

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

***ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN, SEGÚN
EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES.***

ASESOR:

Dr. RAMÓN URIETA H.

PRESENTADO POR:

LILIAN YANET GONZÁLEZ MOLINAR

CÉDULA: 8-708-835

Panamá, 2021

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DE APROBACIÓN	IV
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
GRÁFICOS.....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO	XVI
SUMMARY	XIX
INTRODUCCIÓN	- 2 -
1. ASPECTOS GENERALES	- 7 -
1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA.....	- 7 -
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	- 8 -
1.3. JUSTIFICACIÓN	- 11 -
1.4. OBJETIVOS	- 13 -
1.4.1. General	- 13 -
1.4.2. Específicos	- 14 -
1.5 DELIMITACIÓN	- 14 -
1.6 LIMITACIONES	- 14 -
2. MARCO REFERENCIAL.....	- 17 -
2.1. ANTECEDENTES	- 17 -
2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES	- 22 -
2.3. TEORÍA.....	- 23 -
2.3.1. Definición de Capacitación	- 23 -
2.3.2. Objetivos de la capacitación	- 24 -
2.3.3. Importancia de la capacitación.....	- 25 -
2.3.4. Beneficios de la capacitación	- 26 -
2.3.5. Métodos de capacitación	- 28 -
2.3.6. Estrategias de capacitación.....	- 29 -
2.3.7. Técnicas de capacitación.....	- 31 -

2.3.8.	Programa de capacitación	- 31 -
2.3.9.	Tipos de programas de capacitación	- 33 -
2.3.10	Desempeño laboral	- 37 -
2.3.11	Enfermeras básicas	- 41 -
3.	METODOLOGÍA.....	- 49 -
3.1	Diseño de investigación	- 49 -
3.1.1.	Tipo de estudio	- 49 -
3.1.2.	Hipótesis.....	- 49 -
3.1.3	Definición operacional de las variables.....	- 50 -
3.2.	Fuentes primarias y secundarias	- 50 -
3.3.	Población y muestra	- 51 -
3.4.	Instrumento	- 53 -
3.4.1.	Validez	- 54 -
3.4.2.	Confiabilidad.....	- 54 -
3.5.	Procedimiento	- 55 -
3.6.	Diseño estadístico.....	- 56 -
4.	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	- 58 -
4.1.	Presentación y Análisis de los Resultados:	- 58 -
5.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	- 82 -
5.1.	Conclusiones.....	- 82 -
5.2.	Recomendaciones.....	- 84 -
5.3.	Propuesta de un plan de capacitación.....	- 85 -
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	- 93 -
	ANEXO	- 89 -

PÁGINA DE APROBACIÓN

Este trabajo ha sido aprobado por la Vicerrectoría de Investigación y Post grado de la Universidad de Panamá en el cumplimiento de requisitos exigidos, para otorgar el grado de Magister en Docencia Superior.

Magister Ramón Urieta

Asesor

Magister Migdalia Barría

Miembro del Jurado

Magister Raúl Coronado

Miembro del jurado

DEDICATORIA

DEDICATORIA

Al terminar un ciclo de risas, llantos, felicidad y frustraciones por la llegada de la pandemia que cambió muchas cosas en nuestra vida: entre eso el horario de contingencia laboral y que muchas veces, me hizo sentir sin fuerzas, sin ánimo o voluntad de seguir adelante; sin lugar a dudas, dedico este trabajo a Dios, quien siempre ha sido el autor de mi vida y mi destino, el mayor apoyo en estos tiempos difíciles.

A mis hijos que formaron parte de esta etapa de mi vida, Daniel Isaacs y Lilian Alexandra, el motor y fuentes de mi alegría e inspiración, a quienes en muchas ocasiones tuve que robarles su tiempo para dedicarle un espacio a mi trabajo.

Por el esfuerzo que puse en este trabajo, a mi madre Graciela que es un ejemplo de carácter y dignidad, por creer en mí cuando en ocasiones dudaba de continuar, por su presencia al escuchar mis lamentos y siempre me dio fortaleza para lograr mi objetivo.

También está dedicado a los estudiantes de enfermería que son los futuros enfermeros y enfermeras generalistas, los cuales deben mantener una capacitación continua, como requisito del departamento de docencia para obtener su registro.

AGRADECIMIENTO

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, a la Virgen del Carmen y a San Judas Tadeo, por la salud y la fuerza para superar todos los momentos difíciles que encontré durante la ejecución de este trabajo y por brindarme una vida llena de aprendizajes.

Gracias a las personas especiales de mi vida: a mi madre, por los valores que me ha inculcado por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida y a mis hijos, por su apoyo emocional y técnico durante este período tan importante de mi educación académica, quienes a pesar de las dificultades me ayudaron a hacer realidad este sueño.

Un agradecimiento especial a mi asesor de tesis Dr. Ramón Urieta, por su apoyo incondicional, dedicación de su tiempo, el compromiso y paciencia con este trabajo, como también a la Magister Cecilia Filós por su guía y orientación para lograr la realización de este sueño, a la Señora Rosa Mendieta que siempre estuvo presente con una palabra de aliento cuando me sentía sin ánimos.

Gracias también al Centro Regional Universitario de Coclé, extensión de Aguadulce, a todos los profesores que me brindaron todos los conocimientos y consejos necesarios durante mis estudios y preparación para darle fruto a este trabajo, por la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender nuevas cosas,

también a los estudiantes de tercer y cuarto año del Centro Regional Universitario de Coclé, facultad de enfermería, que me colaboraron en responder la encuesta.

A mis familiares, amigos y colegas quienes estuvieron presentes para darme una voz de aliento y aclarar dudas; especialmente a la Licenciada Catherine De León quien fue de gran apoyo en el soporte estadístico,

A la Profesora Nereida Ramos por su apoyo incondicional y a todas las personas que directa o indirectamente contribuyeron a mi trabajo final.

**ÍNDICE DE
TABLAS
Y
GRÁFICAS**

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según sexo. I y II semestre. Noviembre 2020.- 58 -
- Tabla 2:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según edad I y II semestre. Noviembre 2020.....- 60 -
- Tabla 3:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según nivel académico. I y II semestre. Noviembre 2020.....- 62 -
- Tabla 4:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según conocimiento de las actividades que realiza la enfermera generalista en la sala de pre-labor I y II semestre. Noviembre 2020.- 63 -
- Tabla 5:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según adquisición de todos los de conocimiento como futuro enfermero generalista para estar asignado a la sala de pre-labor. I y II semestre. Noviembre 2020.....- 65 -
- Tabla 6:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimientos básicos para interpretar monitoreo fetal. I y II semestre. Noviembre 2020.....- 67 -
- Tabla 7:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según definición de fluctuaciones de la frecuencia cardiaca fetal. I y II semestre. Noviembre 2020.....- 69 -
- Tabla 8:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento de la dosis de mantenimiento del sulfato de magnesio en la preeclampsia. I y II semestre. Noviembre 2020.....- 71 -

- Tabla 9:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según temas de interés para capacitarse. I y II semestre. Noviembre 2020.- 73 -
- Tabla 10:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento sobre el nombre del medicamento usado para la intoxicación del MgSO₄ vs conocimiento sobre la dosis que se administra. I y II semestre. Noviembre 2020.- 75 -
- Tabla 11:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento sobre el procedimiento para el ablandamiento, borrado y dilatación cervical. I y II semestre. Noviembre 2020.- 77 -
- Tabla 12:** Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según necesidad de capacitación. I y II semestre. Noviembre 2020.- 79 -

GRÁFICOS

Gráfico 1.	Sexo de los encuestados.....	-54-
Gráfico 2.	Edad de los encuestados.....	-56-
Gráfico 3.	Nivel académico de los encuestados.....	-58-
Gráfico 4.	Conocimiento de actividades del área de pre-labor.....	-59-
Gráfico 5.	Adquisición de conocimientos del área de pre-labor.....	-61-
Gráfico 6.	Conocimiento básico para la interpretación de monitoreo fetal....	-63-
Gráfico 7.	Conocimiento de las fluctuaciones de la frecuencia cardiaca Fetal.....	-65-
Gráfico 8.	Conocimiento sobre la dosis de mantenimiento del sulfato de magnesio en el tratamiento de pacientes con preeclampsia.....	-67-
Gráfico 9.	Temas de interés para capacitarse.....	-69-
Gráfico 10.	Conocimiento en la administración de medicamento en la intoxicación por MgSO_4	-71-

Gráfico 11. Conocimiento sobre conocimiento sobre el ablandamiento, borrado y dilatación cervical.....-72-

Gráfico 12. Necesidad de capacitación.....-74-

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

Los egresados de la carrera de enfermería están capacitados para trabajar en cualquier ámbito de la salud, sin embargo, la rotación en los diferentes servicios es un requisito del Departamento de Docencia de Enfermería a nivel Nacional, para obtener registro de idoneidad, lo cual lo ayudara a ser proactivo, analítico y lo más importante de todo proporcionará cuidados seguros, de calidad y calidez a sus pacientes, sin olvidar que reflejará un mejor clima laboral. Las estrategias de capacitación constituyen una intervención clave en el desarrollo de competencias laborales, para garantizar el desempeño eficiente de su cargo.

Por medio de este trabajo podremos generar conocimientos y sustentar acciones de enfermería con respecto a la atención de las pacientes embarazada ingresadas al área de pre-labor, para desarrollar nuestro principal objetivo que es fundamentar a partir del perfil del cargo de enfermeras básicas y la opinión de enfermeros y enfermeras en formación, estrategias de capacitación para mejorar su desempeño en relación a la atención de gestantes con inducción del trabajo de parto en el área de pre labor del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez del Distrito de Aguadulce.

Esta investigación tiene un enfoque mixto, utilizaremos conceptos cualitativos y cuantitativos para explicar la información recabada, también es descriptivo porque describiremos estrategias más adecuadas en base a la opinión de los encuestados.

Nuestra población está formada por 92 estudiantes, se realizó un muestreo estratificado tomando una muestra de 76 estudiantes de los cuales 40 son pre-graduando y 36 graduandos del Centro Regional Universitario de Coclé. Para obtener nuestra información se utilizó la encuesta, la misma fue sometida a un proceso de validación y consta de 13 preguntas en donde se recopilan datos generales del estudiante y preguntas que exploran el área de conocimientos. Entre los resultados encontramos: 20 estudiantes responden correctamente la definición de variabilidad, 30 estudiantes aciertan sobre la dosis de mantenimiento del sulfato de magnesio pero 35 estudiantes que corresponden al 46 % de la muestra estudiada consideran que no tienen todos los conocimientos para asistir pacientes en el área de pre-labor y el 100% de los encuestados registran que las estrategias de capacitación son fundamentales para un buen desempeño laboral. Luego de realizar este trabajo recomendamos mantener actualizado al personal sobre el tema de pacientes con inducción de trabajo de parto y así puedan adquirir destrezas y habilidades necesarias para asistir un parto.

SUMMARY

SUMMARY

Nursing graduates are trained to work in any area of health. However, rotation in different services is a requirement of the nursing teaching department nationwide, to obtain a competence certificate, which will help in being proactive, analytical and most importantly provide safe, quality and warm care to patients, not forgetting that it will reflect a better working environment. Training strategies are a key intervention in the development of labor skills to ensure the efficient performance of the position.

Through this work we will be able to generate knowledge and support nursing actions regarding the care of pregnant patients admitted to the pre-labor area, to develop our main objective which is based on the position of the basic nurses' profile the opinion of nurses in training, training strategies to improve their performance in relation to the care of pregnant women with induction of labor in the pre-labor area of The Regional Hospital Dr. Rafael Estevez district of Aguadulce.

This research has a mixed approach. We will use qualitative and quantitative concepts to explain the information gathered. It is also descriptive because we will describe more appropriate strategies based on the opinion of respondents. Our population is made up of 92 students. A stratified sampling was performed taking a sample of 76 students of which 40 are undergraduate students and 36 graduates of The Regional University Center of Coclé. To obtain our

information, we used the survey, which was subjected to a validation process and consists of 13 questions in which general student data and questions exploring the area of knowledge are collected. Among the result we found: 20 students correctly answered the definition of variability, 30 students are correct about the maintenance dose of magnesium sulfate, but 35 students corresponding to 46% of the sample considered that they do not have all the knowledge to assist patients in the pre-labor area and 100% of respondents recorded that training strategies are essential for good work performance. After doing this work, we may recommend keeping staff up to date on the subject of induced labor so that they can acquire the skills and abilities needed to assist in childbirth.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El proceso educativo es parte de la vida del ser humano, debe ser de manera continua y dinámica la cual ocurre en diferentes tiempos y espacios. En la actualidad, el proceso educativo dentro de la profesión de enfermería, está basado en la teoría constructivista, en donde las enfermeras deben aprender a ser críticas y analíticas en el ejercicio profesional, que les permita unir el aprendizaje previo, las experiencias profesionales y las características personales. Las estrategias de capacitación son consideradas como la planificación que se propone un grupo o individuo para lograr objetivos de una organización como lo son; al mejorar conocimiento y la relación entre los jefes y subordinados. Se considera clave para el desarrollo de capacidades y habilidades de los trabajadores que garantizan un desempeño eficiente en el área de trabajo, aumentando la confianza, el logro de objetivos individuales, incrementando la productividad y calidad del trabajo, promoviendo los resultados con vista a la promoción y, sobre todo, ayuda a la orientación de nuevos empleados.

La educación es la mejor herramienta para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad y poder desarrollar las capacidades cognitivas para el futuro desarrollo de exitosos planes de cuidados, garantizando así un desempeño eficiente, basado en las competencias laborales para perfeccionar se refieren habilidades y destrezas en el área de trabajo. Las competencias en enfermería no solo se refieren a las habilidades y conocimientos divididos, sino un conjunto de saber hacer, es decir, ser capaz de aplicar los conceptos aprendidos para poder

adaptarse a la situación que se le presente. Es por esto que una de las responsabilidades del docente de enfermería es mantener a los profesionales con información actualizada, mediante la elaboración de estrategias de capacitación, con el propósito de que sean capaces de realizar cambios en la atención integral del paciente asumiendo las transformaciones del mundo científico para poder enfrentar los cambios presentes y futuros.

Con respecto al trabajo de parto, es importante conocer que es un proceso dinámico en el cual intervienen factores biológicos, psicológicos y sociales, que pueden afectar o beneficiar la salud del producto y de la madre. En la sala de pre-labor se exige cada vez más tener mayores conocimientos habilidades y destrezas desarrolladas, con el propósito de ofrecer una atención de calidad a la paciente embarazada, por consiguiente, es fundamental que las enfermeras posean bases sólidas en las cuales fundamentarán sus intervenciones.

En un principio se realizaba este trabajo para proponer estrategias de capacitación para mejorar las competencias de las enfermeras básicas que brindan atención a las gestantes con inducción del trabajo de parto en la sala de pre-labor del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez del Distrito de Aguadulce y tratar de mejorar el desempeño del cargo, realizando una propuesta de capacitación para conocer aspectos relevantes del área de pre-labor como lo son: interpretación de monitoreo fetal, los riesgos de la inducción y el medicamento utilizado en la inducción del parto. Es importante colaborar con el personal para que puedan detectar oportunamente cualquier alteración de la paciente obstétrica

durante su hospitalización, tratando de mitigar el dolor que en ese momento que la madre está sufriendo para que la paciente se muestre más colaboradora y contribuya a que el binomio madre e hijo se encuentre en óptimas condiciones al término de todo este proceso.

Sin embargo por los acontecimientos que vive el mundo entero con el COVID, y la dificultad para obtener los permisos Sanitarios que exige la Caja de Seguro Social para realizar este trabajo de tesis, se ha hecho necesario replantear el estudio, sin cambiar ni el tema ni mucho menos la esencia del mismo.

En vista de que en el currículo de la Licenciatura en Enfermería tienen una asignatura relacionada con el tema, es fructuoso como docente promover que los estudiantes de enfermería pre graduandos y graduandos desarrollen competencias para contribuir a su desarrollo en los diferentes procesos de formación, porque en el futuro serán los cuidadores de la salud de nuestra población y es muy importante que, desde ahora hagamos énfasis en este tema el cual les será de gran beneficio, independientemente del lugar donde sean nombrados como profesionales y les ayudará a reafirmar los conocimientos adquiridos durante el curso Salud Integral de la Mujer, enfatizando también la razón de ser de la enfermería durante la atención integral de la paciente embarazada.

Se debe recalcar que las estrategias de capacitación son un elemento fundamental para guiar la práctica y el ejercicio de la profesión como enfermeras y enfermeros generalistas, para no estar limitados solo a seguir las órdenes de

otros profesionales, sino también mantener la autonomía, la identidad profesional y su desarrollo científico. Esto nos enseña cómo pensar, cómo interactuar y cuidar al paciente, por consiguiente, es un proceso que se inicia en el momento en que los estudiantes entran en contacto con la profesión y continúan durante el ejercicio de la misma como enfermeros generalistas.

Si la capacitación se enfoca hacia el desarrollo de las competencias básicas de un enfermero o enfermera generalista, los estudiantes tendrán la capacidad de realizar un proceso de análisis de situaciones específicas durante su interacción enfermero/a-paciente para identificar los problemas que tienen que ser resueltos. Esto les permitirá ir más allá de los signos y los síntomas, y tratar de comprender la experiencia desde la perspectiva de las personas que la están viviendo.

