



Acción Pedagógica para la Promoción de la Educación Continua
en la Profesionalización del Personal de Enfermería en una Clínica de IV nivel en la
Ciudad de Bogotá

Sandra Milena Pinto Beltrán

Universidad Piloto de Colombia
Especialización en Docencia Universitaria
Modalidad Virtual
Bogotá D.C
2021

**Acción Pedagógica para la Promoción de la Educación Continua
en la Profesionalización del Personal de Enfermería en una Clínica de IV nivel en la
Ciudad de Bogotá**

Sandra Milena Pinto Beltrán

Tutor

Diego Raúl Carrillo Mojica

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Docencia Universitaria

Universidad Piloto de Colombia
Especialización en Docencia Universitaria
Modalidad Virtual
Bogotá D.C
2021

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Introducción	6
El problema de investigación	7
1.1. 1.1. Problema, situación u oportunidad.	7
1.2. 1.2. Pregunta y objetivos de investigación	12
1.3. 1.3. Justificación	13
1.4. Estado de la cuestión.	15
2. Marco referencial	18
2.1. Marco teórico	18
2.2. Marco normativo.....	29
3. El proceder metodológico.....	32
3.1. Enfoque metodológico	32
3.2. Perspectiva epistemológica	33
3.3. Alcance de investigación	33
3.4. Diseño metodológico	34
3.5. Contexto y sujetos de investigación (casillero tipológico).	35
3.6. Técnicas de recolección de información	36
3.7. Instrumentos de recolección de información.	37
3.8. Cronograma	40
Conclusiones	42
Referencias	43

Resumen

Los profesionales de Enfermería requieren de un continuo desarrollo de sus capacidades intelectuales, habilidades, destrezas y humanización que permitan brindar una atención de calidad, por esto las instituciones deben promover el continuo desarrollo de su personal a través de la implementación de una acción pedagógica de educación continua, el objetivo de la investigación es presentar una propuesta educativa a través de una acción pedagógica de educación continua que responda a las necesidades de los profesionales.

La estrategia metodológica utilizada es mediante un enfoque cualitativo a través del paradigma hermenéutico-interpretativo, contextualizado en una Clínica de IV nivel de atención en Bogotá, los participantes serán veintidós profesionales que laboran en la institución a los que se le aplicara una entrevista semiestructurada y tres grupos focales de seis participantes cada uno. Las principales conclusiones destacadas evidencian una constante implementación de educación aislada centrada en las necesidades de la organización dejando a un lado las necesidades propias del profesional y el fortalecimiento de competencias, igualmente una educación continua bajo métodos tradicionales que no permiten el aprendizaje efectivo y no evaluado en su espacio laboral.

Palabras clave: Educación continua, Enfermería, Aprendizaje Organizacional

Abstract

Nursing professionals require continuous development of their intellectual capacities, abilities, skills and humanization that allow them to provide quality care, therefore institutions must promote the continuous development of their personnel through the implementation of continuing education courses, the objective of the research is to

present an educational proposal through a continuous education route that responds to the needs of professionals.

The methodological strategy used is through a qualitative approach through the hermeneutical-interpretive paradigm, contextualized in a IV level of care Clinic in Bogotá, the participants will be 22 professionals who work in the institution to whom a semi-structured interview will be applied and 3 focus groups of 6 participants each. The main conclusions highlighted show a constant implementation of isolated education focused on the needs of the organization, leaving aside the professional's own needs and the strengthening of competencies, also a continuous education under traditional methods that do not allow effective learning and not evaluated in your workspace.

Key words: Continuing Education, Nursing, Organizational Learning

Introducción

La formación continua es la estrategia que permite que las exigencias de la profesión converjan con las necesidades del profesional, posibilitando así tanto la adaptación como el desarrollo constante de los entornos laborales, orienta a capacitar a los trabajadores para alcanzar los objetivos de la organización, pero también a su desarrollo como personas.

La política Nacional de Enfermería en su diagnóstico identifica la Problemática en la formación de enfermería como la necesidad de capacitación y entrenamiento permanente para los profesionales de enfermería que trabajan en el sistema de servicios de salud en el marco de una sociedad del conocimiento y la tecnología que avanza de manera acelerada.

En cuanto a la planificación de los recursos humanos del sector salud, es evidente la falta de interacción de los actores de los diferentes mercados como el educativo, el laboral y el de servicios, que no logra satisfacer las demandas y la complejidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud actual, las propuestas y recomendaciones de esta política se orientan a profundizar en la definición de competencias y garantizar resultados de aprendizaje que den cuenta de las necesidades del sector.

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza un estudio investigativo que apunte a fortalecer el desarrollo profesional e intelectual de los profesionales de enfermería y al mismo tiempo aportar al eje estratégico de educación de la Clínica, la investigación tiene como objetivo presentar una propuesta educativa a través de una acción pedagógica de educación continua que responde a las necesidades educativas de los profesionales de enfermería.

1. El problema de investigación

1.1. Problema, situación u oportunidad

La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia ANEC en su política Nacional de Enfermería y plan estratégico 2020- 2030¹ en su diagnóstico identifica la Problemática en la formación de enfermería, siendo innegable que Colombia ha avanzado en su proceso de fortalecimiento de la calidad en la educación, demostrada por el esfuerzo de los programas de pregrado y posgrado para alcanzar la acreditación nacional e internacional, sin embargo no desconoce las problemáticas y retos que tiene el país en estos aspectos, como la necesidad de capacitación y entrenamiento permanente para los profesionales, de enfermería que trabajan en el sistema de servicios de salud en el marco de una sociedad del conocimiento y la tecnología que avanza de manera acelerada.

En cuanto a la planificación de los recursos humanos del sector salud, es evidente la falta de interacción de los actores de los diferentes mercados como el educativo, el laboral y el de servicios, que no logra satisfacer las demandas y la complejidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud actual. Las propuestas y recomendaciones de esta política se orientan a profundizar en la definición de competencias y garantizar resultados de aprendizaje que den cuenta de las necesidades del sector.

La clínica de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá cuenta con un departamento de educación que gira en torno a las necesidades educativas y el desarrollo de la institución, sin embargo, no cuenta con una acción pedagógica de educación continua que respondan a las

¹ POLÍTICA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y PLAN ESTRATÉGICO 2020-2030 https://www.anec.org.co/plan_nacional_enfermeria.pdf

necesidades educativas de los profesionales de Enfermería, y las actividades académicas no cumplen con las expectativas del personal.

