



## Chapter 02 / Capítulo 02

*Health and Professional Practice in Argentina: Applied Research in Patient Care, Workforce Training, and Health Interventions (Spanish Version)*

**ISBN:** 978-9915-704-12-8

**DOI:** 10.62486/978-9915-704-12-8.ch02

**Pages:** 8-20

©2025 The authors. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0 License.

## **Proposal to develop research skills in nursing staff who perform care duties / Propuesta para adquirir competencias investigadoras en el personal de enfermería que cumple funciones asistenciales**

Andrea Vázquez<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad Abierta Interamericana, Licenciatura de Enfermería. Rosario, Argentina.

### **ABSTRACT**

Nursing professionals are immersed in the rapid social, technological, educational and healthcare developments that are taking place worldwide. They must respond with quality to new patient care needs while adapting to an increasingly competitive world of work. In this regard, research enables them to obtain information and generate their own knowledge, which is necessary for decision-making and problem-solving in nursing practice. It is the means to respond to these new demands and, at the same time, to highlight the humanistic and autonomous nature of nursing. To design a training programme to develop research skills in nursing staff who perform care functions. The methodology to be used in an educational intervention aimed at nursing staff performing care functions in a paediatric intensive care unit at a private hospital in Rosario is described. The intervention will take place between 3 March and 9 April 2025 and will consist of seven face-to-face meetings, during which a series of contents will be presented with the aim of developing research skills in nursing staff. An assessment of the nurses' knowledge will also be carried out at two points in time: before and after the intervention. Educational intervention using a survey-format instrument.

**Keywords:** Training; Research Skills; Nursing Staff.

### **RESUMEN**

El profesional de enfermería se encuentra inmerso en el acelerado desarrollo social, tecnológico, educativo y sanitario por el que se atraviesa a nivel mundial; debiendo responder con calidad a las nuevas necesidades de cuidado de los pacientes al mismo tiempo que debe adaptarse a un mundo laboral progresivamente más competitivo. En este sentido la utilización de la investigación permite obtener información y generar conocimientos propios, necesarios para tomar decisiones y resolver problemas del quehacer enfermero; siendo el medio para responder a estas nuevas exigencias y al mismo tiempo hacer visible el carácter humanista y autónomo de enfermería. Diseñar un programa de capacitación para adquirir competencias investigadoras en el personal de enfermería que cumple funciones asistenciales. Se describe la metodología que se utilizará en una intervención educativa dirigida al personal de enfermería que cumple funciones asistenciales en una unidad de terapia intensiva pediátrica de un sanatorio privado de Rosario. La intervención se desarrollará durante el periodo comprendido entre el 3 de marzo al 9 de abril del año 2025; la cual constará de 7 (siete) encuentros presenciales en donde se expondrán una serie de contenidos que apuntarán a desarrollar competencias investigadoras en el personal de enfermería. Así mismo se llevará a cabo una valoración de los conocimientos que poseen los enfermeros en dos momentos siendo éstos: pre y post. Intervención educativa por medio de un instrumento en formato de encuesta.

**Palabras clave:** Capacitación; Competencias Investigadoras; Personal de Enfermería.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto busca diseñar un programa de capacitación que desarrolle competencias investigadoras en el personal de enfermería, las cuales van a ir acompañadas de ciertas habilidades basadas en el conocimiento.

Al hablar de capacitación, el término hace referencia a un proceso activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar e incrementar los conocimientos, las destrezas y las actitudes que le permitan enfrentar y resolver, o en su caso, contribuir a la mejora de los problemas a fin de preservar y mejorar la competencia y actitudes del personal que ha terminado su instrucción formal, con el objetivo de enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente y provechosa. De esta manera, cuando se habla de capacitación continua, es preciso entender que el trabajador, cuando asume una actividad profesional, trae un conocimiento previo, resultado de toda su historia de vida y de la preparación profesional formal exigida.<sup>(1)</sup>