Este estudio abordó cinco capítulos: capítulo I donde desarrollamos aspectos generales como lo son: la situación actual y planteamiento del problema, justificación, objetivos y delimitación; en el capítulo II, se identifica el marco referencial en relación con la temática de estudio; capítulo III en el cual se describe la metodología utilizada durante el estudio realizado especificando el tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnica e instrumento validez y confiabilidad; en el capítulo IV presentamos los resultados y su análisis, en el capítulo V se concretó el trabajo mediante la discusión de los resultados con sus conclusiones y recomendaciones del estudio, en concordancia con los mismos.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA

Desde el comienzo de una nueva vida se producen muchas sensaciones, emociones, sentimientos y cambios físicos en la mujer que gesta al nuevo ser. Las enfermeras o los enfermeros, incluso los estudiantes de enfermería, durante su práctica clínica de alto riesgo obstétrico, proporcionan atención y cuidado directo a las pacientes, desempeñando un papel importante en ese momento único de la embarazada, brindando apoyo emocional por la incertidumbre que vivirá durante su hospitalización en la sala de pre-labor.

En la sala de pre-labor de El Hospital Regional Dr. Rafael Estévez son admitidas aquellas pacientes que por diversas razones médicas se le iniciará la inducción del trabajo de parto. La inducción o provocación del parto es lo que hacen los médicos para interrumpir el embarazo cuando se presenta una necesidad real, utilizando medicamentos u otras técnicas médicas. Este procedimiento puede ser recomendable en determinadas circunstancias, por ejemplo cuando la embarazada ha roto bolsa de aguas pero no tiene contracciones, el bebé todavía no ha nacido dos semanas después de la fecha probable de parto, tiene una infección en el útero (denominada "corioamnionitis"), cumple con ciertos factores de riesgo (por ejemplo, presenta diabetes del embarazo, hipertensión, preeclampsia, restricción del crecimiento intrauterino, oligohidramnios polihidramnios), no tiene suficiente cantidad de líquido amniótico. Este servicio no cuenta con un grupo específico de enfermeras que pertenezca al área de pre-labor, sino que se cubre según la necesidad, por

personal de otros servicios, sin embargo, actualmente se cubre el área con enfermeras o enfermeros básicos que solo están asignados a la sala de gineco-obstetricia y tienen poco tiempo de estar rotando en el área y luego son asignados a otros servicios como requisito para obtener su registro.

Los estudiantes de enfermería también realizan su práctica en esta área con la dirección y tutoría de la profesora asignada y el apoyo del personal que rota dicho servicio y es de suma importancia que desde su preparación académica tengan los conocimientos básicos sobre el tema.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Es una realidad que toda institución necesita entrenar a su personal para que así pueda realizar un trabajo con calidad y calidez. El personal nuevo debe ser sometido a frecuentes periodos de entrenamiento, pero tampoco podemos pasar por alto que el personal que ya tiene tiempo dentro de la institución, independientemente del área en que estén asignados, necesitan recibir capacitación con el objetivo de mejorar la innovación y calidad en la atención directa a las gestantes. Como tampoco podemos dejar de resaltar la importancia de que los futuros profesionales de enfermería manejen esta información, y sean capaces de adaptarse a los cambios que puedan presentar en el ejercicio de su profesión, para así demostrar comportamientos de cuidados con autonomía y decisión, utilizando su pensamiento crítico con responsabilidad en la atención de las pacientes embarazadas.

Es importante mencionar, que la rotación en los diferentes servicios o salas de hospitalización, es un requisito del departamento de Docencia de Enfermería, el

cual ayuda a adquirir nuevos conocimientos, mantener el nivel de empatía, tener estabilidad emocional, saber tomar decisiones para realizar arduas tareas en largas jornadas laborales, muchas veces bajo presión, convirtiéndose en competencias básicas que todo enfermero o enfermera y futuro cuidador de la salud debe tener para obtener su registro e idoneidad.

No obstante, tanto los estudiantes de enfermería como el personal que es asignado a la atención de pacientes de la sala de pre-labor no tienen los conocimientos y habilidades suficientes sobre interpretación de monitoreo fetal, atención del parto y manejo de las complicaciones del embarazo de acuerdo con el desarrollo de los conocimientos científicos de cada momento según los niveles de calidad y seguridad que establecen las Guías de Manejo de las Complicaciones del Embarazo.

La constante asignación de enfermeras y enfermeros básicos con poca experiencia en el área de pre-labor, es un hecho al que no se le ha prestado mayor atención y ni a las repercusiones que puede producir a los profesionales de la salud del citado nosocomio como lo son el estrés, el miedo, la amenaza ante el servicio por falta de habilidades y destrezas del cuidado integral de la gestante. Estas mismas emociones pueden ser percibidas por los estudiantes que vienen de otras rotaciones de práctica clínica, sumándole la responsabilidad de la diada materno-fetal y sus cuidados.

Dicho de otra manera, cualquier cambio en el esquema habitual de trabajo rompe el equilibrio donde están involucradas las emociones y actitudes de los

trabajadores y de los estudiantes en enfermería, es por eso que debe ser consideradas las estrategias de capacitación para evitar situaciones adversas en la atención de la gestante con inducción del trabajo de parto, incluso en aquellos estudiantes que ya han aprobado el curso de atención integral de la mujer, como una manera de reforzamiento para su futuro desarrollo profesional.

La práctica clínica de los estudiantes de enfermería que cursan la materia de atención integral de la mujer se divide en tres áreas de interés que son: alto riesgo obstétrico, atención primaria y la sala de labor y parto; por consiguiente, la actividad que llevan en un tiempo determinado incorpora una serie de elementos que la teoría no consigue contemplar, como lo es el trato directo con las personas sanas y enfermas, si convive con profesionales en las diferentes instituciones; por lo tanto, los estudiantes captan la dinámica de la práctica real y descubren capacidades personales según el ritmo del ambiente hospitalario.

Todo lo planteado, nos conduce a formularnos la siguiente pregunta:

¿Qué estrategias se pueden utilizar para capacitar a los enfermeros y enfermeras en formación y mejorar su desempeño en la atención de la gestante con inducción del trabajo de parto en el área de pre-labor del Hospital Regional Dr. Rafael Estévez de Aguadulce?

1.3. JUSTIFICACIÓN.

Esta investigación implica muchos aspectos que la justifican tomando como referencia que el docente debe tener los conocimientos y destrezas en el manejo de metodologías y técnicas para motivar la participación del personal en el proceso de aprendizaje ya que la profesión de enfermería tiene como función y campo de trabajo, la promoción, difusión y participación activa en los programas de salud. El docente en enfermería debe tener presente que la inducción del trabajo de parto es un procedimiento que se indica cuando existe riesgo de continuar el embarazo.

Es necesario realizar este estudio para mantener actualizado no solo a los estudiantes de enfermería, sino también a los que laboran en el área de Gineco-obstetricia, la sala de labor y parto y a todo el personal de enfermería que, en un momento dado, pueda ser apoyo para cubrir las necesidades de las gestantes en el área de pre-labor ante situaciones adversas, como incapacidades y así mejorar la productividad y calidad del trabajo, respondiendo exitosamente a la atención de las gestantes en el Hospital Regional Doctor Rafael Estévez. Uno de los aspectos que destaca su importancia, radica en lo innovador del estudio porque no existen registros en Aguadulce, de trabajos sobre estrategias de capacitación para enfermeras básicas y estudiantes de enfermería en formación que realizan su práctica clínica o profesionales que rotan en el área de pre-labor, por tal motivo, se considera novedoso porque mejorará el desempeño laboral del futuro enfermero y enfermera, además porque siempre debe estar preparado y actualizado para lo que se le solicite y demande en la institución donde trabajará, le ayudará a reforzar la preparación

académica de los estudiantes, después del desarrollo del curso de atención integral de la mujer.

Por ser la primera vez que se realiza, permitirá ofrecer estrategias de capacitación para mejorar las competencias de los estudiantes de enfermería y de las enfermeras que no son especialistas en Gineco-obstetricia y tampoco forman parte del equipo permanente de la sala de pre-labor, creando un entorno de confianza y empatía que posibilite que las pacientes sientan apoyo y comprensión durante su hospitalización. Los resultados obtenidos servirán como evidencia, instrumento y valor agregado para proponer estrategias de capacitación propias del Departamento de Docencia de Enfermería que favorecerán no solo a los profesionales con años de experiencia, sino también a los nuevos profesionales en todo el proceso de las diferentes rotaciones y su continuo aprendizaje sobre temas de interés relacionado a la inducción del trabajo de parto.

Resulta interesante y motivador para la futura enfermera y enfermero básico que puede ser asignado al área de pre-labor y está empezando su rotación en el área de ginecología y obstetricia lo que conlleva a la inseguridad y más estrés para ellos y mayores riesgos de complicaciones y efectos adversos para el usuario de la sanidad. La práctica de los cuidados de enfermería a la gestante en el área de pre-labor, supone un gran número de conocimientos, actitudes y habilidades esenciales que hacen saber estar en el ejercicio de la profesión y así poder suministrar unos cuidados de calidad.

Las estrategias de capacitación serán beneficiosa tanto para la embarazada porque recibirá una atención oportuna, personalizada, humanizada, continúa y

eficiente se pueden reducir las molestias que se pudieran provocar por actividades de enfermería; mejorar la comunicación y relación enfermera-paciente; incrementar la satisfacción de la atención, de igual forma, para las y los estudiantes en enfermería incluso para las enfermeras básicas nombradas porque les ayudará a mantener una práctica profesional competente y responsable; potenciación de la capacidad de decisión y autocontrol sobre el trabajo; promover los cuidados de calidad para las pacientes, mejorar la motivación y la productividad; fortalecimiento del sentido de identidad y pertenencia hacia la profesión; satisfacción profesional y laboral, lo que conlleva a una serie de repercusiones positivas para el Hospital Regional Doctor Rafael Estévez donde se presta el servicio, al brindar un cuidado profesionalizado, incrementando la satisfacción del usuario; fortaleciendo la imagen institucional ante la sociedad y, de esta manera, mejorar la calidad de trabajo de la enfermera y la atención a los pacientes.

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. General.

- Fundamentar, a partir del perfil del cargo de enfermeras básicas y la opinión de enfermeros y enfermeras en formación, estrategias de capacitación para mejorar su desempeño en relación a la atención de gestantes con inducción del trabajo de parto en el área de pre labor del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez del distrito de Aguadulce.

1.4.2. Específicos.

- Analizar el perfil del cargo de Enfermera Básica para conocer las tareas y/o competencias que son aplicables en la atención a las gestantes con inducción del trabajo de parto.
- Determinar, a partir de la opinión de enfermeros y enfermeras en formación, las estrategias de capacitación que mejorarán su desempeño laboral en la atención a las gestantes con inducción del trabajo de parto en el área de pre labor del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez del distrito de Aguadulce.
- Sugerir diferentes estrategias de capacitación para los y las enfermeras (os) asignados al área de pre-labor y estudiantes de enfermería que inician su práctica clínica en la atención de la gestante con inducción de trabajo de parto, para mejorar su desempeño en el área de pre labor del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez del distrito de Aguadulce.

1.5 DELIMITACIÓN.

Esta investigación está circunscrita a los enfermeros y enfermeras en formación del Centro Regional Universitario de Coclé, ubicado en la Vía Interamericana, Llano Marín, Corregimiento de El Coco, distrito de Penonomé, provincia de Coclé, República de Panamá que harán sus prácticas clínicas en el Hospital Dr. Rafael Estévez del distrito de Aguadulce.

1.6 LIMITACIONES.

- El tiempo para dedicarle al trabajo por las horas y turnos rotativos.
- Los permisos que exige la Caja de Seguro Social para obtener el aval sanitario para realizar las encuestas.

- Los protocolos a seguir para solicitar los permisos.
- La falta de respuesta en la realización de los trámites para conseguir los permisos.
- Redirigir el estudio a estudiantes graduandos y pre graduandos, realizando un nuevo planteamiento del mismo, por efectos de la pandemia.
- Los turnos de 12 horas del trabajo como manera de contingencia para darle frente a la pandemia.
- Los ajustes inesperados en el horario de trabajo por las ausencias presentadas, por personal contagiados de COVID
- Los ajustes de turnos de forma inesperada por las incapacidades presentadas y el personal convaleciente por COVID.
- La pandemia que vivimos desde marzo 2020 hasta la fecha.
- La aceptación a la modificación de la tesis basada en la aprobación del protocolo de la tesis.
- Los diferentes compromisos profesionales y personales.
- Implementación del método de recolección de datos.
- Falta de estudios previos en el área de investigación.
- El robo realizado a mi casa, donde se llevaron mi computadora y toda la información de la tesis.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

2. MARCO REFERENCIAL.

2.1. ANTECEDENTES:

Dahayana Ramos y Cecibel Vergara realizaron un estudio descriptivo-cualitativo, en el Hospital Nicolás Solano de la Chorrera, sobre una propuesta de capacitación continua al Departamento de A nivel nacional se encontró que en el año 2013, las Licenciadas en Enfermería Docencia de Enfermería en Panamá. En este proyecto el análisis, de las encuestas aplicadas a los 86 enfermeros, refleja que la mayoría de ellos llevan más de seis meses de haber recibido su última capacitación continua. Hecho desmotivador para el personal; ya que ellos en su mayoría manifiestan que desean recibir docencia una vez al mes para mantenerse actualizados sobre temas relacionados con su desempeño laboral. Dicho estudio permitió dejar una propuesta al Departamento de Docencia de Enfermería dirigido a los(as) Enfermeras(os) del Hospital Nicolás Alejo Solano. Se tomaron como referencia los resultados del diagnóstico, en el que se evidenció, según información directa de los facilitadores encuestados, el interés por participar en capacitaciones sobre temas diversos relacionados con su profesión, los cuales pueden aplicarse como un aspecto en la planificación educativa, y así obtener resultados satisfactorios en el aprendizaje de los participantes. (Ramos, 2013)

El desarrollo de la atención de enfermería, en su sentido amplio, requiere de personal altamente calificado que intervenga en los procesos de dirección y toma de decisiones en la asistencia, docencia e investigación. Para efectuar un trabajo con eficiencia, eficacia y efectividad requiere, además, de un pensamiento

científico, un conocimiento actualizado y científicamente estructurado y del ejercicio de una práctica de enfermería sobre bases científicas”. (Bernal Consuegra, 2011)

En un blog de Panamá, denominado Contratado.com, de febrero 2017 los expertos en educación hacen referencia de ¿Por qué es importante para un profesional de salud estar en capacitación continua?, y dan las siguientes razones:

- Ayuda a estar a la vanguardia con el diagnóstico de padecimientos,
- Adquirir conocimientos complementarios,
- Brindar mejor servicios a los pacientes.
- Los doctores o enfermeras son los encargados de aliviar y/o prevenir enfermedades.

Ante esto, las capacitaciones o cursos les brindan herramientas con las que ellos pueden identificar nuevos padecimientos o, simplemente, les ayudan a conocer nuevas formas de cómo tratar las que ya están en la sociedad. (Blog. tecoloco.com, 2017)

Los trabajos antes mencionados guardan relación con el tema de estudio, porque al planificar estrategias de capacitación garantizan que los empleados tengan las habilidades necesarias para desarrollar sus tareas, permitirá que el personal de enfermería tenga una actitud positiva y de confianza para enfrentarse a las diferentes situaciones que se presenten y cumplir sus metas, generando así un gran valor para la Institución hospitalaria.

A nivel internacional no son recientes, pero vale la pena citarlos para ver el alineamiento con la investigación.

Las Licenciadas Julia M. Torres y Omayda Urbina Laza, publicaron un artículo sobre perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de enfermería en Cuba, donde describen las competencias y habilidades que respondan a las funciones del personal de enfermería según los niveles de formación. Para lo cual realizaron 5 sesiones de trabajo conjunto entre las 2 autoras y 2 talleres con expertos, uno provincial y otro nacional. Se utilizaron los métodos teóricos, como el análisis, la síntesis, el histórico-lógico y también un meta-análisis. Se presenta una relación de funciones del personal de enfermería según el nivel de formación y de cada uno de estos las competencias y las habilidades correspondientes, los cuales sirvieron de base en la revisión del diseño curricular de la carrera para que esta responda a su encargo social. (Urbina, 2008)

En la revista Mexica de Enfermería Cardiológica, volumen 16 de septiembre diciembre 2008, Monserrat Puntunet Bates y Angelina Domínguez Bautista hablan sobre la educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. Resumen que el proceso educativo acompaña al ser humano desde su origen, es parte integrante de la vida y ocurre de manera continua, dinámica y en diferentes tiempos y espacios. Durante muchos años el proceso educativo en enfermería se ha basado en el conductismo, con un aprendizaje por repetición y de esencia autoritaria; sin embargo, la tendencia actual responde a una teoría

constructivista, donde las enfermeras sean críticas y analíticas en el ejercicio profesional. Esto requiere de la aplicación de un proceso educativo revolucionario, que permita amalgamar el aprendizaje previo, la experiencia y las características personales e institucionales. (Puntunet, 2008)

Por otra parte en México, May-Uitz S, Salas-Ortegón SC, Tun-González DT y otros en el 2014 realizaron una investigación titulada evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes sobre el proceso de enfermería, donde hacen énfasis en que el proceso de enfermería (PE) es una metodología de la disciplina de enfermería. El Objetivo principal del estudio fue evaluar los conocimientos, las habilidades y las actitudes que determinan la aplicación del Proceso de Enfermería en los profesionales de enfermería. El estudio fue descriptivo, transversal en el que se utilizó como instrumento la encuesta y llegaron a las siguientes conclusiones: el personal de enfermería tuvo un nivel bajo de conocimiento; sin embargo, en la etapa de valoración mostró un mayor conocimiento. Sus habilidades para aplicar el proceso de enfermería tuvieron un nivel medio; en la etapa de valoración fue en la que mostró mayores habilidades. Sus actitudes en la aplicación del proceso de enfermería fueron positivas. Se concluye que los conocimientos y las habilidades se pueden mejorar mediante capacitación. (May-Uitz, 2014)

Otro estudio que hace referencia a la capacitación es el de "Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), Ubicado en Guatemala, en Los Llanos De

La Fragua, Zacapa."Campus "San Luis Gonzaga, S. J" de Zacapa Zacapa, en enero de 2014 cuya autora es Yadira Fernanda Sosa Guerra.

