formación supone ventajas para la organización: Permite a los responsables de la formación tener la información necesaria para el seguimiento y mejora del proceso formativo; permite a los responsables de la formación dar feed-back sobre los resultados de la acción formativa a los agentes implicados: destinatarios, formadores, responsables, directivos y demás colectivos interesados (representación social, clientes...);Permite ayudar a adoptar decisiones (resultados/previsiones) (33)

El hospital objeto del estudio, mantiene una política continua donde se intenta abastecer un reciclaje específico dentro de cada especialidad i además una de tipo transversal (idiomas, ofimática...)

Las líneas definidas por la dirección de nuestro hospital son:

1. Convergencia de las acciones formativas y de la inversión en formación con los objetivos estratégicos del hospital
2. El paciente como centro de nuestro trabajo y por tanto de la formación .
3. La formación como instrumento de cambio hacia la excelencia, haciendo énfasis en la competencia técnica de los profesionales y la adaptación de estas competencias a las exigencias del lugar de trabajo
4. La formación en habilidades sociales y relacionales, como minimizadora de conflictos y tensiones (trabajadores/pacientes y trabajador/trabajador)
5. La formación en Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente prevista a la ley como instrumento para un desarrollo seguro del trabajo del profesional
6. Formación para hacer frente a las cargas emocionales que diferentes profesionales asumen en su relación con los pacientes
7. Favorecer y profundizar en los valores de hospitalidad, solidaridad y bioética entre los profesionales
8. Avanzar en la evaluación de la eficacia-eficiencia de la formación en los dos ámbitos:
 - a. La mejora para el usuario y el hospital en la actividad o proceso del que se ha realizado la formación
 - b. Satisfacción de los trabajadores participantes

Nuestro hospital, cuenta desde el año 1994 con un convenio marco activo con la Universidad de Barcelona que tiene como objetivo impulsar la docencia tanto a nivel pregrado como postgrado.

Nuestro hospital, dispone de una entidad denominada “Aula de pediatría” que tiene como finalidad aglutinar toda la formación especializada en pediatría y especialidades pediátricas, que se imparten en el hospital y garantizan una alta calidad formativa.

Coordina la enseñanza universitaria postgraduada, la formación continuada de los profesionales del hospital, la formación especializada de profesionales externos, y las estancias formativas de especialistas en diversos aspectos de las especialidades pediátricas y en perinatología.

Nuestro hospital entiende como un aspecto prioritario la formación del personal de cara a conseguir los objetivos asistenciales en el cuidado de los enfermos. Es por eso que cada año se elabora un programa de formación continua que se imparte en el mismo centro al mismo tiempo que las actividades de formación que se generan desde cada una de las unidades y de la oferta de formación externa.

Diariamente (8.10-8.30 horas) se celebran las sesiones clínicas matinales de formación continuada (presentación de protocolos, diagnósticos diferenciales, nuevas técnicas, etc...) con la intervención y participación de los diferentes servicios del hospital.

Todos los miércoles (14.30-17 horas) se celebran sesiones de oncología (Tumor Board) donde se aborda al paciente desde todas las disciplinas con el fin de consensuar el tratamiento de elección.

Todos los jueves (13.00-14.00 horas) tienen lugar las sesiones clínicas de pediatría, donde asisten también pediatras del área de influencia del hospital.

Igualmente, existen actividades específicas de cada servicio.

Las aportaciones del personal para mejorar la formación son y serán siempre necesarias.

Veinte profesionales de nuestro hospital colaboran con la Escuela Universitaria de Enfermería con la finalidad de formar a profesionales de la enfermería siguiendo las orientaciones filosóficas de la orden.

Nuestro hospital dispone de un servicio de comunicación que es el responsable de la difusión externa e interna de las actividades de asistencia, de docencia, de investigación y sociales que lleva a cabo el hospital. Es por tanto uno de los elementos que actúa como un vínculo entre el hospital y sociedad.

El departamento de Documentación Clínica y archivos de historias clínicas, asegura la utilización de las mismas con fines de investigación, docencia y evaluaciones de calidad.

La biblioteca de nuestro hospital ofrece el acceso a una importante colección especializada en enfermería, pediatría, ginecología, obstetricia y bioética. La biblioteca facilita la obtención de todos los documentos necesarios para la formación del usuario.

Nuestro hospital dispone de una Comisión de Formación con una representación de la dirección y representación social (profesionales). Esta comisión vela por el respeto de las peculiaridades existentes entre los diferentes profesionales, servicios y departamentos, motivadas por la propia naturaleza del trabajo de cada uno, procurando en todo momento dar respuesta a las necesidades formativas de todos los colectivos. Las diferentes acciones propuestas por esta comisión se presentan agrupadas en función del: Área de formación a la que responde la temática del curso. ⁽³⁴⁾

En el plan de calidad para el sistema nacional de salud. El objetivo 7.3: Fortalecer el proceso de auditoria docente de los centros acreditados para la formación de postgrado, describe que:

La formación de postgrado de los profesionales sanitarios está reconocida a nivel internacional como un modelo de referencia por su calidad, transparencia y equidad .El contar con un modelo de auditoria y acreditación d e los centros y unidades docentes ha posibilitado esta situación y se cuenta aya con una dilatada experiencia en su desarrollo.

Sin embargo, la revisión que se ha desarrollado desde 2003 aconseja fortalecer el modelo envaraos aspectos, en particular aumentando la cobertura y la agilidad del mismo, dotándolo de mayor transparencia y homogeneizando los criterios y perfil de los evaluadores y la gestión de los informes.

Proyectos a desarrollar:

- Actualización del modelo de acreditación docente, lo cual incluye:
- Elaborar el nuevo “Manual de auditoria docente” y de los protocolos de evaluación en medicina familiar y comunitaria, medicina de trabajo y neurología.
- Diseñar el modelo de formación y actualización continuada de los técnicos evaluadores.
- Compartir de forma sistemática los resultados de las evaluaciones con las comunidades autónomas mediante la elaboración de un informe global con los resultados de auditorias.

(Plan de de calidad del sistema nacional de salud. Marzo 2006. Ministerio de sanidad y consumo)

En las competencias de la profesión de enfermería, en el 8º punto mantenimiento de las competencias profesionales, el objetivo es el de dar una respuesta profesional y de calidad a las diferentes situaciones en la práctica.

- Evaluar los propios conocimientos, actitudes y habilidades
- Utilizar diferentes métodos de aprendizaje para identificar y corregir, los déficits de conocimientos actitudes y habilidades
- Utilizar los recursos existentes para el aprendizaje
- Analizar la validez y aplicabilidad de las fuentes de información posibles.
- Analizar críticamente los métodos y los datos de investigación
- Participar en procesos e evaluación profesional en general y especialmente en la evaluación por compañeros
- Evaluar críticamente los métodos de trabajo
- Fomentar la práctica en los resultados de investigación
- Utilizar de forma sistemática los resultados de los estudios de calidad
- Llevar a cabo actividades docentes en los diferentes niveles profesionales

MATERIAL Y MÉTODOS

Ámbito

Este proyecto se llevó a cabo en el Hospital Universitario. Hospital de la Xhup. Hospital de tercer nivel del área de Barcelona. Hospital pediátrico, obstetrico ginecológico con 345 camas, 269 pediátricas más 76 obstétricos-ginecológico. Con un personal profesional asistencial de 564 personas. Se repartieron 39 cuestionarios a las siguientes unidades: Áreas especiales: urgencias, quirófano, UCI , Unidades de hospitalización pediátrica y maternal y se excluyeron las consultas externas de las especialidades y hospital de DIA, sala arco-iris.

Diseño

Estudio *estudio descriptivo transversal y prospectivo* .

Instrumento

Para recoger la información utilizamos como instrumento *un cuestionario* que elaboráramos con ese fin. Destinamos una carta breve, para presentar el cuestionario. En esta carta indicamos la finalidad del estudio y aseguramos la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Indicamos el lugar y la fecha límite para la devolución del cuestionario. Llevamos a cabo una prueba piloto con 10 sujetos para poder detectar los errores en el cuestionario que puedan alterar la obtención y la calidad de los datos. El cuestionario contaba con 39 preguntas: 12 preguntas cerradas, 4 abiertas, 5 dicotómicas y 14 de libre elección.

Participantes-Sujetos de estudio

La población de estudio serán las profesionales de enfermería de un Hospital de 3.er nivel.

Llevaremos a cabo un *muestreo aleatorio estratificado* teniendo en cuenta el turno laboral. (Mañanas, tardes, noches y fin de semana).

Se repartieron los cuestionarios en los meses de diciembre 2006- Enero 2007

La muestra ha sido de 39 profesionales, entre edades comprendidas entre 21 y 57 años

Técnica de muestreo

Para la obtención de la muestra se realizó, la técnica de muestreo estratificado, se entregaron los cuestionarios a las supervisoras y ellas lo repartieron a los diferentes profesionales, de todos los turnos.

Metodología de la recogida de datos

El equipo investigador se reunió con expertos , que revisaron los cuestionarios y los validaron.

Se presentó el estudio al Director de enfermería, y solicitamos autorización para llevarlo a cabo

Procedimiento de Análisis estadístico

El análisis estadístico se realizó en un ordenador personal Pentium IV, mediante el programa o paquete estadístico SPSS 15.0 para Windows

Cronograma

Al inicio del estudio se planificó las actividades o tareas a realizar, que nos llevara a la elaboración de esta tesina, mediante cronograma ordenado en tiempo.

Resultados

Se utilizó una muestra de 39 profesionales de enfermería: de los cuales la media de edad fue de 35,5.

18 profesionales, tenían de 21 a 30 años y 20 profesionales tenían de 31 a 57.

El valor mínimo fue 21 años y el máximo fue 57 años . La moda fue de 25 años y 50 años.

Un encuestado no registró la edad que tenía

Estadísticos

años

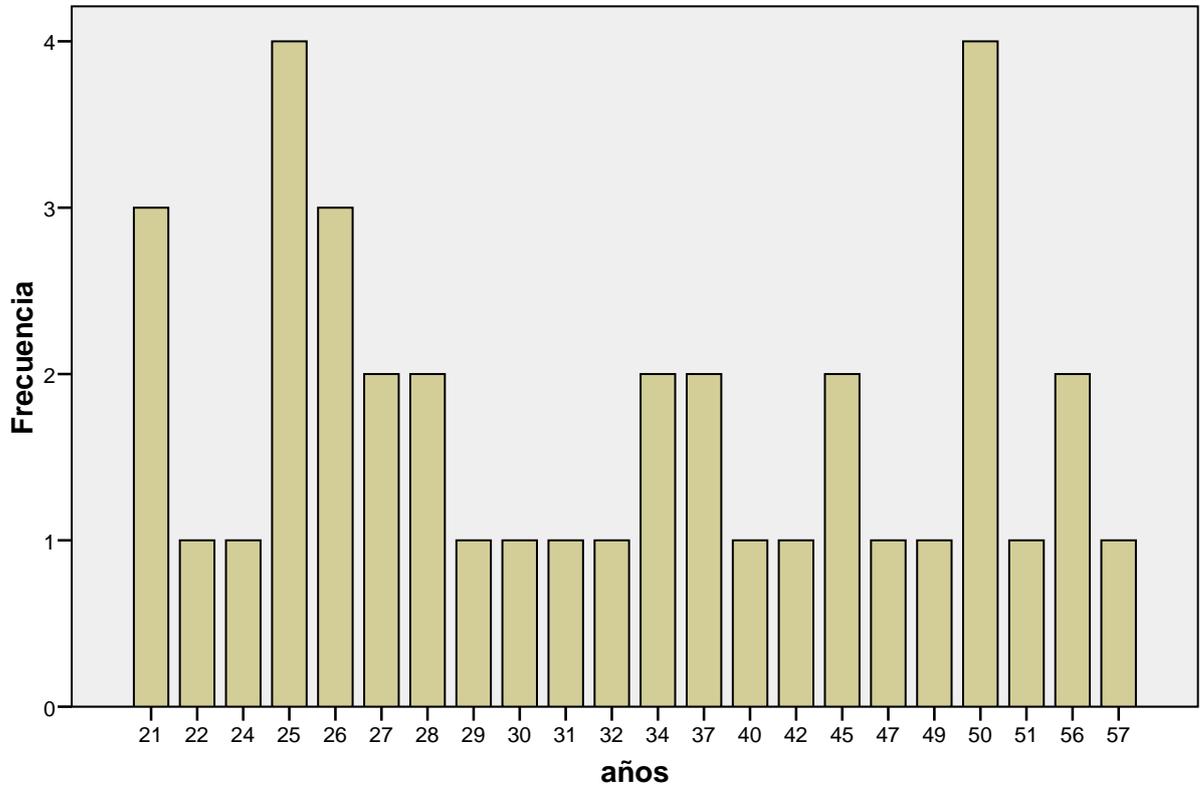
N	Válidos	38
	Perdidos	1
Media		35,50
Moda		25(a)
Desv. típ.		11,589
Varianza		134,311

a Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	21	3	7,7	7,9	7,9
	22	1	2,6	2,6	10,5
	24	1	2,6	2,6	13,2
	25	4	10,3	10,5	23,7
	26	3	7,7	7,9	31,6
	27	2	5,1	5,3	36,8
	28	2	5,1	5,3	42,1
	29	1	2,6	2,6	44,7
	30	1	2,6	2,6	47,4
	31	1	2,6	2,6	50,0
	32	1	2,6	2,6	52,6
	34	2	5,1	5,3	57,9
	37	2	5,1	5,3	63,2
	40	1	2,6	2,6	65,8
	42	1	2,6	2,6	68,4
	45	2	5,1	5,3	73,7
	47	1	2,6	2,6	76,3
	49	1	2,6	2,6	78,9
	50	4	10,3	10,5	89,5
	51	1	2,6	2,6	92,1
	56	2	5,1	5,3	97,4
	57	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	97,4	100,0	
Perdidos	10	1	2,6		
Total		39	100,0		

años



Estadísticos

sexo

N	Válidos	39
	Perdidos	0

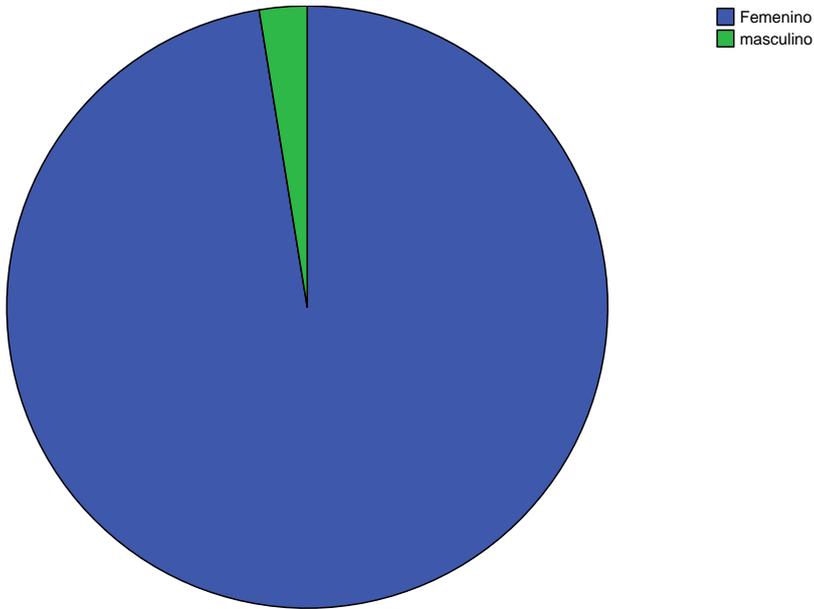
Sexo

La población masculina en el equipo de enfermería del hospital es mínima. El sexo mayoritario es femenino

De las 39 encuestas 1 fue de sexo masculino. El 97,4% que contestó fue femenino

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	38	97,4	97,4	97,4
	masculino	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

sexo



Estado Civil Estadísticos

estado civil

N	Válidos	39
	Perdidos	0

El 51,3% que contestó estaba casado, el 46,2% Soltero y el 2,6% separado

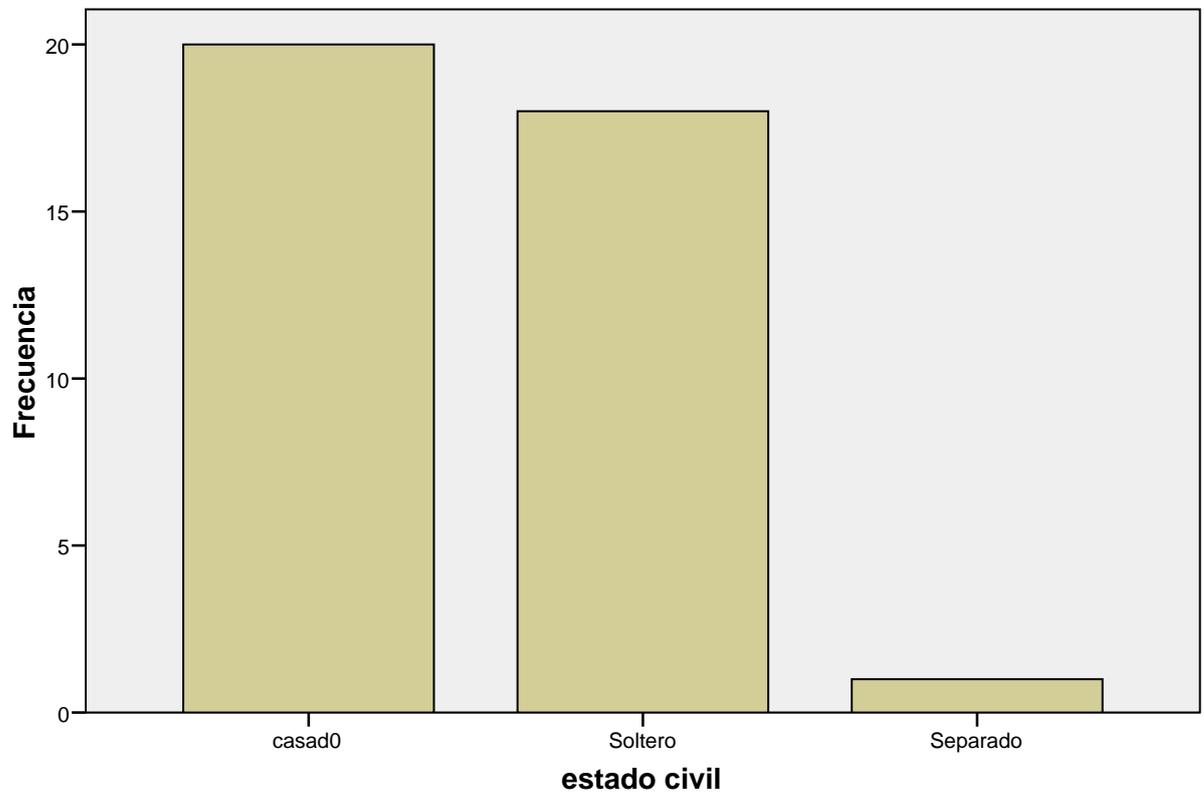
En cuanto a la pregunta del estado civil fue bastante igualado el porcentaje en cuanto el estado civil casado y soltero.