Bajo este contexto, la capacitación representa en sí misma el recurso más importante con el que cuentan las instituciones de salud para la formación y actualización de sus profesionales. Su finalidad es enfrentar la innovación y los cambios tecnológicos de manera competente y provechosa para garantizar el logro de las metas organizacionales de acuerdo con los valores y objetivos de la institución. Para ello, el desarrollo personal de sus integrantes es fundamental, pues se busca mejorar habilidades e incrementar conocimientos en áreas específicas, asimismo, cambiar actitudes con el fin de generar personas proactivas. Por lo tanto, todo personal de salud, en el ejercicio de su profesión, está implícitamente comprometido a la capacitación continua.<sup>(2)</sup>

Como todo proceso administrativo, la capacitación debe de ser vista como una inversión y un método para lograr el desarrollo de las competencias del personal de enfermería, pues existe una relación directa entre la asistencia a los cursos de capacitación y la mejora de la productividad de enfermería, además de que favorece la disminución de los accidentes o errores de trabajo, se mejora el clima organizacional, la satisfacción en el trabajo, así como la seguridad y calidad de la atención de los pacientes.<sup>(3)</sup>

En base a ello, al plantear un programa de capacitación, se aborda la necesidad de diseñar una propuesta pedagógica y didáctica para impartir el aprendizaje sobre un campo específico. Dicho proceso implica la toma de decisiones coherentes acerca de:

- Las necesidades de aprendizaje que se desea abordar.
- El enfoque educativo apropiado.
- El perfil de participantes y de los contextos de actuación.
- La selección de los contenidos y de los recursos de conocimiento.
- El grado de control sobre el contenido y los márgenes de autonomía de los participantes para la construcción de sus aprendizajes.
- La organización de las actividades de aprendizaje individuales y grupales.
- El seguimiento y evaluación de proceso y resultados.

En cuanto a los dispositivos, estrategias, actividades y recursos de capacitación son muy

variados, y su selección y la secuencia con que se incluyan dependen de los propósitos y objetivos del programa de capacitación, así como también de los recursos disponibles y pertinentes.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que:

- Una de las principales limitaciones que afecta la eficacia de un programa de capacitación, reside en la falta de un análisis previo de las necesidades que se esperan atender o mejorar a través de tales acciones.
- Es necesario discriminar entre las necesidades que pueden mejorarse a través de la capacitación respecto de otras que podrían resolverse por otras vías o estrategias institucionales. En otros términos, se trata de evitar las tendencias a esperar que la capacitación solucione problemas que obedecen a otros factores.
- Es importante que los procesos y los resultados de la capacitación apunten a mejorar las prácticas mismas. Es decir, no se trata sólo de una distribución de conocimientos, sino de contemplar su transferencia a las prácticas. Por ello, un programa bien organizado deberá considerar el seguimiento y la evaluación de los aprendizajes y su transferencia a la acción profesional.<sup>(4)</sup>

En función de ello, se aplicará una encuesta (post. intervención educativa) para valorar los conocimientos adquiridos durante la capacitación., ya que resultará una herramienta optima que permitirá valorar el diseño y desarrollo de futuras intervenciones educativas.

Por último, es conveniente resaltar que para lograr el desarrollo de los servicios de salud y de sus equipos de atención, se torna imprescindible recurrir a la capacitación continua, ya que esta actividad enmarcada en acciones intencionales y planeadas, tienen como misión fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, que las dinámicas diarias de los servicios no proveen, al menos en escala suficiente; con el fin de mejorar la calidad de atención de la salud por medio del fortalecimiento del capital humano.

El presente proyecto de intervención tiene el propósito de incrementar el uso de información científica por parte del personal de enfermería para ser aplicado al quehacer enfermero de manera tal que los cuidados brindados por estos profesionales sean basados en la evidencia científica que responda a los interrogantes: ¿qué cuidado es más apropiado para satisfacer las necesidades del paciente? ¿en qué momento y con qué frecuencia debe ser aplicado? ¿qué señales de alerta se deben tener presentes a fin de evitar complicaciones?

En este sentido se pretende que el uso de información científica no solo mejore las prácticas enfermero sino también aumente el conocimiento científico y el interés por investigar, dando como resultado una mejora en la calidad de atención y seguridad del paciente.