El estudio se realizó con el fin de fortalecer las habilidades docentes del personal para el desarrollo del rol como maestro, y dentro de ellas los conocimientos y actitud que debe poseer, se buscó integrar los elementos que debe contener el programa de capacitación para que las debilidades y necesidades que se detectaron en el estudio sean reforzadas. Entre los principales hallazgos encontrados en el proceso se pueden destacar: la falta de trabajo en equipo y el desconocimiento de estrategias, como técnicas y métodos que se utilizan en el aula para brindar conocimientos a los educandos. Se llegó a la conclusión que según las necesidades se hace evidente reforzar la actitud hacia el servicio en docentes y los conocimientos. La recomendación es implementar un plan de capacitación cada año en la institución. (Sosa, 2014)

En el año 2014 Yadira Sosa Guerra realizó un estudio e hizo referencia a Barrientos (2009) en la ciudad de México donde se realizó la investigación con el tema capacitación en donde su objetivo general es la detección de necesidades de capacitación, del departamento de Mercadería. Se toma una muestra de 2 gerentes y 1 asistente y se usa como instrumento una guía de entrevista, cuestionario que se aplicó a del departamento de mercadería y asistentes, una técnica de la tarjeta y el análisis de los puestos por medio de la observación y perfiles. Por lo que se concluye, considerando que el factor humano juega un papel fundamental en la competitividad de las empresas, que es importante

destacar la necesidad de que se empiecen a gestar cambios que permitan incrementar el desempeño del personal para hacer frente al mundo globalizado de hoy en día por lo que se da una propuesta de un programa de capacitación para la institución. (Sosa, 2014).

2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES.

La definición conceptual de la variable es la que se propone desarrollar y explicar el contenido del concepto según algún autor. En esta investigación tenemos variables independientes: Estrategias de capacitación; y variable dependiente desempeño laboral de enfermeras (os) en formación.

Variable Independiente (VI):

Capacitación o estrategia de capacitación:

Jesús Alberto Cota Lévano en su trabajo sobre La Capacitación como herramienta efectiva para Mejorar el desempeño de los empleados refiere que según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

Por lo tanto, la estrategia de capacitación constituye una intervención en el campo del proceso de competencias laborales que se considera clave por cuanto permite la organización, el desarrollo de capacidades y habilidades en los trabajadores que garantizan el desempeño eficiente en sus puestos laborales. (Almaguer, S/F).

Variables Dependientes (VD) (Puntunet, 2008)

Desempeño laboral:

El desempeño laboral según Chiavenato, 2000, página 359, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

“Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en la organización.” (Rodríguez, 2020).

2.3. TEORÍA.

2.3.1. Definición de Capacitación.

La formación del personal debe ser de prioridad en toda institución de salud. El recurso más valioso que todo ser humano tiene es su misma persona. Y el recurso más valioso de una institución es el factor humano. Si se incrementa y perfecciona el factor humano, tanto el individuo como la empresa salen altamente beneficiados.

Según “Chiavenato” es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos

relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007)

La capacitación del personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización. Al educarse el individuo invierte en sí mismo, incrementa su capacidad. La importancia de la capacitación no se puede subestimar.

2.3.2. Objetivos de la capacitación. (Bernal Consuegra, 2011)

La capacitación es el adiestramiento continuo del personal, en este caso de enfermería, para proporcionar conocimientos específicos en el área.

Entre los objetivos de la capacitación podemos mencionar los siguientes:

- Incrementar la productividad.
- Promover la eficiencia del trabajador.
- Proporcionar al trabajador una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Impulsa el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- Promueve el ascenso, sobre la base del mérito personal.
- Contribuir a la reducción del movimiento de personal, como renuncias.
- Mejora las relaciones humanas en la organización.

2.3.3. Importancia de la capacitación: (Piedra Mayorga, 2012)

La capacitación es algo realmente importante, algo que permite mejorar los conocimientos, habilidades o conductas y actitudes del personal de una empresa o negocio.

La capacitación conseguirá que el personal esté más preparado y cuente con mayor conocimiento sobre sus funciones. Esto se traducirá en una resolución mucho más rápida de los problemas, ahorrando tiempo en la toma de decisiones por parte del personal.

La capacitación también cuenta con ventajas para el personal; y es que a través de la misma, los individuos se ven más confiados y seguros de sí mismos, algo que se traduce con una mayor satisfacción.

Asimismo, esta capacitación elimina miedos a la incompetencia, consiguiendo individuos mucho más eficientes que no tienen miedo a enfrentarse a sus responsabilidades.

La capacitación está enfocada según las diversas especialidades de los trabajos y la necesidad de la formación de los integrantes del equipo para que sean capaces de tomar decisiones de manera individual, debe estar estructurada por procesos de calidad y para lograrlo se requiere capacitar para tener:

- Iniciativa
- Capacidad de liderazgo
- Razonamiento y solución de problemas

- El desarrollo de capacidad de comunicación
- Capacidad para aceptar características de profesionales diferentes.

Para obtener el desarrollo de hábitos profesionales como

- pro actividad
- puntualidad
- trabajar con visión, objetivos, estrategias y metas
- cultura empática y el desarrollo de valores profesionales tales como:
- Respeto, valor para el sano desarrollo de la sociedad
- Congruencia entre el pensar y el hacer
- Discreción y respeto al secreto profesional
- Objetividad y definición de nuestros fines
- Lealtad cumplimiento a lo que exigen las leyes de la fidelidad y de honor.

2.3.4. Beneficios de la capacitación: (Piedra Mayorga, 2012)

La capacitación tiene varios beneficios tanto para la institución, el trabajador y para las relaciones interpersonales.

Para la institución:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

Beneficios para el trabajador.

- Ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia Individual.

Beneficios para las relaciones interpersonales.

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

2.3.5. Métodos de capacitación. (Piedra Mayorga, 2012)

(Barrios, 1999) En relación con los métodos empleados, la capacitación se divide en directa e indirecta. A continuación se explicará cada método de capacitación:

Los métodos de capacitación directa

Los métodos de capacitación directa son aquellos que se dan, expresan y formalizan con métodos de enseñanza, como ejemplo tenemos las clases, cursos breves y conferencias.

- Clases: la cual se caracteriza por una enseñanza sistemática, en forma pedagógica.
- Cursos breves: son los que se hacen en torno a un tema específico dentro de una materia más amplia
- Conferencias: consisten en exposiciones de 1 o 2 horas como máximo, seguidas de preguntas y respuestas sobre un tema que puede ser tratado en ese tiempo.

Los métodos de Capacitación indirecta:

Se define como aquella en la que la capacitación utiliza otras cosas que tienen otros fines y en esta etapa se le aplica a los ejecutivos, los ejemplos de esta capacitación son: mesas redondas, publicaciones y los medios audiovisuales.

- Mesas redondas: son funcionales para fines prácticos, principalmente cuando intervienen personajes de alto nivel.

- Publicaciones: las que se editan para enseñar una materia determinada, sean libros, revistas, panfletos, etc.
- Medios audiovisuales: la utilización de películas, carteles etc.

2.3.6. Estrategias de capacitación: (Piedra Mayorga, 2012)

Es un conjunto de actividades con sentido basado en un procedimiento. Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar al personal de una institución. Ninguna técnica es siempre la mejor, el mejor método depende de:

- La efectividad respecto al costo.
- El contenido deseado del programa.
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
- Las preferencias y la capacidad de las personas.
- Las preferencias y la capacidad del capacitador
- Los principios de aprendizaje a emplear.

Entre algunas estrategias podemos mencionar las siguientes:

Conferencias: Las conferencias o exposiciones constituyen métodos prácticos y fáciles de ejecutar, es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas, se puede acompañar de materiales impresos para facilitar el aprendizaje, asimismo se pueden usar proyectores para presentar imágenes, gráficos, fotografías, grabaciones de videos o películas para este fin.

Juego de roles: Se utiliza esta técnica en la capacitación para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr

negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o supervisores. Consiste en hacer que los profesionales desarrollen roles de acuerdo al cargo o tareas que desempeñarán.

Técnicas audiovisuales: La presentación de información a los empleados mediante técnicas audiovisuales como películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o de video puede resultar eficaz; en la actualidad estas técnicas se utilizan con mucha frecuencia. Los audiovisuales son más costosos que las conferencias convencionales.

Capacitación en el puesto: En este método la persona aprende una tarea o una destreza mediante su desempeño real.

Simulaciones: Es una técnica en la que los empleados aprenden en el equipo real o en equipos de simulación la ejecución de sus tareas.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones que hace la empresa que es fuente de ventajas competitivas a corto largo y plazo y es una de las principales fuentes de bienestar para el personal.

2.3.7. Técnicas de capacitación.

Las técnicas de capacitación más comunes son las siguientes:

- Instrucción directa en el puesto: En la que el trabajador recibe la capacitación en el puesto de parte de un trabajador experimentado o el supervisor mismo.
- Rotación de puesto: En la que el empleado pasa de un puesto a otro en periodos programados para conocer las diferentes actividades que se desarrollan en el proceso general, ya sea productivo o administrativo.

En análisis a lo antes expuesto, podemos hacer mención que estas técnicas son aplicables al área de enfermería, para elevar el valor de su trabajo, mejorar la productividad y, lo más importante, proporciona cuidados seguros a los pacientes bajo su cargo.

2.3.8. Programa de capacitación.

El programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado.

Dicho en otras palabras, un programa de capacitación es un proceso que podemos realizarlo en un límite de tiempo en donde el profesional, en este caso el personal de enfermería, puede obtener conocimientos, aptitudes y habilidades en función de sus competencias básicas para el cargo.

Aspectos que contiene un programa de capacitación.

A continuación Guerrero J. (2015) establece los aspectos que contiene un Programa de Capacitación, los cuales son:

- Observar detenidamente cuál sería la necesidad de capacitación que se presenta en el grupo de empleados. Una vez detectada esta situación se procede a indagar de manera más profunda acerca de la debilidad presentada y así poder detectar de manera más precisa dónde está el problema; con esta detección se puede proceder a descifrar la acción de capacitación que es necesaria. Una de las herramientas para determinar la necesidad de capacitación es la evaluación del desempeño que se realiza por lo general una vez al año a los empleados o también puede ser detectada esa necesidad a través de la entrevista, el cuestionario, exámenes o a través de observaciones mediante el contacto directo con el personal.
- Se constituye la programación de la capacitación, cuyas fases son: definir claramente el objetivo, determinar el contenido de capacitación, elegir del método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma. Seguidamente se entra en lo que es el proceso de ejecución de la capacitación que se lleva a efecto por un especialista en la materia y se dirige al nivel jerárquico que se requiere.
- Se evalúa la eficiencia que generó la implementación de la capacitación. Esto significa que es necesario observar si la información dada fue

asimilada y puesta en práctica por los empleados y una vez determinada la situación, tomar las acciones pertinentes para el reforzamiento.

2.3.9. Tipos de programas de capacitación.

Con los cambios que estamos viviendo en la actualidad y la era digital, ya no solo debemos estar adheridos al espacio físico que nos brinde una institución y cuya eficacia depende de los instructores. Los participantes pueden estar dispersos geográficamente, quieren más libertad para elegir el contenido que desean en el tiempo y el lugar donde quieran tomarlo (Gutiérrez, 2019).

Se presenta a continuación una lista de cinco cursos eLearning que se pueden crear para reemplazar o complementar los programas de capacitación tradicionales:

Programas de inducción (Onboarding).

“La base de un proceso de Onboarding ejecutado correctamente y a cabalidad es precisamente la retención del talento, y es un procedimiento que debe ponerse en práctica desde el primer día en que un nuevo colaborador se integra a la organización. El Onboarding es un proceso que ha ido tomando fuerza con el pasar de los años, por todas las ventajas que conlleva tanto para el nuevo colaborador como para el mejoramiento de los indicadores y desempeño dentro de la organización, esto debido a que se logra una adaptación adecuada y rápida de la persona a la compañía y a su puesto de trabajo.” (Oquendo, 2019). La inducción no se trata sólo de la formación de nuevos colaboradores. Inducción también se refiere a la capacitación que proporciona a los empleados existentes para ponerlos al día sobre las nuevas herramientas, tecnologías, procesos,

procedimientos y reglamentos. Entre los beneficios a los colaboradores podemos mencionar:

- Impartir las experiencias más ricas y envolventes que hacen el nuevo aprendizaje más efectivo (mediante técnicas instruccionales como escenarios, concursos y simulaciones).
- Poner a disposición de los colaboradores el nuevo aprendizaje estén donde estén y siempre que lo necesiten.
- Hacer que los nuevos colaboradores se sientan bienvenidos asegurándoles que puedan acceder al aprendizaje siempre que lo deseen.
- Liberar el tiempo de los colaboradores que tendrían que pasar múltiples días en las sesiones de entrenamiento, cara a cara, que consumen mucho tiempo.
- Dar a los trabajadores realimentación inmediata y monitorear su progreso.
- Mediante la organización de los contenidos en módulos independientes, brindar a los colaboradores la flexibilidad de elegir y avanzar en el curso de acuerdo con sus necesidades.

Capacitación de producto.

Con nuevos productos saliendo al mercado todos los días, el eLearning es una manera costo-efectiva para mantener a los colaboradores actualizados sobre estos cambios.

Los siguientes son los beneficios de contar con capacitación de producto en modalidad eLearning:

- Módulos de aprendizaje en línea se pueden acceder en cualquier lugar y en cualquier momento. Esto es especialmente útil para sus ventas y el resto del personal de cara al cliente que no pueden llegar a un aula o permanecer atados a sus escritorios por mucho tiempo.
- El aprendizaje en línea hace que sea fácil para usted mantener a sus colaboradores actualizados sobre los últimos acontecimientos en la industria y, por lo tanto, mantener una ventaja competitiva ya que está acelerando el tiempo de salida al mercado.
- Los cursos eLearning pueden ser fácilmente actualizados para reflejar los cambios en tiempo real.

Cumplimiento obligatorio.

Se requiere que todos los colaboradores se adhieran a un conjunto estricto y específico de las normas y reglamentos que rigen la institución.

He aquí cómo la creación de un programa de eLearning en cumplimiento puede beneficiar a su institución:

- Ahorro de tiempo: eLearning hace que sea logísticamente posible para todos los colaboradores de una organización tomar un curso de cumplimiento obligatorio sin necesidad de reunirse en un salón de clases.
- Personalización: Los diseñadores pueden crear módulos independientes para proporcionar información relevante a los diferentes grupos de alumnos.

Convertir el contenido aburrido en algo más dinámico: Los elementos multimedia pueden ser incorporados en los módulos de aprendizaje en línea para hacer el aprendizaje atractivo.

- Medir resultados: Crear cursos eLearning y subirlos en el LMS permite a los gerentes de recursos humanos dar seguimiento de la asistencia y el rendimiento.
- Aumentar la participación: Los cursos en línea pueden hacerse competitivos mediante la introducción de tablas de clasificación en tiempo real. Este sano espíritu de competencia motivará a los colaboradores a seguir y completar los cursos.

Cursos de habilidades blandas.

Más que nunca, las habilidades blandas como la negociación, la resolución de problemas, el liderazgo y la comunicación no son opcionales. El 6 de diciembre de 2019, Karla Gutiérrez, en su publicación sobre 5 Tipos de programas de capacitación que debería convertir en eLearning, refiere que “el 75% del éxito en el trabajo a largo plazo depende de las habilidades blandas. Esto significa que el diseño de capacitación para habilidades blandas es fundamental para la productividad y el rendimiento de su empresa”. (Gutiérrez, 2019)

Contrariamente a lo que mucha gente cree, la capacitación eLearning o la modalidad mixta (blended learning) son métodos eficaces de capacitación en habilidades blandas. Por ejemplo, el eLearning puede ayudar a que los alumnos se familiaricen con las teorías, modelos y escenarios rápidamente. Los

estudiantes pueden tomar el curso eLearning en su propio tiempo y ritmo y reflexionar sobre el aprendizaje antes de que lleguen al aula a aprender la parte práctica (si fuera necesario).

2.3.10 Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Fernando Romero en su trabajo sobre el desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas, menciona que Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. (Romero Fernando, 2009).

Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño de los empleados es algo vital para cualquier empresa que quiera comprobar el nivel de productividad interno. Es especialmente útil para analizar si los objetivos de los trabajadores se están cumpliendo o no y poder tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan seguir trabajando y logrando objetivos.