El estado civil casado fue del 51,3% y el soltero fue del 46,2%

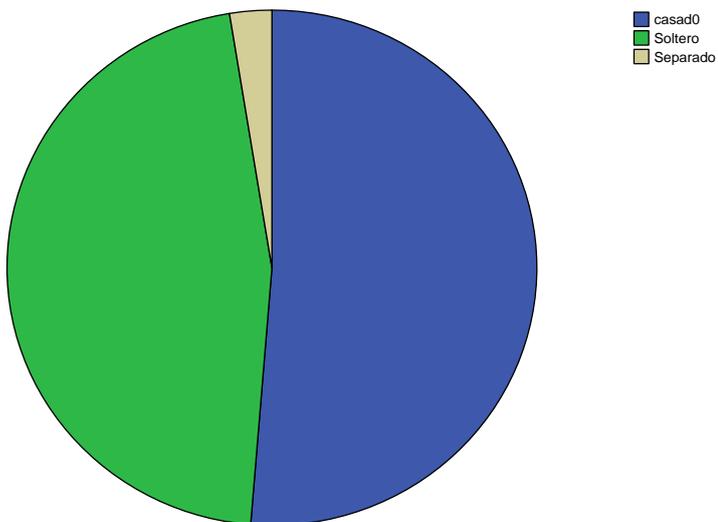
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	casado	20	51,3	51,3	51,3
	Soltero	18	46,2	46,2	97,4
	Separado	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

estado civil



estado



Estadísticos

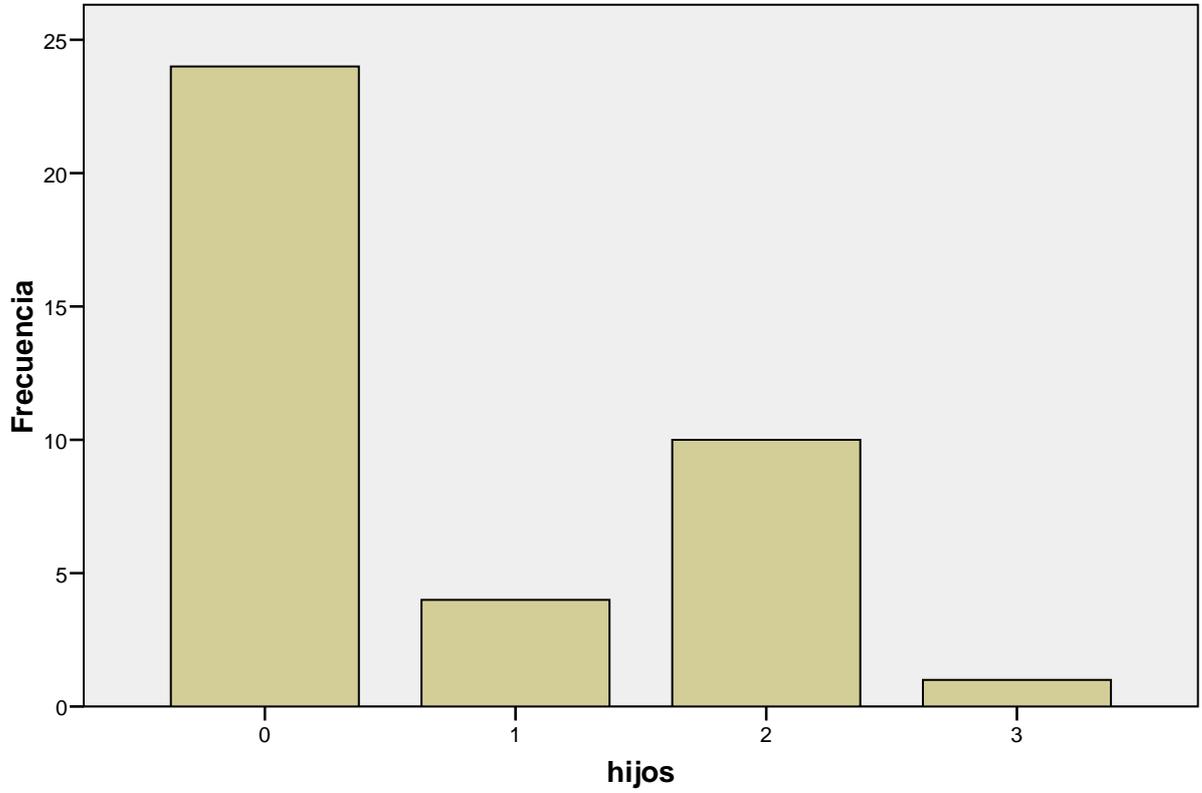
		hijos	familiares a su cargo
N	Válidos	39	39
	Perdidos	0	0
Media		,69	,05
Moda		0	0
Desv. típ.		,950	,223
Varianza		,903	,050

Hijos

En la pregunta de los hijos El 61,5% de los encuestados no tiene hijos, el resto tiene hijos con un valor del 38,5%, con 2 hijos se registró un mayor porcentaje que fue del 25,6%

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	24	61,5	61,5	61,5
	1	4	10,3	10,3	71,8
	2	10	25,6	25,6	97,4
	3	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

hijos

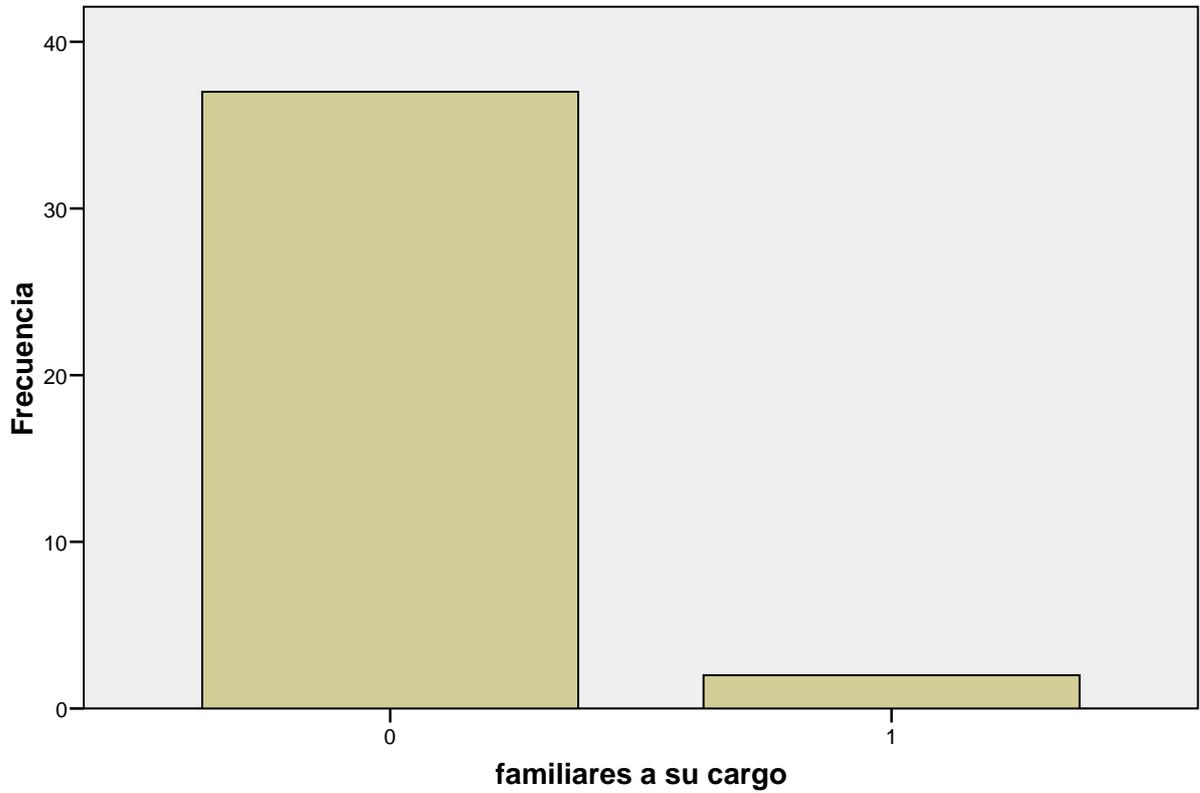


familiares a su cargo

El 94,9% no tiene familiares a su cargo. Solo 2 personas tienen 1 persona a su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	37	94,9	94,9	94,9
	1	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

familiares a su cargo



Estadísticos

		años en la empresa	tipo de contrato	años de fija	turno de trabajo	reducción
N	Válidos	39	39	18	38	38
	Perdidos	0	0	21	1	1
Media		12,74		14,61		
Moda		2(a)		17		
Desv. típ.		9,931		11,335		
Varianza		98,617		128,487		

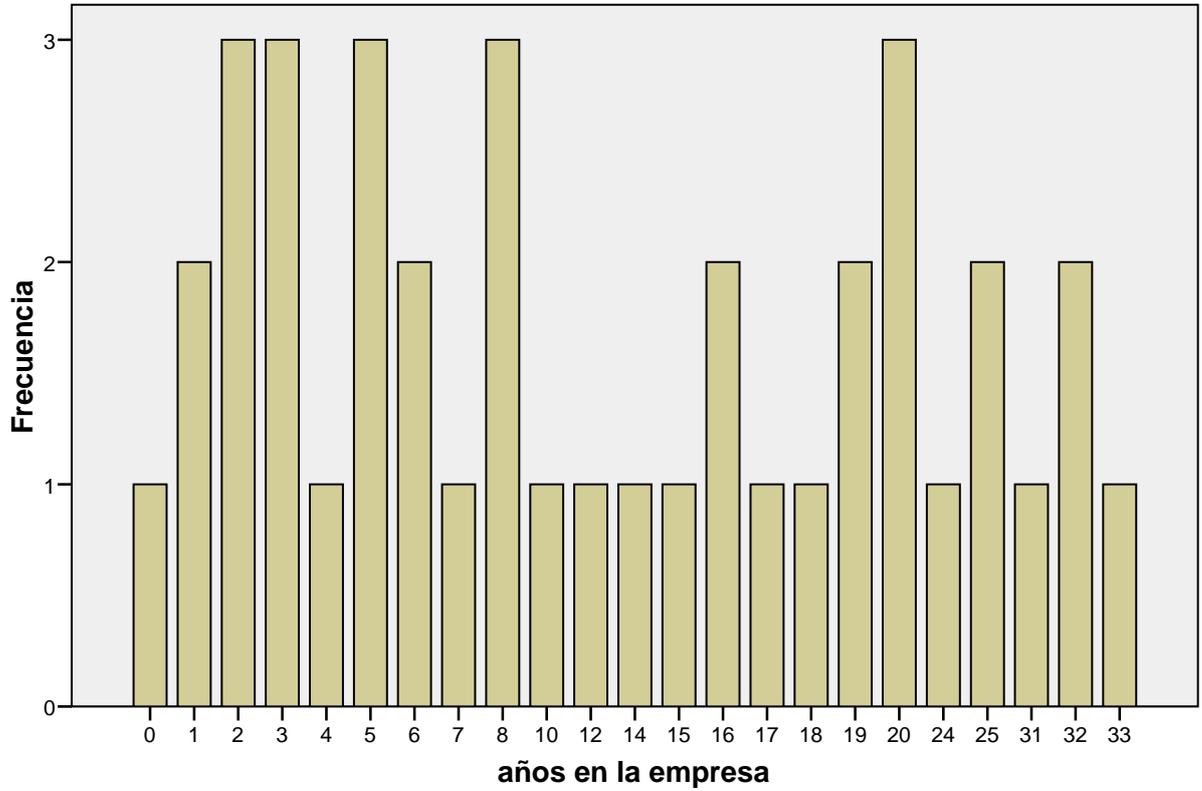
a Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

años en la empresa

La antigüedad en la empresa es de 0 a 33 años. 19 personas menor de 10 años, 10 personas mayor de 10 años, 10 personas mayor de 20 años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	2,6	2,6	2,6
	1	2	5,1	5,1	7,7
	2	3	7,7	7,7	15,4
	3	3	7,7	7,7	23,1
	4	1	2,6	2,6	25,6
	5	3	7,7	7,7	33,3
	6	2	5,1	5,1	38,5
	7	1	2,6	2,6	41,0
	8	3	7,7	7,7	48,7
	10	1	2,6	2,6	51,3
	12	1	2,6	2,6	53,8
	14	1	2,6	2,6	56,4
	15	1	2,6	2,6	59,0
	16	2	5,1	5,1	64,1
	17	1	2,6	2,6	66,7
	18	1	2,6	2,6	69,2
	19	2	5,1	5,1	74,4
	20	3	7,7	7,7	82,1
	24	1	2,6	2,6	84,6
	25	2	5,1	5,1	89,7
	31	1	2,6	2,6	92,3
	32	2	5,1	5,1	97,4
	33	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

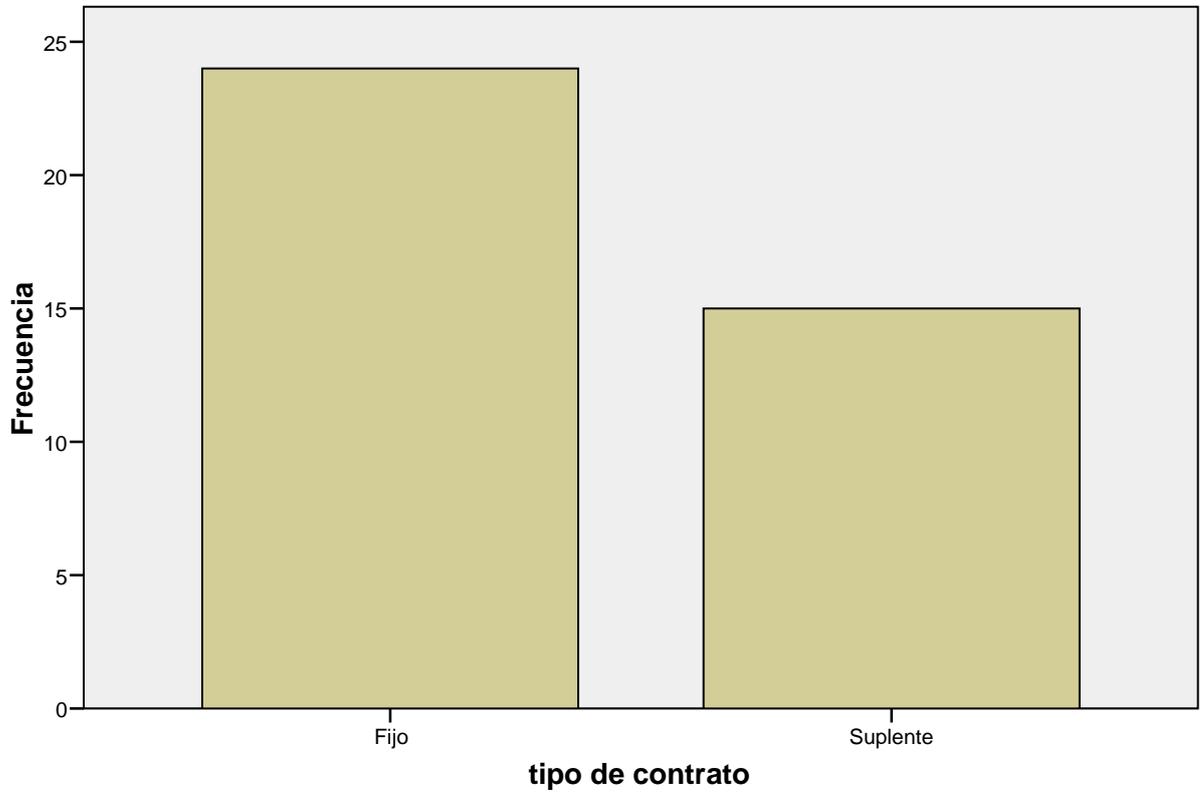
años en la empresa



tipo de contrato
del 100% de los encuestados el 61,5% fue personal fijo y 38,5% suplente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Fijo	24	61,5	61,5	61,5
	Suplente	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

tipo de contrato

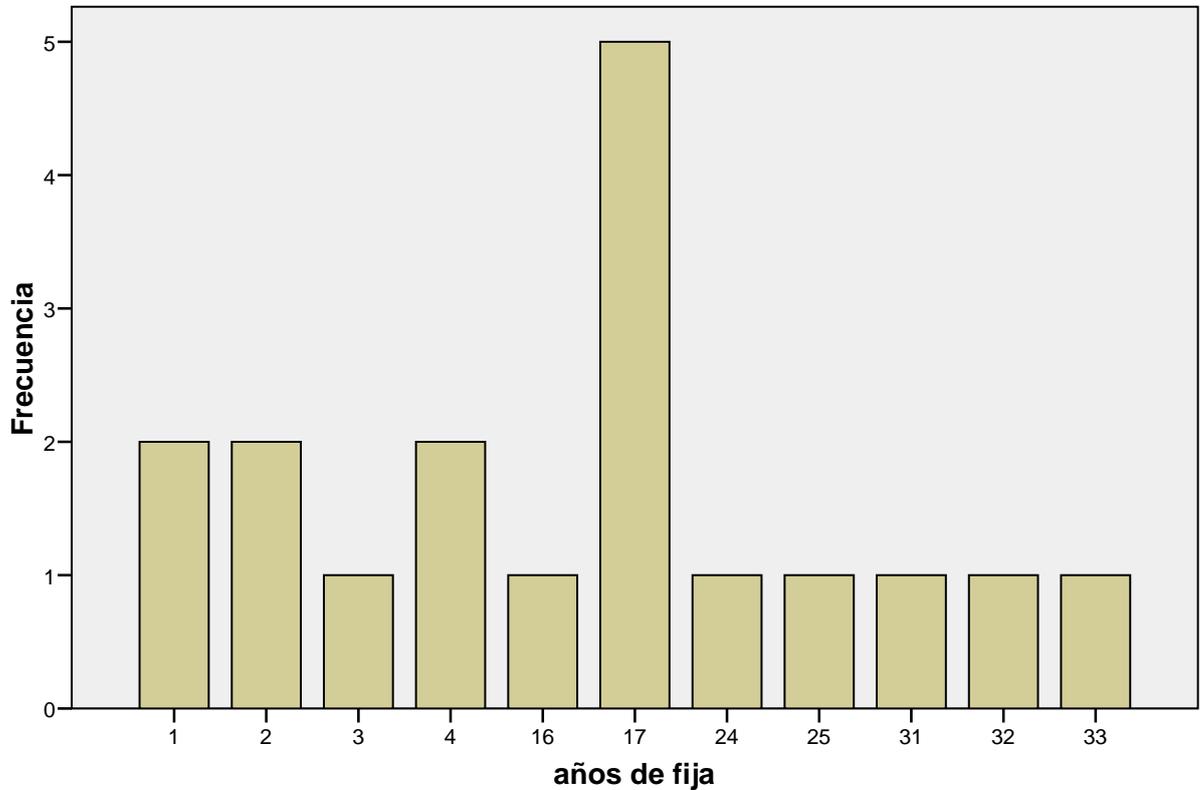


años de fija

El tiempo va de 1 a 33 años de antigüedad en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	5,1	11,1	11,1
	2	2	5,1	11,1	22,2
	3	1	2,6	5,6	27,8
	4	2	5,1	11,1	38,9
	16	1	2,6	5,6	44,4
	17	5	12,8	27,8	72,2
	24	1	2,6	5,6	77,8
	25	1	2,6	5,6	83,3
	31	1	2,6	5,6	88,9
	32	1	2,6	5,6	94,4
	33	1	2,6	5,6	100,0
	Total	18	46,2	100,0	
Perdidos	0	21	53,8		
Total		39	100,0		

años de fija

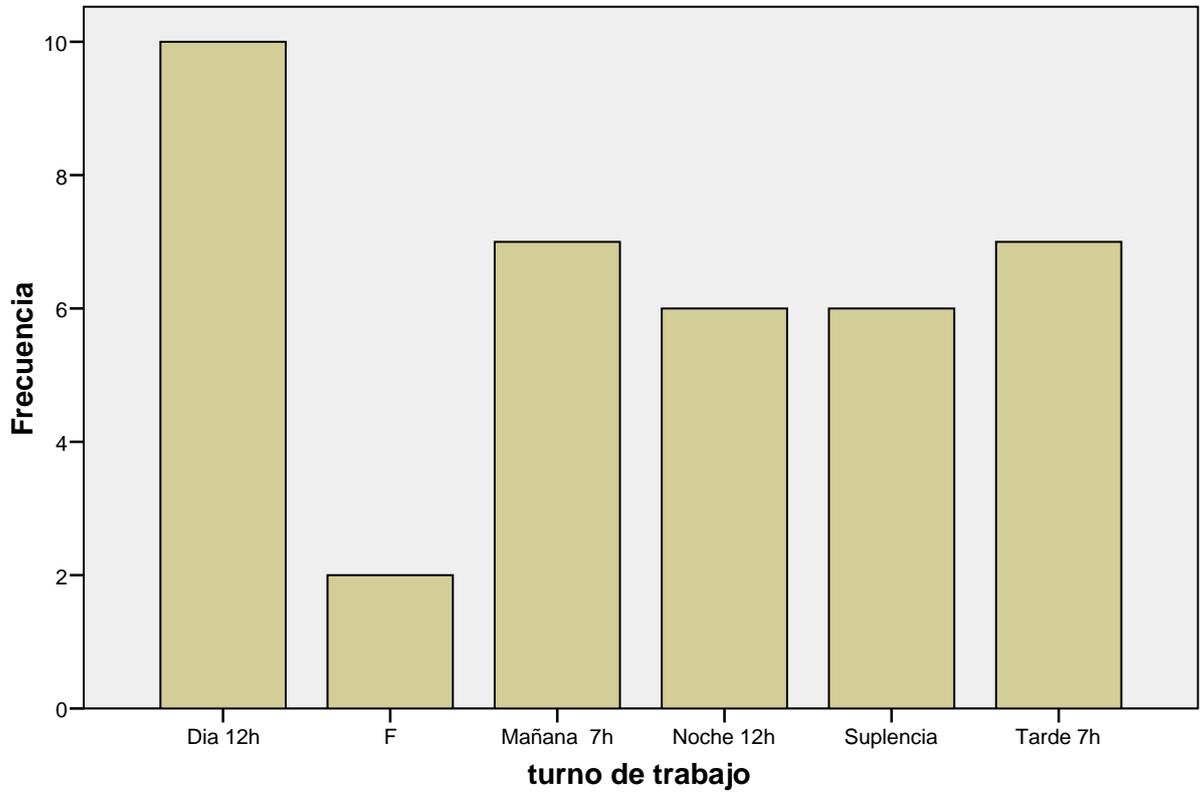


turno de trabajo

En el hospital hay diferentes turnos de trabajo, con diferentes horarios: horarios de 12 horas de día y de noche, horarios de 7 horas de mañana, tarde, (y el de noche de 10 horas), turnos de fin de semana, se pasaron los cuestionarios a todos los turnos. El turno con porcentaje mayor que contestó el cuestionario fue el de 12 horas, aunque en la actualidad no es mayoritario con un 25,6% en relación a la totalidad de turnos, es un turno en extinción . El resto de cuestionarios fue respondido bastante igualitario por los demás turnos. Turno de mañana y tarde de 7 horas con un 18,4%(ambos) y el noche de 12 horas y suplencias fue con un 15,8% (ambos) . Un encuestado no registró esta pregunta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Día 12h	10	25,6	26,3	26,3
	F	2	5,1	5,3	31,6
	Mañana 7h	7	17,9	18,4	50,0
	Noche 12h	6	15,4	15,8	65,8
	Suplencia	6	15,4	15,8	81,6
	Tarde 7h	7	17,9	18,4	100,0
	Total	38	97,4	100,0	
Perdidos	0	1	2,6		
Total		39	100,0		