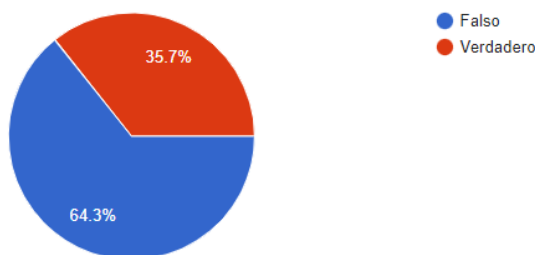
Para esta investigación se realizó un diagnóstico mediante una breve encuesta aplicada a enfermeros de la institución voluntarios de diferentes servicios Hospitalización, Partos, Urgencias, UCI, donde evidenciamos las siguientes conclusiones para el planteamiento del problema.

Grafica 1

La institución cuenta con un programa de educación continuada

Conteste falso o verdadero según la siguiente afirmación : La Institución cuenta con un programa de educación continuada para los profesionales de Enfermería.

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia, diagnostico 2021 porcentaje de si la institución cuenta con un programa de educación continua

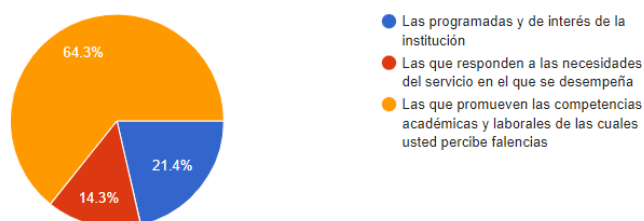
La grafica 1 evidencia que el 64,3% del personal confirma que la institución no cuenta con un programa de educación continua propio de enfermería, y es posible que el 33, 7% lo relacione a la educación que actualmente se da de manera aislada, lo que nos evidencia la necesidad de establecer una acción pedagógica de educación continua propia.

Grafica 2

Actividades académicas que tienen mayor impacto en el desempeño laboral

De las actividades académicas desarrolladas por la Institución cuáles cree que tienen mayor impacto en el desempeño laboral de enfermería.

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia, diagnostico 2021 porcentaje de cuales actividades académicas tienen mayor impacto en el desempeño laboral de enfermería

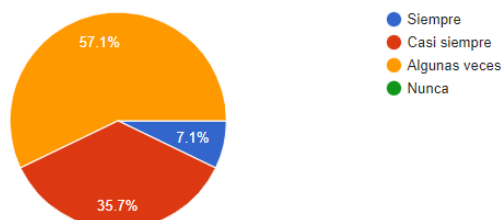
La grafica 2 evidencia que el 64,3% del personal afirma que las actividades que tienen mayor impacto en el desempeño laboral son las que promueven las competencias académicas y laborales de las cuales perciben falencias, con un 21,4% las programadas y de interés de la institución y un 14,3% las que responden a las necesidades del servicio en el que se desempeña. Partiendo de los porcentajes confirmamos que las actividades que imparte la institución no tienen impacto en el desempeño laboral, lo que nos hace reflexionar sobre las acciones educativas destinadas a los trabajadores de enfermería dentro de una institución y que ellas contribuyan a su praxis.

Grafica 3

Actividades realizadas son acordes al rol de desempeño

Las capacitaciones desarrolladas por la institución son acordes al rol que usted desempeña.

14 respuestas



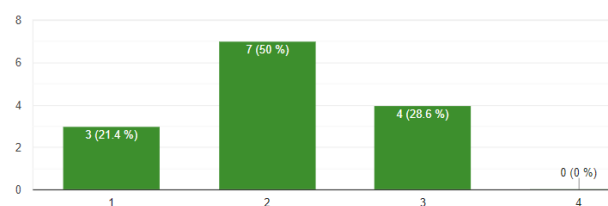
Fuente: Elaboración propia, diagnostico 2021 porcentaje de afirmación al rol de desempeño

La grafica 3 evidencia que entre las respuestas obtenidas algunas veces destaca con un porcentaje de 57,1 con relación a un 7,1% que afirma que siempre, lo cual nos demuestra que las actividades actualmente desarrolladas no son acordes con el rol que desempeña el personal de enfermería, siendo necesario reconocer la importancia de una acción pedagógica de educación continúa encaminada a la identificación de necesidades y competencias del profesional y su rol de desempeño.

Grafico 4

Nivel de satisfacción e interés que despierta el tema

Nivel de satisfacción con la educación continua actual. Interés que despierta el tema
14 respuestas

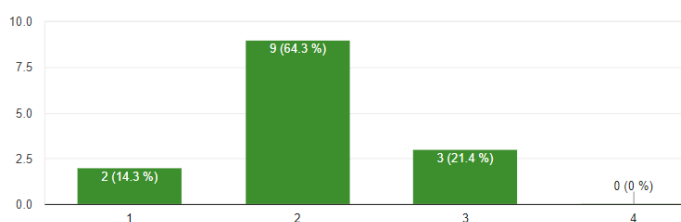


Fuente: Elaboración propia, diagnostico 2021 porcentaje de satisfacción e interés que despierta el tema

Grafico 5

Nivel de satisfacción y claridad de los contenidos

Nivel de satisfacción con la educación continua actual. Claridad de los contenidos
14 respuestas



Fuente: Elaboración propia, diagnostico 2021 porcentaje de satisfacción y claridad de los contenidos

La grafica 4 y 5 evidencia el nivel de satisfacción en cuanto al interés que despierta el tema y la claridad de contenidos con un porcentaje por encima del 50% en una escala valorativa de 1 a 4, evidenciando una meta muy baja en las actividades actuales, por ello es

necesario establecer elementos estratégicos didácticos y evaluativos con objetivos claros desarrollados mediante un programa educativo.

Obteniendo estos resultados evidenciamos la necesidad de esta investigación, en esta institución de cuarto nivel, para lograr solucionar estas necesidades identificadas, dejando como resultado una propuesta educativa a través de una acción pedagógica de educación continua.

1.2. Pregunta y objetivos de investigación

Pregunta de Investigación

¿Qué acción pedagógica se puede promover para favorecer la educación continua para la profesionalización del personal de enfermería de una Clínica de IV nivel en la ciudad de Bogotá?

Objetivo General

Presentar una acción pedagógica que permita promover la educación continua que responda a las necesidades educativas de los profesionales de enfermería de una Clínica de IV nivel en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

1. Identificar las competencias y necesidades educativas de los profesionales de enfermería de una clínica de IV nivel en la ciudad de Bogotá.
2. Establecer los elementos didácticos para el diseño de una acción pedagógica que permita la profesionalización del personal de enfermería en una clínica de IV nivel en la ciudad de Bogotá.
3. Plantear una rúbrica de evaluación que permita identificar el proceso formativo de la acción pedagógica de educación continua del personal de enfermería en una clínica de IV nivel en la ciudad de Bogotá.