Existen varios métodos o formas estandarizadas para la evaluación de los empleados:

- Evaluación por parte de un supervisor: realizada por un jefe o superior que conoce al empleado, su rendimiento y las funciones a realizar.
- Autoevaluación: Como el nombre indica, es el propio empleado quien evalúa su nivel de desempeño y propone nuevas formas de mejora.
- Evaluación entre compañeros: Se lleva a cabo entre empleados con el mismo cargo o puesto.
- Evaluación por parte del empleado: En este caso, son los empleados quienes valoran a su superior.
- Evaluación por parte del cliente: El cliente evalúa el trabajo de los empleados con los que tiene contacto.
- Evaluación 360º: Incluye todos los métodos anteriores. Es bastante más complejo y requiere de tiempo y poder de análisis.
- Evaluación automatizada: Se evalúa al trabajador mediante un seguimiento informático. Se debe contar siempre con la autorización del trabajador.

Ventajas de evaluar el desempeño laboral.

Entre las ventajas de la evaluación del desempeño podemos mencionar:

- Mejorar la productividad: Mediante estas acciones y propuestas que surgen a partir de la evaluación, es posible mejorar la productividad y predisposición del trabajador.
- Establecer políticas de Compensación: La evaluación permite asentar políticas de compensación adecuadas para cada equipo con las que incentivar el cumplimiento de objetivos.

- Muchas empresas ofrecen beneficios o salario variable en función de los objetivos que se consigan.
- Clarifica políticas de ascenso: Con la evaluación, podrás tomar decisiones sobre posibilidades profesionales a las que uno o varios empleados pueden optar.
- Detectar errores en la posición: La evaluación de desempeño puede mostrar posibles errores en el diseño del puesto del empleado.
- Mitigar agentes externos: En ocasiones el rendimiento de un empleado puede verse influido por factores externos, como familia, salud, dinero, etc.

Formas de evaluar el desempeño laboral.

En la gestión de los Recursos Humanos, la evaluación del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su rendimiento y conseguir los mejores resultados. Una buena evaluación del rendimiento es necesaria también a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador, con lo que se conseguirán los mejores resultados y su promoción dentro de la propia compañía.

Entre algunas formas de evaluar el desempeño laboral podemos mencionar:

- Productividad y calidad del trabajo: Se entiende por productividad la cantidad de trabajo que un empleado saca adelante durante su jornada laboral, no se debe olvidar que la calidad de un trabajo es totalmente subjetiva, y que medir la calidad del trabajo producido depende mucho del

tipo de sector en el que nos movamos, así como de las tareas específicas asignadas a cada trabajador.

- **Eficiencia:** La eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Para ello, es indispensable facilitar a los trabajadores los procesos y herramientas de gestión de proyectos adecuadas, que serán, en gran medida, el primer requisito necesario para que los trabajadores puedan aumentar su eficiencia en el trabajo.
- **Formación adquirida:** Un trabajador formado es un trabajador preparado para ayudar a su compañía a alcanzar todos los objetivos que se proponga. Por lo tanto, invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa. Eventos, charlas, convenciones, congresos, desayunos profesionales, etc. Todas estas posibilidades de fomentar la formación de los empleados son enormes, y deben ser utilizadas por las compañías para hacerlos crecer y desarrollarse. La clave está en seleccionar qué áreas formativas necesitamos reforzar en la compañía, y qué empleados son los más susceptibles de recibir dicha formación.
- **Los objetivos conseguidos:** Para el buen rendimiento laboral de los empleados, es importante que estos conozcan a la perfección cuáles son sus objetivos. Es decir, qué se espera de ellos.

En este sentido, es importante pactar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto, ya que lo contrario creará la sensación de que los objetivos son inalcanzables y esto generará desidia o falta de compromiso por parte del trabajador.

2.3.11 Enfermeras básicas.

Basado en el manual de Cargos de enfermería del Hospital Regional Dr. Rafael Estévez, realizado por la Magister Hannia Reyes ex-jefa del departamento de Enfermería del nosocomio antes mencionado, podemos decir lo siguiente:

Las enfermeras básicas son aquellas que no tienen una especialidad dentro del campo laboral y son encargadas de satisfacer las necesidades de atención física y emocional de sus pacientes, que pueden tener una enfermedad o lesión a corto o largo plazo, o que tengan que rehabilitarse.

Las enfermeras tienen muchas áreas de trabajo y a su cargo están pacientes con diferentes diagnósticos y tratamientos. Trabajan en hospitales y en muchos otros lugares, incluidos centros de salud pública, consultorios médicos de especialistas, clínicas, centros penitenciarios y empresas privadas. Algunas enfermeras visitan a los pacientes en sus propios hogares. Cuando un paciente ingresa en un hospital, la enfermera responsable trabaja en estrecha colaboración con los demás miembros del equipo de atención para evaluar las necesidades de dicho paciente y elaborar un plan de atención.

Según El Manual Administrativo de Cargos del Personal de Enfermería del Hospital Regional Dr. Rafael Estévez, de Enero 2001, podemos definir enfermera básica o general de la siguiente manera: Es la responsable de las funciones administrativas en los turnos de 3pm/11pm, 11pm/7am y de 7 am/3pm en ausencia de las enfermeras jefes.

Brinda cuidados directos a los pacientes-clientes según la política, normas de la institución y departamento de enfermería. Participa en los programas de educación en servicio, colabora en investigaciones dentro de la institución para ofrecer mejores cuidados de enfermería.

Funciones administrativas:

- Planear, organizar, dirigir, supervisar y evaluar la atención de enfermería, brindada al paciente en el área asignada.
- Identificar, evaluar normas administrativas y/o atención de enfermería para proponer los cambios necesarios.
- Cumplir con el sistema de registro de la atención de enfermería que se brinda al paciente-cliente.
- Mantener un ambiente agradable, seguro y libre de riesgos para paciente-cliente y personal.
- Promover y mantener las buenas relaciones interpersonales, interdepartamentales y extramuros.
- Elaborar por escrito información por el desempeño del personal para facilitar la elaboración de las evaluaciones.
- Informar a la enfermera jefe del servicio sobre el desarrollo de actividades y aspectos de relevancia en su área de enfermería.
- Participar en reuniones del personal de enfermería del servicio y de las programadas por el Departamento o Dirección de Enfermería.
- Cumplir con el reglamento interno, normas del servicio y de la institución.

- Participar en el planeamiento y ejecución de los programas de educación en servicio de los pacientes, familiares, personal y comunidad.
- Participar en la orientación del personal a su cargo sobre disposiciones específicas de la Institución.
- Asegurar que exista material y equipo para brindar la atención del paciente y conservarlos en buenas condiciones.

Funciones de atención:

- Elabora el plan de atención de Enfermería según normas con el personal bajo su cargo.
- Brindar atención de enfermería a la persona, familia y comunidad en los aspectos de promoción, prevención, curación y rehabilitación.
- Brindar atención de enfermería integral a los pacientes de alto riesgo en aquellas indicaciones de enfermería de mayor riesgo y complejidad.
- Mantener registros de los cuidados brindados al paciente.
- Establecer orden y prioridad a la atención de enfermería en el paciente y la comunidad.

Funciones docentes:

- Participa en el planeamiento y ejecución de los programas de educación con servicio de los pacientes, familiares y comunidad.
- Participa en la orientación del personal a su cargo sobre disposiciones específicas del servicio.

- Colaborar con los programas de educación en servicio y desarrollo de las prácticas de los estudiantes de enfermería, técnicos de enfermería y otras disciplinas. (Reyes, 2001, págs. 43,44,45, 46).

Perfil de la enfermera:

La enfermera o enfermero debe reunir algunas capacidades que le permitirán desarrollar con más facilidad las competencias que se le exigen como profesional.

- Capacidad para la organización:

Es necesario tener cierta planificación del tiempo y del trabajo, ya que pueden acontecer dificultades, o complicaciones en los pacientes que estarán a su cargo.

- Capacidad para las relaciones interpersonales:

Se requieren personas con carácter abierto y agradable, dado que es una profesión donde las relaciones interpersonales se realizan en situaciones especiales, en muchas ocasiones situaciones delicadas de la vida de las personas.

- Poseer empatía:

Es decir la Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro, estos profesionales deben tener la capacidad para sintonizar emocionalmente con los demás y para captar sus emociones y que de esta manera llegan mejor a los pacientes.

➤ Responsabilidad:

La salud e incluso la vida de los pacientes “están en manos” de estos profesionales y siempre son la responsabilidad de la salud de los pacientes.

Competencias de la enfermera.

Una competencia laboral se podría definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica. A continuación una exploración bibliográfica que permitirá ampliar este concepto.

Para *Spencer y Spencer* son cinco los principales tipos de competencias las cuales podemos citar a continuación. (*Alles, p.60*):

- Motivación. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
 - Características. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
 - Concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
 - Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas.
 - Habilidad. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.
- (¿ Qué es competencia laboral?, 2002).

Algunas competencias que deben tener las enfermeras son:

- Afectuoso
- Amable
- Aptitud para tomar decisiones.
- Aptitudes para la escucha.
- Capacidad para bregar con situaciones angustiantes.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capaz de calmar y tranquilizar a la gente.
- Capaz de mantenerse al día con los procedimientos y tratamientos.
- Capaz de respetar a personas de todos los orígenes.
- Capaz de seguir procedimientos establecidos.
- Capaz de trabajar bajo presión.
- Capaz de usar una variedad de equipamiento médico.
- Deriva a pacientes a otros especialistas médicos.
- Dirige un consultorio.
- Discreto.
- Elabora planes de asistencia médica.
- En forma físicamente.
- Enseña a estudiantes de enfermería.
- Enseña a las pacientes técnicas para llevar una vida independiente.
- Habilidad para los números.
- Habilidades comunicativas.
- Habilidades prácticas.
- Inyecta vacunas.

- Lleva registros con precisión.
- Realiza monitoreo y supervisa equipamiento médico.
- Observador.
- Paciente.
- Realiza investigación.
- Sensible.
- Tolerante.
- Toma la presión sanguínea a los pacientes.
- Toma la temperatura a los pacientes.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3. METODOLOGÍA.

3.1Diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de estudio:

Esta es una investigación de enfoque mixto, pues se emplazarán conceptos cualitativos y cuantitativos a través de porcentajes para explicar la información recabada. Además es de tipo descriptivo dado que vamos a describir las estrategias más apropiadas, según la opinión de los encuestados, que son los estudiantes de enfermería y los cuales servirán de base para capacitar a las (los) enfermeras (os) básicas y mejorar su desempeño laboral en la atención de gestantes en el área de pre-labor.

3.1.2. Hipótesis.

H₁ Las estrategias de capacitación para mejorar el desempeño de enfermeros(as) en formación en la atención de gestantes en el área de pre-labor del Hospital Rafael Estévez de Aguadulce, son necesarias según la opinión de los encuestados.

H₀ Las estrategias de capacitación para mejorar el desempeño de enfermeros(as) en formación en la atención de gestantes en el área de pre-labor del Hospital Rafael Estévez de Aguadulce, no son necesarias según la opinión de los encuestados.

3.1.3 Definición operacional de las variables:

Variable Independiente:

➤ **Capacitación o Estrategias de Capacitación:**

Se refiere a las acciones de enseñanza aprendizaje que se adoptan en un centro de trabajo para perfeccionar a sus trabajadores tales como: Charlas. Seminarios, conferencias, tutorías, entre otras, utilizando métodos y técnicas metodológicas andrológicas adecuadas.

Variable Dependiente:

➤ **Desempeño laboral:**

Se trata de todas las conductas o comportamientos que adopta una trabajador en su puesto de trabajo para realizar las tareas y responsabilidades inherentes a su cargo, en este caso enfermeras y enfermeros en las área de pre labor del Hospital Dr. Rafael Estévez, demostrando conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes apropiadas a las funciones que le son asignadas.

3.2. Fuentes primarias y secundarias.

Según el nivel de información que proporcionan las fuentes de información pueden ser primarias o secundarias. Sampieri en su libro menciona a Dankhe, quien define fuentes primarias como el objetivo de la revisión bibliográfica o revisión de literatura y proporcionan datos de primera mano. Y las fuentes

secundarias son las compilaciones, resúmenes y listado de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular. (Hernandez Sampieri, 2006)

Las fuentes primarias que utilizaremos en este estudio serán las diferentes revisiones bibliográficas, como libros, revistas científicas, documentos de instituciones públicas, normas técnicas.

Las fuentes secundarias, son artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones, incluso la encuesta.

3.3. Población y muestra.

Población:

Como es del conocimiento general, la llegada del COVID-19 trajo como consecuencia el cambio de paradigma en muchas cosas, planeada para ahora reenfoclarlas de otra manera. Ello nos obliga a adoptar una nueva estrategia para realizar esta investigación; y más aún con lo difícil que se hizo la consecución de los permisos necesarios de las autoridades de la C.S.S, para la realización del mismo. En principio, la población eran las enfermeras básicas, del Hospital Regional Doctor Rafael Estévez, ahora los sujetos a encuestar son los estudiantes de III año y IV año del I y II semestre año académico 2020, que cursan o cursaron la asignatura Atención Integral de la Mujer en el Centro Regional Universitario de Coclé, los cuales irán a ocupar el cargo de enfermero (a) básicos en algún hospital. Son en total 92 estudiantes divididos en dos estratos de la siguiente manera: cuarto año con 48 estudiantes y en tercero son 44 estudiantes.

Muestra

Dada la población decidimos obtener una muestra probabilística de los estudiantes de III y IV año que aprobaron la materia de Atención Integral de la Mujer, área de alto riesgo obstétrico y que recibieron capacitación virtual sobre las complicaciones del embarazo en pacientes que necesitaron inducción de la labor en la sala de pre labor.

Se realizó un muestreo estratificado utilizando la siguiente fórmula:

$$\frac{N (Z^2) P x q}{(d^2) (N - 1) + (Z^2) x P x q};$$

Donde

N = población = 92 estudiante de enfermería de III y IV año del CRUC

(Z²) = Representa la desviación estándar = (1.96²)

P= Probabilidad para una muestra significativa =0.95

q=Probabilidad que la muestra no sea representativa= 0.05

d² = Margen de error (0,02) = 0.0004

$$\frac{N (Z^2) P x q}{(d^2) (N - 1) + (Z^2) x P x q} = \frac{92 (3,84) x 0.95 x 0.05}{(0.0364) + (0.1842)} = \frac{16.7}{0.2188} = 76.3$$

La muestra probabilística es de 76.3 o sean 76 estudiantes de enfermería

Estas submuestras fueron redondeadas para cuadrar a 76 elementos que forman la muestra obtenida según la fórmula y así aplicarle el instrumento, que representa el 83 % de las y los estudiantes de III y IV año de enfermería del Centro

Regional Universitario de Coclé tomando como referencia la información obtenida en el año 2020.

Estratificada la muestra se atenderán así: $Cuota = 76 / 92 = 0.83 =$

Estratos	Cantidad x 0.83	Sub muestras
III año	$48 \times 0.83 =$	$39 = 40$
IV año	$44 \times 0.83 =$	$37 = 36$
Total	$92 \times 0.83 =$	$76.4 = 76$

Fuente: Datos obtenidos de la Facultad de Enfermería del CRUC

3.4. Instrumento.

Para obtener información sobre el tema a investigar, se utilizó como instrumento la encuesta, la cual está compuesta de 13 preguntas, en donde las tres primeras recopilan datos generales del estudiante, y las siguientes preguntas exploran el área de conocimiento.

La encuesta se sometió a un proceso de validación para su confiabilidad y validez.

Con los efectos secundarios que nos ha dejado la pandemia, y las restricciones para realizar prácticas clínicas presenciales, hemos tenido que adaptarnos a la modalidad virtual y utilizar la tecnología para llevar a cabo nuestros objetivos. Por lo antes descrito aplicamos el instrumento a través de la plataforma de google form.

Los estudiantes fueron contactados por vía WhatsApp, y se les envió el siguiente link <https://forms.gle/dhmewsdXE8TyJrVMA>, para que enviaran sus respuestas a la plataforma.

3.4.1. Validez.

Para conocer la validez de la encuesta y asegurarnos que mide lo que deseamos investigar, practicamos una prueba piloto con 5 enfermeras básicas que conocen la materia, y 5 estudiantes graduandos que estaban en su práctica profesional, pero que no pertenecen a la población objetivo. No hubo necesidad de cambiar la encuesta porque se comprobó que es de fácil comprensión y puede ser respondida en un tiempo entre 10 a 15 minutos.

Para efectos de conocer el coeficiente de validez del contenido, se utilizó el método de expertos donde ellos, al leer cada criterio, indicaban si este era esencial o no para medir el criterio que se indagaba. Con este método se requiere un Coeficiente de Validez de Contenido igual o superior al 80%.

El CVC obtenido que fue de 91% es muy significativo y superior al 80 %. Este resultado determina que el contenido de esta encuesta es válido para lo que quiere medir.

3.4.2. Confiabilidad.

En este caso, utilizamos el método de Bellack que nos permite conocer la confiabilidad de una prueba, cuando el instrumento es aplicado dos veces a una sola persona, al mismo sujeto, objeto o materia.

En esta investigación, utilizamos la variante del método, y de la información obtenida en la prueba piloto, buscamos los acuerdos y desacuerdos en las respuestas dadas por dos expertos a la misma prueba. Los acuerdos consisten en que ambos contesten SÍ o ambos contesten NO ante el mismo Ítems. El Coeficiente de Confiabilidad obtenido fue de 0.85 u 85%, el cual sustenta que estamos ante una encuesta confiable, es decir que lo que mide una vez, lo volverá a medir la siguiente vez, el tratarse del mismo sujeto, las mismas cualidades y en las mismas circunstancias.