turno de trabajo

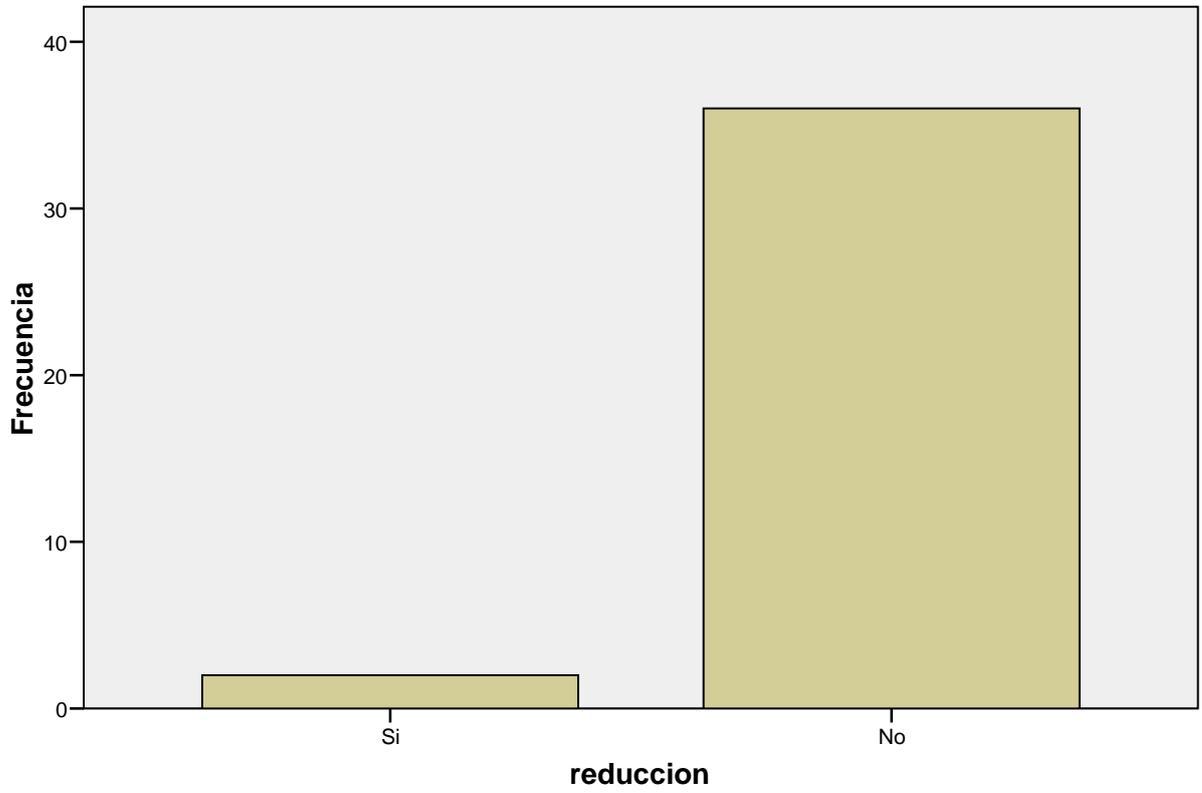


Reducción

38 profesionales contestaron a esta pregunta, 1 profesional registró el dato. El personal en un 94,7% no tenía reducción de horas de su jornada laboral. 2 personas tenían reducción de jornada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	2	5,1	5,3	5,3
	No	36	92,3	94,7	100,0
	Total	38	97,4	100,0	
Perdidos	0	1	2,6		
Total		39	100,0		

reduccion



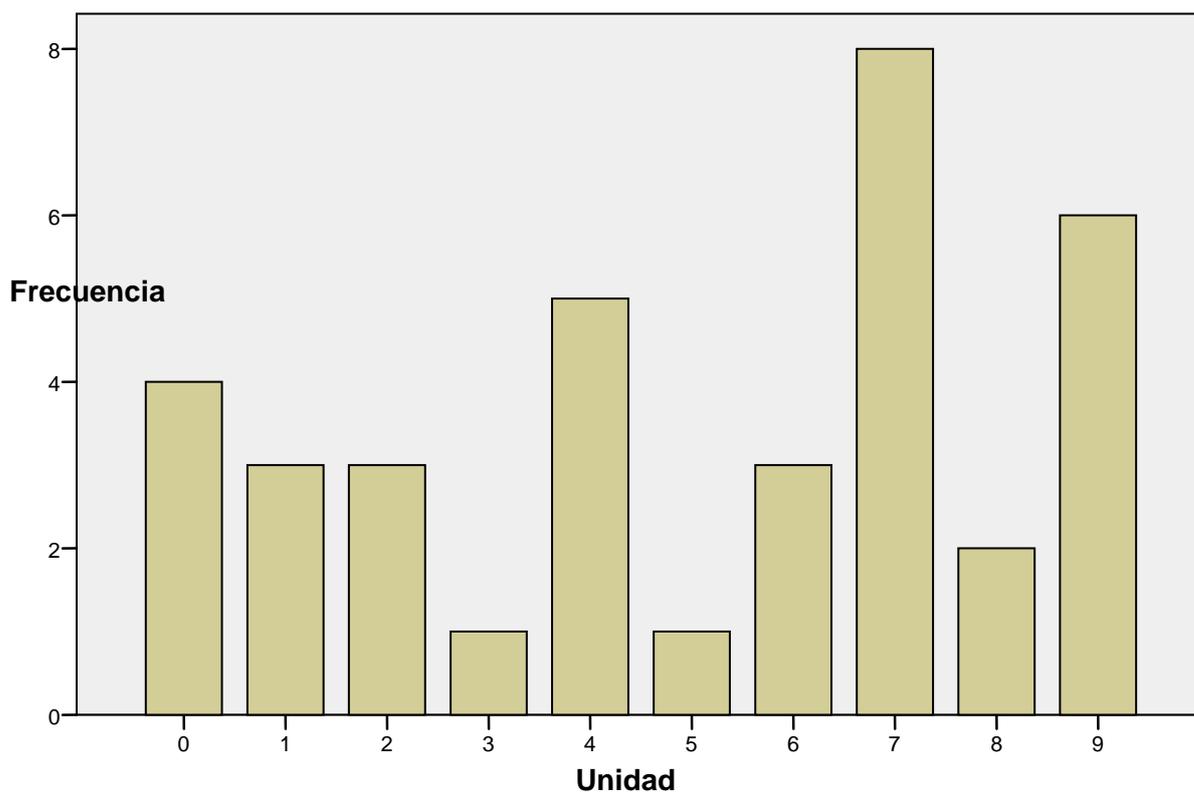
Estadísticos

		unidad	años antigüedad	cargo
N	Válidos	36	21	39
	Perdidos	3	18	0
Media			7,62	
Moda			1	
Desv. típ.			7,060	
Varianza			49,848	

Unidad

Contestaron de diferentes unidades: unidades especiales y unidades de hospitalización, se excluyeron las demás unidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	4	10,3	11,1	11,1
	1	3	7,7	8,3	19,4
	2	3	7,7	8,3	27,8
	3	1	2,6	2,8	30,6
	4	5	12,8	13,9	44,4
	5	1	2,6	2,8	47,2
	6	3	7,7	8,3	55,6
	7	8	20,5	22,2	77,8
	8	2	5,1	5,6	83,3
	9	6	15,4	16,7	100,0
	Total	36	92,3	100,0	
Perdidos	10	3	7,7		
Total		39	100,0		



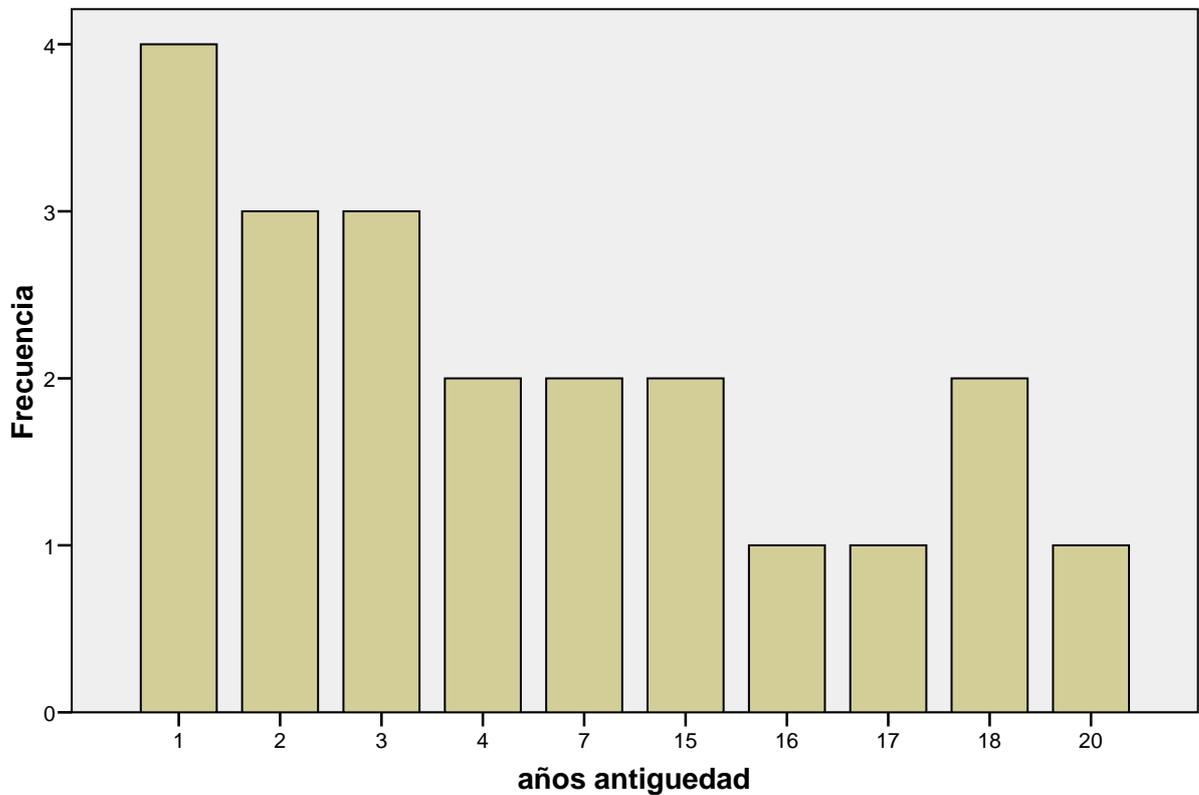
años antigüedad

21 de los encuestados (el 53,8%) contestaron que tenían antigüedad en la empresa (como personal fijo), 18 encuestados fueron suplentes. La antigüedad menor de 7 años han sido 14 y de mayor de 7 años 7 profesionales .

Con lo que podemos valorar que entre los 18 profesionales suplentes y personal menor de 7 años, el total fue de 25 de 39 cuestionarios que se pasaron. Lo que no referencia que el 64,1% fue con poca antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	10,3	19,0	19,0
	2	3	7,7	14,3	33,3
	3	3	7,7	14,3	47,6
	4	2	5,1	9,5	57,1
	7	2	5,1	9,5	66,7
	15	2	5,1	9,5	76,2
	16	1	2,6	4,8	81,0
	17	1	2,6	4,8	85,7
	18	2	5,1	9,5	95,2
	20	1	2,6	4,8	100,0
	Total	21	53,8	100,0	
Perdidos	0	18	46,2		
Total		39	100,0		

años antigüedad

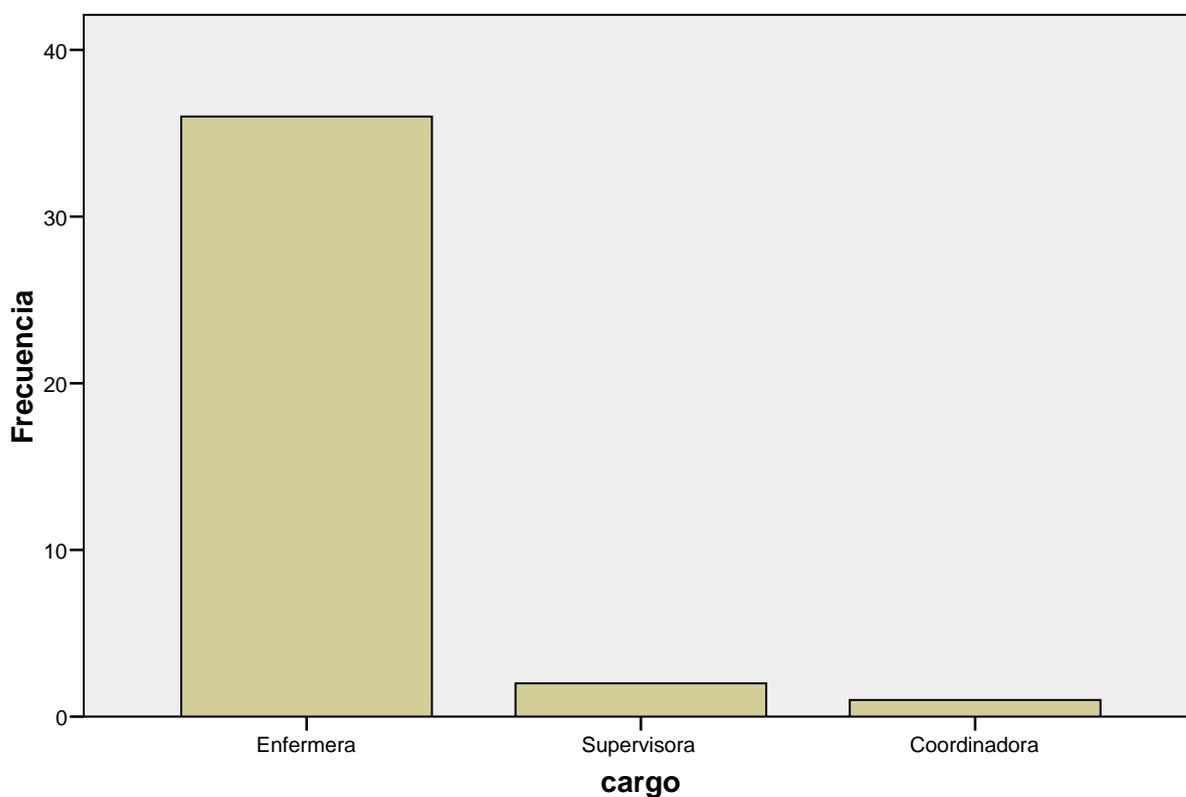


Cargo

Contestaron el cuestionario: 36 enfermeras, 2 supervisoras, 1 cordinadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Enfermera	36	92,3	92,3	92,3
	Supervisora	2	5,1	5,1	97,4
	Coordinadora	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

cargo



Estadísticos

		Cursos	Sesiones	Postgrados	master
N	Válidos	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,44	2,74	1,15	,31
Moda		2	3	0	0

Cursos

El 23,1% no realizó ningún curso, El 25,6% realizó 2 cursos y un 2,6% realizó 7 cursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	9	23,1	23,1	23,1
	1	2	5,1	5,1	28,2
	2	10	25,6	25,6	53,8
	3	7	17,9	17,9	71,8
	4	5	12,8	12,8	84,6
	5	5	12,8	12,8	97,4
	7	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Sesiones

Queremos destacar que el 79,5% realizó 3 sesiones. Todos los profesionales asistieron a alguna sesión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	10,3	10,3	10,3
	2	3	7,7	7,7	17,9
	3	31	79,5	79,5	97,4
	4	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

postgrados

El 35,9% no realizó postgrados, y realizó 1 el 25,6% y 30,8% 2 postgrados

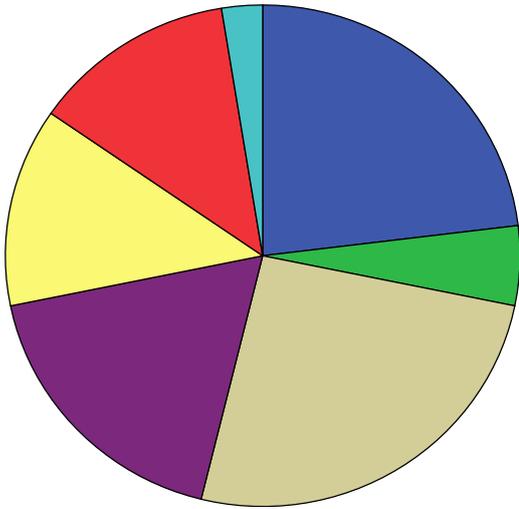
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	14	35,9	35,9	35,9
	1	10	25,6	25,6	61,5
	2	12	30,8	30,8	92,3
	3	1	2,6	2,6	94,9
	4	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Master

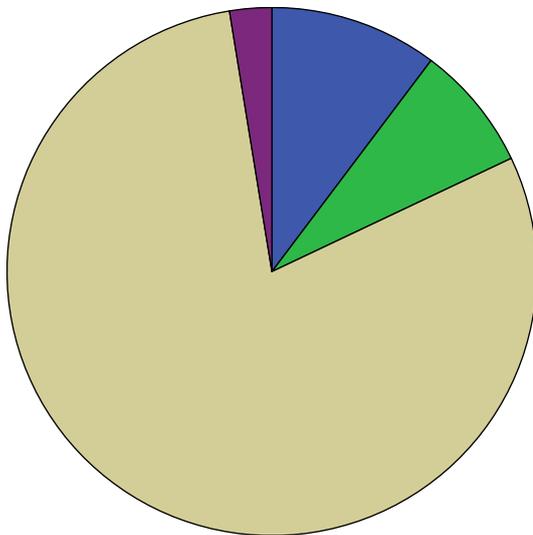
El 71,8% no realizó ningún master, el 25,6% realizó un master.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	28	71,8	71,8	71,8
	1	10	25,6	25,6	97,4
	2	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