## **Objetivo General**

Implementar un programa de capacitación para adquirir competencias investigadoras en el personal de enfermería que cumple funciones asistenciales en una unidad de terapia intensiva pediátrica de un sanatorio privado de Rosario, durante el periodo comprendido entre el 3 de marzo al 9 de abril del año 2025.

## **MÉTODO**

### **Objetivos de la Capacitación**

#### *Objetivo General*

Desarrollar competencias investigadoras en el personal de enfermería que cumple funciones

asistenciales en una unidad de terapia intensiva pediátrica de un sanatorio privado de Rosario, durante el periodo comprendido entre el 3 de marzo al 9 de abril del año 2025.

#### *Objetivos Específicos*

- Capacitar al personal de enfermería para desarrollar una investigación en relación a cuidados específicos de un paciente según su patología.
- Capacitar al personal de enfermería en el desarrollo de habilidades para la comunicación de investigaciones.
- Capacitar al personal de enfermería en la elaboración de un artículo científico para divulgar investigaciones.
- Identificar las competencias adquiridas por parte del personal de enfermería en lo que respecta a las actividades desarrolladas en la capacitación.

#### *Programación*

- El programa de capacitación se iniciará el día lunes 3 de marzo y finalizará el día miércoles 9 de abril; planificándose en un total de 7 (siete) encuentros presenciales.
- Los 6 (seis) primeros encuentros se desarrollarán los días lunes de 10 a 12hs y miércoles de 16 a 18hs, teniendo una duración de 2hs cátedra cada uno.
- Con respecto al 7mo. Encuentro el mismo estará destinado a la Evaluación del programa de capacitación, por lo cual tendrá una duración de 1hs cátedra. \* El personal de enfermería que se inscriba podrá optar por el día y horario que sea de su conveniencia, según disponibilidad de cupos con un máximo de 15 personas.
- Durante el dictado de cada encuentro se empleará la exposición oral acompañada de material audiovisual y metodologías teórico - prácticas. Además, se desarrollarán dinámicas expositivas en las cuales se fomentará la participación activa de los oyentes.

Se desarrollará un Taller que estará conformado por 7 encuentros los cuales perseguirán objetivos específicos y propósitos definidos para alcanzar el Objetivo General de la presente intervención.

En cuanto al cronograma los mismos se desarrollarán de la siguiente manera:

#### **1er., 2do., 3er. y 4to. Encuentro**

##### *Objetivo*

Capacitar al personal de enfermería para desarrollar una investigación en relación a cuidados específicos de un paciente según su patología.

##### *Propósitos*

- Mejorar la efectividad del cuidado.
- Mejorar la eficiencia y eficacia del cuidado.
- Construir la evidencia científica para sustentar las acciones de enfermería.

##### *Actividades*

1. Antes de comenzar el primer el primer encuentro se aplicará una encuesta (pre-intervención) para valorar los conocimientos que poseen los enfermeros respecto a las competencias investigadoras. (Encuesta I); previa firma del consentimiento informado.
2. Luego se le pedirá a cada participante que seleccione un paciente que se encuentre hospitalizado.
3. En base al paciente seleccionado se empleará una exposición oral acompañada de

material audiovisual que instruya sobre los primeros pasos para realizar una investigación. Luego de culminada la exposición se les pedirá a los enfermeros que:

- Identifiquen y planteen correctamente la pregunta de investigación, según la patología del paciente seleccionado.
- Distinguir los diseños metodológicos y sus características.
- Seleccionen el diseño metodológico que responda a la pregunta de investigación.
- Enuncien los aspectos relativos a la metodología de investigación escogida.
- Elaboraren el proyecto de investigación.
- Desarrollen la investigación.
- Apliquen los resultados de la investigación al quehacer enfermero.

Durante todo el desarrollo de las actividades anteriormente mencionadas se asistirá en la correcciones pertinentes y tutoría permanente recurriendo a metodologías teórico - prácticas, para que puedan desarrollar en forma correcta todos los apartados.

## **5to. Encuentro**

### *Objetivo*

Capacitar al personal de enfermería en el desarrollo de habilidades para la comunicación de investigaciones.

### *Propósito*

Aprender a presentar trabajos de investigación en eventos científicos.