3.5. Procedimiento.

Para realizar la recolección de la información se realizaron los siguientes procedimientos:

- Realizar una revisión adecuada de la bibliografía correspondiente sobre el tema de estrategias de capacitación.
- Organizar en forma precisa la investigación.
- Entrevista con el tutor, vía virtual, para la selección de la muestra.
- Se elaboró un instrumento, utilizando la plataforma de google form, para la encuesta.
- El instrumento se sometió a una evaluación por expertos para su validez y confiabilidad.
- Se solicitó información a la coordinadora de la facultad de enfermería para conocer la cantidad de estudiantes de tercer y cuarto año.

- Se seleccionaron los sujetos que cumplieran con los requisitos establecidos para formar parte de la muestra.
- Se realizó un muestreo probabilístico para la selección de la muestra.
- Se coordinó con los estudiantes para aplicar la encuesta.
- Se aplicó el instrumento a través de google, enviándoles el enlace a través de sus números de celulares, primero se le solicito su colaboración y luego se les dieron las indicaciones para contestar.
- Tabulación de los datos obtenidos
- Análisis estadísticos de los resultados obtenidos de la investigación.
- Redactar conclusiones y recomendaciones.
- Presentar el informe final de la investigación.

3.6. Diseño estadístico.

Para probar la hipótesis de investigación, se utilizarán los datos de la encuesta analizados porcentualmente y para poder determinar si las estrategias de capacitación son necesarios a no, según la opinión de los encuestados,

Para el procesamiento de los datos, utilizaremos el programa Excel y para la parte descriptiva, éstos se presentan en las tablas y graficas de frecuencia y porcentaje.

CAPÍTULO IV: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

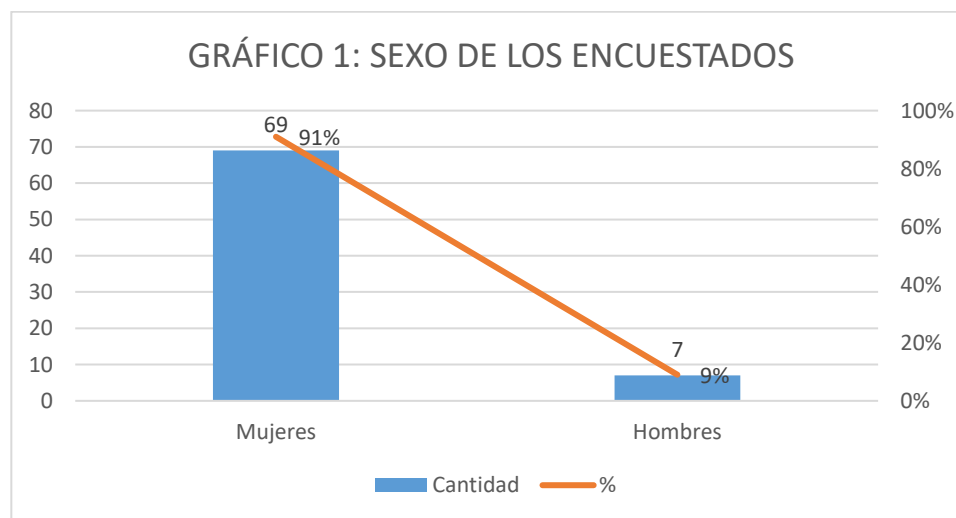
4. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados:

Tabla 1: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según sexo. I y II semestre. Noviembre 2020.

Sexo	Total=76.	100%
Mujeres	69	91%
Hombres	7	9%

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



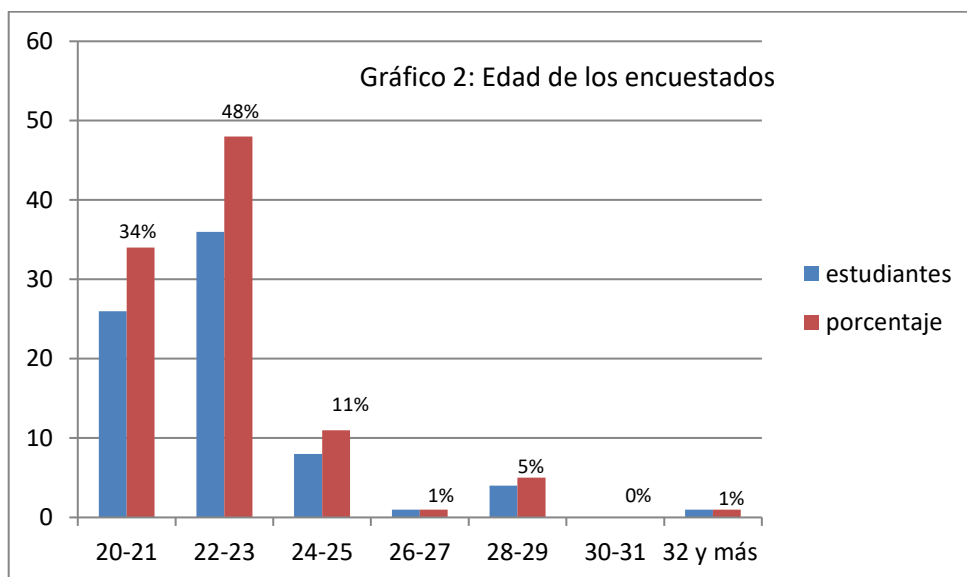
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

Enfermería es una de las ciencias que se encarga del cuidado del ser humano y en la actualidad la llevan a cabo tanto hombres como mujeres, sin embargo según el análisis podemos observar que este tipo de profesión está concentrada en el sexo femenino, por consiguiente, observamos que de los 76 estudiantes encuestados 69 son mujeres que corresponden al 91 % de la población estudiada y 7 estudiantes son hombres que corresponden al 9 % de la población de estudio en este trabajo, este tipo de profesión es de preferencia para el sexo femenino.

Tabla 2: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según edad I y II semestre. Noviembre 2020.

Edad	Total. 76	100%
20-21	26	34
22-23	36	48
24-25	8	11
26-27	1	1
28-29	4	5
30-31	0	0
32 y más	1	1

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

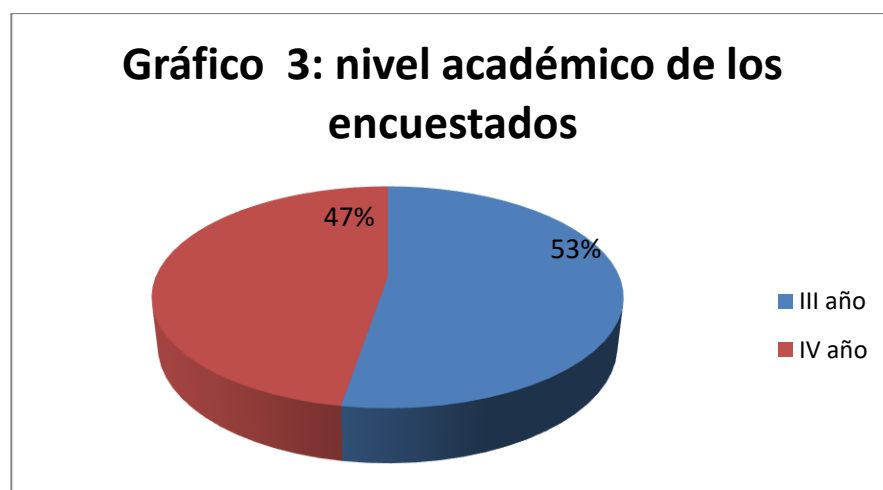
La edad de los estudiantes la podemos encontrar en un rango de 20 años a los 32 años, donde observamos que el mayor porcentaje está entre las edades de 22 a 23 años, y solo un estudiante se encuentra dentro de la edad de 32 años.

Existen variaciones entre las edades de los estudiantes, porque no todos empiezan una carrera universitaria al terminar el duodécimo grado, algunos por su situación económica se ven en la necesidad de trabajar y luego eligen estudiar.

Tabla 3: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según nivel académico. I y II semestre. Noviembre 2020.

Nivel académico	No.	%
Total	76	100
III año	40	53
IV año	36	47

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



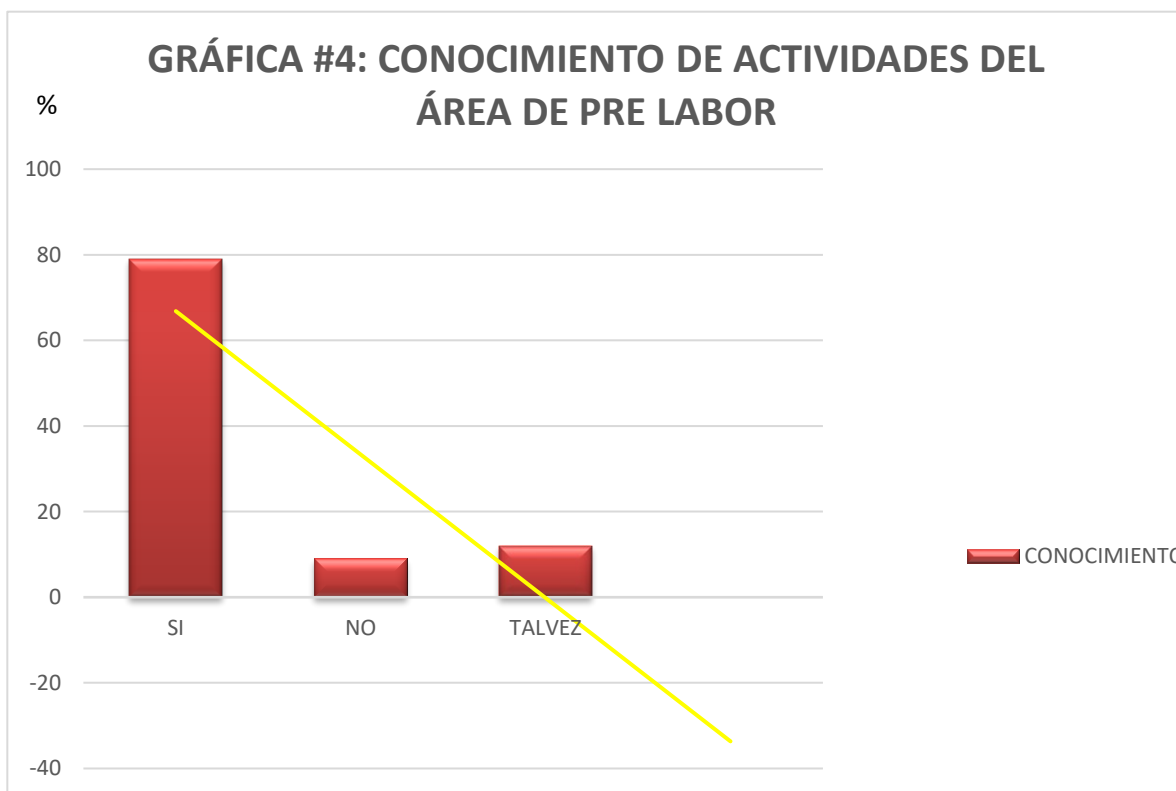
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

El 53 % de los estudiantes están cursando III año, que corresponden a 40 encuestados y el 47 % están en el nivel académico de IV año, donde encontramos a 36 estudiantes. Ambos grupos tienen la materia Atención Integral de la mujer aprobada.

Tabla 4: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según conocimiento de las actividades que realiza la enfermera generalista en la sala de pre-labor I y II semestre. Noviembre 2020.

Conocimiento	No.	%
Total	76	100
Si	60	79
No	7	9
Tal vez	9	12

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



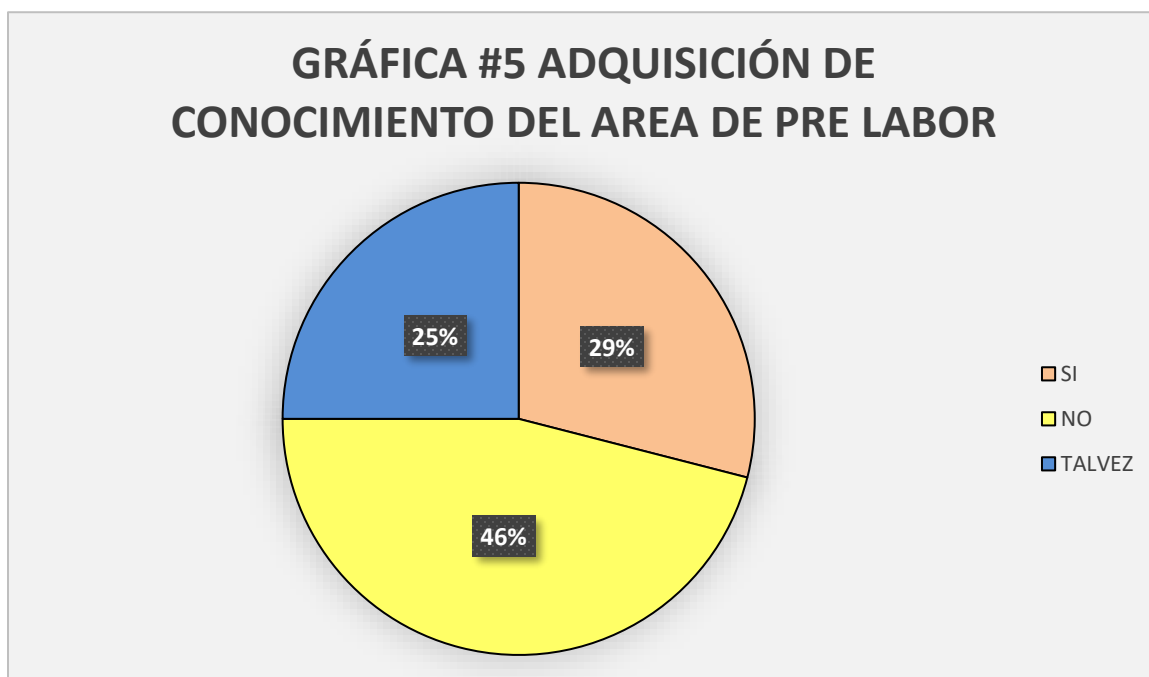
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

La materia Atención integral de la mujer se divide en tres rotaciones de gran importancia, atención primaria, sala de partos y ginecología alto riesgo obstétrico, y sus áreas de rotación son: El hospital Aquilino Tejeira y El Hospital Regional Dr. Rafael Estévez. El Hospital Regional Dr. Rafael Estévez es el único que cuenta con los servicios de una sala de pre-labor para la atención de pacientes embarazadas que por su condición o por alguna complicación necesitan que se interrumpa el embarazo y no todos los estudiantes tienen la oportunidad de rotar o recibir inducción en su práctica clínica en este servicio o sala de hospitalización, porque son distribuidos según las áreas y disponibilidad de las profesoras asistentes. Este es el motivo por el cual observamos que de los 76 estudiantes encuestados, 60 es decir el 79 % refiere que conocen las actividades que se realizan en la sala de pre-labor., el 9 %, que corresponde a 7 estudiantes refieren que no tienen conocimiento de las actividades que se realizan en la sala de pre-labor y el 12 % que son 9 estudiantes registran que tal vez tienen conocimiento de las actividades que se realizan en pre-labor.

Tabla 5: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario de Coclé según adquisición de todos los conocimientos como futuro enfermero y enfermera generalista para estar asignado a la sala de pre-labor. I y II semestre. Noviembre 2020.

Posee todos los conocimientos	No.	%
Total	76	100
Si	22	29
No	35	46
Tal vez	19	25

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



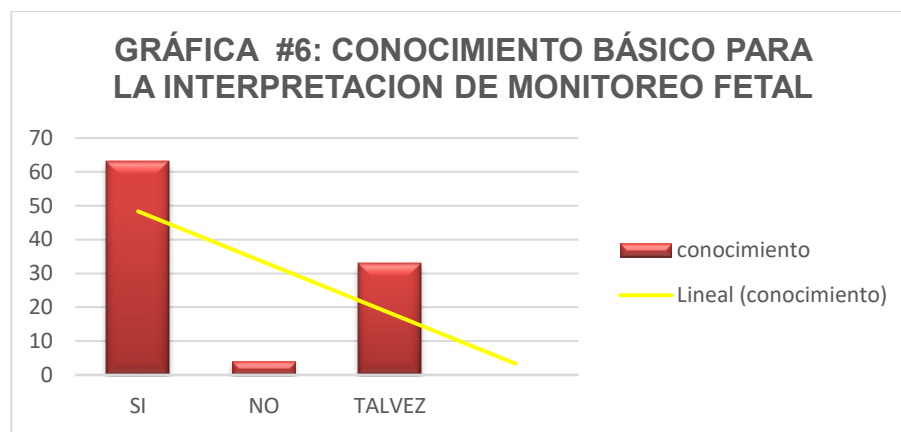
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020).

El 46 % de los estudiantes encuestados, que corresponden a 35 enfermeros en formación refieren que no tienen todos los conocimientos para estar asignados a una sala de pre-labor; el 25 % es decir 19 personas, considera que tal vez los tenga; y el 29 % registra que sí tienen todos los conocimientos para realizar la atención de la gestante en esta área. Recordemos que las enfermeras generales son aquellas que en su preparación académica no tienen ninguna especialidad dentro de la rama de la enfermería, pero que satisfacen las necesidades de atención física y emocional de sus pacientes. Durante su preparación de pre-grado los estudiantes adquieren el conocimiento básico sobre la atención de las complicaciones de la embarazada y su atención en la inducción del trabajo de parto, el cual se realiza en la sala de pre-labor, para que de esta forma tengan todas las herramientas necesarias para realizar sus funciones dentro de un área hospitalaria, sus destrezas y habilidades se van desarrollando durante el ejercicio de su profesión.