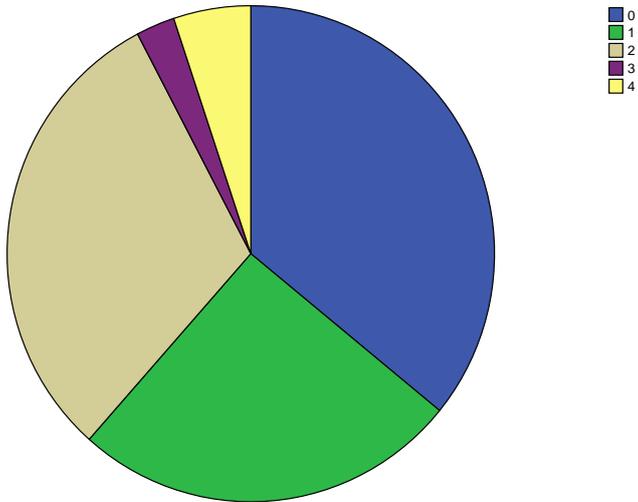
cursos



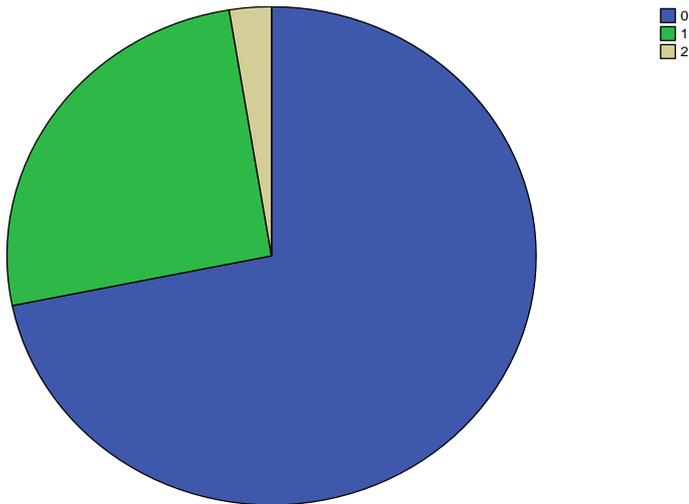
sesiones



postgrados



masters

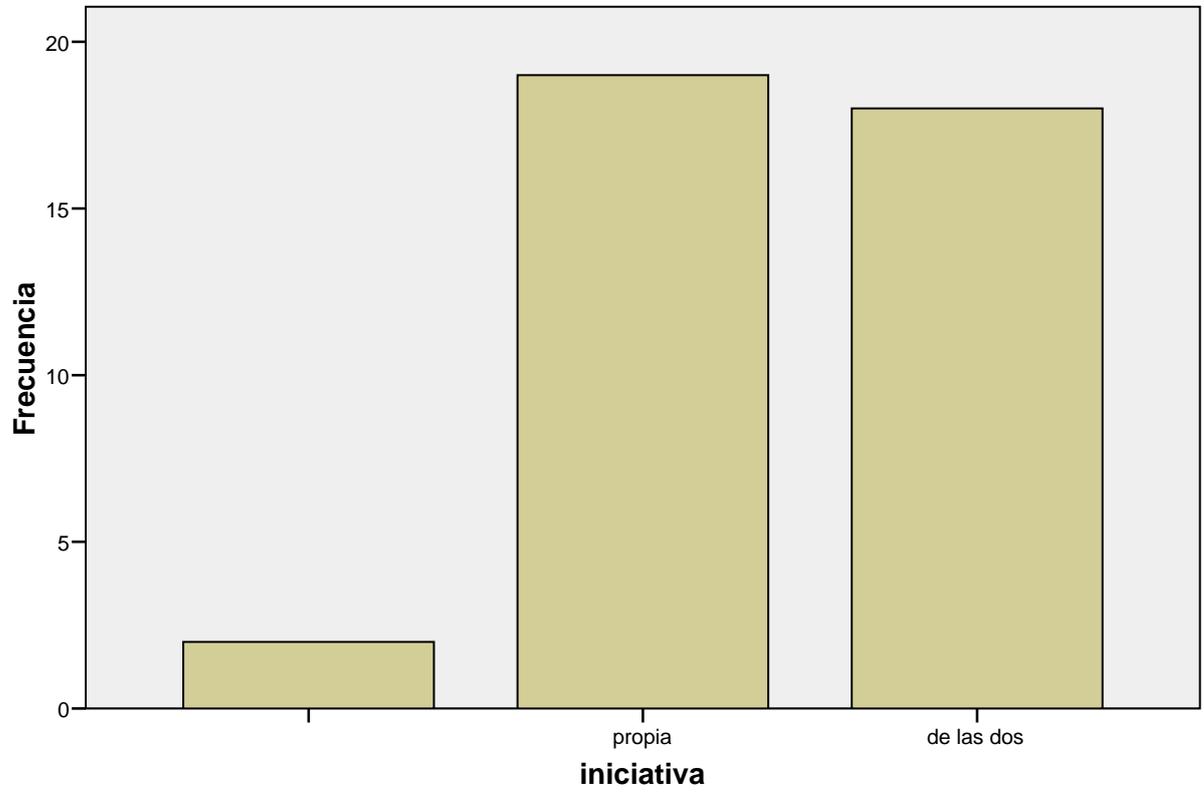


iniciativa

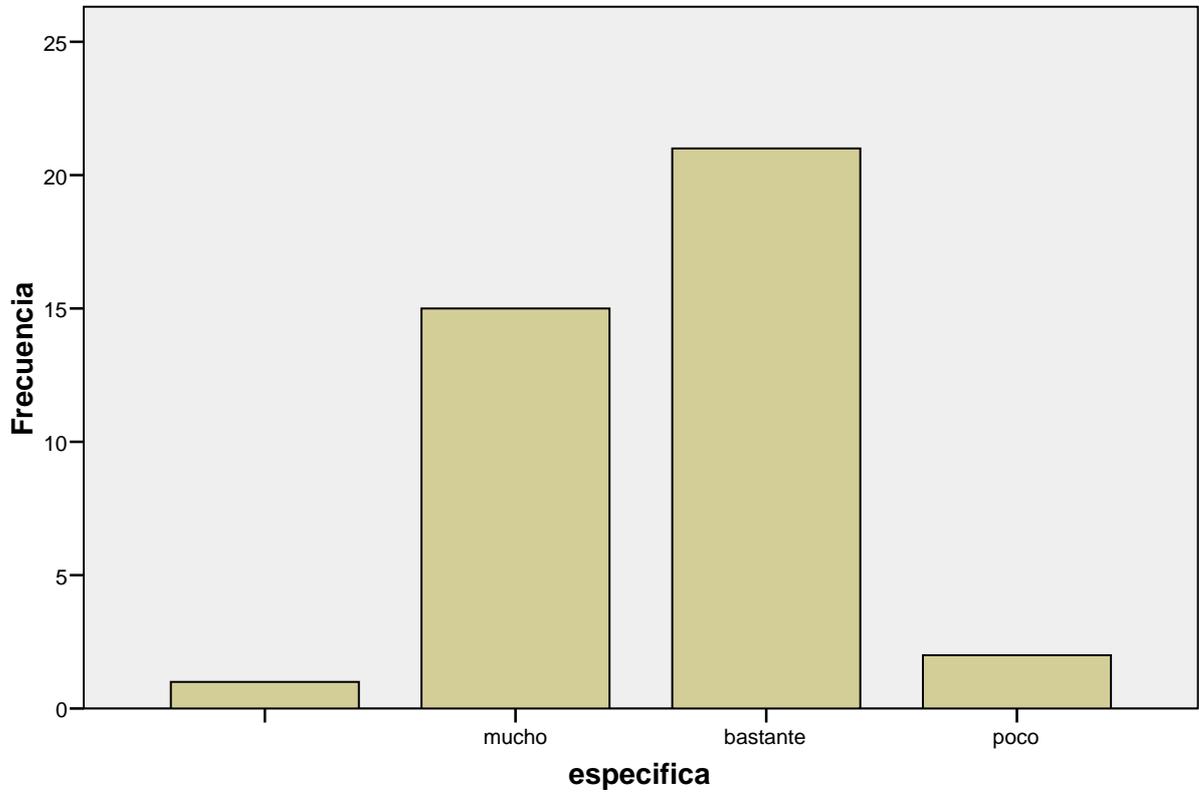
No se aprecian diferencias entre si la iniciativa para realizar formación continuada, es por iniciativa propia o por la empresa
 Ya que un 48,7% fue por iniciativa propia, y un 46,2% por iniciativa propia y de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	5,1	5,1	5,1
propia	19	48,7	48,7	53,8
de las dos	18	46,2	46,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

iniciativa



especifica



La formación es específica de la unidad donde se está:

especifica

Los profesionales realizan formación específica de su lugar de trabajo. Mucho: 38,5%
Y bastante 53,8%

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	perdido	1	2,6	2,6	2,6
	mucho	15	38,5	38,5	41,0
	bastante	21	53,8	53,8	94,9
	Poco	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

AYUDA:

Estadísticos

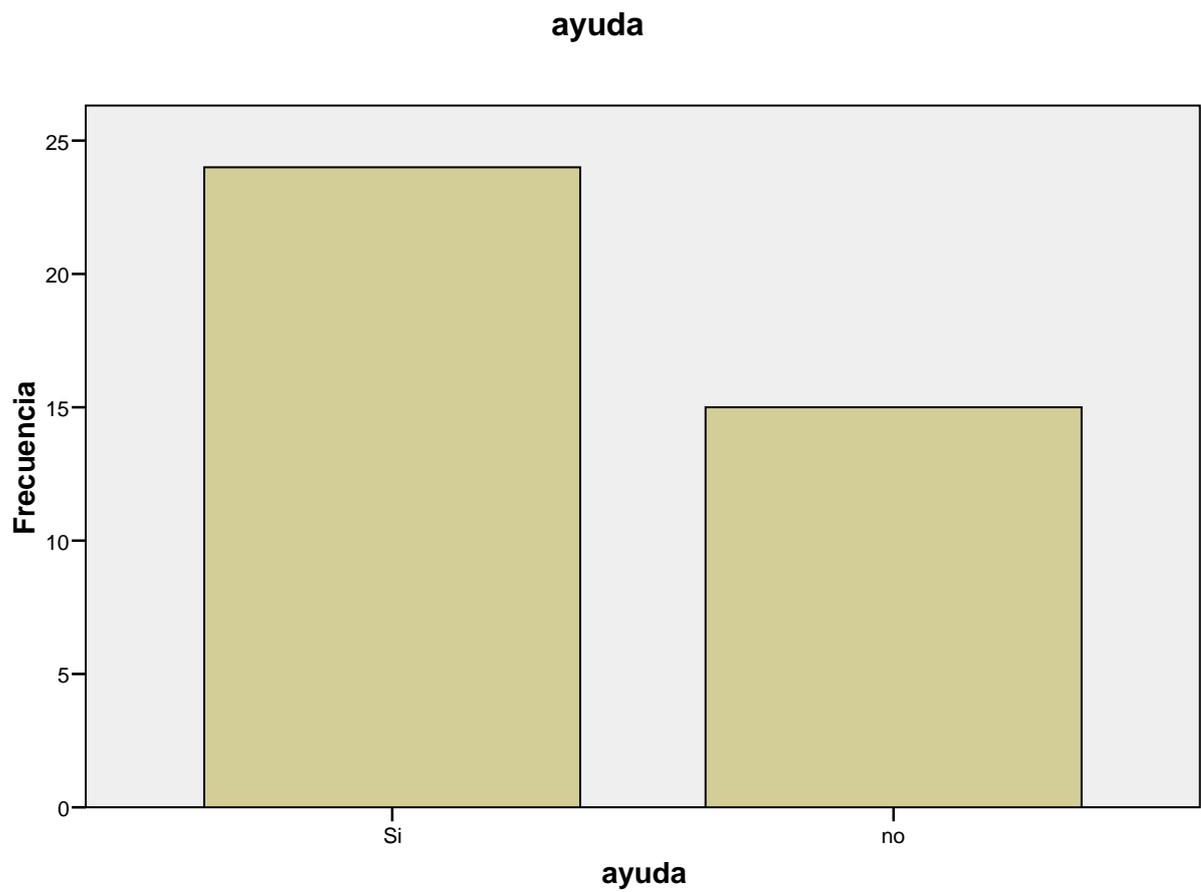
ayuda

N	Válidos	39
	Perdidos	0

Ayuda

EL 61,5% ha solicitado ayuda a la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	24	61,5	61,5	61,5
	no	15	38,5	38,5	100,0
Total		39	100,0	100,0	



TIPO DE AYUDA:**Estadísticos**

tipos de ayuda

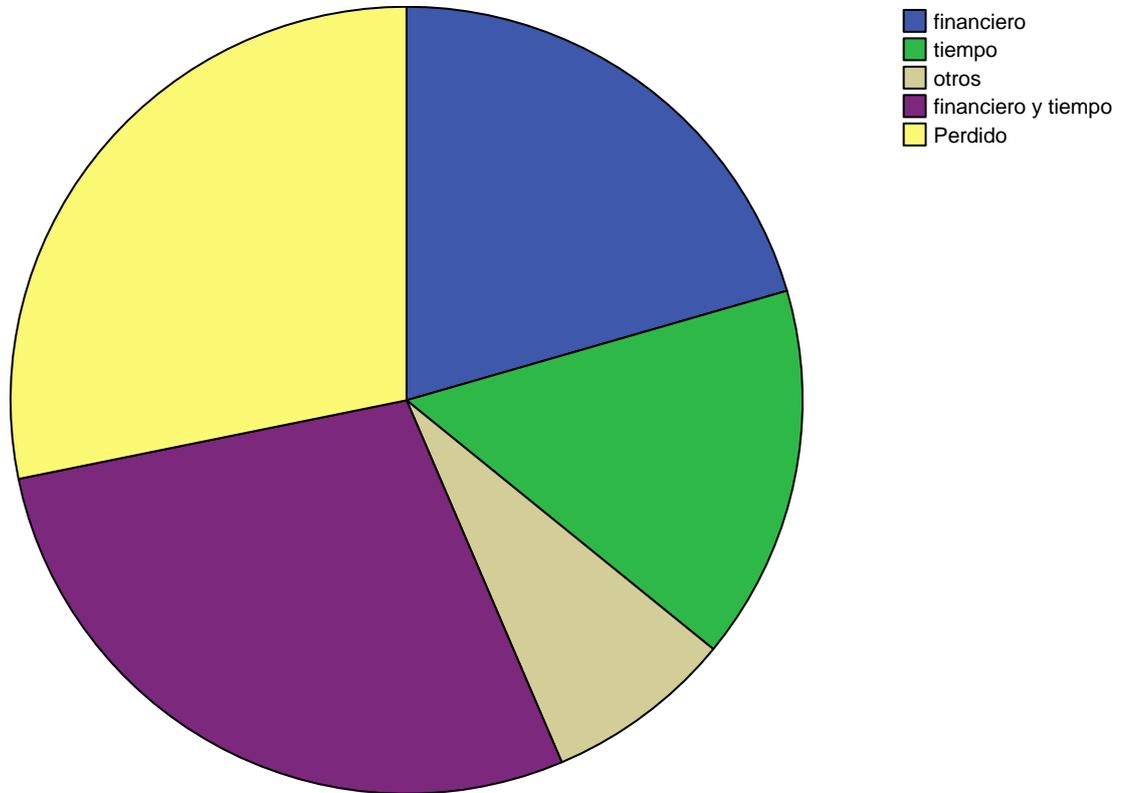
N	Válidos	28
	Perdidos	11

tipos de ayuda

De los 39 contestaron 28, recibiendo todos algún tipo de ayuda; como dato relevante el 39,3% obtuvo ayuda financiera y de tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	financiero	8	20,5	28,6	28,6
	tiempo	6	15,4	21,4	50,0
	otros	3	7,7	10,7	60,7
	financiero y tiempo	11	28,2	39,3	100,0
	Total	28	71,8	100,0	
Perdidos	10	11	28,2		
Total		39	100,0		

tipos de ayuda



Estadísticos

recibido ayuda

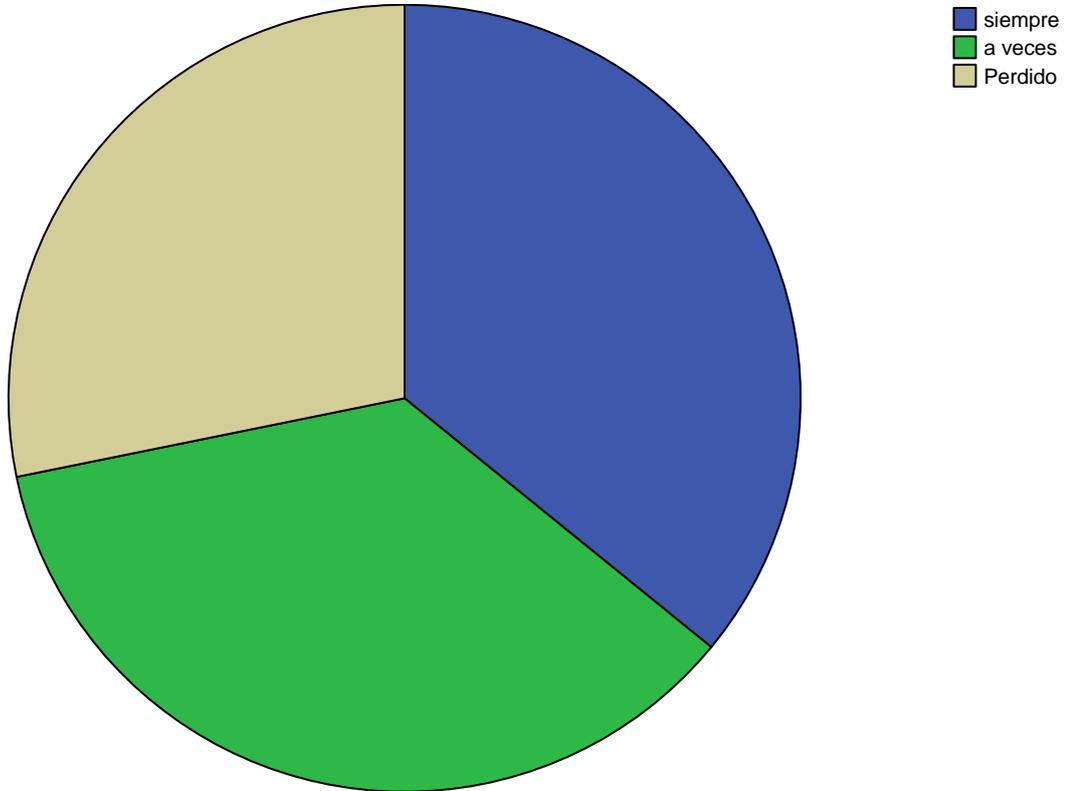
N	Válidos	28
	Perdidos	11

recibido ayuda

De los 28 profesionales que recibieron ayuda .El 50% recibió ayuda siempre y el 50% a veces

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	14	35,9	50,0	50,0
	a veces	14	35,9	50,0	100,0
	Total	28	71,8	100,0	
Perdidos	10	11	28,2		
Total		39	100,0		

recibido ayuda



HORARIO

Estadísticos

horario

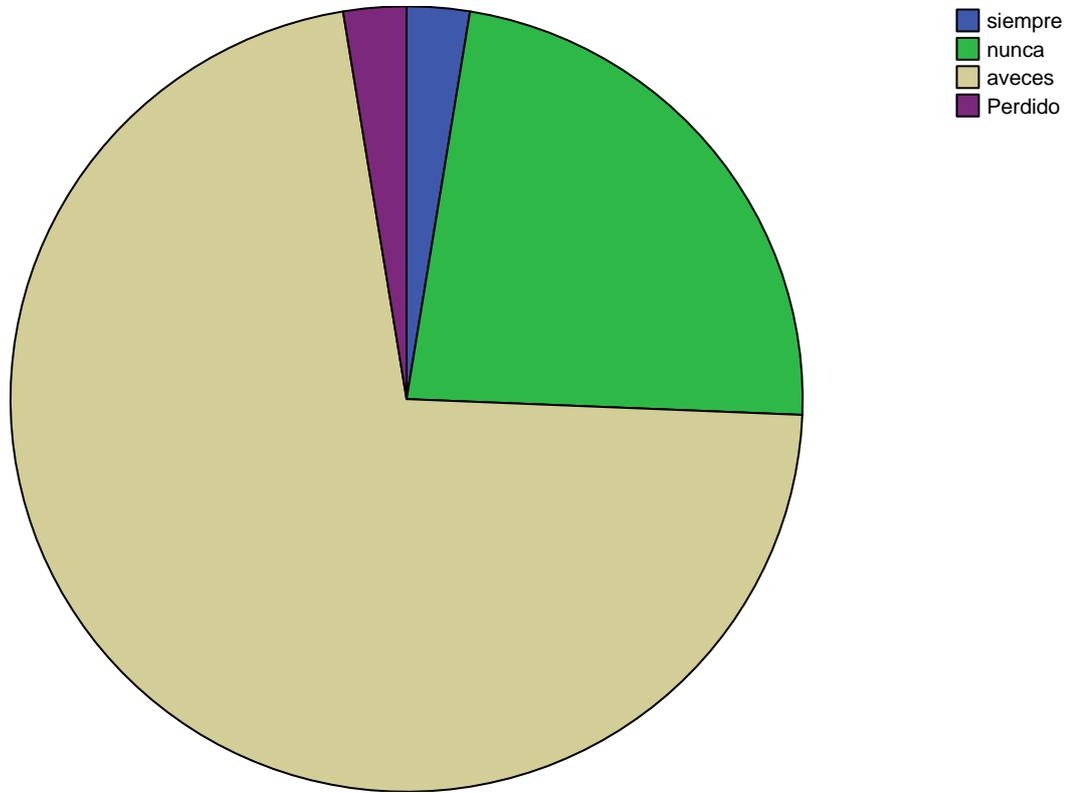
N	Válidos	38
	Perdidos	1

horario

Como dato que resalta el 71,8% ha recibido la formación dentro de la jornada de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	1	2,6	2,6	2,6
	nunca	9	23,1	23,7	26,3
	a veces	28	71,8	73,7	100,0
	Total	38	97,4	100,0	
Perdidos	10	1	2,6		
Total		39	100,0		

horario



Estadísticos

ampliación de conocimientos

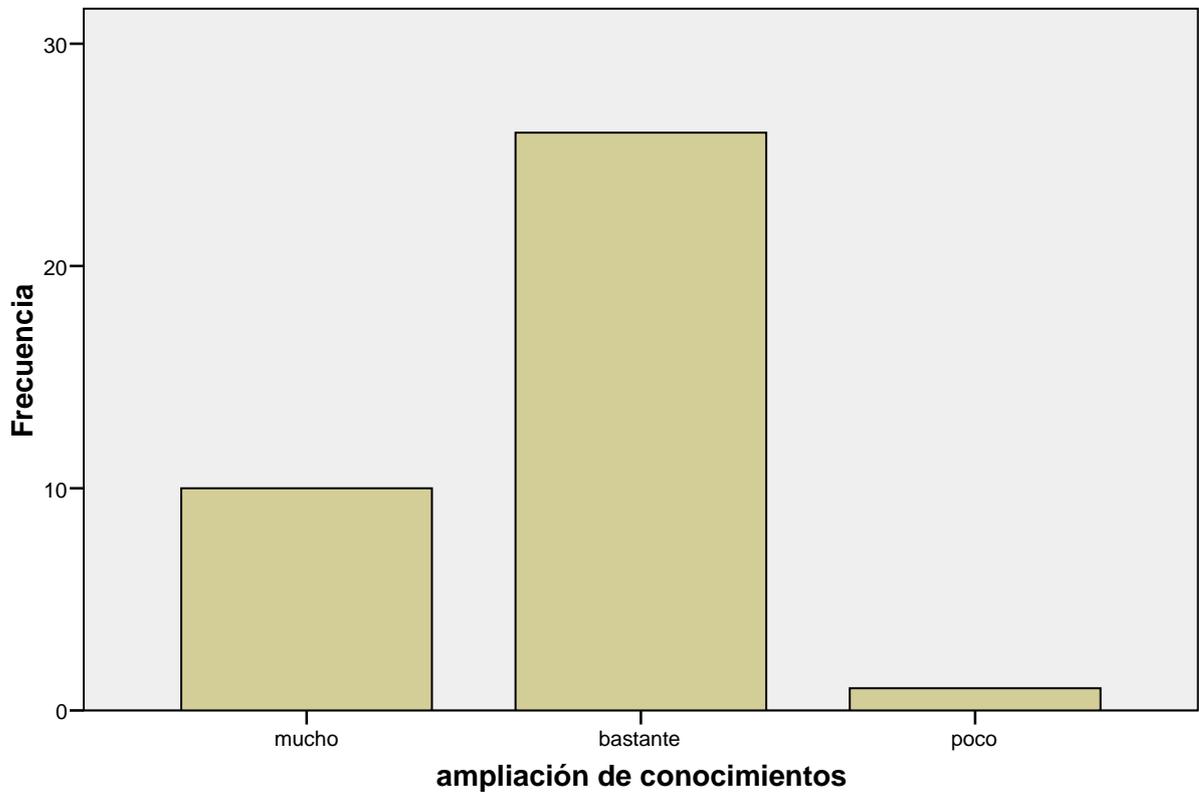
N	Válidos	37
	Perdidos	2

ampliación de conocimientos

Para los profesionales al 70,3% le ha proporcionado bastante ampliación de conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	mucho	10	25,6	27,0	27,0
	bastante	26	66,7	70,3	97,3
	poco	1	2,6	2,7	100,0
	Total	37	94,9	100,0	
Perdidos	10	2	5,1		
Total		39	100,0		