1.3. Justificación

Los cambios tecnológicos, los avances científicos y las exigencias de calidad han exigido a las instituciones de salud a vigilar el continuo aprendizaje de sus profesionales para que estos respondan a las necesidades de su población, donde la educación continuada es y será una estrategia para reafirmar los conocimientos y habilidades de los profesionales de enfermería.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe resaltar la importancia de la Educación continua en el ámbito laboral, la Política Nacional de Enfermería y su plan estratégico 2020- 2030 busca establecer el acceso a la educación continua del personal de enfermería como corresponsabilidad de las entidades empleadoras.

A diciembre de 2021 mínimo el 30% de las instituciones empleadoras, públicas, privadas y mixtas del país contarán con planes de inducción, educación y formación avanzada para el personal de enfermería, y en cada año siguiente, se incrementará mínimo el 20% el número de entidades que cumplen la norma. Para ello deben definir la normativa y los lineamientos sobre la responsabilidad de las entidades empleadoras en el acceso del personal de enfermería a procesos de inducción, educación continua y formación avanzada. Estimular y verificar el cumplimiento de las condiciones en que las instituciones empleadoras garantizan esto.

La Clínica de cuarto nivel es una institución relativamente nueva en el mercado se caracteriza en la prestación de servicios de salud de alta complejidad y ha logrado reconocimiento en el sector por sus procesos de atención y en el desempeño de sus profesionales en diversas disciplinas, su organigrama institucional cuenta con un Dirección de Enfermería que está a cargo de 130 enfermeros profesionales y más de 200 auxiliares de

enfermería en diferentes áreas de atención, en su eje de educación y gestión del conocimiento ha venido desarrollando capacitaciones aisladas sobre temas de interés y de necesidades de mejora.

Es indudable la necesidad de una nueva estrategia organizacional, para esto sugiero la realización de un estudio investigativo que apunte a fortalecer el desarrollo profesional e intelectual de los profesionales de enfermería y al mismo tiempo aportar al eje estratégico de educación de la Clínica, para lo cual este estudio se enfoca en presentar una propuesta mediante una acción pedagógica de educación continua de la subdirección de enfermería, establecida a partir del reconocimiento de la necesidad educativas, producto de los resultados de esta investigación. Del mismo modo, la propuesta de investigación busca involucrar el aprendizaje organizacional mediante un curso de educación continua con el fin de proveer estrategias necesarias para el fortalecimiento en la calidad de atención y el desarrollo de sus profesionales.

1.4 Estado de la cuestión

Para esta investigación se consultaron los antecedentes sobre lo realizado en educación continua en Enfermería, enfatizando en la educación impartida en las instituciones de salud, se consultaron bases de datos como SciELO, Dialnet, Redalyc, resaltando las revistas de educación e investigación en enfermería.

De las investigaciones seleccionadas cinco pertenecen a estudios realizados en Colombia y cuatro en otros países Ecuador, Chile, España y Perú, donde la principal preocupación es la educación continua para el profesional de salud, y la identificación de barreras para acceder a esta educación brindada por las entidades de salud en sus puestos de trabajo.

Puedo destacar la investigación Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería, donde Evidencian la necesidad de acceder a cursos de educación continua, pero existen retos que dificultan el acceso a programas de formación y capacitación(Guaña Bravo et al., 2020), el autor utiliza la metodología dentro del paradigma interpretativo – sociocrítico, de tipo cualitativo y de corte etnográfico, contextualizado en un hospital del segundo nivel de atención en el Ecuador.

Los principales resultados destacan que los factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería son la sobrecarga laboral, el exceso de responsabilidad, además que los cursos no están enfocados en temas de interés para el profesional desmotivándolos. Se evidencia la importancia de realizar estudios partiendo de la perspectiva de los profesionales, de sus necesidades y en temas de interés para evitar desmotívalos, aportando a esta investigación y a la problemática identificada.

Por otra parte, se destaca el trabajo de Palacios Chavarría (2015) Bogotá, Colombia, donde identifica la siguiente problemática.

Los profesionales de enfermería que se desempeñan en áreas hospitalarias requieren un continuo desarrollo de sus capacidades intelectuales, técnicas, éticas y humanas que les permita brindar una atención de calidad en beneficio de los pacientes y las entidades de servicios de salud. (p.1).

Esto indica que la educación brindada busca un beneficio no solo de profesionalización sino de mejoramiento de la calidad en la prestación de un servicio de salud, concluyendo que es un problema mundial de enfermería y de las instituciones donde se centran en las necesidades de la institución dejando a un lado el fortalecimiento de las competencias profesionales.

Este contexto ratifica la importancia de identificar las competencias y necesidades de los profesionales bajo elementos estratégicos medidos por una acción pedagógica de educación continua, donde esta cumpla con las necesidades y contribuya a la profesionalización y desempeño de calidad de sus actividades diarias.

Una de las categorías de importancia es la participación del profesional de enfermería en educación continua brindada por la institución donde (De et al., 2000) en su investigación “indica los factores motivacionales asociados a la participación, encontrando que el profesional de enfermería siempre se encuentra motivado a participar en educación continua por el compromiso y reflexión profesional”. (p.25).

Partiendo de estas conclusiones la educación continua para los profesionales de enfermería debe cumplir con unos objetivos claros, con unos elementos estratégicos didácticos, de evaluación con el fin de que esta educación sea motivante para el personal.

Para finalizar este estado del arte menciono que la educación continua se concibe como una modalidad educativa que permite, a una persona –profesional o no–, actualizarse en un área específica para desarrollarse profesionalmente, donde menciona. (Hendandez, 2017). “Los cursos de educación continua deben tener características de visibilidad que los hagan atractivos y, en su programación, deben considerarse las habilidades que se desea sean adquiridas”. (p.p180-181).

Este estudio fue observacional, trasversal, proyectivo y descriptivo, y nuevamente considera que el programa debe contemplar las habilidades que se desean adquirir, fundamento que el éxito de los programas de educación continua depende de esto.

Marco Referencial

1.4. Marco Teórico

El talento humano un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización. El talento, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas aprovechadas para la innovación por la que vale la pena un alto en el camino para iniciar de manera oportuna, supliendo las necesidades de capacitación y entrenamiento permanente para los profesionales, en este caso para enfermería que trabajan en el sistema de servicios de salud en el marco de una sociedad del conocimiento y la tecnología que avanza de manera acelerada.

La educación no formal busca complementar, actualizar o formar en aspectos bien sea académicos o laborales sin que esta supla o reemplace la educación formal, Por otra parte, es importante tener en cuenta a que hacen referencia los términos de capacitación y aprendizaje organizacional. Cuando se habla de capacitación, se entiende como un proceso organizado que se enfoca en perfeccionar y mejorar el desempeño de los individuos en áreas específicas, en el caso de los trabajadores se busca que las capacitaciones aporten al perfeccionamiento de las labores asignadas y de esta forma se obtenga mejor productividad y servicios. El aprendizaje organizacional lo veo como un proceso que permite mejorar las acciones de la organización, esto a través del desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.