### *Actividades*

Se empleará la exposición oral acompañada de material audiovisual y metodologías teórico - prácticas. Además, se desarrollarán dinámicas expositivas en las cuales se fomentará la participación activa de los oyentes para que logren:

- Identificar las características de los eventos científicos.
- Distinguir las características de los distintos tipos de comunicación científica.
- Aprender a elaborar comunicaciones orales con el uso de powerpoint. (Práctica en clase)
- Aprender a defender en público los trabajos presentados. (Práctica en clase)
- Comprender las implicancias éticas derivadas de la divulgación científica.

## **6to. Encuentro**

### *Objetivo*

Capacitar al personal de enfermería en la elaboración de un artículo científico para divulgar investigaciones.

### *Propósito*

Aprender a publicar investigaciones en revistas científicas.

### *Actividades*

Se empleará la exposición oral acompañada de material audiovisual y metodologías teórico - prácticas. Además, se desarrollarán dinámicas expositivas en las cuales se fomentará la participación activa de los oyentes para que logren:

- Conocer las características de la divulgación en revistas científicas (normas, detalles importantes, errores a evitar)

- Aplicar normas y estilos de la escritura científica.
- Citar y referenciar correctamente la bibliografía consultada.
- Conocer los aspectos ético-legales (plagio) que se deben tener en cuenta para el desarrollo de una investigación.
- Conocer los pasos a seguir para publicar una investigación

## **7to. Encuentro**

### *Objetivo*

Identificar los conocimientos adquiridos por parte del personal de enfermería en lo que respecta a las actividades desarrolladas en la capacitación.

### *Propósito*

- Valorar los conocimientos adquiridos durante la capacitación.
- Valorar la satisfacción del personal de enfermería con respecto al programa de capacitación.

### *Actividades*

Se aplicará una encuesta (post. intervención) para valorar las competencias adquiridas durante la capacitación. (Encuesta II)

Luego se aplicará un cuestionario para valorar la satisfacción del personal de enfermería con respecto al programa de capacitación, a los fines de obtener información para aplicar en futuras intervenciones. (Encuesta III).

**Tabla 1. Determinación de plazos**

Actividad	Febrero 2025	Marzo 2025	Abril 2025
Presentación del programa de capacitación a las autoridades de la institución. (Jefa del servicio, Coordinadora de enfermería, Jefa de departamento de enfermería, Gerente médico)			
Elevación de solicitud de autorización al Gerente Médico para implementar el programa de capacitación			
Inicio del programa de capacitación: 1er. encuentro			
2do. Encuentro			
3er. Encuentro			
4to. Encuentro			
5to. Encuentro			
6to. Encuentro			
7mo. Encuentro			
Evaluación de la Capacitación			

Tabla 2. Determinación de recursos necesarios

Encuentro		Recursos Necesarios	Cantidad	Monto Unitario	Monto Total
1 <sup>er.</sup> , 2 <sup>do.</sup> , 3 <sup>er.</sup> y 4 <sup>to.</sup>	RRHH	* Jefa de servicio UTIP (provisto por la institución)	16hs	\$6354	\$101 664
		* Enf. Andrea Vázquez (coordinadora de la capacitación)	16hs	\$5354	\$85 664
		* Médico terapista (provisto por la institución)	16hs	\$12 500	\$200 000
		* Médicos especialistas según patologías incluidas en los proyectos de investigación (provisto por la institución)	16hs	\$12 500	\$200 000
		* Licenciado/a en estadística (contratado)	16hs	\$6 360 (s/consejo profesional de Cs. Económicas)	\$101 760
Espacio		* Sala de reuniones (incluye 15 sillas - Proyector - Notebook - Internet) (provisto por la institución)	16hs	\$20 000	\$320 000
		* Biromes (provisto por la institución)	15	\$367,50	\$7 350
		* Cuadernillos (provisto por la institución)	15	\$2 938	\$44 070
Otros		*Refrigerios (café, té, azúcar, edulcorante, galletitas surtidas) (provisto por la institución)	20	\$464,45	\$9 289
		* Jefa de servicio UTIP (provisto por la institución)	4hs	\$6 354	\$25 416
		* Enf. Andrea Vázquez (coordinadora de la capacitación)	4hs	\$5 354	\$21 416
		* Médico terapista (provisto por la institución)	4hs		
5 <sup>to.</sup>	RRHH	* Licenciado/a en estadística (contratado)	4hs	\$6 360 (s/consejo profesional de Cs. Económicas)	\$25 440
		* Sala de reuniones (incluye 15 sillas - Proyector - Notebook) (provisto por la institución)	4hs	\$20 000	\$80 000
		* Biromes (provisto por la institución)	15	Ya fueron provistos en el 1 <sup>er.</sup> Encuentro.	
		* Cuadernillos (provisto por la institución)	15		
		*Refrigerios (café, té, azúcar, edulcorante, galletitas surtidas) (provisto por la institución)	20	\$464,45	\$9 289