Tabla 6: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimientos básicos para interpretar monitoreo fetal. I y II semestre. Noviembre 2020.

Conocimiento básicos para interpretar monitoreo fetal	No.	%
Total	76	100
Si	48	63
no	3	4
Tal vez	25	33

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

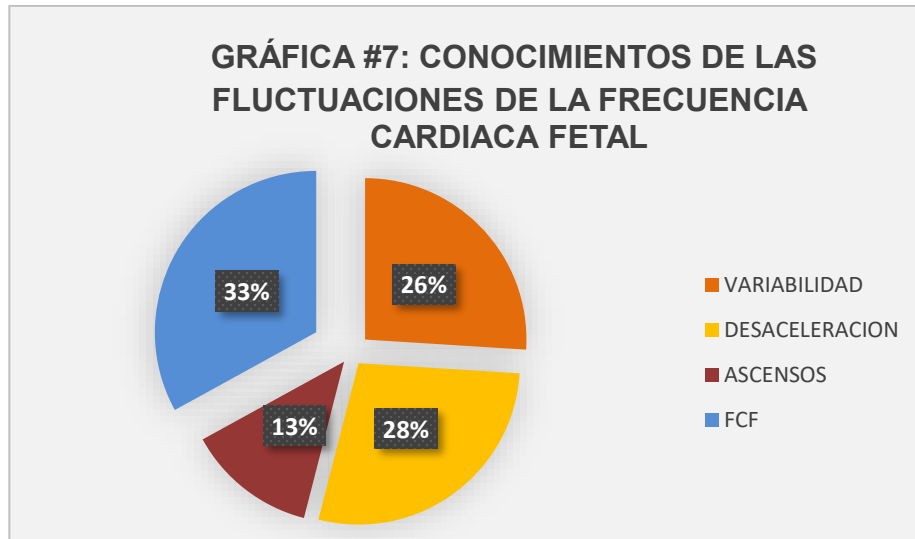
El monitoreo fetal es utilizado como una de varias pruebas de bienestar fetal, en donde se verifica la frecuencia y el ritmo de los latidos fetales y busca detectar aumentos y disminuciones de los latidos del corazón del bebé. También verifica cuánto cambia la frecuencia cardíaca del bebé.

Observamos que 48 estudiantes refieren que tienen los conocimientos básicos para interpretar monitoreo fetal que equivale al 63 % de la muestra estudiada, el 33 % considera que tal vez tienen los conocimientos para interpretarlos y el 4 % refiere que no sabe interpretar monitoreo fetal.

Tabla 7: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según definición de fluctuaciones de la frecuencia cardiaca fetal. I y II semestre. Noviembre 2020.

Términos a evaluar	No.	%
Total	76	100
variabilidad	20	26
desaceleraciones	21	28
ascenso	10	13
Frecuencia cardiaca fetal	25	33

. Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

En el monitoreo fetal se evalúan varios aspectos y entre ellos están; la variabilidad, desaceleraciones, ascenso y la frecuencia cardíaca fetal, es importante que el futuro enfermero y enfermera sepa distinguir la diferencia entre ellos.

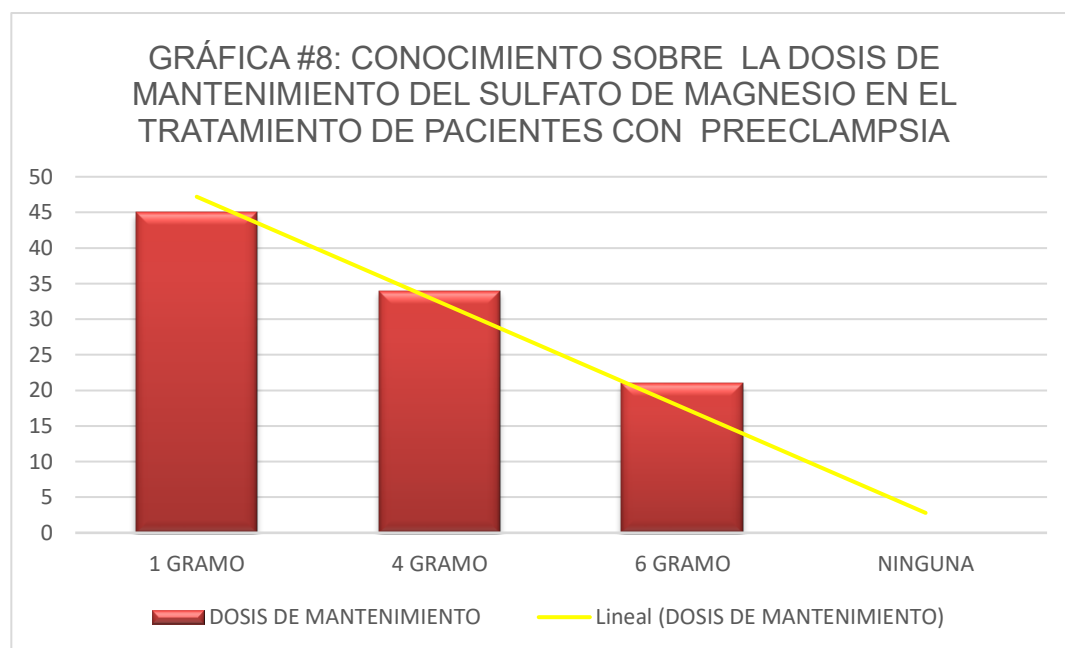
La pregunta para evaluar este aspecto fue la siguiente, ¿Cómo se conoce a las fluctuaciones de latido a latido de la frecuencia cardíaca fetal en un minuto?, 20 estudiantes los cuales representan el 26 % respondieron correctamente a la interrogante.

Entonces Comparamos las respuestas de esta tabla con la tabla anterior y observamos que 48 personas refieren tener los conocimientos para interpretar monitoreo fetal, sin embargo notamos que solo 20 personas responden correctamente, lo que significa que es un tema que se debe reforzar.

Tabla 8: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento de la dosis de mantenimiento del sulfato de magnesio en la preeclampsia. I y II semestre. Noviembre 2020.

Dosis del sulfato de magnesio	Cantidad	Porcentaje
Total	76	100
Un gramo por hora	34	45
4 gramos por hora	26	34
6 gramos por hora	16	21
Ninguna	0	0

* . Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



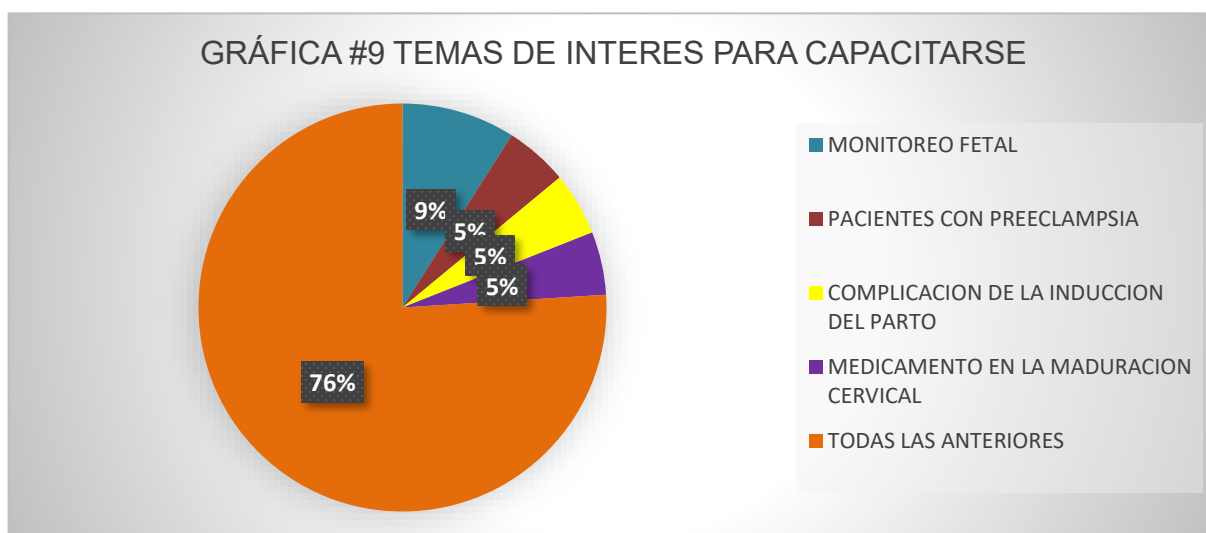
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

El sulfato de magnesio es un medicamento que se utiliza con las pacientes embarazadas con diagnóstico de preeclampsia para disminuir los riesgos de convulsiones; y así evitar complicaciones más severas que afecten la diada madre e hijo, el 45 % de los encuestados respondieron correctamente a la pregunta, e indican que la dosis de mantenimiento del medicamento es de un gramo por hora, el cual debe administrarse con una bomba de infusión y se deben vigilar los signos y síntomas de intoxicación.

Tabla 9: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según temas de interés para capacitarse. I y II semestre. Noviembre 2020.

Temas	No.	%
total	76	100
Monitoreo fetal	6	9
Pacientes con preeclampsia	4	5
Complicación de la inducción del parto	4	5
Medicamento en la maduración cervical	4	5
Todas las anteriores	58	76

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

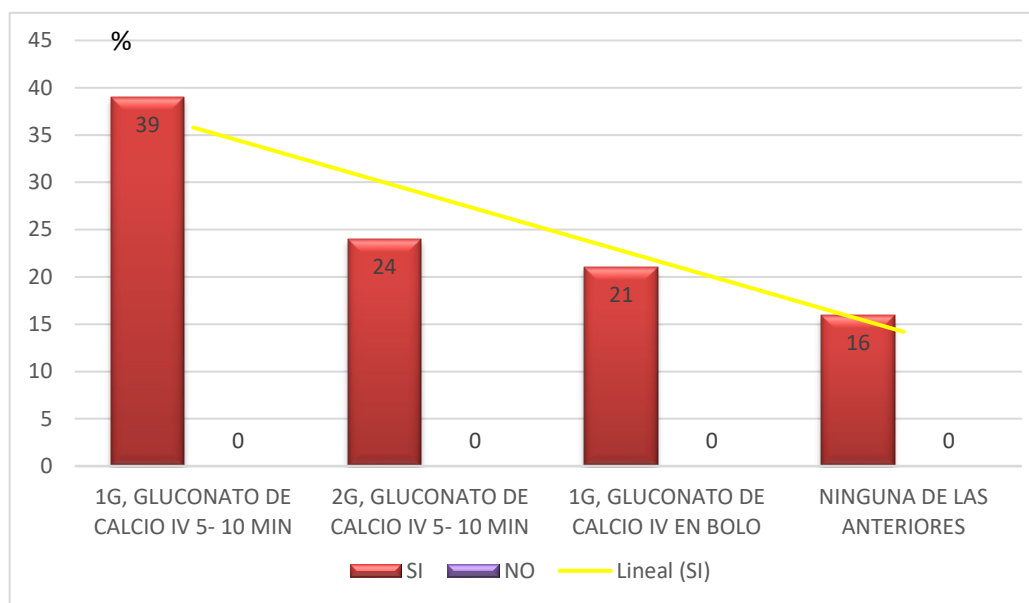
Se demostró que 58 estudiantes de los 76 encuestados refieren que les gustaría recibir capacitación de todos los temas mencionados, interpretación de monitoreo fetal, maduración cervical y sus complicaciones y el manejo de pacientes con preeclampsia.

Es importante mencionar que el área de pre-labor se encuentra dentro de la sala de labor y parto (donde se asiste el parto, se brinda atención al recién nacido, la madre parturienta, las puérperas) y un solo médico interno de turno en el área, por eso es importante que la enfermera generalista realice intervenciones como enfermera, cuando se presenta alguna complicación y notifiquen oportunamente al médico.

Tabla 10: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento sobre el nombre del medicamento usado para la intoxicación del MgSO₄ vs conocimiento sobre la dosis que se administra. I y II semestre. Noviembre 2020.

Nombre del medicamento Dosis del medicamento	Sí		no	
	No.	%	No.	%
Total	76	100	0	0
1 g, gluconato de calcio IV 5-10 min	30	39	0	0
2 g, gluconato de calcio IV 5-10 min	18	24	0	0
1 g, gluconato de calcio IV En bolo	16	21	0	0
Ninguna de las anteriores	12	16	0	0

GRÁFICO 10. CONOCIMIENTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTO EN LA INTOXICACIÓN POR SULFATO DE MAGNESIO



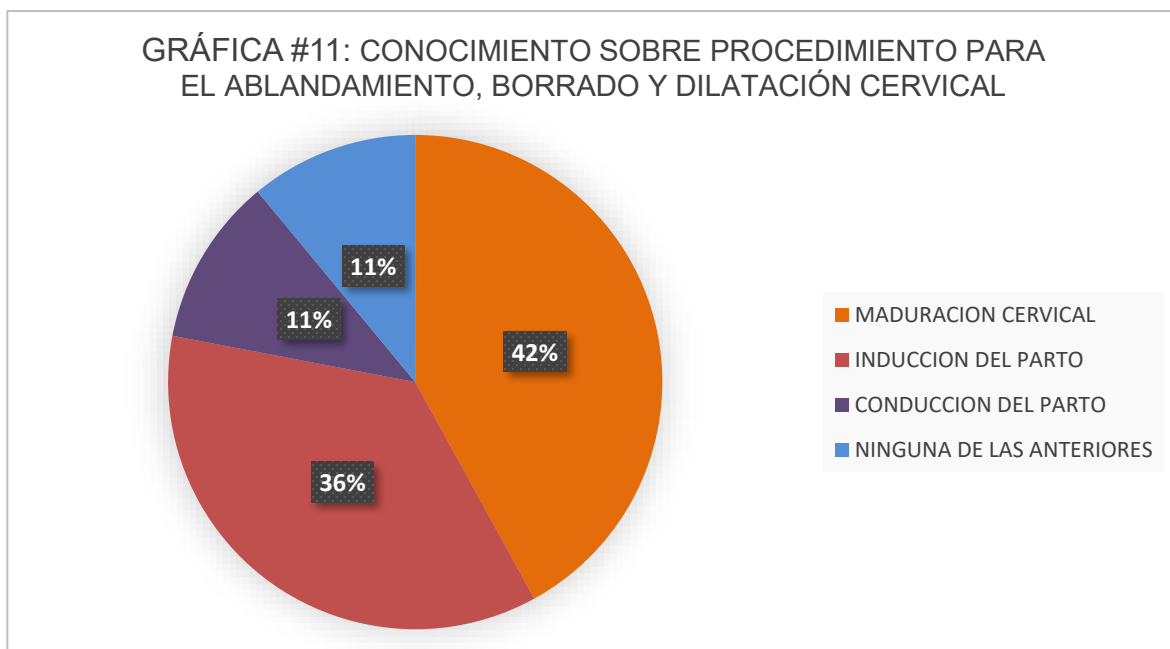
Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020).

El gluconato de calcio es el medicamento utilizado cuando hay toxicidad por sulfato de magnesio, y se administra un gramo del medicamento en un tiempo; de 5 a 10 minutos. Los 76 encuestados tienen conocimiento del medicamento sin embargo, solo 30 de ellos es decir el 39 % manejan realmente la dosis que se debe administrar.

Tabla 11: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según conocimiento sobre el procedimiento para el ablandamiento, borrado y dilatación cervical. I y II semestre. Noviembre 2020.

Procedimiento	No.	%
Total	76	100
Maduración cervical	32	42
Inducción del parto	28	36
Conducción del parto	8	11
Ninguna de las anteriores	8	11

* Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

Los términos de maduración cervical, inducción del parto y conducción parto pueden causar confusión.

La inducción del trabajo de parto, también denominada parto inducido, consiste en la estimulación de las contracciones uterinas durante el embarazo antes de que comience el trabajo de parto para lograr un parto vaginal.