ampliación de conocimientos



Estadísticos

interesante

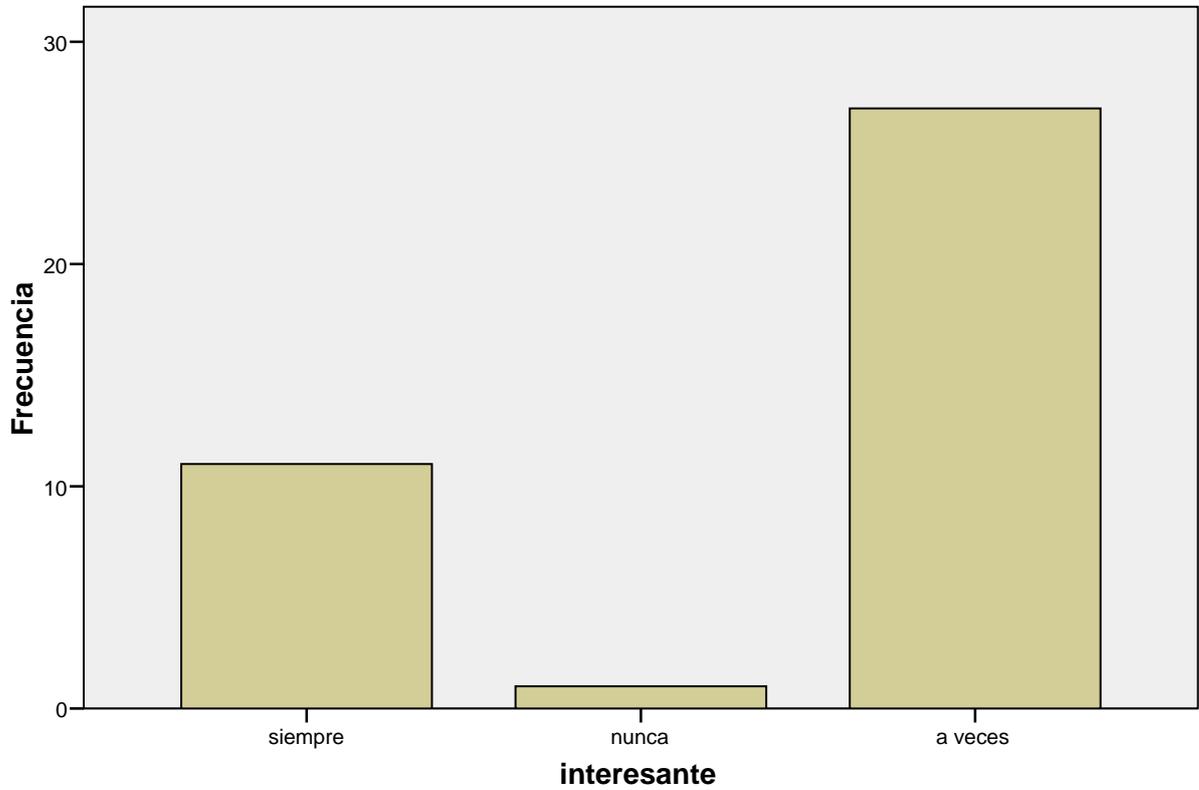
N	Válidos	39
	Perdidos	0

interesante

La formación la consideraron interesante a veces el 69,2%

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	11	28,2	28,2	28,2
	nunca	1	2,6	2,6	30,8
	a veces	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

interesante



Resumen del procesamiento de los

casos

	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cursos * estado civil	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
postgrado * estado civil	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
sesiones * estado civil	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
Master * estado civil	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%

Informe

Estado civil		cursos	postgrado	sesiones	master
Casado	Media	2,70	1,05	2,65	,30
	N	20	20	20	20
	Desv. típ.	1,720	1,191	,745	,571
Soltero	Media	2,28	1,33	2,83	,33
	N	18	18	18	18
	Desv. típ.	1,934	1,029	,618	,485
Separado	Media	,00	,00	3,00	,00
	N	1	1	1	1
	Desv. típ.
Total	Media	2,44	1,15	2,74	,31
	N	39	39	39	39
	Desv. típ.	1,832	1,113	,677	,521

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cursos * tipo de contrato	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
postgrado * tipo de contrato	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
sesiones * tipo de contrato	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
masters * tipo de contrato	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%

Informe

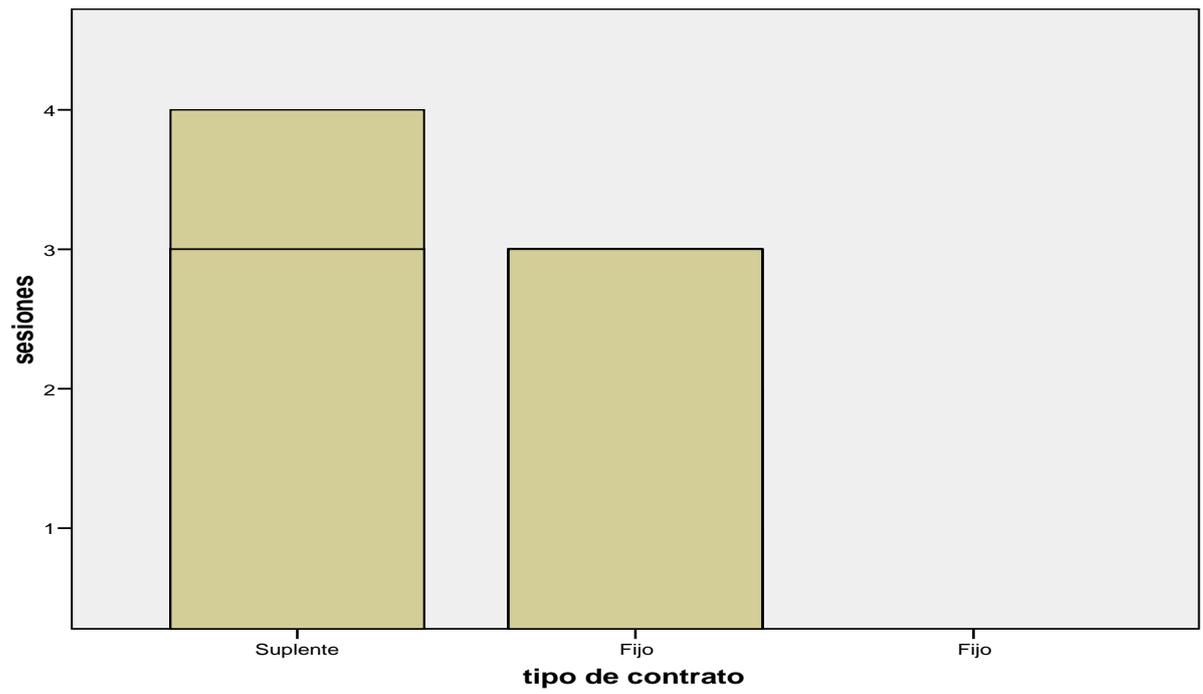
tipo de contrato		cursos	Postgrado	sesiones	masters
Fijo	Media	2,46	1,21	2,58	,29
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	1,769	1,141	,776	,550
Suplente	Media	2,40	1,07	3,00	,33
	N	15	15	15	15
	Desv. típ.	1,993	1,100	,378	,488
Total	Media	2,44	1,15	2,74	,31
	N	39	39	39	39
	Desv. típ.	1,832	1,113	,677	,521

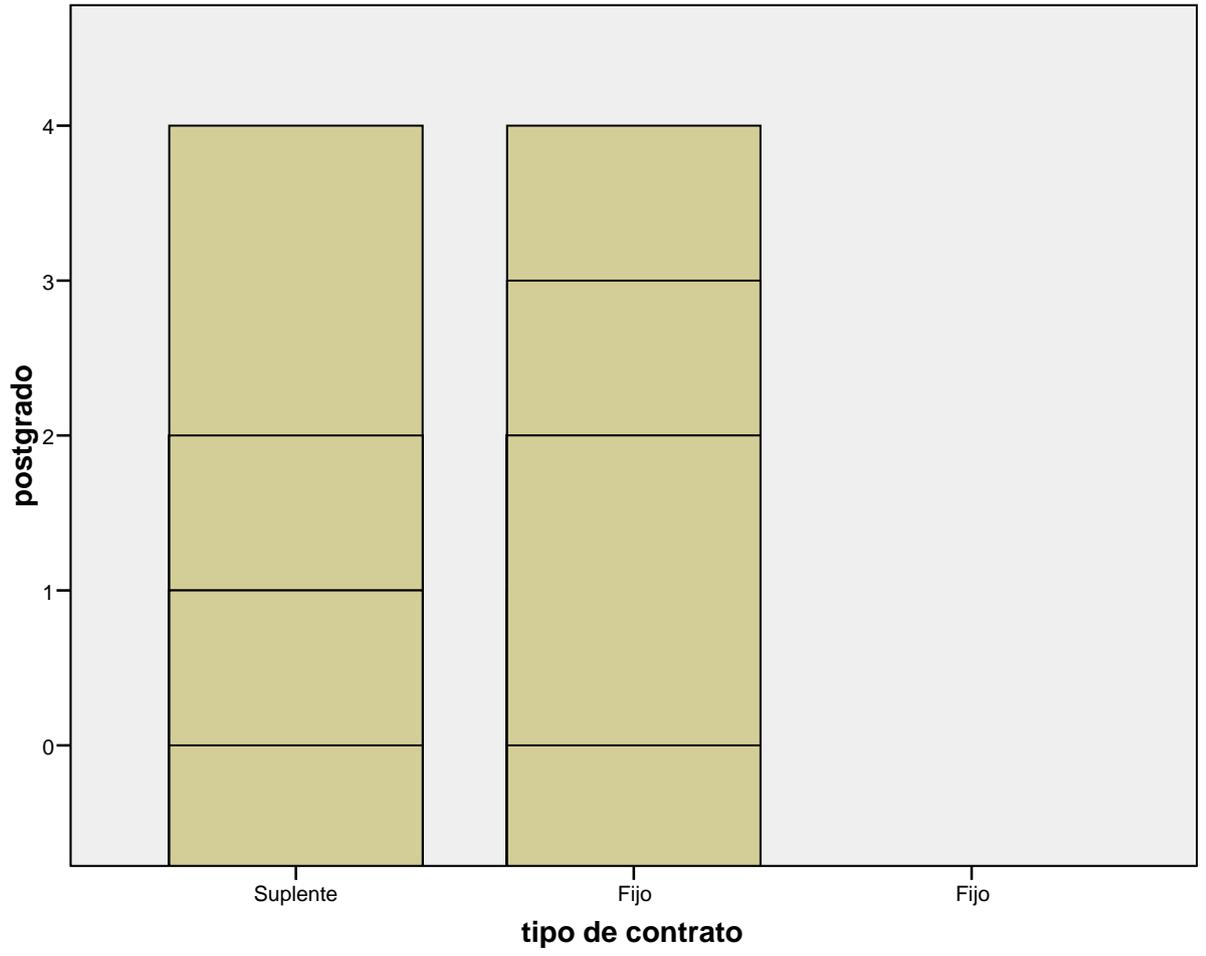
Resumen del procesamiento de los casos

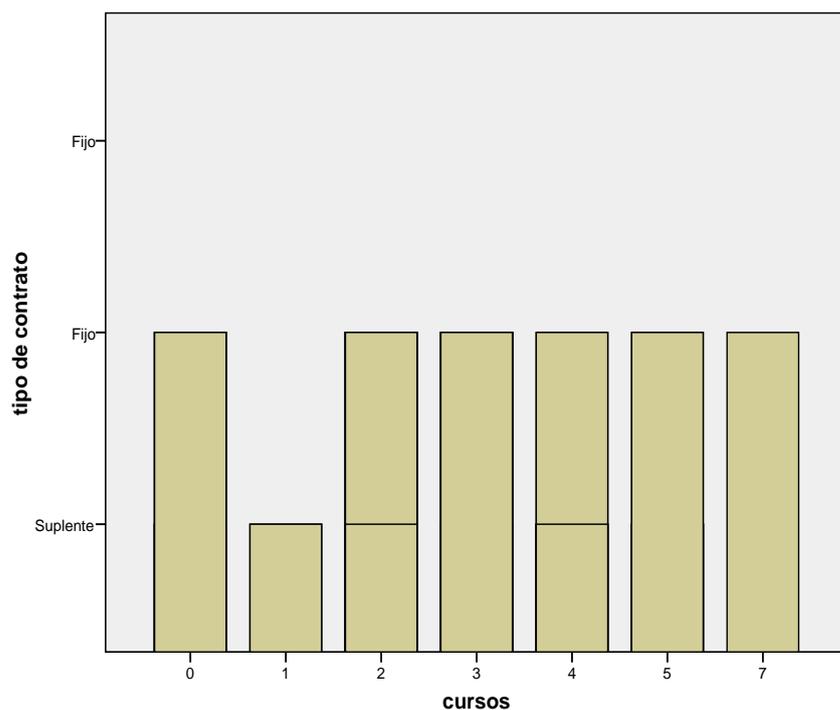
	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cursos * turno de trabajo	38	97,4%	1	2,6%	39	100,0%
postgrado * turno de trabajo	38	97,4%	1	2,6%	39	100,0%
sesiones * turno de trabajo	38	97,4%	1	2,6%	39	100,0%
Master * turno de trabajo	38	97,4%	1	2,6%	39	100,0%

Informe

turno de trabajo		courses	Postgrado	sesiones	master
Día 12h	Media	2,00	1,30	3,00	,20
	N	10	10	10	10
	Desv. típ.	1,886	1,252	,471	,422
Mañana 7h	Media	3,14	1,00	2,43	,86
	N	7	7	7	7
	Desv. típ.	2,268	1,000	,976	,690
Noche 12h	Media	3,00	1,33	2,67	,17
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	1,789	1,506	,816	,408
Suplencia	Media	1,67	,67	2,83	,33
	N	6	6	6	6
	Desv. típ.	2,066	,816	,408	,516
Tarde 7h	Media	2,71	1,29	2,86	,00
	N	7	7	7	7
	Desv. típ.	1,113	1,113	,378	,000
F	Media	3,00	2,00	2,00	,50
	N	2	2	2	2
	Desv. típ.	1,414	,000	1,414	,707
Total	Media	2,50	1,18	2,74	,32
	N	38	38	38	38
	Desv. típ.	1,812	1,111	,685	,525







Informe

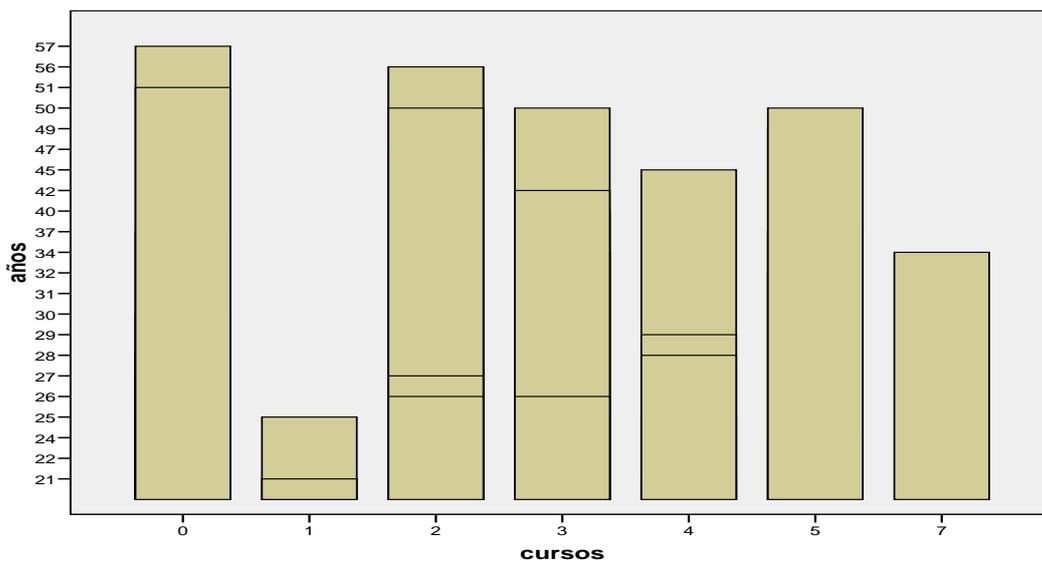
cursos

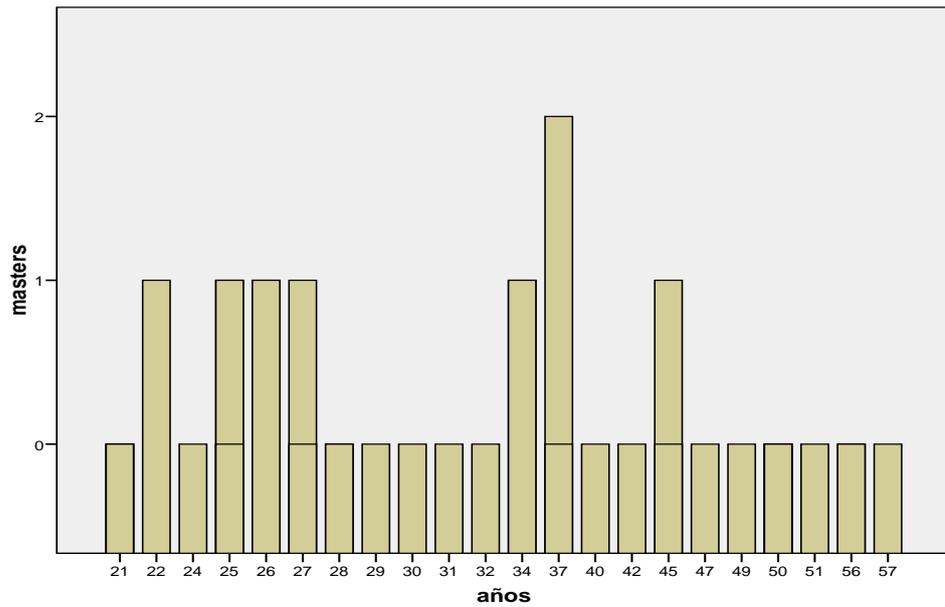
tipo de contrato	Media	N	Desv. típ.	Varianza
Fijo	2,46	24	1,769	3,129
Suplente	2,40	15	1,993	3,971
Total	2,44	39	1,832	3,358

Informe

cursos

Años	Media	N	Desv. típ.	Varianza
21	1,67	3	2,082	4,333
22	2,00	1	.	.
24	5,00	1	.	.
25	2,00	4	1,826	3,333
26	1,67	3	1,528	2,333
27	1,00	2	1,414	2,000
28	2,00	2	2,828	8,000
29	4,00	1	.	.
30	,00	1	.	.
31	2,00	1	.	.
32	5,00	1	.	.
34	5,00	2	2,828	8,000
37	2,50	2	3,536	12,500
40	3,00	1	.	.
42	3,00	1	.	.
45	3,00	2	1,414	2,000
47	2,00	1	.	.
49	5,00	1	.	.
50	3,00	4	1,414	2,000
51	,00	1	.	.
56	2,00	2	,000	,000
57	,00	1	.	.
Total	2,42	38	1,855	3,440