Para la descripción del marco teórico en esta investigación hablaremos de categorías y subcategorías como se describe a continuación.

Educación Continuada	Aprendizaje significativo	Recursos educativos didácticos
Educación continua en los Servicios de salud	Estrategias metodológicas de enseñanza	Didáctica para la salud
Educación continua en Enfermería	Competencias	

Educación Continuada

El surgimiento del concepto de educación continua (EC) se remite al ámbito laboral. La necesidad de fuerza de trabajo capacitada obliga a las entidades comerciales, empresas, centros médicos y educativos a mantener actualizados a sus trabajadores. Este concepto se encuentra intrínsecamente ligado a los conceptos de capacitación y profesionalización, el primero enfocado en la adquisición de conocimientos y desarrollo de destrezas para el campo de trabajo, el segundo en la búsqueda del reconocimiento de las ocupaciones y del perfeccionamiento profesional.

Mejía (1984) menciona que “Se considera la educación continua como el conjunto de experiencias que siguen a la formación inicial de un individuo y que prosiguen a través de toda su carrera hasta su retiro”, sin duda el ser humano está en continuo aprendizaje como parte de la adaptación a los cambios sociales a los cuales se enfrenta y esto hace innata su necesidad de mantener una actualización permanente de sus conocimientos, que le permitan adquirir las destrezas y habilidades necesarias para confrontar las demandas de su entorno, un aprendizaje bien planificados en un marco estructurado.

Por otro lado, Maldonado (2014), se refiere a la educación continua como un proceso transformador y actualizador del hombre en todas sus etapas, que le permite mejorarse en todos los aspectos de su humanidad, en especial en lo referente a sus conocimientos profesionales y culturales. Donde considero que ese profesional tiene la oportunidad real y concreta de participar de los progresos científicos y tecnológicos que a diario aparecen en la práctica en el trabajo, los cuales convierten al individuo en un potencial promotor del conocimiento en la sociedad en la cual pertenece en este caso la Clínica, donde la educación permanente es un factor real de participación y producción.

Asimismo, esta modalidad educativa se concibe como un conjunto de actividades educativas para la actualización profesional (Sardinha Peixoto et al., 2013), fundamentalmente, la EC ayuda a contrarrestar el progresivo deterioro de las habilidades profesionales que se da con el paso del tiempo, esto con el fin de preservar y mejorar las competencias y actitudes del profesional en este caso el enfermero que ha terminado su instrucción formal, con el objetivo de enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación de manera competente, por esto cuando hablamos de capacitación continua es preciso entender que el trabajador cuando asume la actividad trae un conocimiento previo resultado de su preparación profesional formal exigida.

Educación continua en los servicios de salud

La educación continuada en los servicios de salud se define como el conjunto de experiencias que siguen a la formación inicial y que permiten al trabajador de la salud mantener, aumentar y mejorar su competencia para que sea adecuada al desarrollo de sus responsabilidades. Esta es la importancia de capacitar a los trabajadores de salud para alcanzar los objetivos de la organización, pero también a su desarrollo como personas y profesional. Pineda & Sarramona, (2006).

Sin duda capacitar al trabajador mejora sus competencias profesionales y laborales, siendo beneficioso para la organización en el cumplimiento de sus objetivos educativos y productivos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), desde los años sesenta ha sido enfática en la importancia de la educación del recurso humano en salud y de la integración de los sistemas de educación y salud para este proceso. Desarrollo el proyecto de plan de acción quinquenal para el empleo en el ámbito de la salud y el crecimiento económico inclusivo (2017-2021)², donde en su tercer objetivo busca garantizar una educación inclusiva y equitativa de

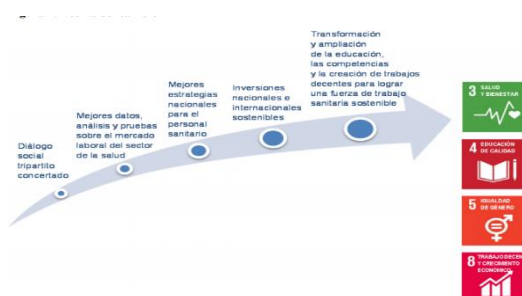
² Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico. Working for health and growth: Investing in the health workforce. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2016, <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports> (consultado el 5 de abril de 2017).

calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, donde logran beneficios socioeconómicos en una educación de calidad, igualdad de género, trabajo decente, crecimiento económico inclusivo y salud y bienestar.

Este cambio de paradigma ofrece un nuevo ímpetu político para que los Estados Miembros apliquen la Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 20302 de la OMS, adoptada por la 69.^a Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2016³.

La OIT, la OCDE y la OMS colaboran con los Estados Miembros en la formulación de estrategias nacionales para el personal sanitario en estrategias nacionales para el personal sanitario y la movilización de recursos para su aplicación (figura 1). Las inversiones, junto con la transformación y ampliación de la EDUCACIÓN, las competencias y la creación de trabajos decentes, contribuirán a una fuerza de trabajo sanitaria sostenible, y con ello permitirán obtener dividendos socioeconómicos.

Figura 1. Teoría del cambio



La figura muestra las estrategias en educación que permiten el trabajo sostenible Fuente: Organización mundial de la salud (2017).

Además, busca promover el desarrollo profesional individual y colectivo a través del fortalecimiento de las competencias cognitivas y la praxis, en favor de la calidad de los servicios de salud y el logro de los objetivos institucionales.

³ Resolución WHA69.19.

En el ejercicio de investigación se ve la educación continuada en los servicios de salud como un proceso constante que durante toda la vida laboral en donde su enfoque está dado a partir de las problemáticas de los servicios, la transforma en necesidades de desarrollo propias del trabajador donde se fomenta una participación con un alto grado de motivación y compromiso que permita modificar las faltas en la atención en salud y mejorar la calidad del servicio.

Educación continua para enfermería

la Política Nacional de Enfermería y su plan estratégico 2020- 2030⁴ busca establecer el acceso a la educación continua del personal de enfermería como corresponsabilidad de las entidades empleadoras. según Velásquez y González (2020).

A diciembre de 2021 mínimo el 30% de las instituciones empleadoras, públicas, privadas y mixtas del país contarán con planes de inducción, educación y formación avanzada para el personal de enfermería, y en cada año siguiente, se incrementará mínimo el 20% el número de entidades que cumplen la norma. Para ello deben definir la normativa y los lineamientos sobre la responsabilidad de las entidades empleadoras en el acceso del personal de enfermería a procesos de inducción, educación continua y formación avanzada. Estimular y verificar el cumplimiento de las condiciones en que las instituciones empleadoras garantizan esto. (p.33).