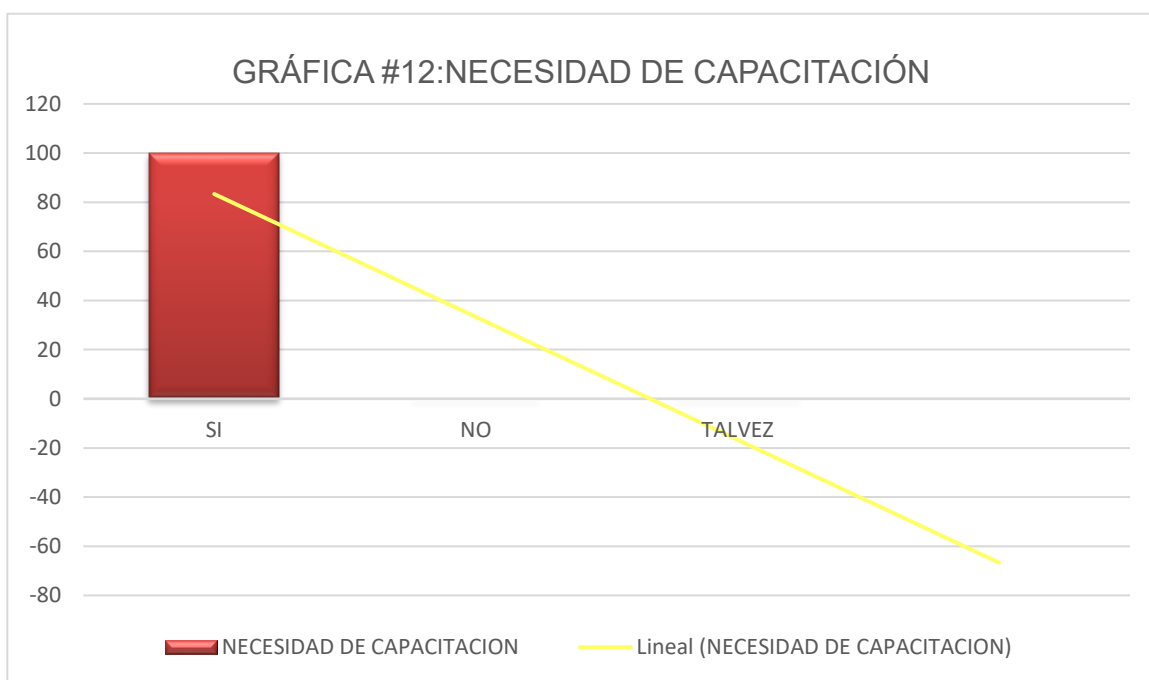
La conducción del trabajo de parto es el proceso por el que se estimula el útero para aumentar la frecuencia, duración e intensidad de las contracciones después del inicio del trabajo de parto espontáneo.

Se registró que 32 estudiantes que equivalen al 42 % contestaron correctamente, que la maduración cervical es el procedimiento dirigido a facilitar el proceso de ablandamiento, borrado y dilatación del cuello uterino.

Tabla 12: Enfermeras (os) en formación encuestados en el Centro Regional Universitario según necesidad de capacitación. I y II semestre. Noviembre 2020.

Necesidad de capacitación	No.	%
Total	76	100
Si	76	100
no	0	0
Talvez	0	0

Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)



Fuente: Encuesta aplicada por L. González (2020)

La capacitación es importante para el logro de tareas, es un proceso en donde los enfermeros en formación adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. El 100 % de los encuestados registran que las estrategias de capacitación son necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

CAPITULO V:
DISCUSIÓN DE LOS
RESULTADOS

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1. Conclusiones.

Después de finalizado el estudio, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Según el perfil del cargo de Enfermera Básica, el conocer las tareas y/o competencias aplicables en la atención a las gestantes con inducción del trabajo de parto, es fundamental para un buen desempeño.
- Luego de realizar la encuesta a los estudiantes de Enfermería en formación, quedó demostrado que las estrategias de capacitación son necesarias para mejorar el desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, H₁.
- La capacitación ayuda a transmitir la información relacionada con las diferentes actividades que se desarrollan en una institución para no solo difundir los conocimientos, sino para desarrollar habilidades y actitudes del personal y así mejorar su desempeño laboral.
- Las estrategias nos permiten generar aprendizajes a los enfermeros generalistas y a los estudiantes en formación a través de procedimientos y habilidades, para luego ser utilizadas ante diversas situaciones que se presenten en la ejecución de sus funciones cotidianas.
- Al indagar sobre los conocimientos básicos para interpretar monitoreo fetal, 28 estudiantes responden afirmativamente; en cambio solo 20 responden

correctamente la definición de variabilidad, la cual se describe como las fluctuaciones latido a latido de la frecuencia cardiaca fetal.

- En el aspecto de evaluar el conocimiento sobre la dosis de sulfato de magnesio en atención de pacientes con preeclampsia, 34 estudiantes contestaron adecuadamente un gramo por hora. El sulfato de magnesio es un medicamento para disminuir los riesgos de convulsión, pero puede causar intoxicación a la paciente y es importante conocer el antídoto; solo 30 estudiantes respondieron que se administra un agramo de gluconato de calcio intravenoso de 5 a 10 minutos.
- La capacitación en enfermería ayuda a mejorar la productividad y facilita el desarrollo de habilidades y destrezas; para así proporcionar cuidados seguros y de calidad para los pacientes, el 100% de los estudiantes encuestados consideran que las capacitaciones son necesarias para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros y enfermeras asignadas al área de pre-labor.
- Es necesario realizar estrategias de capacitación para mantener al personal actualizado en el manejo de pacientes con inducción al trabajo de parto y así puedan adquirir las destrezas y habilidades necesarias para asistir un parto.

5.2. Recomendaciones.

- Se deben realizar estrategias de capacitación para que el personal de enfermería continúe adquiriendo y actualizando competencias en conocimientos, actitudes y destrezas, en base a los cambios científicos y tecnológicos, no solo como requisitos del departamento de docencia, sino para enriquecimiento personal y profesional.
- Tomar en consideración los resultados del estudio para capacitar al personal de Enfermería sobre el manejo de las pacientes con preeclampsia.
- Realizar docencia en servicio sobre interpretación de monitoreo fetal.
- Organizar cápsulas sobre atención de la gestante en el área de pre.labor
- Organizar con la enfermera jefa de docencia y la enfermera jefa del área de pre-labor y programar en forma exclusivas las capacitaciones para el servicio, de forma regular y periódica
- Cambiar de actitud y reconocer que los conocimientos que eran válidos en el pasado han cambiado en el presente y futuro, y enfermería debe estar a la vanguardia de los cambios.
- Simular casos de la vida real, sobre situaciones que ponen en peligro tanto a la madre como al producto.
- Realizar seminarios para los estudiantes graduandos para reforzar competencias y conocimientos adquiridos sobre la atención de la gestante en sala de pre-labor y las consecuencias de una mala praxis en la administración de medicamentos.

5.3. Propuesta de un plan de capacitación.

El plan de capacitación es un proceso que va desde la detección de necesidades de capacitación hasta la evaluación de los resultados.

La propuesta de capacitación dirigida a los enfermeros básicos del Hospital Regional Dr. Rafael Estévez está basado en las respuestas recibidas de los graduandos y pre graduandos de la Facultad de Enfermería del Centro Regional Universitario de Coclé, es con el fin de apoyar en el desarrollo de su desempeño laboral y ofrecer una atención de calidad y calidez a las pacientes embarazadas durante ese proceso de hospitalización hasta la llegada de su bebé.

I. Actividad de la sala de pre-labor

La sala de pre-labor tiene como propósito hospitalizar aquellas pacientes que, por diferentes razones médicas, se deben iniciar una maduración cervical para interrumpir el embarazo, como lo son: las rupturas prematuras de membranas, trastorno hipertensivo del embarazo, embarazos prolongados, preeclampsia, entre otras patologías, para lograr el feliz término del mismo y disminuir los riesgos de alguna complicación en la diada madre-hijo.

II. Justificación

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Es responsabilidad del Departamento de Docencia de Enfermería brindar una educación continuada a su personal, así como valorar la necesidad de aprendizaje buscando los recursos apropiados para

ser capaz de dirigir su formación y así evitar la obsolescencia profesional y mejorar la práctica profesional. Sin embargo, es tarea de las enfermeras y los enfermeros mantenerse capacitados para mejorar el currículo personal y actualizar competencias profesionales. La capacitación es una inversión que trae beneficios tanto al personal de salud como a la institución donde se ejercen las labores, se previenen riesgos de trabajo, mejora el conocimiento y, por consiguiente, el desempeño; creando una mejor imagen hospitalaria, porque promueve una buena comunicación y mejora la atención a la paciente.

III. Alcance

El presente plan de capacitación es para todo el personal de enfermería del Hospital Regional Dr. Rafael Estévez con o sin registro, sea asignado o no al área de pre-labor, para que en el momento de su asignación haya reforzado los conocimientos.

IV. Finalidad del plan de capacitación

La capacitación no solo se lleva a cabo como parte del requisito para la idoneidad, sino como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, para crecimiento personal y profesional; también busca elevar el nivel de rendimiento del personal y su calidad en la atención de la gestante y disminuir los temores que son característicos del área de trabajo, al tener la responsabilidad de dos vidas, tanto la materna como la fetal.

Mantener buenas relaciones interpersonales, elevar el interés por I asegurar la calidad en el servicio.

Proporcionarle al colaborador conocimientos para incentivar la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir accidentes en la atención de las pacientes.

V. Objetivo del plan de capacitación

Objetivo general:

- Preparar al personal de enfermería para la ejecución eficiente de su cargo y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos Específicos:

- Proporcionar orientación e información relativa a las funciones que se realizan en el área de pre-labor.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los cuidados de la paciente gestante en el área de pre-labor.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional y profesional.

VI. Estrategias

Las estrategias a realizar son:

- Talleres grupales para análisis y solución de casos
- Exposiciones con las nuevas modalidades virtuales, crear aulas virtuales con charlas y videos pre-grabados para lograr capacitaciones a distancia de forma asincrónica.

- Realizar interacciones sincrónicas utilizando diversas plataformas para videoconferencias.
- Presentación de casos para dialogar en grupo de rotación según asignación de turnos.
- Metodología de exposición – diálogo.

VII. Tipo de capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general, como a su ambiente de trabajo, en particular.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología pueda hacer obsoletos sus conocimientos

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”.

Es importante resaltar que se pueden realizar diferentes modalidades de capacitación como lo son: la de Actualización, la cual orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos y tecnológicos en una determinada actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

VIII. Temas de capacitación

Los temas de la capacitación están basados en las respuestas de los encuestados, para realizar una atención de calidad y mantener una buena vigilancia.

- Monitoreo fetal
- Pacientes con preeclampsia (trastorno hipertensivo del embarazo)
- Inducción del trabajo de parto
- Medicamentos para la maduración cervical (dinoprostona)
- Protocolo de atención del parto.

Temas	Objetivos	Contenidos	Dirigido a;	Duración
Monitoreo Fetal	Reconocer la importancia de la prueba de bienestar fetal. Analizar la condición del feto en el útero.	Definición Interpretación Frecuencia cardiaca fetal Variabilidad Aceleraciones Desaceleraciones Contracciones uterinas Interpretación intraparto	Enfermeras básicas. Estudiantes de enfermería de 4to año	20 a 30 minutos

Preeclampsia	<p>Enumerar los Trastornos hipertensivos del embarazo</p> <p>Explicar el manejo del sulfato de magnesio y sus efectos secundarios</p> <p>Enumerar los cuidados de enfermería</p>	<p>Definición de trastorno hipertensivo</p> <p>Clasificación</p> <p>Hipertensión arterial crónica</p> <p>Preeclamsia-eclampsia</p> <p>Tratamiento</p> <p>Medicamentos Prevención</p> <p>Protocolo de atención</p> <p>Sulfato de magnesio</p> <p>Efectos secundarios</p> <p>Signos de intoxicación</p> <p>Antídoto</p> <p>Cuidados de enfermería.</p>	<p>Enfermeras básicas</p> <p>Estudiantes de enfermería de 4to año</p>	60 minutos
Dinoprostona	<p>Explicar el uso del medicamento en la maduración cervical</p>	<p>Nombre comercial</p> <p>Vía de administración</p> <p>Indicaciones terapéuticas</p> <p>Método de administración</p> <p>Contraindicaciones</p> <p>Precauciones</p>	<p>Enfermeras básicas</p> <p>Estudiantes de enfermería de 4to año</p>	30 minutos
Inducción del trabajo de parto	<p>Explicar inducción del parto y sus efectos adversos.</p> <p>Mencionar los medicamentos utilizados para la inducción del parto</p>	<p>Definición</p> <p>Complicaciones</p> <p>Condiciones generales para la maduración cervical</p> <p>medicamentos</p>	<p>Enfermeras básicas</p> <p>Estudiantes de enfermería de 4to año</p>	45 min
Protocolo de atención del parto		<p>Periodo expulsivo</p> <p>Periodo placentario</p> <p>Puerperio inmediato</p> <p>Procedimiento de atención del parto</p>	<p>Enfermeras básicas</p> <p>Estudiantes de enfermería de 4to año</p>	60 a 90 minutos

IX. Recursos

- Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores.
- Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la dirección de enfermería.
- Mobiliario, Equipo Y Otros: está conformado por carpetas y mesas de trabajo, hojas, folletos, plumas.

X. Cronograma

Este programa le garantizará que su personal se mantenga a la vanguardia sobre temas de actualidad relacionados con su carrera personal, transformándolos en funcionarios eficientes, seguros. La institución brindará un mejor servicio a sus clientes.

El cronograma queda abierto al tiempo que dispone el departamento de docencia o según horario disponible para la educación en servicio en coordinación con la enfermera jefa encargada de labor y parto.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

¿ Qué es competencia laboral? (24 de enero de 2002).

Gestiopolis.com Experto. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>

Almaguer, M. I. (S/F). *Monografías. com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos94/estrategia-capacitacion-mejorar-competencias-laborales-empresa-agropecuaria/estrategia-capacitacion-mejorar-competencias-laborales-empresa-agropecuaria2.shtml>

Barrios, I. J. (1999). *Capacitacion y adiestramiento de personal del departamento de FIME*.

Bernal Consuegra, A. (2011). a capacitación del personal de enfermería. Su repercusión en la calidad de los servicios. *Medisur*, vol.9 no.3 Cienfuegos mayo-jun. 2011.

Blog. *tecoloco.com*. (20 de febrero de 2017). *estas Contratado.com*. Obtenido de <https://www.estascontratado.com/blog/capacitaciones-para-un-profesional-en-salud-en...>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Coindreau, R. (30 de Noviembre de 2016). *Integratec*. Obtenido de <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>

Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw Hill.

Karla, G. (2019 de diciembre de 2019). *tips e learning*. Recuperado el 24 de enero de 2021, de Shift disruptive elearning: <https://www.shiftelearning.com/blogshift/programas-de-capacitacion-que-se-deben-convertir-en-elearning>

Manuel, M. P. (6 de noviembre de 2012). *Capacitación y adiestramiento*. Recuperado el 22 de enero de 2021, de es,slideshare.net

May-Uitz, S. S.-O. (2014). Evaluación del conocimiento, habilidades y actitudes sobre el proceso de enfermería. *Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social no. 1*, 13-18.

Opinión Personal, b. (S/F). *De Significados.com*. Obtenido de <https://designificados.com/opinion-personal/>

Oquendo, S. (2019). Diseño de un programa de onboarding dirigido al área comercial de bebidas de lcompañía arca continental ecuador.”. Quito.

Pérez P., J. y. (2008). *Definición,de*. Obtenido de ¿Qué significa estudiante?: <https://definicion.de/estudiante/>

Puntunet, M. (2008). La Educacion Continua y la Capacitacion del Profesional de Enfermeria. *Medigraphic Revista Mexicana de Enfermeria Y Cardiologica. Volumen 16 número 3.*

Ramos, D. (28 de julio de 2013). *www.monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos97/propuesta-capacitacion-continua-al-departamento-docencia-enfermeria-panama/propuesta-capacitacion-continua-al-departamento-docencia-enfermeria-panama.shtml>

Reyes, H. (enero de 2001). Departamento de Enfermeria. *Manual Administrativo de Cargos del Personal de Enfermeria*. Aguadulce, Coclé, Panamá.

Rodriguez, I. (Marzo de 2020). *Bizneo, blog*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.

Romero Fernando, U. E. (22 de junio de 2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades privadas. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín.

Sosa, Y. (enero de 2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico Del Nororiente. (ITECNOR),. zacapa.

Urbina, O. (2008). Competencias laborales del profesional de enfermería. *revista Cubana de Educacion Media superior*.

Varela, M. B. (2019). Folleto de Enfermería en la Atención de la Salud Integral de la Mujer. *Planificación didáctica*. Aguadulce, Coclé, Panamá.

ANEXO

**PROGRAMACIÓN ANALÍTICA DE LA ASIGNATURA ATENCION
INTEGRAL DE LA MUJER. (Varela, 2019)**

- **DATOS GENERALES**

Código 311 semestre VI créditos 8 Horas totales 288

teóricas: 48 horas prácticas: 192 laboratorios: 48

Pre requisitos: haber aprobado todas las asignaturas anteriores de I y II año y V semestre.

- **JUSTIFICACIÓN:**

El curso de Atención Integral de la Mujer permite responder a las políticas internacionales, nacionales, programas y estrategias de salud, objetivos del milenio, plan estratégico para la reducción de la mortalidad materna y perinatal.

Aporta los conocimientos, habilidades y destrezas como enfermera generalista para la atención integral de la mujer, en el aspecto ginecológico y el aspecto reproductivo enfatizando en los tres niveles de atención.

En el aspecto internacional, Panamá se ha comprometido con las metas, políticas, estrategias y programas para la promoción de la salud y la disminución de la morbi-mortalidad materna y perinatal.

Los indicadores de morbi-mortalidad señalan las causas directas o indirectas de los factores interrelacionados del macro y micro ambiente máximo para contribuir al mejoramiento de la mujer en diferentes áreas de atención.

En el ámbito internacional según el estado mundial de la salud materna y neonatal UCICEF (2009), indica que la mortalidad materna en todos los países del mundo es 1 de cada 7 mujeres. A partir de la década del 90 han muerto alrededor de 100 millones de mujeres debido a las complicaciones relacionadas con el embarazo, parto y puerperio y alrededor de 4 millones de recién nacidos han muerto, todos los años, durante los primeros 28 días de vida.

Es señalado por los objetivos del milenio que la mortalidad MATERNA-PERINATAL, está relacionada con las condiciones de educación, socioeconómicas, de acceso y de calidad a los servicios de salud; situación que requiere la preparación de una enfermera generalista en la atención integral de la mujer durante el embarazo.