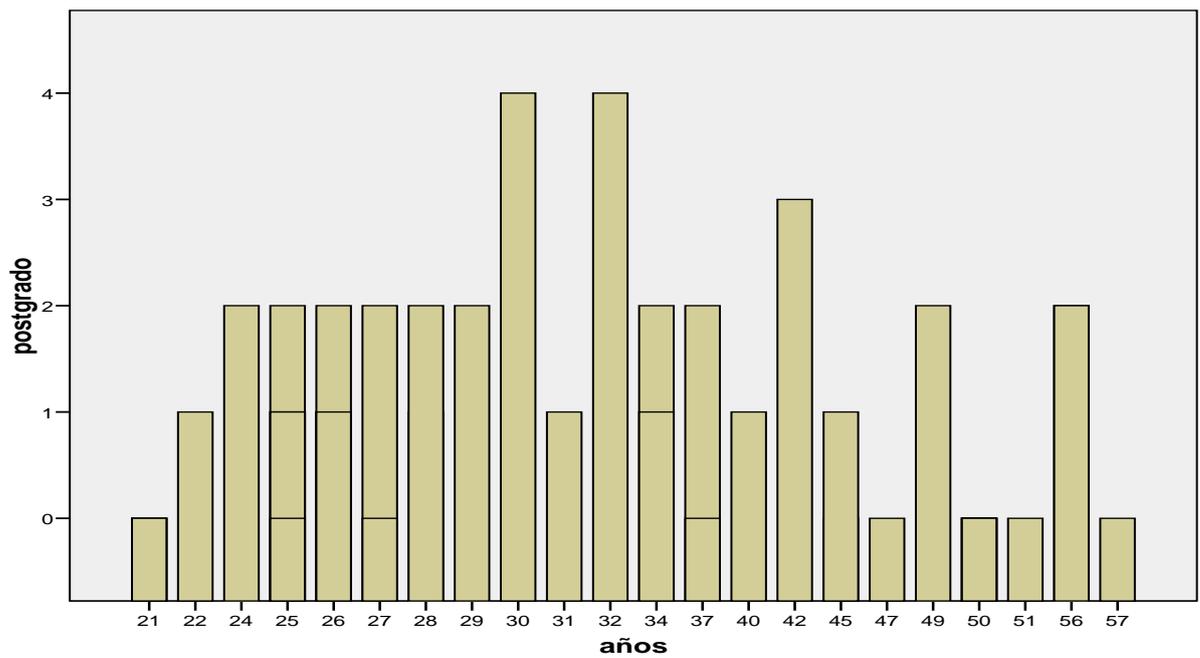
Informe

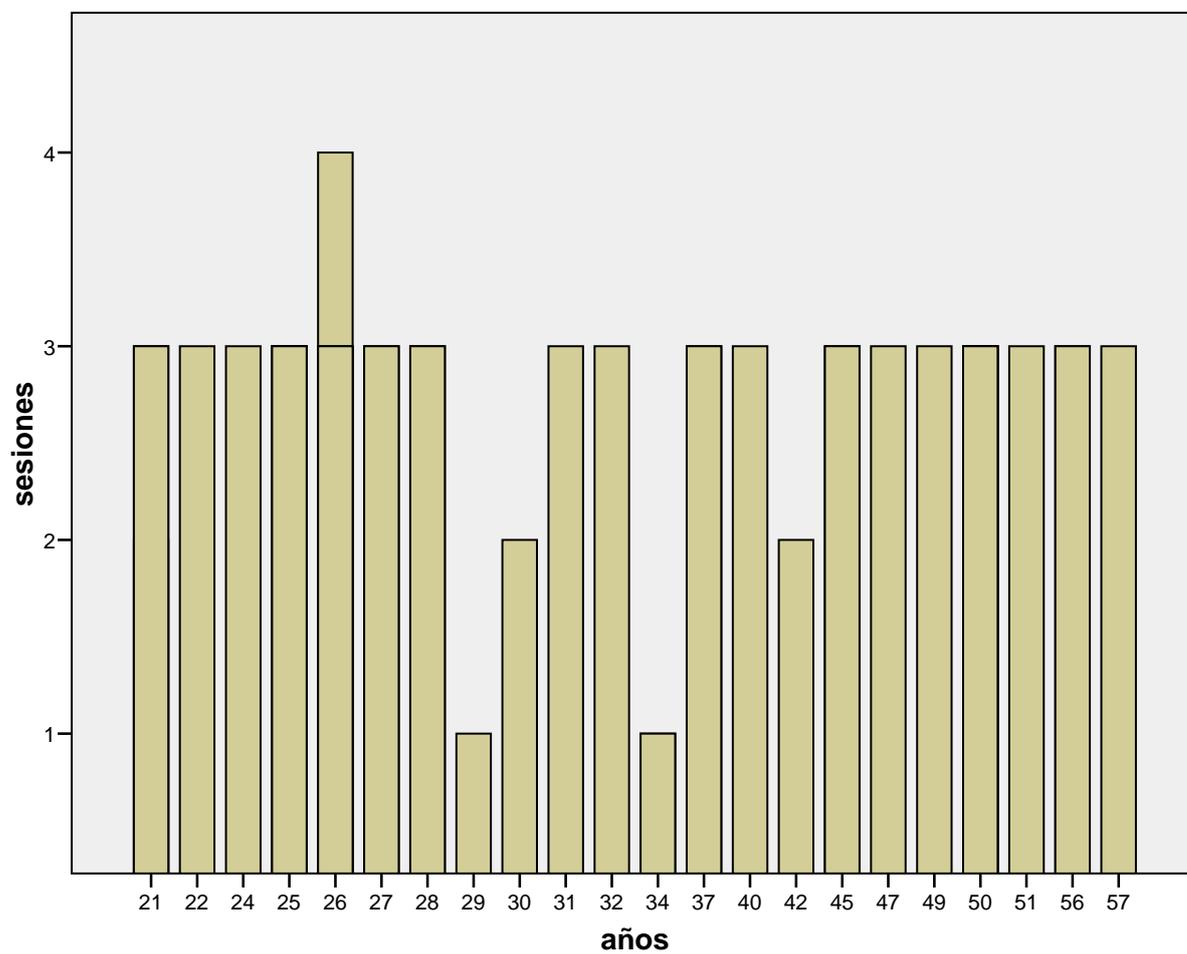
masters				
Años	Media	N	Desv. típ.	Varianza
21	,00	3	,000	,000
22	1,00	1	.	.
24	,00	1	.	.
25	,50	4	,577	,333
26	,67	3	,577	,333
27	,50	2	,707	,500
28	,00	2	,000	,000
29	,00	1	.	.
30	,00	1	.	.
31	,00	1	.	.
32	,00	1	.	.
34	1,00	2	,000	,000
37	1,00	2	1,414	2,000
40	,00	1	.	.
42	,00	1	.	.
45	,50	2	,707	,500
47	,00	1	.	.
49	,00	1	.	.
50	,00	4	,000	,000
51	,00	1	.	.
56	,00	2	,000	,000
57	,00	1	.	.
Total	,29	38	,515	,265

Informe

postgrado

años	Media	N	Desv. típ.	Varianza
21	,00	3	,000	,000
22	1,00	1	.	.
24	2,00	1	.	.
25	1,00	4	,816	,667
26	1,33	3	,577	,333
27	1,00	2	1,414	2,000
28	1,50	2	,707	,500
29	2,00	1	.	.
30	4,00	1	.	.
31	1,00	1	.	.
32	4,00	1	.	.
34	1,50	2	,707	,500
37	1,00	2	1,414	2,000
40	1,00	1	.	.
42	3,00	1	.	.
45	,50	2	,707	,500
47	,00	1	.	.
49	2,00	1	.	.
50	,00	4	,000	,000
51	,00	1	.	.
56	2,00	2	,000	,000
57	,00	1	.	.
Total	1,13	38	1,119	1,252





Informe

sesiones

años	Media	N	Desv. tip.	Varianza
21	2,67	3	,577	,333
22	3,00	1	.	.
24	3,00	1	.	.
25	3,00	4	,000	,000
26	3,33	3	,577	,333
27	3,00	2	,000	,000
28	3,00	2	,000	,000
29	1,00	1	.	.
30	2,00	1	.	.
31	3,00	1	.	.
32	3,00	1	.	.
34	1,00	2	,000	,000
37	3,00	2	,000	,000
40	3,00	1	.	.
42	2,00	1	.	.
45	3,00	2	,000	,000
47	3,00	1	.	.
49	3,00	1	.	.
50	3,00	4	,000	,000
51	3,00	1	.	.
56	3,00	2	,000	,000
57	3,00	1	.	.
Total	2,79	38	,622	,387

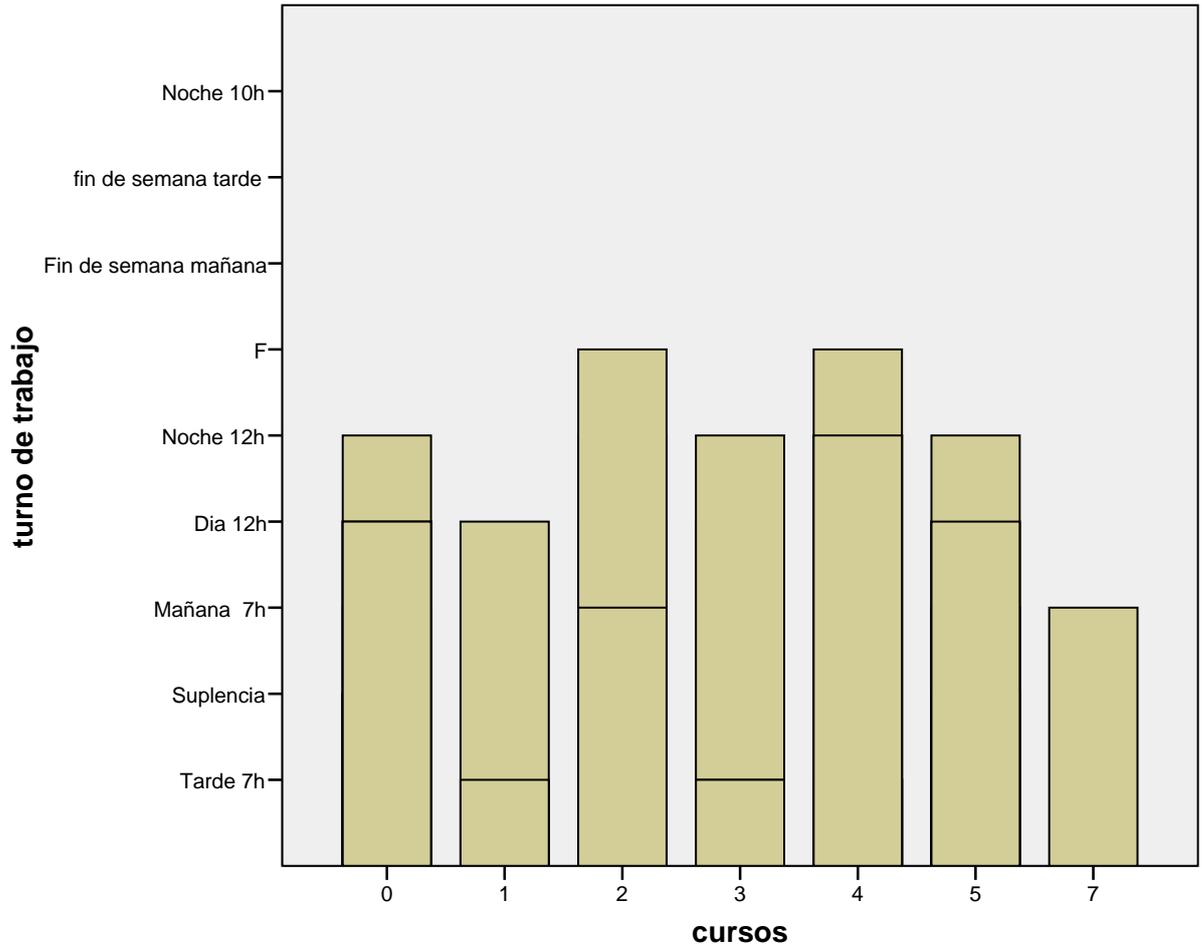
Resumen del procesamiento de los casos

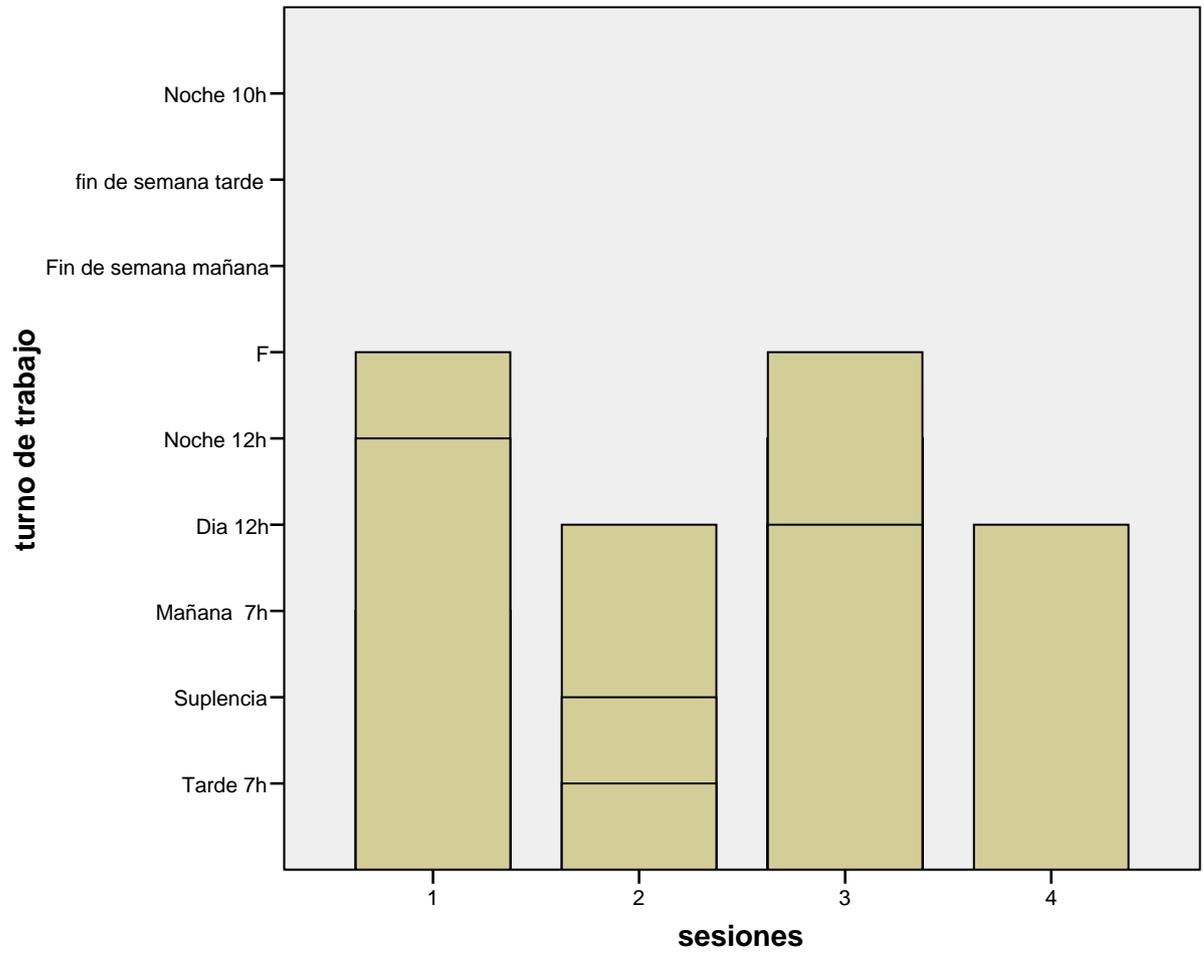
	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
cursos * años	38	97,4%	1	2,6%	39	100,0%

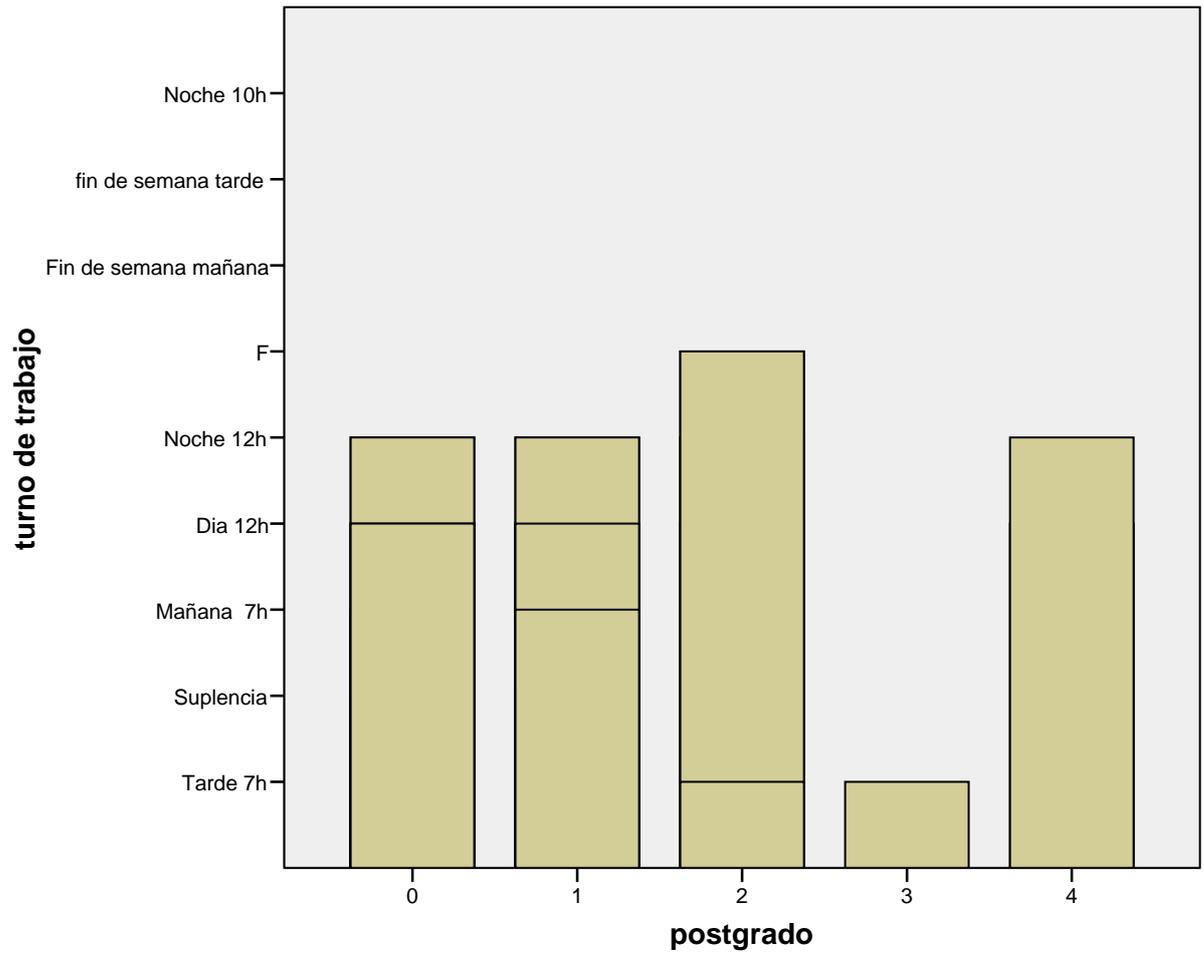
Informe

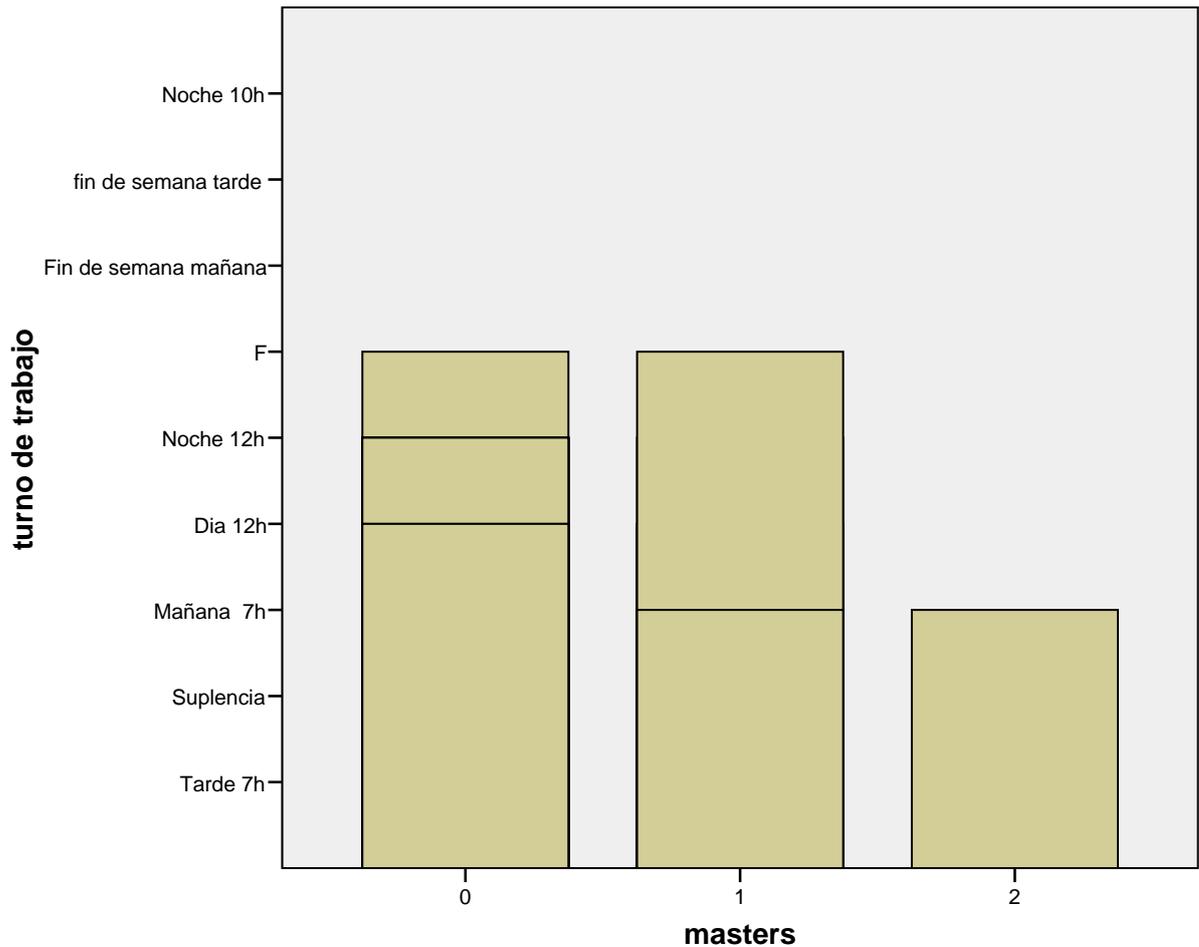
cursos

años	Media	N	Desv. típ.	Varianza
21	1,67	3	2,082	4,333
22	2,00	1	.	.
24	5,00	1	.	.
25	2,00	4	1,826	3,333
26	1,67	3	1,528	2,333
27	1,00	2	1,414	2,000
28	2,00	2	2,828	8,000
29	4,00	1	.	.
30	,00	1	.	.
31	2,00	1	.	.
32	5,00	1	.	.
34	5,00	2	2,828	8,000
37	2,50	2	3,536	12,500
40	3,00	1	.	.
42	3,00	1	.	.
45	3,00	2	1,414	2,000
47	2,00	1	.	.
49	5,00	1	.	.
50	3,00	4	1,414	2,000
51	,00	1	.	.
56	2,00	2	,000	,000
57	,00	1	.	.
Total	2,42	38	1,855	3,440









Los programas de formación continuada, encaminados a actualización de conocimientos para los profesionales, deben recoger las inquietudes de todo el personal, en los diferentes temas como son:

Metodológicos del cuidado enfermero:

- diagnósticos de enfermería
- legislación sanitaria
- Bioética
- Técnicas de comunicación
- Educación sanitaria al paciente crónico
- Cuidado psicológico
- Gestión del stress y emociones
- Comunicación entre el personal: sinergias entre unidades
- Informática aplicada
- Definición de las funciones de cada uno de los profesionales

- Conocimiento de la institución en cuanto a la identidad de la institución y en cuanto a la jerarquía, conocimiento de la memoria anual , programas estratégicos, información sobre todos los servicios ofertados en el hospital.
- Acogida del personal de nueva incorporación y personal de prácticas de pre grado y postgrado.
- Trato igualitario en personal suplente e fijo

Aspectos de seguridad y salud en el trabajo:

- Ergonomía en la asistencia sanitaria
- Prevención e lesiones al realizar movilizaciones
- Conocer y realizar medidas de prevención de infección nosocomial
- Prevención de riesgos laborales en la atención sanitaria
- Conocer protocolos de actuación de riesgos laborales
- Conocer la posibilidad de asesoramiento de medicina preventiva

Calidad del cuidado enfermero:

- Conocimiento de protocolos, procedimientos, trayectorias y manual de procedimientos
- Valoración y evaluación de calidad
- Registro de indicadores
- Realización y participación de sesiones de enfermería internas e externas
- Promoción y fomentar la participación de los profesionales en las jornadas internas, congresos.