6to.	RRHH	* Jefa de servicio UTIP (provisto por la institución)	4hs	\$6 354	\$25 416
		* Enf. Andrea Vázquez (coordinadora de la capacitación)	4hs	\$5 354	\$21 416
		* Médico terapista (provisto por la institución)	4hs	\$12 500	\$50 000
		* Licenciado/a en estadística (contratado)	4hs	\$6 360 (s/consejo profesional de Cs. Económicas)	\$25 440
	Espacio	* Sala de reuniones (incluye 15 sillas - Proyector - Notebook) (provisto por la institución)	4hs	\$20 000	\$80 000
	Insumos	* Biromes (provisto por la institución)	15	Ya fueron provistos en el 1 <sup>er</sup> . Encuentro.	
		* Cuadernillos (provisto por la institución)	15		
	Otros	*Refrigerios (café, té, azúcar, edulcorante, galletitas surtidas) (provisto por la institución)	20	\$464,45	\$9 289
7to.	RRHH	* Jefa de servicio UTIP (provisto por la institución)	1hs	\$6 354	\$25 416
		* Enf. Andrea Vázquez (coordinadora de la capacitación)	1hs	\$5 354	\$21 416
	Espacio	* Sala de reuniones (incluye 15 sillas - Proyector - Notebook) (provisto por la institución)	1hs	\$20 000	\$20 000
	Insumos	* Biromes (provisto por la institución)	15	Ya fueron provistos en el 1 <sup>er</sup> . Encuentro.	
		* Cuadernillos (provisto por la institución)	15		
	Otros	*Refrigerios (café, té, azúcar, edulcorante, galletitas surtidas) (provisto por la institución)	17	\$464,45	\$7895,65

Total Presupuesto: \$1 517 646,65

## DESARROLLO

Al finalizar la intervención se pretende lograr competencias investigadoras en la totalidad de los participantes; a los fines de utilizar las mismas para desarrollar investigaciones que generen conocimientos científicos factibles de ser aplicados a la práctica asistencial diaria.

En este sentido el presente proyecto de intervención pretende ser un insumo que contribuya a seguir enriqueciendo el conocimiento enfermero basado en la evidencia científica, lo cual repercutirá en la calidad de cuidados brindados. Así mismo se pretende que el programa de capacitación sea dictado en forma continua abordando distintas patologías y que sea extendido al resto de los servicios de la institución con la propuesta de publicar los trabajos en revistas científicas, empoderando así no solo a los profesionales en enfermería sino también a la

institución propiamente dicha.

### **Factores externos condicionantes para el logro de los resultados**

Entre los factores que pueden llegar a dificultar el desarrollo y ejecución del programa de capacitación se encuentran:

- La sobrecarga de trabajo asistencial.
- La falta de tiempo para la investigación o la academia. Esto es porque no está contemplado estudiar, formarse e investigar en horarios laborales.<sup>(5)</sup>

Estos factores se relacionan con los elementos institucionales, como el proceso administrativo y de organización de la Institución, formando parte de un conjunto de normas y/o estatutos que norman la vida institucional.<sup>(6,7)</sup>

Si consideramos que la capacitación continua es un derecho de todo empleado y es una condición que facilita al individuo a desarrollarse mejor dentro del área de su trabajo, es necesario que la institución además de proporcionar la autorización para que se desarrolle el programa de capacitación, brinde a los enfermeros la oportunidad de participar activamente en el mismo, ofreciéndoles ciertas facilidades para que la asistencia al programa no interfiera con el cumplimiento y desempeño de su trabajo.<sup>(8,9)</sup>