La educación continuada se ha venido posicionando como una de las estrategias de aprendizaje y difusión de conocimiento más importantes de las instituciones de servicios de salud durante los últimos años, la incursión continua de nuevas tecnologías en salud y los cambios epistemológicos han exigido a las instituciones de salud a velar por el continuo

⁴ POLÍTICA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y PLAN ESTRATÉGICO 2020-2030
https://www.anec.org.co/plan_nacional_enfermeria.pdf

aprendizaje de sus profesionales en pro de ofertar servicios de calidad que respondan a las necesidades de la población.

Cadena, (2012) La educación continuada en enfermería se describe como un proceso cautivo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar y reforzar los conocimientos, destrezas y actitudes que le permitan al profesional innovar para enfrentar los cambios tecnológicos y responder a los problemas de salud.

Como profesionales de enfermería en nuestro desempeño en áreas asistenciales requerimos de un continuo desarrollo de nuestras capacidades intelectuales, técnicas, éticas y humanizadas que nos permitan brindar una atención de calidad a los pacientes, por esto las instituciones deben promover el continuo desarrollo de su personal a través de la implementación de programas de educación continua.

Debemos considerar la necesidad urgente e imprescindible de incorporar nuevos paradigmas en los procesos de aprendizaje y en la práctica. En ellos se deben incluir las relaciones humanas presentes en la práctica de Enfermería, superando los modelos de educación sustentados en los conceptos biológicos, para una nueva construcción paradigmática que dé sustentación a todas las dimensiones del cuidado.

La barrera identificada en el ejercicio investigativo en la práctica de la educación continua se encuentra igualmente, disociada de la cotidianidad, las necesidades de los trabajadores son poco consideradas y se llevan a cabo programas de entrenamiento cuyos resultados son evaluados cuantitativa y no cualitativamente.

Aprendizaje significativo

David Ausubel (2004), lo describe como un tipo de aprendizaje en que un estudiante asocia la información nueva y la que ya posee reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Donde el proceso educativo acompaña al ser humano desde su origen, y está condicionado por factores como la madurez, el aprendizaje y la vivencia de diferentes culturas.

En el ejercicio investigativo consideramos partiendo de la referencia dada que el punto de partida del aprendizaje es la experiencia adquirida en la vida diaria y que cada miembro enfermero del equipo ya viene con un bagaje específico al asumir su profesión, el trabajador tiene que integrar su “modo de ser” en una articulación y adaptación de sus características personales (sus creencias, personalidad, postura) a las exigencias institucionales (organización, compromiso, responsabilidad, jerarquía), donde el profesional debe estar comprometido personalmente y querer crecer, pues nadie educa a nadie, también resaltamos el papel del educador siendo fundamental en la motivación, estímulo y búsqueda de estrategias de enseñanza-aprendizaje dentro de la educación continua que respondan a las necesidades del trabajador.

Un buen profesional, más que aprender, lo que hace es aprender a aprender, aquel que no se renueva, puede quedar fuera del mercado de trabajo, pues hoy en el mundo del trabajo cuenta la calidad y no sólo la cantidad y es por esto que referenciamos en el aprendizaje significativo a Monserrat Bates (2008) quien nos dice que la capacitación se define como un proceso de enseñanza aprendizaje, que facilita el desarrollo de conocimientos habilidades y destrezas, de trabajos, sobre una unidad de competencia laboral, teniendo en cuenta que cuando se pretende educar en un trabajo o en su trabajador se debe tener en cuenta que el punto de partida del aprendizaje es la experiencia adquirida.

Competencias

El estudiante en su proceso de formación se encuentra en la etapa inicial y cuando ya es profesional está en la etapa avanzada, en la perspectiva de Roe (2003) las competencias profesionales se pueden clasificar por la temporalidad en su proceso de formación. Para este autor existe una etapa básica en la formación en competencias, una inicial y otra avanzada.

Para este autor, la etapa básica corresponde a la formación de las competencias profesionales en el trayecto del plan de estudios, en el proceso de formación. Las competencias básicas forman parte de la formación profesional y en el plan de estudios se requiere determinar con claridad tanto las competencias profesionales que son objeto de formación, como los mecanismos que se promoverán en el trayecto curricular con la finalidad de establecer con claridad no sólo la elección de lo que se debe formar, sino los mecanismos y etapas en las cuales ocurriría la formación.

Por su parte las etapas inicial y avanzada de las competencias responden a la vida profesional; en estricto sentido se podrían estudiar mediante diversos estudios sobre el desempeño de los egresados en el mercado ocupacional. Las iniciales son aquellas que puede mostrar el egresado en sus primeros cinco años de ejercicio profesional, y constituyen una primera etapa de la vida profesional, donde el egresado puede requerir de algunos apoyos para potenciar su desempeño. Por el contrario, es de esperarse que después de los primeros cinco años de ejercicio profesional el egresado haya adquirido un conocimiento experto que le permita desempeñarse con eficiencia en el mundo del trabajo.

Estrategias Metodológicas

Las estrategias de enseñanza – aprendizaje contiene una serie de etapas y están ligadas a conocimientos adquiridos previamente, Pimienta (2012), indica que a la hora de crear estrategias pedagógicas es importante relacionar adecuadamente el conocimiento ya adquirido con el que se enseña como nuevo, es importante ver las capacidades del profesional en su práctica y reforzarlas no es solo memorizar.

Este mismo autor menciona que a la hora de idear diversas metodologías de aprendizaje es necesario indagar los conocimientos previos.

Las estrategias metodológicas sin lugar a duda son la sumatoria de una serie de componentes que el docente debe implementar sin olvidar el contexto en el que se encuentra, los autores Seco y Latorre (2013), señalan, que las estrategias metodológicas están contenidas en cuatro fundamentales 1. Destrezas, 2. Contenidos, 3. Métodos y 4. Actitud.

Las estrategias metodológicas son el conjunto de técnicas y procedimientos esenciales e impredecibles en el proceso enseñanza-aprendizaje en relación al fenómeno educativo, donde el docente es el facilitador que hace apertura de un espacio para que los estudiantes desarrollen habilidades y destrezas que les permitan construir aprendizajes significativos.

“Las estrategias metodológicas son un conjunto de procedimientos con un objetivo determinado; el aprendizaje significativo”. (Torres & Gómez, 2009, p.38). ese aprendizaje significativo son los conocimientos previos que el alumno tiene y que están relacionados con los que quiere adquirir.