Aspectos técnicos:

- Electrocardiografías
- Curas específicas de cada unidad
- Higiene postural
- Úlceras por presión
- Cuidados respiratorios
- Cuidados paliativos
- Radiología
- Laboratorio.....

Para el profesional de enfermería es importante la formación continuada para:

(1 máxima importancia/ 9 mínima importancia):

Para el profesional de enfermería es importante la formación continuada para adquirir nuevos conocimientos y en menor importancia para promocionarte fuera del hospital.

- Adquirir nuevos conocimientos: 63
- Mejorar la calidad de la atención: 73
- Motivación personal: 147
- Fomentar el desarrollo de la profesión:157
- Mejorar la carrera profesional:197
- Intercambio de experiencias: 211
- Promocionarte dentro del hospital:252
- Mejorar currículum:266
- Promocionarte fuera del hospital:300

-
- Adquirir nuevos conocimientos:
21(1) 13(2) 1(3) 1(4) 1(9) de 37
1,1,2,1,2,1,1,1,1,2,2,2,1,9,3,2,1,1,2,1,2,1,1,1,2,1,1,2,4,2,1,1,1,1,2,1,2
 - Mejorar la calidad de la atención:
14(1) 17(2) 4(3) 1(6) 1(7) de 37
,1,1,6,2,2,2,3,3,1,2,3,2,2,1,1,1,2,7,1,1,2,2,1,2,1,2,2,3,1,2,2,1,1,1,2,2,2
 - Fomentar el desarrollo de la profesión:
10(3) 12(4) 5(5) 4(7) 1(8) 2(9) de 36
4,,4,4,4,4,5,2,3,3,3,4,3,5,7,3,7,8,3,5,3,9,9,4,3,4,4,5,3,4,7,7,5,4,3,4,3
 - Intercambio de experiencias:
4(3) 7(4) 5(5) 7(6) 4(7) 6(8) 3(9) de 36
9,9,5,7,3,4,7,4,4,4,4,3,6,8,4,3,9,4,6,6,8,8,8,5,6,6,7,5,3,6,8,8,5,7,6,5
 - Motivación profesional
1(1) 3(2) 12(3) 7(4) 7(5) 2(6) 3(7) 1(8) de 36
:3,3,1,2,5,3,5,7,6,7,5,5,3,8,4,5,5,6,7,3,4,3,3,2,4,3,3,4,2,5,3,4,3,4,3,4
 - Mejorar currículum:
2(3) 4(4) 10(5) 5(6) 8(7) 4(8) 3(9) de 36

- 8,5,6,5,7,9,4,6,5,5,6,7,7,5,9,4,7,8,7,5,4,4,5,6,5,5,3,8,8,5,3,9,7,6,7,7
- Mejorar en la carrera profesional
- 1(2) 1(3) 5(4) 3(5) 15(6) 6(7) 3(8) de 35
- :6,6,7,6,6,8,6,5,6,7,6,8,4,6,6,3,6,4,7,6,6,7,7,4,7,6,9,6,4,2,4,6,5,5,8
- Promocionarte dentro:
- 1 (2) 1(4) 5(5) 4(6) 5(7) 18(8) 2(9) de 36
- 5,7,8,8,8,7,9,8,8,8,8,9,8,2,7,8,4,5,8,8,5,5,6,8,7,8,8,6,7,8,5,,6,8,8,8,6
- Promocionarte ,fuera:
- 1(5) 2(6) 5(7) 4(8) 24(9) de 36
- 7,8,9,9,9,6,8,9,9,9,9,6,9,9,8,9,5,9,9,9,7,7,9,9,8,9,9,7,9,9,9,7,9,9,9,9

Las dificultades para participar/asistir en el programa de formación continuada de la institución son (las dificultades ordenadas de mayor importancia a menor importancia):

La mayor dificultad para participar en los programas de formación continuada es la incompatibilidad con el horario y la menor es la carga familiar.

- Incompatibilidad con el horario:162
- La falta de tiempo: 125
- Gasto económico:109
- Contenido del curso: 85
- Carga familiar: 61

C 12.- (1 mínimo/6maxim)

- Falta tiempo : 5,5,5,x,4,x,5,4,6,4,4,2,3,5,2,5,3,4,4,6,1,3,5,4,4,5,5,4,4,3,3,5,3
- Economía:4,4,2,5,3,3,5,2,4,5,2,4,4,5,2,5,4,2,5,3,3,3,2,2,2,3,4,6,4,5,2
- Carga familia:1,2,4,2,1,1,5,1,3,2,4,1,3,1,4,2,4,1,1,4,4,3,1,1,2,3
- Contenido del curso:3,3,3,x,3,x,2,x,x,2,,3,1,4,3,x,3,4,5,2,3,4,2,5,2,3,3,6,2,2,4,2,6
- Incompatibilidad en el horario
laboral:6,6,6,6,x,4,2,4,6,5,5,6,6,x,5,6,6,6,6,5,5,6,6,2,x,5,6,6,5,5,5,5,6,4

- Otros: distancia, un único día del curso, facilidad para hacerlo:1,1,1,1,1,x,x,3,1,6

Falta de tiempo: 1 de (1) ; 2 de (2); 6 de (3); 10 de (4) ;10 de (5); 2 de (6) de 31

Economía: 9(2); 6(3); 8(4); 7(5); 1(6); de 31

Carga familiar: 10(1) 5(2) 4(3) 6(4) 1(5) de 28

Contenido del curso: 1(1) 8(2) 10(3) 4(4) 2(5) 2(6) de 27

Incompatibilidad horario: 2(2) 3(4) 10(5) 16(6) de 31

El canal de comunicación, con el que frecuentemente conoces la existencia de formación continua ordenados de 1 mínima importancia/9 máxima importancia son:

C 13.-

- Supervisora:2,4,2,6,1,3,1,5,1,2,6,6,4,7,5,1,4,3,1,2,4,4,5,2,3,2,4,5,5,6,7,7,7,6,7,2
- Tablón
anuncios:1,7,1,7,2,2,5,6,3,4,7,7,6,5,6,2,1,2,x,2,1,6,6,6,3,5,1,1,7,6,5,6,6,6,7,6,1
- Intranet:4,6,4,5,3,6,2,3,2,1,4,3,4,4,3,3,4,x,4,3,3,7,5,6,4,2,4,3,2,3,4,4,4,4,4
- E-mail:5,2,3,6,2,3,5,3,2,5,3,3,2,2,3,3,4,6,5,5,1,1,3,6,7,6,3,7,3,2,2,2,2,3,6
- Por
compañeros:3,5,5,4,4,4,4,7,4,3,5,5,5,6,7,5,2,1,3,3,5,5,4,1,4,3,3,6,4,4,5,5,5,3,5,3
- Sindicato: 6,3,6,5,1,6,6,2,1,2,2,7,6,6,2,2,1,4,2,5,2,1,4,3,3,5,2,5
- Otros: búsqueda propia, colegio enfermería: 4,5,2,1,x,7

Supervisora: 5(1) 7(2) 3 (3) 6(4) 5 (5) 5 (6) 5(7) de 36

Tablón de Anuncios: 7(1) 5(2) 2(3) 1(4) 4(5) 11(6) 6(7) de 36

Intranet: 1(1) 4(2) 9(3) 13(4) 2(5) 3(6) 1(7) de 34

E-mail: 2(1) 9(2) 11(3) 1(4) 5(5) 5(6) 2(7) de 35

Compañeros : 2(1) 1(2) 8(3) 9(4) 12(5) 2(6) 2(7) de 36

Sindicato: 4(1) 8(2) 3(3) 2(4) 4(5) 6(6) 1(7) de 28

El canal de comunicación más utilizado y el que se considera más importantes es el tablón de anuncios y el canal menos utilizado el sindicato.

Tablón de anuncios: 155

Compañeros: 150

Supervisora: 128

E-Mail: 126

Intranet: 123

Sindicato: 100

El área de formación continuada, ha de promover canales de comunicación efectivos en cuanto a la realización de programas de formación continuada anuales .

El profesional siente la necesidad de conocer el programa anual, y en la medida de lo posible está interesado en proponer los temas que necesita para el trabajo diario que en cada momento es cambiante ya que las necesidades son diferentes en cada momento

Muchas formas y canales de difundir hacen que el personal no tenga referencia fiable.

Para el profesional, es importante la comunicación por parte de la supervisión de la unidad, (comunicación más personal)consideran que todo el personal equitativamente ha de ser informado y que todos han de tener la misma oportunidad para la asistencia y participación en los programas.

Sería recomendable conocer que canal de comunicación es el más importante en cuanto al conocimiento e información del programa para todo el profesional.

A un gran número de profesionales no les llega el programa por ningún canal.

El canal de comunicación más utilizado, es mediante del tablón de anuncio de la unidad, proporcionado por el área de formación .Este canal no ofrece la información a todo el mundo por igual, son tabloneros donde hay mucha información siempre, hay masificación de información, lo que hace que queden enmascarados los cursos.

Pero el canal más rápido para la difusión es el boca a boca.

Hoy en día se utiliza cada vez más intranet, una opción es tener un apartado en intranet donde se accede desde cualquier lugar de una manera rápida a la información de todo el programa de formación.

La formación continuada tendría que ser obligatoria, tendría que formar parte de los objetivos establecidos, ya que así la promoción y difusión crecería vertiginosamente .

Podría ser un motivo para mejorar la carrera profesional.

La facilitación de la asistencia a los cursos es fundamental, hoy en día las unidades tienen mucha actividad asistencial, y el personal de enfermería considera que no pueden

dejar las unidades en su jornada laboral dejando así a los compañeras con más carga asistencial. Se tendrían que realizar dentro de la jornada laboral.

Para el personal es elemento facilitador el hecho de la realización de las sesiones o jornadas en diferentes horarios, ya que hay distintos horarios laborales;

Los diferentes contratos en cuanto al personal fijo y suplente han de presentar las mismas oportunidades en la asistencia y participación del programa de formación continua.

Una de las formas de fidelizar al personal suplente en la institución es el impulsar la integración en las unidades, para los programas de formación continuada.

Es importante impulsar al personal interno para la difusión docente, ya que está demostrado que el número de asistencia es alto cuando el personal docente y colaborador es del propio centro.

El personal debe tener un apoyo a nivel de metodología, de investigación y de preparación de presentación de las sesiones, o trabajos. Es importante la calidad en cuanto a la difusión de lo presentado, ya que la imagen de la institución, puede sufrir daños de imagen si no hay una buena difusión.

Para realizar la formación continuada se necesitan:

- Recursos humanos, personal interno que prepare los temas, estos temas deberían prepararlos dentro de su jornada laboral o si no en parte.
- Recursos materiales: En el hospital se realizan las sesiones en el auditorio, en el que hay una infraestructura audiovisual completa.
- Recursos financieros: El hospital cuenta con un presupuesto destinado a la financiación de las actividades de la formación continuada.

Los programas que se pueden desarrollar son :

- Programas de orientación: para personal de nueva incorporación, aspectos generales del hospital y sobre enfermería
- Programas de reciclaje: para aumentar conocimientos actitudes y habilidades prácticas de los procedimientos ya instaurados y los nuevos procedimientos.
- Programas de educación: Para el usuario y familia.

Todo el profesional ha de conocer los diferentes grupos de trabajo que existen en el hospital:

- comisiones de infecciones
- comité sobre la muerte
- comités ética
- comités de investigación
- metodología clínica
- úlceras por presión
- calidad

Es importante la difusión de los temas tratados en estos grupos de trabajo para la incorporación de nuevas actitudes y aptitudes de los profesionales.

Nuevas estrategias para nuevos tiempos:

- Grabación de sesiones , que estén en intranet para poder consultar
- Videoteca:Gravación de técnicas de enfermería para poder enseñar a nuevos profesionales
- Tener acceso a intervenciones quirúrgicas, gravadas
- Tener opción y facilidades para poder realizar sesiones programadas sobre temas: técnicas, si se han de realizar técnicas programadas de enfermería, se podría abrir un programa de prácticas, para personal que esté interesado
- Promover sesiones de formación de relación interpersonal
- Los trabajos presentados en congresos, que estén disponibles para poder consultar
- Colaboración con la escuela de enfermería. Conocer temarios de cursos, postgrados
- Tener facilidad para que en cada unida haya posibilidad de tener una biblioteca con todo los materiales de los cursos, congresos realizados
- Realizar trabajos reinvestigación, promover más: premios de investigación de enfermería anuales.
- Delante de cambios en cuanto a técnicas, procesos, realizar encuestas o cuestionarios, preguntando sobre los cambios realizados para valorar si se

entienden y aplican, así valoraremos el impacto de las sesiones de enfermería, se podrá analizar si se producen cambios después de las sesiones

- Realizar programas de educación sanitaria para padres y niños

El área de formación a parte de promover a los profesionales, ha de conocer:

- Número de profesional está realizando cursos, jornadas, postgrados, master,
- Número de personal asociado a asociaciones de enfermería
- Personal que presenta trabajos: ponencia, comunicaciones, póster, jornadas, cursos
- Personal con motivaciones e interesado en temas.
- Número de personal que utiliza el fondo bibliográfico, y facilitación de fotocopias, solicitud de artículos a las revistas.

Debería tener una base de datos con esta información

c. 15. Propuestas

- diferentes horarios. horarios flexibles, horarios que se compaginen con la vida laboral y personal variedad en días, repetir las sesiones el máximo de números de turnos, compatibles con las jornadas de noche
- Promoción de más formación continuada, fomentar conocimientos actuales y más relevantes de tu unidad, variedad de temas, procedimientos de la unidad , sugerencias de temas por parte del personal, variedad de temas.
- Dar título o créditos por asistir, acreditar la asistencia y la participación
- proporcionar días o noches para asistir a cursos
- dentro del horario laboral, cubrir a las personas que van a los cursos, compatibles con turnos de mañana tarde noche, compatibilidad de horarios.
- gratuitos
- participación más activa en la elección de temas
- Implicación de nuevos profesionales, siempre son los mismos incorporación de horas teórico prácticas
- que sean de más horas
- presentación de póster y comunicaciones presentadas en congresos
- Educación sanitaria

- Sesiones de 10 minutos
- Compromiso de los supervisores para facilitar el acceso
- Refuerzo positivo, lo que se hace se hace bien y está consensuado por el equipo
- Experiencias con otros centros, intercambio de información con otros centros.
- Conseguir forcem en todas las actividades disponibles
- Crear grupos participativos para crear cursos
- En caso de venir fuera de horas de trabajo, sumar horas de formación y dar libranzas.
- Incentivar económicamente
- Entrega de documentación y diploma por el esfuerzo
- Que existiera una comisión de control de los cursos y de cuándo puede ir el personal.
- Cuando se viene fuera de día de trabajo, que sea más intensivo, más completo
- Utilizar tiempo de trabajo para realizar trabajos
- Más información
- Programa anual de formación
- Buzón de sugerencias
- Facilidades a suplentes
- Evaluación de cursos y profesores

CONCLUSIONES

*Plan de formación de la empresa)

La formación en la empresa es el proceso que permite ajustar las cualidades del trabajador a una actividad, mejorando y actualizando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño.

La formación, en su amplio sentido, incluye conceptos tales como el aprendizaje, educación y desarrollo, el entrenamiento y capacitación:

- Orientada más hacia el trabajo que hacía la persona
- Suele ser un proceso más planificado, sistemático y mecánico
- Ha de presentar unos objetivos claros y precisos

- Está orientada a dotar conocimientos técnicos y actitudes para llevar a cabo tareas específicas
- Tiene efectos más previsibles, uniformes y a más corto plazo.

Son varios los factores a tener en cuenta para adecuar la empresa a condicionantes actuales mediante la formación, como son:

- La aparición y desarrollo de nuevas tecnologías
- El desarrollo de las técnicas de gestión
- El desarrollo y cambios sociopolíticos
- Los cambios en métodos de producción
- El desarrollo de los medios de comunicación
- La globalización de los mercados
- Los cambios de los factores económicos

Frente a un entorno tan cambiante, desde una perspectiva social y política, económica, tecnológica y organizativa, la empresa está sometida a vaivenes ante los cuales ha de reaccionar para supervivencia y más concretamente en:

- Situación de la empresa con respecto a las exigencias del mercado
- La existencia de puntos que se consideran cómo débiles y que afectan al avance, evolución y productividad de la empresa.

Los beneficios que la formación aporta a los trabajadores, son unos directos en relación a sus expectativas y mejora profesional y otros indirectos, en los repercute la mayor competitividad de la empresa y la estabilidad de su puesto de trabajo.

La importancia de la formación:

Para el trabajador:

- Le ayuda a adquirir conocimientos, destrezas, habilidades.
- Le ayuda a integrarse en su equipo, empresa
- Le ayuda a conocer nuevas tecnologías y formas de trabajo
- Le ayuda a su desarrollo personal y profesional(promoción, status, salario)
- Le ayuda a su reconocimiento(ser escuchado y valorado)
- Le ayuda a participar en la empresa(mejorar procesos e ideas)

Para la empresa:

- Proporciona ayuda para satisfacer sus necesidades
- Proporciona ayuda para consolidar y transmitir la cultura de la empresa y sus objetivos
- Proporciona ayuda para alcanzar mayor nivel de competitividad, productividad, rentabilidad y calidad
- Proporciona ayuda para disponer en los puestos de trabajo de personas capacitadas e integradas en la cultura de la empresa y equipos de trabajo
- Ayuda para integrarse a los cambios del mercado y entorno.

La formación es una inversión, una forma de detectar objetivos, un apoyo esencial para el cumplimiento del plan de la empresa, así como un medio para mejorar la competitividad y flexibilidad en la empresa y en las personas que en ellas trabajan, de efectos corto medio y largo plazo.

Existen unas barreras significativas en la formación:

- El temor o miedo de que como consecuencia de la formación, la empresa exija más a los trabajadores, cuando lo que busca es mayor eficacia con el mismo esfuerzo.
- Creencia en los trabajadores de que la adquisición de nuevos conocimientos o habilidades, ha de tener como consecuencia obligatoriamente aumento salarial o promoción a corto plazo, cuando lo que busca la formación es desarrollo personal y profesional, que mejorará el desempeño del puesto de trabajo, que también se traducirá en una mayor estabilidad laboral y progreso de la empresa, que es perfectamente compatible con el progreso de los trabajadores.
- Oposición de los jefes o mandos para prescindir de su personal para la asistencia a las actividades formativas, cuando realmente van a ser ellos los más beneficiados al mejorarse la eficacia y productividad de su equipo.
- No implicación de los jefes o mandos en el apoyo a las acciones formativas de sus equipos, por miedo o desconfianza a la pérdida de poder, cuando la formación beneficiará la actitud de los trabajadores ante el trabajo en equipo.
- Miedo de los participantes de no cumplir las expectativas puestas por la empresa en la acción formativa, cuando uno de los objetivos de la formación es potenciar la confianza del trabajador.

- Desconfianza de los jefes y participantes en la utilidad de la acción formativa. Por lo que la detección de las necesidades y contenido de la acción ha de ser elaborada con su participación
- Resistencia de los participantes a la aplicación de técnicas innovadoras y miedo al cambio, por lo que la mentalización de esta necesidad debe ser previa.

El aprovechamiento de los beneficios que conlleva la formación y salvar las barreras internas, son los objetivos a cumplir por el responsable de formación, mediante la planificación de las acciones que se lleven a cabo, cuyo desarrollo habrá de reflejarse en un documento de trabajo, que constituye el llamado Plan de formación de la empresa.