En este sentido, se deben contemplar las modificaciones de horario, permisos y cambios de turno continuos; y evaluar la posibilidad de organizar los grupos laborales acorde a los horarios del programa de capacitación a los fines que todos los profesionales tengan las mismas oportunidades de participar.<sup>(6)</sup>

### **La creencia de que es un área compleja**

En este factor se pone en juego la motivación que tiene el personal de enfermería para participar del programa de capacitación, en un área que es considerada compleja. Este factor tiene un peso importante y decisivo en la elección de participar o no del programa de capacitación, ya que se encuentra directamente relacionada con el reconocimiento que ofrece la institución a quienes participarán de dicho programa, lo cual se encuentra íntimamente relacionado con la sensación de autorrealización personal/profesional.<sup>(10,11)</sup>

Así mismo, la motivación tiene diferentes orígenes en relación a cada persona, este origen puede estar dentro o fuera de él/ella. Aun así, la verdadera motivación parte del ser mismo, si la persona le da rienda suelta a su estado de interés y deseo de lograr las metas fijadas.<sup>(12,13)</sup>

Características propias de la idiosincrasia y sociología de la profesión, con la creencia que la enfermería solo tiene un rol asistencial.<sup>(5,6)</sup>

Como acción intencional, comprometida con propósitos de mejora y de resultados de aprendizaje, la capacitación no puede ser improvisada. En este sentido, la programación de la capacitación es indispensable para dar consistencia, viabilidad y eficacia al aprendizaje que se quiere transmitir.

En base a ello, programar la capacitación facilita:

- Las decisiones en la selección del enfoque educativo, buscando la congruencia entre los propósitos y los problemas o necesidades de las prácticas, y entre éstos y el perfil de los participantes.

- La anticipación de las acciones, organizando los contenidos, las estrategias de capacitación y las actividades de aprendizaje, así como la previsión y selección de los recursos y de la duración/ tiempos necesarios.
- La comunicación a los otros acerca de las intenciones educativas y las actividades.
- La previsión del seguimiento y evaluación del aprendizaje adquirido.

En base a este último punto, dentro de la etapa de evaluación se deben contemplar los beneficios personales que enfermería recibe por capacitarse. Entre ellos se encuentran: el aprendizaje en sí mismo e interacción con colegas, el intercambio de conocimiento a través de redes sociales, la responsabilidad profesional y el desarrollo de la disciplina, claramente relacionado con el conocimiento, las habilidades, la productividad, el mantenimiento de capacidades, la competencia y calidad de la atención.

La evaluación general del proceso de capacitación debe ser integral, es decir, tomar en cuenta las etapas de planeación, desarrollo y evaluación, para poder tener un juicio de valor que permita identificar el cumplimiento de los objetivos, las áreas susceptibles de mejora, la eficiencia y el desarrollo del potencial del personal de enfermería que ha sido capacitado, un análisis del costo-beneficio, así como los recursos disponibles y su aplicación; el grado de aprendizaje y los resultados en la práctica diaria; aunque también es sustantivo y motivo de este estudio, conocer cómo evalúa el personal de enfermería la capacitación impartida por su institución.

En la presente intervención se pretende desarrollar el proceso de evaluación teniendo en cuenta tres instancias, a saber:

1) Evaluación pre - intervención: la cual tendrá el objetivo de valorar las competencias investigadoras que posee el personal de enfermería que participará del programa de capacitación.

En base a ello, la encuesta cuenta con 16 preguntas con opción de respuesta dicotómica (Si - No) a las cuales se les asigna un valor numérico que permitirán cuantificar las competencias que posee el personal siendo:

- Si = 1
- No = 0

De esta manera las competencias investigadoras serán medidas de la siguiente manera:

- De 1 a 5= competencias investigadoras Escasas.
- De 6 a 12= competencias investigadoras Moderadas.
- De 13 a 16= competencias investigadoras Elevadas.

2) Evaluación post - intervención: tendrá el objetivo de valorar las competencias investigadoras adquiridas por los participantes durante el programa de capacitación en base a los resultados obtenidos.