Recursos educativos didácticos

El significado de recursos educativo didáctico se le ha llamado como apoyos didácticos, recursos didácticos, medios educativos. Según Morales (2012), se entiende por recurso didáctico al conjunto de medios materiales que intervienen y facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos materiales pueden ser tanto físicos como virtuales, asumen como condición, despertar el interés de los estudiantes, adecuarse a las características físicas y psíquicas de los mismos, además que facilitan la actividad docente al servir de guía; asimismo, tienen la gran virtud de adecuarse a cualquier tipo de contenido.

La importancia del material didáctico radica en la influencia que los estímulos a los órganos sensoriales ejercen en quien aprende, es decir, lo pone en contacto con el objeto de aprendizaje, ya sea de manera directa o dándole la sensación de indirecta.

El elemento pedagógico para la educación organizacional estará mediado por el uso de las TIC junto con un proceso de evaluación y mejoramiento continuo. Tomando como referente a Schalk A. (2010), quien realizó una relatoría sobre una conferencia internacional, del Impacto de las TIC en la Educación, el objetivo de dicha conferencia fue explicar las necesidades de revisar los enfoques, prácticas y evaluar el uso y el impacto de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), incluyendo las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje para la mejora de la educación en la propuesta del programa.

Marques P. (2012), realizó una investigación sobre el impacto de las TIC's en la educación: funciones y limitaciones, nos dice que en la actualidad la sociedad de la información, conllevan a vertiginosos avances científicos en un marco socioeconómico, neoliberal-globalizado y en el uso generalizado de las diferentes TIC's. donde vemos las actividades laborales y educativas, en la forma de enseñar y aprender, las infraestructuras y los medios que utilizamos para ello.

Didáctica para la salud

En este ejercicio investigativo al realizar una propuesta educativa se debe tener en cuenta La **didáctica** la cual es una rama de la ciencia pedagógica que revela los fundamentos teóricos de la educación y la formación en su forma más general. La didáctica revela patrones, principios de enseñanza, tareas, el contenido de la educación, formas y métodos de enseñanza y aprendizaje, estimulación y control en el proceso educativo, característicos de todas las materias en todas las etapas de formación, para este caso nos proporciona herramientas para la propuesta.

Mattos (1965) la describe como una disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo que tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es la técnica de dirigir y orientar específicamente a los alumnos en su aprendizaje, importante este conjunto sistemático de principios normal, recursos y procedimientos específicos que todo profesor debe conocer y saber aplicar para orientar con seguridad a sus alumnos. En la propuesta se debe concretar quien va a realizar las actividades y que didácticas se van a desarrollar.

Sánchez (2003) define didáctica como “la ciencia que estudia el proceso de enseñanza-aprendizaje y la fundamentación del proyecto curricular, tanto uno como otro se tratan se llevan a cabo en una realidad específica: el aula, en la que simplemente se implementa el currículo”. Estas didácticas nos proporcionarán los métodos, técnicas y herramientas que estarán presentes en la propuesta.

La pedagogía, conserva sus particularidades y su esencia propia. Como ciencia orienta, socializa, integra y sistematiza en un cuerpo teórico en evolución ascendente, continua y sistemática, Abreu et al., (2017) resalta “La Didáctica: es una de las ciencias de la educación en pleno desarrollo. Está estrechamente vinculada con otras ciencias que intervienen en el proceso educativo y el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.2. Marco Normativo

Educación no formal en Colombia

Actualmente en Colombia existen distintas leyes que regulan el ejercicio de la educación a nivel nacional. Para efectos del presente trabajo, no se encuentra legislación en detalle que regule o especifique los requisitos que se deben tener en cuenta para desarrollar programas de capacitación, se tendrá en cuenta la legislación aplicable a educación no formal.

La Ley General de Educación, ley 115 de 1994 la cual tiene como objeto “Promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”⁵ De igual forma se reglamenta la educación para adultos la cual está contemplada en el Título III capítulo 2 de la presente ley, la cual menciona en el artículo 51, los siguientes objetivos: “Son objetivos específicos de la educación de adultos:

- a) Adquirir y actualizar su formación básica y facilitar el acceso a los distintos niveles educativos.
- b) Erradicar el analfabetismo.
- c) Actualizar los conocimientos, según el nivel de educación,
- d) Desarrollar la capacidad de participación en la vida económica, política, social, cultural y comunitaria”.

La definición de educación no formal se consigna de forma más detallada en el decreto 114 de 1996 el cual en su artículo 1 define: “El servicio educativo no formal es el conjunto de

⁵ Colombia. Ley 115 de 1994, Título II capítulo 2, Por la cual se expide la ley general de educación. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional; 1994

acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. Su objeto es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, para la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria, a las personas que lo deseen o lo requieran.”

Hacia el año 2006, el congreso de la república emitió la ley 1064 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”⁶

Ley bajo la cual se reemplaza la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y desarrollo humano, y a su vez regula el reconocimiento de las instituciones y programas que brinden este tipo de educación. Este mismo año, se expide el decreto número 2020 “Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.” Bajo este decreto, se busca asegurar la calidad de las ofertas educativas, asegurando que sean acordes a las necesidades del sector productivo y a su vez sean efectivos.

Teniendo en cuenta la importancia de la calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) en el año 2007 emite la Norma Técnica Colombiana NTC 5581⁷, por medio de la cual se establecen los requisitos para los programas de formación para el trabajo. Esta norma es explícita en cuanto al objetivo de los programas de formación para el trabajo, ya que menciona que el fin de estos es formar a los individuos en áreas específicas enfocadas en el

⁶ Colombia. Ley 1064 de 2006 "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación." Bogotá: Ministerio de Educación Nacional; 2006

⁷ . (ICONTEC) ICdNTyC. Ministerio de Educación Nacional. [Online].; 2007 [cited 2016 Abril 14. Available from: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-157089_archivo_pdf_NTC_5581.pdf.

sector laboral, lo cual se realiza basado en el desarrollo de competencias y rige a las instituciones o entidades encargadas de brindar este tipo de educación.

De acuerdo con esta norma, los requisitos que deben cumplir los programas son los siguientes:

- Requisitos sobre la denominación de los programas que se van a diseñar, se tiene en cuenta la legislación aplicable, el sector o campo ocupacional para el cual va dirigido, las competencias que se contemplan en el proceso formativo y los conocimientos previos del tema específico.

- Requisitos sobre la justificación de los programas contemplar aspectos como las necesidades y especificaciones del sector productivo, la pertinencia de los programas diseñados, las oportunidades de desempeño de las personas formadas, la innovación del programa educativo que se ofrece y la metodología de aprendizaje.