*

Un formador debería ser capaz de identificar los métodos "ideales" para satisfacer una necesidad de formación concreta, pero en la práctica la elección está limitada a diversos factores. Entre estos se incluye la política de la organización, limitaciones de recursos, la estrategia de formación preferida y otros aspectos relacionados con el participante. La gestión de formación influye en el éxito o fracaso de las iniciativas de formación, para ello se ha de tener en cuenta los diferentes puntos:

- Reconocer limitaciones políticas, culturales y prácticas para la selección de métodos de formación en las organizaciones
- Seleccionar los métodos de formación apropiados de acuerdo con estos factores
- Dentro de estas mismas limitaciones, diseñar estrategias y sistemas de formación apropiados a las necesidades de las organizaciones
- Implantar un ciclo formativo que refleje estrategias y prioridades actuales de su organización
- Adoptar prácticas y técnicas de gestión que puedan aumentar las posibilidades de éxito de sus acciones formativas

Existen unas limitaciones en la selección de los métodos de formación:

- Aspectos de la organización: (factores estratégicos, políticos, financieros, culturales y de estilo y temporales)

Toda la formación y desarrollo tendrá lugar en las instalaciones de la empresa siempre que sea posible.

Siempre que sea posible las actividades de formación y desarrollo se realizarán en el puesto de trabajo y con implicación total de los directivos.

El aspecto financiero es una limitación evidente, el presupuesto para la formación y desarrollo siempre es limitado.

- Aspectos de la función de formación:

La elección del método de formación dependerá de las competencias y las preferencias del formador implicado.

En un entorno centrado en el participante, la elección, la elección de los métodos, podría estar influenciado por las necesidades y preferencias de los participantes

La falta de recursos materiales (equipamiento: audiovisuales, fotocopiadoras, reproductores de video, e instalaciones: clases) puede ser también un factor importante.

- Aspectos relativos a los participantes:

La primera consideración importante es el número de participantes, y si se les formará de forma individualmente, en grupos o de forma mixta.

El valor del método concreto dependerá de:

- La respuesta de los participantes
- El entorno en el que tiene lugar la formación
- La disposición de los participantes
- Los conocimientos de los participantes (en cuanto a enseñanza por ordenador cuando no saben utilizarlo)
- La cantidad de tiempo que disponen los participantes

*(el plan de formación de la empresa)

1.-El plan de formación, se elabora mediante una serie de pasos:

- a) estudio e información de la empresa
- b) Desarrollo y ejecución del plan de formación
- c) Verificación del plan de formación

a) estudio e información de la empresa:

El objetivo final, es detectar las necesidades de la empresa. Que son susceptibles de mejora mediante la formación.

Se realizará un diagnóstico de la situación actual de la empresa, análisis de la situación, tareas que se llevan a cabo en cada departamento, recursos humanos.

b) Desarrollo y ejecución de plan de formación:

Se ha de comprobar que el plan ha sido diseñado correctamente, mediante medios de seguimiento y control.

Las preguntas ha contestar por el plan de formación son:

- Objetivos del plan de formación y contenidos: ¿Por qué y para que formar?
¿En que formar?

- Destinatarios: ¿A quién formar?

- Metodología: - sistema didáctico
 - momento
 - recursos materiales
 - lugar

- ¿Cómo formar?
- ¿Cuánto formar?
- ¿Dónde formar?

c) Verificación del plan de formación

Este control permitirá la introducción de determinadas modificaciones o variaciones, para corregir a tiempo las desviaciones que puedan producirse.

Podremos conocer cuáles han sido los objetivos no conseguidos, razones y su necesidad..

La evaluación:

- Debe servir para mejorar la formación que se está llevando a cabo.
- No debe ser considerada como un medio para aprobar o desaprobado la formación.
- Debe ser planificada al mismo tiempo que el resto del programa.
- Debe ser factible en términos de necesidades y objetivos.
- Debe recoger, de alguna forma, los principales costes.
- Ha de ser flexible para adaptarse a la formación en casos incluso no previstos.

La evaluación del desarrollo de las acciones formativas. Información requerida, desde la perspectiva de los participantes:

- Contenidos impartidos, presentación y comprensión, utilidad y desarrollo, aplicación en casos prácticos.

- Actitud y comportamiento del formador
- Idoneidad de la metodología utilizada
- Rentabilidad del tiempo empleado
- Instalaciones y organización.

Con toda esta información podremos conocer:

- grado de satisfacción de los participantes
- resultados de las técnicas de aprendizaje
- aspectos a mejorar en cuanto contenidos y diseños de las acciones

2.-El cuadro de mando de la calidad de la formación:

Un cuadro de mando de la calidad de la formación es un instrumento para tomar decisiones los responsables de la unidad de formación y controlar la calidad del sistema de formación que tienen a su cargo.

- favorece los proyectos de desarrollo y las orientaciones de los responsables de las decisiones
- permite resolver problemas y prevenir riesgos
- permite prepararse para las evoluciones probables para afrontar tiempos futuros

3.-Desarrollo continuo:

Las organizaciones han de fomentar la cultura del desarrollo continuo:

- Asegurar que el personal tiene muchas oportunidades de formación en el trabajo.
- Proporcionar formación regular fuera del puesto de trabajo cuando sea preciso
- Mantener a todos los empleados informados de los objetivos y logros de la organización

El aprovechamiento de las oportunidades de formación tiene muchos beneficios potenciales:

- permite a la gente aprender algo útil incluso acontecimientos rutinarios poco importantes,
- mejora la capacidad de aprender de los éxitos, no de los fracasos

“Ingeniería y evaluación de los planes de formación (Pág. 91)”:

Tipos de acciones de formación:

a) Formación de iniciación: Acciones de formación que preparan a los recién contratados, para adaptarse a las exigencias de las situaciones de profesionales que

tendrán ejercer, para adquirir conocimientos de procedimientos e instrumentos, pueden también prepararles para comprender el proyecto y cultura de la empresa.

b) Formación de mantenimiento: Con estas acciones se intentan compensar el desgaste de la competencia de las personas en su situación profesional.

c) Formación de perfeccionamiento: Estas acciones formativas permiten adquirir o desarrollar conocimientos, capacidades y comportamientos necesarios para el correcto desempeño de los cometidos profesionales.

Diversas modalidades de acciones de formación:

El “CURSILLO” de formación no es la única “forma” que puede tomar una acción de formación dentro de una empresa:

- cursillo de formación
- seminario itinerante
- viaje de estudios
- asesoramiento de expertos acreditados
- club de intercambio de experiencias
- autoformación (individual o colectiva) enseñanza asistida por ordenador, enseñanza programada
- utilización de formadores ocasionales o de consultores internos
- participación en coloquios con realización de exposiciones orales
- realización de actividades de enseñanza fuera de la empresa
- producción de manuales pedagógicos destinados al personal operativo
- conferencias internas para comunicar experiencias
- Análisis interno de las averías e incidentes

*(Planificación de la formación)

Indicaciones de los planes de formación y desarrollo:

- Cuando empezarían y acabarían las principales acciones formativas, incluyendo las fases de preparación y seguimiento
- Cuando y donde deberían llevarse a cabo
- Que recursos del departamento de formación deberían asignárseles
- Que recursos deberían asignarse a otras actividades de formación más rutinarias.

En los planes de de formación hay que destacar 7 fases:

- Calendarios concretos
- Número de participantes a los que afecta (incluso sus nombres en algunos casos)
- Fases clave dentro de las actividades de formación
- Principales plazos de tiempo en la preparación
- Calendario y alcance de la evaluación, valoración y seguimiento
- Notificación de cualquier disposición especial que se deba hacer.

Pág. 97. Ingeniería

*(Cómo formar a su personal)

Los instructores hablan de 3 tipos de entrenamiento:

- Cognitivo: El que ayuda a que los profesionales adquieran nuevos conocimientos. La instrucción cognitiva es buena cuando los alumnos pueden regresar al trabajo y aplicar fácilmente sus nuevos conocimientos.
- Afectivo: El que incita a obtener nuevas actitudes y esto puede ser evaluado mediante informes, medidas productivas, etc..
- Psicomotor: El que ayuda a adquirir nuevas aptitudes. Esta clase de instrucción es buena cuando el alumno puede regresar al trabajo con actitudes nuevas y perfeccionadas, bien aprendidas y practicadas. El entrenamiento psicomotor requiere demostración, feed back y práctica durante las clases

El objetivo final en tener empleados más productivos y más diestros.

*(Ingeniería y evaluación de planes de formación)

Las condiciones de éxito de una formación acción son:

- La pertinencia del proyecto: basado en las necesidades y exigencias reales de los departamentos.
- La factibilidad del proyecto en relación a los recursos: realización de proyectos en el campo de lo posible

- La factibilidad con relación a las posibilidades y capacidades de intervención de grupo : un proyecto que supere ampliamente las capacidades y el poder de intervención del grupo conduciría al fracaso y desánimo.
- El apoyo de las dirección y de los mandos superiores: garantiza la viabilidad y durabilidad del proyecto, el proyecto debe ser validado
- La definición precisa para cada grupo, de sus misiones y límites: no realizar un pacto supone arriesgarse a efectos de rechazo.
- La pertinencia y flexibilidad de la composición del grupo: no ha de depender de las necesidades individuales
- La flexibilidad y la reactividad del dispositivo de apoyo y de formación: se ha de aplicar una ingeniería de la formación flexible y a la medida.
- La potencialidad educativa de los proyectos o de los problemas seleccionados: se han de proporcionar aprendizajes concretos, que permitan adquirir capacidades profesionales proyectales
- La implantación y el funcionamiento de una función de acompañamiento pedagógico
- La implantación y el funcionamiento de un dispositivo de apoyo institucional:
- La aceptación, por parte de las instancias directivas de la empresa, de que semejante proceso puede producir tensiones o resistencias pasajeras, que hay que experimentar antes de poder superar.: la pedagogía de la investigación no siempre es tranquilizadora.

*(Plan de formación de la empresa)

La evaluación es el proceso de valoración de la formación que se aplica, de forma más extendida, en las empresas y organizaciones.

Los propósitos básicos de la evaluación de la formación han de ser:

- Determinar si los objetivos y contenidos de las acciones formativas son coherentes con las necesidades detectadas
- Valorar si los objetivos fijados se están consiguiendo de la forma más efectiva y económica

- Controlar los dos puntos anteriores de forma que si no se producen los resultados esperados, nos permita identificar los cambios y modificaciones necesarias para su mejora.

La evaluación ha de ser rigurosa :

- Debe servir para mejorar la formación que se está llevando a cabo
- No debe ser considerada como un medio para aprobar o desaprobado la Formación
- Debe ser planificada al mismo tiempo que el programa
- Debe ser factible en términos de necesidades y objetivos
- Debe recoger de alguna manera los principales costes
- Ha de ser flexible para adaptarse a la formación en casos incluso no previstos

Evaluación formativa:

Los aspectos a evaluar, se basarán en tres tipos de información:

1. Evaluación de las acciones formativas: La información se basa en cómo se ha desarrollado cada acción:
 - Contenidos impartidos, su presentación y comprensión, su utilidad, su desarrollo, aplicación a casos prácticos
 - Actitud y comportamiento del formador en el desarrollo de la acción, como mantenimiento del interés de los participantes, respuestas ante dudas o

preguntas, resolución de situaciones conflictivas o problemáticas, preocupación por las necesidades e inquietudes de los participantes, así como aptitud, experiencia y conocimientos en los temas desarrollados

- Idoneidad de la metodología utilizada, utilización de métodos y medios materiales, opciones o métodos para la participación y cohesión de grupo, organización y distribución de tiempo.
- Rentabilidad del tiempo empleado, expectativas iniciales
- Instalaciones y organización (comodidad de la sala, duración e las sesiones, descansos, horarios)

Con toda esta información podremos conocer cada acción:

- El grado de satisfacción, con lo cual podremos mejorar la calidad de la formación
- Los resultados de técnicas de aprendizaje empleadas, nos permitirá adoptar las que dieron resultado idóneo y reorientar aquellas que no lo consiguieron.
- Aspectos a mejorar en cuanto contenidos y diseños de las acciones.

BIBLIOGRAFIA

- 3 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (). : .
- 4 Enfermera y la Práctica (Elemento del código N°2): Código deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras.
- 5 Artículo 33 de la Ley 44/2003 de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (2003). : .
- 6 Programa de Formación Continuada 2006-2007 (2006). Barcelona: Colegio Oficial de Enfermería.
- 7 Código Ético de la enfermera. Consultado en Diciembre 2006 en <http://www.coib.org>.
- 8 Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona (2005). Guía de acogida del personal del Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona. Barcelona: .
- 9 Germans de Sant Joan de Déu (2000). Carta d'identitat de l'ordre hospitalaria de Sant Joan de Déu. Barcelona: Fisa-Escudo de Oro,S.A.
- 10 Ayuso, Diego, F.Grande et al (2006). La gestión de enfermería y los servicios generales en las organizaciones sanitarias. España: Diaz Santos.
- 11 Gairín, Joaquín. Armengol,Carme (2003). Estrategias de formación para el cambio organizacional. Barcelona: Gráficas Muriel,S.A.
- 12 Pineda
- 13 Formación continuada revista Rol nº 161
- 14 Meléndez, Carolina (). Experiencia personal evolutiva sobre formación continuada. Rol de Enfermería, nº 90, 54-58.
- 15 Pollan,Milagros (1995). Formación continuada en Enfermería ¿Recurso o necesidad?. Enfermería Científica, 154-155, 7-11.
- 16 Gaztelu Sanz, F.J (1994). Canales de comunicación en formación continuada. Rol, 191-192, 21-29.
- 17 Buisán,Raquel (1998). La opinión y demanda de las enfermeras sobre la formación continuada Resultado del cuestionario sobre acciones formativas. Enfermería Científica , 200-201, 54-59
- 18 Web: Acreditación de la formación continuada en sanidad y especialmente en enfermería. Jeronimo Romero-Nieva Lozano
- 19 Web: El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)
- 20 Web: Formación de enfermería .Organización Panamericana de la Salud.
- 21 IV Congreso de Formación continuada. 3Junio-4Junio 2004
- 22 Marzo Azucena (Marzo 2006). Entrevista. boletín idea, pp. 4-31.
- 23 Biencito Chantal; Carballo Rafael (2006). determinación del impacto de formación continua en el sector sanitario, diseño de un modelo de relaciones entre dimensiones. Revista Computense de educación, pp. .
- 24 Formación estratégica para el desarrollo de las competencias
- 25 La formación y especialización de la enfermería al servicio del ciudadano
- 26 <http://www.biblioteca.hsjdbcn.org>.
- 27 Consuelo Barberena Iriarte et cols en el V Congreso Nacional de Formación Continuada de Enfermería en su conferencia “¿A quién y a qué responde un programa de formación continuada?”
- 28 MªA.Sánchez Bellón et cols en el V Congreso Nacional de Formación Continuada de Enfermería en su conferencia “Invertir en Formación es nuestro mejor negocio”

- 29 Gistau Torres,C et cols en el poster “Actividad formativa e inversión económica en enfermería Hospital Santiago Apostol Vitoria 2005
- 30 Juan Carlos Rubio Sevilla en el Congreso citado anteriormente expuso en su conferencia la Gestión por Procesos aplicada a la formación continuada “Una herramienta de mejora de la calidad”
- 31 Joaquín León Molina en su conferencia “Sesiones de enfermería: filosofía y gestión del conocimiento”
- 32 El Instituto de Salud Carlos III
- 33 E.Bonet et cols “IV congreso de formación continuada Forum intercambio de conocimientos”
- 34 [Http://www.hsjdbcn.org](http://www.hsjdbcn.org)
- 35 Barzuccetti,Serge.Le boterf,Guy.Vincent,Francine. (2000). Cómo gestionar la calidad de la formación. Barcelona: Edipe.
- 36 Le Boterf,Guy (). Ingeniería y evaluación de los planes de formación. Bilbao: deusto.
- 37 planificación de la formación (2000). Barcelona: Epise.
- 38 Nilson,Carolyn (1994). Como formar a su personal. Barcelona: Granica.
- 39 El plan de formación de la empresa (1999). Madrid: Fundación Confemetal.

ANEXOS

Fichas de : (Anexos)

- Evaluación de formador (PG 202)
- Evaluación del curso (PG 203)
- Guía resumen para la evaluación de la acción de formación (PG 204)
- Guía para la evaluación del proceso del plan de formación
- Guía para la evaluación global del participante (a realizar por el formador) (PG 209)
- Mejoras producidas por la organización (PG 210)
- Evaluación presupuestaria (PG 212)
- Evaluación del formador (PG 214)
- Evaluación del curso: repercusión y mejora de las habilidades del mando(PG 216)
- Evaluación del proceso del plan de formación para la acción
- Eficacia de la formación(PG 222)
- Eficiencia de la formación(PG 223)

Anexo 1. Cuestionario.

ESTUDI SOBRE “FORMACIÓ CONTINUA”

Estimats companys,

en el marc del Màster en Administració i Gestió en Cures d'infermeria de la EUI Santa Madrona estem realitzant l'estudi **“Estudi de la formació continua en infermeria d'un centre hospitalari de quart nivell”**

L'objectiu es descriure la situació actual de la formació continuada en el nostre centre.

Per aquest motiu necessitaríem la vostra col·laboració responnent aquest qüestionari. La teva participació és clau per la realització d'aquest estudi i una oportunitat de millora.

Agraint la teva col·laboració,

Equip d'investigació

QUESTIONARI

Instruccions:

Abans de respondre el qüestionari et suggerim que llegeixis atentament aquestes instruccions:

- *Recordem que el qüestionari és anònim*
- *Selecciona únicament una resposta*
- *Marca amb una creu l'opció seleccionada*
- *Hi ha preguntes en les que pots expressar la seva opinió*

A.-Identificació

A₁) Edat : _____ anys

A₂) Sexe: 1 Maculí
2 Femení

A₃) Estat Civil: 1 Casat/da-Parella
2 Solter/a
3 Viudo/a
4 Separat/da-Divorciat/da

A₄) Nombre de fills al teu càrrec: _____

A₅) Altres familiars al teu càrrec: 1 Sí 2 No Quants? _____
(Gent gran, disminuïts físics
i psíquics ...)

A₆) Lloc de residència (Municipi): _____

C.-Formació

C₁) Ordena del 1 al 9 per ordre d'importància la raó per la que consideres que es necessària la Formació Continua (*1 màxima importància, 9 mínima importància*):

- Adquirir nous coneixements, estar al dia
- Millorar la qualitat de l'atenció
- Fomentar el desenvolupament de la professió
- Intercanvi de experiències
- Motivació professional
- Millorar currículum
- Millorar en la carrera professional
- Promocionar-te dintre del hospital
- Promocionar-te fora de l'hospital

C₂) Quants cursos (jornades, congressos, cursos monogràfics...)has realitzat en l'últim any? _____

C₃) Assisteixes a les sessions d'infermeria que organitza la institució?

- 1 Sempre
- 2 Mai
- 3 A vegades
- 4 Desconeixia la seva existència

C₄) Quants postgraus has realitzat fins ara? _____

C₅) Quants màsters has realitzat fins ara? _____

C₆) La formació continua que has rebut ha estat iniciativa:

- 1 De la institució
- 2 Iniciativa pròpia
- 3 Ambdues

C₇) La formació continua que has rebut és específica a la teva àrea de treball:

- 1 Molt
- 2 Bastant
- 3 Poc

C₈) Has sol·licitat ajut a la teva institució per realitzar la teva formació continua?

- 1 Sí
- 2 No

C₉) Quin tipus d'ajut has rebut?

- 1 Financer
- 2 Hores lliures
- 3 Altres

C₁₀) Quan has sol·licitat ajut a la teva institució per poder desenvolupar la formació continua, l'has rebut?

- 1 Sempre
- 2 Mai
- 3 A vegades

C₁₁) La formació continua que has rebut ha estat dintre del teu horari laboral?

- 1 Sempre
- 2 Mai
- 3 A vegades

C₁₂) Senyala per ordre d'importància les raons que han dificultat el que puguis participar del programa de Formació Continua de la Institució? (1mínim,6 màxim)

- Falta de temps
- Despesa econòmica
- Càrrega familiar
- Contingut del curs
- Incompatibilitat en l'horari laboral
- Altres, especifica: _____

C₁₃) Quin es el canal de comunicació amb el que freqüentment coneixes l'existència de la formació continua ?. Ordena de 1 al 7 por ordre de importància.(1mínim, 7 màxim)

- Per la supervisora de la unitat
- Pel tauler d'anuncis de la unitat
- Per Intranet
- Per Correu electrònic
- Per altre companyes
- Pel sindicat
- Altres, especifica: _____

C₁₄) Els coneixements adquirits mitjançant la formació continua, consideres que els has pogut aplicar en tu treball

- 1 Molt
- 2 Bastant
- 3 Poc

C₁₅) Quines tres accions incorporaries en el programa de formació continua del hospital per incrementar la participació en ella?

- 1.-.....
- 2.-.....
- 3.-.....

C₁₆) Quins tres inconvenients destacaries en el programa de formació continua de l'hospital que dificulta la teva participació?

- 1.-

2.-

3.-

C₁₇) Consideres interessants els temes que incorpora el programa de formació continua del hospital .

- 1 Sempre
- 2 Mai
- 3 A vegades

C₁₈) Quins temes d'interès afegiries en el programa de formació continua de l'hospital?

1.-

2.-

3.-

C₁₉) Quins tres temes de curs eliminaries en el programa de formació continua de l'hospital?

1.-

2.-

3.-

Anexo 2

TEMPORIZACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