De no incluir esta asignatura, la enfermera generalista carecería de los aspectos científicos, tecnológicos, habilidades y destrezas en el desempeño profesional de la atención a la población más vulnerable que es madre e hijo a nivel nacional e internacional.

- **DESCRIPCIÓN.**

Es un curso teórico- práctico en el cual se analiza y se hace énfasis en la atención integral de enfermería a la mujer en el aspecto ginecológico más importante y durante el ciclo reproductivo, enfatizando la atención preconcepcional, el embarazo normal y los trastornos más comunes incluyendo el cuidado inicial del recién nacido. Se brindan oportunidades en la práctica clínica y laboratorios para adquirir habilidad y destrezas en la atención de las

necesidades físicas educativas y sociales de la mujer y su familia de acuerdo al rol que corresponde a la enfermera generalista.

Se compenetra con la realidad nacional analizando la situación de la salud materna e infantil, participando activamente en la política, planes y programas de salud integral.

Se ofrecen las oportunidades a las y los estudiantes para aplicar sus conocimientos en situaciones reales de promoción, prevención, atención y rehabilitación.

Se aplican los conceptos básicos de investigación, estudio de casos y se analiza la intervención de enfermería en base a modelos teóricos.

Además se analiza la situación de salud y los fenómenos como drogas y violencia, entre otros.

Se relaciona con el perfil del egresado según las competencias genéricas y específicas que conllevan al diseño de este curso desarrollado en 5 módulos.

Módulo n°1: Atención de enfermería ginecológica y obstétrica

Módulo n°2: Salud sexual y reproductiva

Módulo n°3 alto riesgo obstétrico

Módulo 4: Atención de enfermería durante el trabajo de parto

Módulo n°5: Atención de enfermería en el puerperio y el cuidado del recién nacido.

Esta asignatura es fundamental para el tercer nivel; tiene como requisito la aprobación de todas las asignaturas de los niveles anteriores; de Tal manera que se relaciona con la asignatura del plan de estudio de enfermería del primer y segundo nivel, salud de adultos, psicología, desarrollo humano, salud de la comunidad, crecimiento y desarrollo, además de biología y anatomía, entre otras.

Atención integral de la mujer ofrece el complemento de la atención de la mujer adulta, para integrarse a los diferentes escenarios de las asignaturas en salud mental, administración del cuidado, salud de la comunidad y finalmente a la práctica profesional.

Esta asignatura se desarrolla en el primer o segundo semestre del tercer nivel de la carrera. Requiere de los conocimientos de la atención del adulto y de crecimiento y desarrollo.

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Conocimiento sobre matemáticas, biología, química, física.
- Conocimiento sobre lengua y comunicación.
- Conocimiento sobre características socio-culturales e históricas del país.
- Conocimiento sobre valores y derechos humanos.
- Actitud sensible, crítica para la búsqueda de experiencia de aprendizaje.
- Fundamento de valores y principios éticos, cívicos morales.

COMPETENCIAS GENÉRICAS:

- Aplica los conocimientos gineco-obstétricos en práctica
- Utiliza capacidad de actuar en nuevas situaciones.
- Considera la valoración y el respeto por la diversidad y multiculturalidad de la mujer y su familia.
- Posee habilidad para buscar, procesar y analizar Información procedente de fuentes diversas.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- Posee habilidad y destreza para brindar cuidado con sensibilidad social y calidad durante el ciclo vital de las personas en distintas situaciones y escenarios.
- Habilidad para proporcionar el cuidado, considerando los aspectos éticos, legales y espirituales en diversos escenarios.
- Aplica modelos y teorías de enfermería en el proceso de atención de enfermería con pensamiento crítico, en los cuidados de promoción, prevención, curación y recuperación en la continua salud- enfermedad.
- Capacidad de brindar cuidado transcultural del individuo familia y comunidad respetando los derechos humanos.
- Valora la investigación.
- Realiza el cuidado de enfermería con habilidad y destreza incorporando nuevas tecnologías.

- Utiliza estrategias de aprendizaje y comunicación efectivas (relación enfermera/o- persona, cliente, familia y comunidad).
- Reconoce factores de riesgo y protectores en el proceso de aprendizaje y desarrollo.
- Desarrolla habilidades educativas para estimular el auto aprendizaje y auto cuidado (personas, familia y comunidad).
- Supervisa y evalúa el cuidado brindado.
- Facilita la atención humanística en el cuidado.
- Aplica las normas institucionales y de salud durante su desempeño.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
ENCUESTA

Encuesta sustentada en las fortalezas y debilidades de las competencias de las y los estudiantes que aprobaron el curso de enfermería en la atención integral de la mujer, área materno infantil, del CRUC en la atención de pacientes en la sala de pre labor, como futuros enfermeros y enfermeras generalistas para definir estrategias que permitan mejorarlas. La misma está alineada a los objetivos específicos 1 y 2, así como a las dos variables contenidas en el objetivo general y en el título.

Esta es una encuesta anónima y tiene como objetivo determinar las competencias de las y los estudiantes de III año del CRUC para su desempeño laboral como futuros enfermeros y enfermeras generalistas en la atención de pacientes en la sala de pre-labor; la información recabada será solo para usos académicos.

Lea cuidadosamente cada pregunta que se le realiza, y señale su respuesta. (El sistema automáticamente registrará su respuesta)

Gracias.

DATOS GENERALES

1. Sexo

- Hombre
- Mujer

2. Edad _____

3. Señale el año que cursa actualmente:

- Tercer año
- Cuarto año

CONOCIMIENTO

4. ¿Conoce usted las actividades que realiza la enfermera generalista en el área de pre-labor?

- Sí
- No
- Tal vez

5. ¿Cree usted que posee los conocimientos necesarios para la atención de pacientes obstétricas, como futuro enfermero o enfermera generalista en el área de pre-labor?

- Sí
- No
- Tal vez

6. ¿Usted considera que tiene los conocimientos básicos para interpretar un monitoreo fetal?

- Sí
- No
- Tal vez

7. La fluctuación de latido a latido de la frecuencia cardíaca fetal en un minuto se conoce como :

- Variabilidad
- Desaceleraciones
- Ascensos
- Frecuencia cardíaca basal

8. Según sus conocimientos, ¿Cuál es la dosis de mantenimiento del sulfato de magnesio en la atención de pacientes con diagnóstico de preeclampsia?

- Un gramo por hora
- gramos por hora
- 6 gramos por hora
- Ninguna de las anteriores

9. Señale los temas que le gustaría recibir capacitación, como futuro enfermero o enfermera generalista, en atención de pacientes obstétricas en el área de pre-labor

- Monitoreo fetal
- Pacientes con preeclampsia
- Complicaciones en la inducción del parto

- Medicamentos utilizados en la maduración cervical
- Todas las anteriores

10.¿Conoce la vía de administración, dosis y nombre del medicamento utilizado como antídoto en la intoxicación del sulfato de magnesio?

- Sí
- No

11.Señale la vía de administración, dosis y nombre del medicamento utilizado como antídoto en la intoxicación del sulfato de magnesio

- Un gramo de gluconato de calcio IV para pasar de 5 a 10 min.
- Dos gramos de gluconato de calcio IV para pasar de 5 a 10 min.
- Un gramo de gluconato de calcio en bolo.
- Ninguna de las anteriores

12.Procedimiento dirigido a facilitar el proceso de ablandamiento, borrado y dilatación del cuello uterino:

- Maduración cervical
- Inducción del parto
- Conducción del parto
- Ninguna de las anteriores

13.¿Considera que las estrategias de capacitación son necesarias para su desempeño laboral en la sala de pre-labor, como futuro profesional?

- Sí

- No
- Talvez

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN
PARA EL DEPARTAMENTO DE DOCENCIA DE ENFERMERÍA
HOSPITAL REGIONAL DR. RAFAEL ESTEVEZ

SALA DE PRE-LABOR

HOSPITAL REGIONAL DR. RAFAEL ESTÉVEZ

ELABORADO POR

LICENCIADA LILIAN YANET GONZÁLEZ MOLINAR

ESPECIALISTA EN DOCENCIA Y ENFERMERIA

GINECOOBSTETRICA

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE AGUADULCE
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

TÍTULO: CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN, SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES.

DURACIÓN: una semana

COMPETENCIAS GENERALES:

- ✓ Actitud sensible y crítica para la búsqueda de experiencias del aprendizaje.
- ✓ Capacidad para administrar cuidados de enfermería con calidad y calidez.
- ✓ Conoce las Guías de manejo de las complicaciones en el embarazo.
- ✓ Habilidad para proporcionar cuidados considerando los aspectos éticos, legales y espirituales en diversos escenarios.
- ✓ Posee habilidad y destreza al brindar cuidados con sensibilidad social y calidad humana durante el ciclo de las personas en distintas situaciones y escenarios.

- ✓ Pensamiento crítico en los cuidados de promoción, prevención, curación y recuperación en la continua salud –enfermedad.
- ✓ Normas Técnicas-Administrativas y Protocolos de Atención del Programa de Salud Integral de la Mujer.
- ✓ Capacidad para brindar cuidados transculturales del individuo y la familia respetando los derechos humanos.

**CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN
SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES**

Tema: Monitoreo fetal

Duración: 20 a 30 minutos

Expositor:

SUB-COMPETENCIAS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS/RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Conoce la importancia del monitoreo fetal como prueba diagnóstica</p> <p>Ejecuta el cuidado considerando al ser humano en forma holística.</p>	<p>1. Definición de monitoreo fetal</p> <p>2. Interpretación de monitoreo fetal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia cardiaca fetal- • Variabilidad • Aceleraciones • Desaceleraciones • Contracciones uterinas. <p>3. Interpretación del monitoreo fetal intraparto.</p>	<p>ESTRATEGIAS</p> <p>Preguntas exploratorias sobre el tema</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Video sobre monitoreo</p> <p>Utilizar plataforma de Classroom para mantener la información</p> <p>Compartir link de los videos</p> <p>Utilizar google meet para los videos conferencias de ser necesarios.</p> <p>RECURSOS:</p> <p>Computadora</p> <p>Internet</p> <p>Expositor</p> <p>Plataformas virtuales</p> <p>videos</p>	<p>Diagnostica</p> <p>Dinámica grupal</p> <p>Pre-test utilizando la plataforma google form.</p>

**CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN,
SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES**

Tema: Preeclampsia (trastornos hipertensivos del embarazo) **Duración:** 60 minutos **Expositor:**

SUB-COMPETENCIAS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS/RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Demuestra sentimiento y afecto humano a través de las acciones de enfermería</p> <p>Supervisa y evalúa el cuidado brindado</p>	<p>1. Definición de trastorno hipertensivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación • Hipertensión arterial crónica <p>• Preeclampsia-eclampsia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento • Medicamentos • Prevención • Protocolo de atención <p>2. Sulfato de magnesio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectos secundarios • Signos de intoxicación • Antídoto • Cuidados de enfermería. 	<p>ESTRATEGIAS</p> <p>Utilizar plataforma de Classroom para mantener la información</p> <p>Compartir link de los videos</p> <p>Utilizar google meet para los videos conferencias de ser necesarios.</p> <p>RECURSOS:</p> <p>Computadora</p> <p>Internet</p> <p>Expositor</p> <p>Plataformas virtuales</p> <p>videos</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Preguntas y respuestas.</p> <p>Realizar taller para el análisis del monitoreo</p>

**CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN,
SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES**

Tema: Dinoprostona

Duración: 30 minutos

Expositor:

SUB-COMPETENCIAS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS/RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Identifica necesidades educativas para la gestante.</p> <p>Supervisa y evalúa el cuidado brindado.</p>	<p>1.Nombre comercial 2.Vía de administración 3.Indicaciones terapéuticas 4.Método de administración 5.Contraindicaciones 6.Precauciones</p>	<p>ESTRATEGIAS</p> <p>Utilizar plataforma de Classroom para mantener la información Compartir link de los videos de la administración del medicamento. Utilizar google meet para los videos conferencias de ser necesarias.</p> <p>RECURSOS: Computadora Internet Expositor Plataformas virtuales videos</p>	<p>Lluvia de ideas Preguntas y respuestas.</p>

**CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN,
SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES**

Tema: Inducción del trabajo de parto

Duración: 45 minutos

Expositor:

SUB-COMPETENCIAS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS/RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Identifica necesidades educativas para la gestante.</p> <p>Supervisa y evalúa el cuidado brindado.</p> <p>Demuestra sentimiento y afecto humano a través de las acciones de enfermería</p>	<p>1.Definición 2.Complicaciones 3.Condiciones generales para la maduración cervical 4.medicamentos</p>	<p>ESTRATEGIAS</p> <p>Utilizar plataforma de Classroom para mantener la información</p> <p>Compartir link de los videos de la administración del medicamento.</p> <p>Utilizar zoom para los videos conferencias de ser necesarias.</p> <p>RECURSOS: Computadora Internet Expositor Plataformas virtuales videos</p>	<p>Discusión dialogada Preguntas y respuestas.</p>

**CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS EN FORMACIÓN,
SEGÚN EL PERFIL DEL CARGO Y LA OPINIÓN DE ESTUDIANTES**

Tema: Protocolo de atención del parto **Duración:** 60 a 90 minutos **Expositor:**

SUB-COMPETENCIAS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS/RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Supervisa y evalúa el cuidado brindado.</p> <p>Demuestra sentimiento y afecto humano a través de las acciones de enfermería</p> <p>Integra valores humanos en el ejercicio de la profesión, considerando los aspectos éticos, legales, espirituales y transculturales</p>	<p>1.Definición 2.Complicaciones 3.Condiciones generales para la maduración cervical 4.medicamentos</p>	<p>ESTRATEGIAS</p> <p>Utilizar plataforma de Classroom para mantener la información</p> <p>Videos de atención del parto</p> <p>Utilizar zoom conferencias de ser necesarias.</p> <p>RECURSOS: Computadora Internet Expositor Plataformas virtuales videos</p>	<p>Discusión dialogada</p> <p>Preguntas y respuestas.</p>

BIBLIOGRAFÍA

1. Souza J, Tuncalp O, Vogel J, Bohren M, Widmer M, Oladapo O, et al. Obstetric transition: the pathway towards ending preventable maternal deaths. Br J Gynecol Obst
2. Reusch L, Feltovich H, Carlson L, Hall G, Campagnola P, Eliceiri K, et al. Nonlinear optical microscopy and ultrasound imaging of human cervical structure. J Biomed Optics
3. Gonzalez J, Romero R, Girardi G. Comparison of the mechanisms responsible for cervical remodeling in preterm and term labor. J Reprod Immunol .

BIBLIOTECA VIRTUAL

HTTPS://DRIVE.GOOGLE.COM/OPEN?ID=1I-KEDBKSMU6SGXL0I4H_DVO2C_CUZ49V&AUTHUSER=0

<https://drive.google.com/open?id=1V8rTLdACZI1FtncTuVdAodGrH63xbnDS&authuser=0>

<https://drive.google.com/open?id=1nTp3baSgCqYMdin-JWTJFMNhwh866rVw&authuser=0>

LISTA DE PARTICIPANTES

Tema:

Expositor

Fecha

Hora

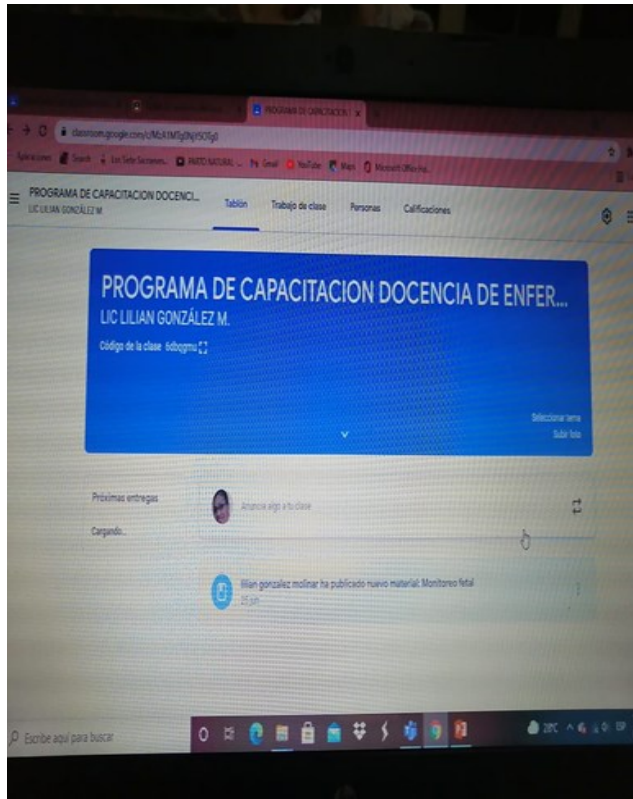
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



Utilizar Classroom para capacitaciones virtuales



Google form para autoevaluaciones



Programa de capacitación.

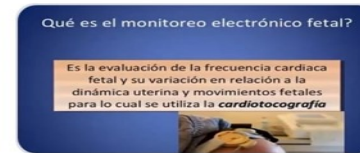
Aula virtual de Licenciada Lilian González Molinar

Utilizando plataforma Classroom

Monitoreo fetal

Teórico-practico

Archivos adjuntos



zoom_0.mp4



Monitoreo fetal
PRÁCTICA



MONITOREO FETAL