- Requisitos sobre la organización curricular, verificar los perfiles de ingreso y egreso, la metodología empleada para el aprendizaje, los planes de estudio y el mapa de competencias establecido previamente.

- . - Requisitos sobre el personal docente, facilitador, tutor, instructor o formador, el personal que desarrolle estos programas de formación para el trabajo tenga la idoneidad para fomentar en las personas que participan, el desarrollo de competencias previamente establecidas, para lo cual el formador debe tener formación pedagógica, experiencia en el área laboral específica y las competencias ofrecidas en los procesos de aprendizaje ofrecidos.

- Requisitos sobre la evaluación y el mejoramiento continuo. procesos de formación y aprendizaje deben tener su método de evaluación con el fin de identificar falencias y establecer mejoras continuamente.

2. El Proceder Metodológico

2.1. Enfoque Metodológico

Enfoque Cualitativo

Los estudios cualitativos permiten comprender las subjetividades de los individuos en su contexto cotidiano o laboral. En este sentido, es “la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Taylor y Bodgan, 1986:20).

Teniendo en cuenta lo anterior la investigación realizada es **cualitativa** se enfoca en comprender los fenómenos de la educación continua en los servicios de salud, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en este caso los profesionales de enfermería en un ambiente natural de una Clínica de IV nivel y en relación con su contexto y su entorno laboral.

La investigación cualitativa busca comprender la realidad para intentar transformarla, el investigador tiene un papel preponderante, recurre al entorno en que se desarrollan los fenómenos para realizar la investigación, emplea como estrategias de obtención de información como “la observación, la entrevista, el análisis documental”. Los datos obtenidos con estas técnicas se plasman en textos para ser analizados, sin pretender la generalización de los resultados, (Bisquerra, 2012 p46).

El enfoque cualitativo me permite como investigador examinar la forma en que los profesionales de enfermería perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados, en la educación continua, en la identificación de barreras de aprendizaje y en identificación de competencias y necesidades educativas utilizando la técnica de la entrevista y grupos focales.

2.2. Perspectiva Epistemológica

Descriptivo y Analítica

El trabajo descriptivo en una investigación, tipo estado de conocimiento de un campo disciplinario, es una fase entre otras de los procesos de investigación, consiste en dar cuenta de un fenómeno social, el objetivo es mostrar un panorama de un campo temático particular, para obtener un acercamiento general y comprensivo de éste, del cual deriven líneas de indagación posterior.

La descripción, como una fase reconstructiva de la realidad investigada, es un trabajo **analítico** que puede perfilarse por diversos caminos según la perspectiva epistemológica y teórica desde la cual se posiciona el investigador en el trabajo de la descripción.

2.3. Alcance de Investigación

Interpretativa

El análisis cualitativo, en contraste, está basado en el pensamiento de autores como Max Weber. Es inductivo, lo que implica que “utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 7). Igualmente, la investigación cualitativa considera que la realidad se modifica constantemente, y que el investigador, al interpretar la realidad, obtendrá resultados subjetivos. (Bryman, 2004, p 20).

Teniendo en cuenta lo anterior esta investigación tiene una revisión de la literatura sobre categorías y subcategorías del marco teórico, basado en una estrategia de investigación flexible, descriptivo centrado en las interpretaciones, los datos derivados de esta investigación no son estadísticos son interpretados subjetivamente.

2.4. Diseño Metodológico

Fenomenológico Hermenéutico

Esta investigación se desarrolló a través del paradigma **hermenéutico**, este método permite comprender la práctica social sobre la que se pretende actuar analizando los problemas y actitudes de los individuos, igualmente en el campo educativo este paradigma promueve una comprensión de los cursos educativos, basándome en las siguientes afirmaciones.

La hermenéutica intenta establecer un proceso por medio del cual se haga, inicialmente, una interpretación en torno al sentido de cualquier fenómeno, y en una segunda instancia, se realice la comprensión de este” (Gutiérrez, 1986, p. 57). Igualmente, Martínez (2011) integra el valor de la comunidad y el papel de la hermenéutica en este sentido, pues la misma “busca descubrir los significados de las distintas expresiones humanas, como las palabras, los textos, los gestos, pero conservando su singularidad en el contexto del que forma parte” (p. 17).

Entendiendo así que la hermenéutica interpreta y comprende fenómenos humanos, realiza un análisis de problemas identificados, pero al mismo tiempo al comprender busca dar solución al fenómeno.

3.5 Contexto y sujetos de investigación (casillero tipológico)

La muestra de participantes asistenciales

Las muestras serán profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial de la Clínica de IV nivel de Bogotá, elegidos aleatoriamente de la base de datos de talento humano de la institución.

La muestra de expertos

En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. En la investigación participaran la Coordinadora de Educación, la coordinadora de Enfermería de Urgencias, la coordinadora de Hospitalización.

Tabla 2. Participantes de la investigación

Tabla 1

Participantes de la investigación

Rol del profesional	Número de participantes
Coordinadora de Educación	1
Coordinadora de Enfermería de urgencias	1
Coordinadora de Enfermería de Hospitalización	1
Coordinadora de Enfermería de UCI	1
Profesionales de Enfermería asistencial	18

Fuente: elaboración propia Descripción por rol y cantidad de participantes 2021

Esta investigación contará con la participación de Hombres y mujeres profesionales en enfermería que laboran en áreas asistenciales y administrativas de una Clínica de IV nivel de Bogotá, el rol asistencial permitirá obtener información desde el punto de vista operativo y los participantes administrativos permitirán una visión organizacional.

2.5. Técnicas de recolección de información

La Entrevista

En este ejercicio investigativo se realizará la entrevista el objetivo de su aplicación será hacer un análisis para establecer elementos estratégicos para una acción pedagógica de Educación Continua a través de la indagación de competencias, necesidades, fortalezas, además de la presentación de alternativas de mejora.

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa, Savin-Baden y Major (como se citó en Sampieri 2014) plantea que la entrevista es una reunión para conservar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.

Grupos de Enfoque

Algunos autores los consideran como una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a 10 personas), en las cuales los

participantes conversan a profundidad en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal.

Se reúne a un grupo de personas para trabajar con los conceptos, las experiencias, emociones, creencias, categorías, sucesos o los temas que interesan en el planteamiento de la investigación. El centro de atención es la narrativa colectiva (Ellis, 2008), a diferencia de las entrevistas, en las que se busca explorar detalladamente las narrativas individuales

Para la investigación los grupos focales revelaron información de las experiencias de los involucrados, se realizaron 3 grupos focales en donde participaron 6 enfermera(o)s asistenciales. Estos grupos contarán con un moderador el enfocado a la discusión de los participantes con el objeto de obtener información que permitiera establecer elementos estratégicos para la propuesta educativa mediante una acción pedagógica de Educación Continua a través de la perspectiva del personal asistencial.