En base a ello, la encuesta cuenta con 16 preguntas con opción de respuesta dicotómica (Si - No) a las cuales se les asigna un valor numérico que permitirán cuantificar las competencias adquiridas siendo:

- Si = 1
- No = 0

De esta manera las competencias investigadoras adquiridas serán medidas de la siguiente

manera:

- De 1 a 5= adquisición Escasa de competencias investigadoras
- De 6 a 12= adquisición Moderada de competencias investigadoras
- De 13 a 16= adquisición Elevada de competencias investigadoras

3) Cuestionario para valorar satisfacción del programa de capacitación: tendrá el objetivo de valorar la satisfacción de los participantes con respecto al programa de capacitación, a los fines de obtener información para aplicar en futuras intervenciones.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Rev Latinoam Enferm.* 2006;14(3). <https://www.scielo.br/j/rvae/a/MDz45jg9FgwvzF9LftZ8Btv/?lang=es&format=pdf>
2. Zubizarreta E. La educación avanzada en enfermería. Realidad y desafíos. *Rev Cubana Educ Med Super.* 2000;14(3):236-247. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412000000300004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000300004).
3. Werther W, Keith D. Administración de personal y recursos humanos. España: McGraw Hill; 2008.
4. Ministerio de Salud de la Nación. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional. Guía para la elaboración de programas de capacitación de los trabajadores de salud. Buenos Aires: Ministerio de Salud de la Nación; 2024. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2024/04/guia\\_para\\_la\\_elaboracion\\_de\\_programas\\_de\\_capacitacion\\_de\\_los\\_trabajadores\\_de\\_salud\\_2642024.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2024/04/guia_para_la_elaboracion_de_programas_de_capacitacion_de_los_trabajadores_de_salud_2642024.pdf)
5. Pino Armijo P. Valor de la investigación como parte del rol de enfermería en la práctica clínica. *Horiz Enferm.* 2012;23(1):89-95. <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12090>
6. Guaña Bravo ES, Ramírez Pérez T, Mariño Cano H, Ávila Peña Y. Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería. *Rev Sinapsis.* 2020;1(16). <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/305/354>
7. Sanhueza O, Orellana A. Competencia en investigación en enfermería. *Cienc Enferm.* 2011;17(2):9-17. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532011000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000200002)
8. Siliceo Aguilar A. Capacitación y desarrollo del personal. 4a ed. México: Limusa; 2004.
9. Cadena Estrada J, Olvera Arreola S, Pérez López M, Balseiro Almario C, Matus Miranda R. Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. *Enferm Univ.* 2012;9(3). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000300003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000300003)
10. Chiavenato I. *Construcción de talentos.* 3a ed. Rio de Janeiro: Campus; 2002.
11. Corominas C. Sin apoyo de la administración no puede haber investigación enfermera. Redacción Médica. 2017. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/sin-apoyo>

de-la-administracion-no-puede-haber-investigacion-enfermera-9322

12. Andrade Pizarro L, Bustamante Silva J, Viris Orbe S, Noboa Mora C. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Rev Arbitr Interdiscip Cienc Salud Vida Salud Vida*. 2023;7(14):41-53. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2610-80382023000200041](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000200041)

13. Martínez Estalella G, Zabalegui A, Sevilla Guerra S. Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enferm Clín*. 2020;31(1):12-17. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-gestion-liderazgo-servicios-enfermeria-el-S1130862120302989>

## **FINANCIACIÓN**

Ninguna.

## **CONFLICTO DE INTERESES**

Ninguno.

## **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

*Conceptualización*: Andrea Vázquez.

*Curación de datos*: Andrea Vázquez.

*Análisis formal*: Andrea Vázquez.

*Investigación*: Andrea Vázquez.

*Metodología*: Andrea Vázquez.

*Administración del proyecto*: Andrea Vázquez.

*Recursos*: Andrea Vázquez.

*Software*: Andrea Vázquez.

*Supervisión*: Andrea Vázquez.

*Validación*: Andrea Vázquez.

*Visualización*: Andrea Vázquez.

*Redacción - borrador original*: Andrea Vázquez.

*Redacción - revisión y edición*: Andrea Vázquez.