2.6. Instrumentos de Recolección de Información

El instrumento se realizó teniendo en cuenta las categorías y subcategorías de la investigación, a continuación, se presentan dos instrumentos la primera entrevista individual y el segundo para los grupos focales.



Acciones para establecer una acción pedagógica de educación continua para la profesionalización del personal de enfermería

El departamento de educación a través del personal de enfermería está realizando un estudio sobre el tema antes mencionado, por este motivo solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente, usted ha sido seleccionado al azar y le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas.

Entrevistador/a -----

P.1 ¿Qué temas de actualización académicas requieren los enfermeros profesionales del servicio que usted coordina?	P.2 ¿En qué competencias educativas estaría interesada que se diera enfoque desde un curso de actualización propio para enfermería?
P.3 ¿En su experiencia como coordinadora reconoce las competencias que no han tenido formación previa en el personal a su cargo? Describa en orden de importancia 3 competencias identificadas.	P.4 ¿Qué temas de complejidad son pertinentes desarrollar en un curso de actualización para el personal a su cargo?
P.5 ¿Qué modalidades didácticas conoce y propone sean desarrolladas en un curso de actualización para el personal de enfermería?	P.6 ¿Con que recursos técnicos y tecnológicos cuentan en la clínica actualmente?
P.7 ¿Los recursos tecnológicos son de fácil acceso para el personal de enfermería?	P.8 ¿Qué factores intervienen en la asistencia de su personal de enfermería a las actividades realizadas?
P.9 ¿Se promueve la asistencia a actividades de educación continuada?	P.10 ¿Qué modalidad didáctica motivaría a su personal a mantenerse activamente en el proceso?
P.11 ¿De qué manera interviene la coordinación en la selección de contenidos de las actividades de educación continuada teniendo en cuenta el rol de cada profesional?	P.12 ¿Desde el rol que desempeña actualmente que necesidades educativas considera debe reforzar?
P.13 ¿Qué necesidades de actualización requieren los enfermeros profesionales que laboran en una Clínica de 4 nivel?	P.14 ¿Las actividades educativas programadas por la coordinación de educación están alineadas y fortalecen las necesidades que acaba de mencionar?
P.15 ¿Cree que el enfoque de educación de educación realizado esta limitado a los temas de interés de la clínica?	P.16 ¿Su coordinación cómo evalúa los conocimientos adquiridos en las actividades académicas desarrolladas por la clínica?
P.17 ¿los procesos evaluativos son escritos, prácticos o en entornos laborales?	P.18 ¿Teniendo en cuenta su respuesta y el resultado de evaluación hasta el momento cuál cree usted que es la mejor estrategia de evaluación?
P.19 ¿De las actividades académicas realizadas y evaluadas cree que tiene mayor impacto en su desempeño laboral?	P.20 ¿Qué tipo de contenido académico impartido en su opinión en cuanto a calidad cumple con los estándares de mejoramiento?

Gracias por su participación.



Acciones para establecer una acción pedagógica de educación continua para la profesionalización del personal de enfermería
Grupos Focales

El departamento de educación a través del personal de enfermería está realizando un estudio sobre el tema antes mencionado, por este motivo solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente, ustedes han sido seleccionado al azar y le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas.

Moderador/a -----

P.1 ¿Qué temas de actualización en enfermería le gustaría que se dictaran?	P.2 ¿Qué competencias educativas de actualización considera deben ser retroalimentadas partiendo de su desempeño asistencial?
P.3 ¿Cuáles son las actividades de mayor frecuencia realizadas por usted que requieran profundización?	P.4 ¿En su experiencia en que temas no ha tenido formación académica previa y son requeridas en su desempeño profesional?
P.5 ¿Cuáles son las actividades de mayor complejidad o dificultad realizadas por usted que requieran actualización?	P.6 ¿Qué modalidades didácticas conoce y propone sean desarrolladas en un curso de actualización del personal de enfermería?
P.7 ¿Qué recursos técnicos didácticos son de interés para usted?	P.8 ¿Qué plataformas tecnológicas provee la institución? Las maneja ¿Cuál de ellas es de fácil acceso y navegación para usted?
P.9 ¿Qué modalidad didáctica lo motiva a mantenerse activamente en el proceso educativo?	P.10 ¿si tuviera que elegir cual sería la mejor opción modalidad virtual o presencial?
P.11 ¿Desde el rol que desempeña actualmente que necesidades educativas considera debe reforzar?	P.12 ¿Qué necesidades de actualización requieren los enfermeros profesionales que laboran en una Clínica de 4 nivel?
P.13 ¿teniendo en cuenta las políticas de la institución que necesidades deben ellos reforzar en su personal?	P.14 ¿Cómo le gustaría que el conocimiento adquirido fuera evaluado?
P.15 ¿los procesos evaluativos son escritos, prácticos o en entornos laborales?	P.16 ¿Teniendo en cuenta su respuesta y el resultado de evaluación hasta el momento cuál cree usted que es la mejor estrategia de evaluación?

P.17 ¿De las actividades académicas realizadas y evaluadas cuál cree que tiene mayor impacto en su desempeño laboral?	P.18 ¿Qué tipo de contenido académico impartido en su opinión en cuanto a calidad cumple con los estándares de mejoramiento?
P.19 ¿Para cumplir con la adherencia a guías como es evaluado por la institución?	

Gracias por su participación.

2.7. Cronograma

El cronograma describe las actividades para la realización, diagnóstico, ejecución y análisis, con metas definidas por mes, se describe a continuación.

Cronograma

Ruta de Educación Continua para la profesionalización del personal de Enfermería

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA INVESTIGACION

[illegible]

Conclusiones

Esta investigación permite evidenciar un análisis real de las necesidades educativas de los profesionales de enfermería de la clínica de cuarto nivel, con el fin de realizar una propuesta educativa factible y sostenible.

Sin embargo, se observa que mundialmente es constante que la educación continua en enfermería es implementada inadecuadamente por las instituciones responsables preocupándose únicamente por las necesidades de la institución y dejando de lado las necesidades propias del personal con el propósito de fortalecer sus competencias profesionales.

Igualmente, en la revisión de antecedentes estos programas generan falta de interés por parte de los profesionales muchas veces desmotivados, o por el inadecuado manejo de estrategias didácticas y estrategias pedagógicas que permitan un aprendizaje significativo el cual se vea reflejado en su práctica laboral.

Por otro lado, el análisis de datos de las entrevistas y grupos focales resaltarán todas esas necesidades y competencias de profesionalización para la construcción de una acción pedagógica educativa con objetivos y metas claras propias para esta institución de 4 nivel, con el fin de brindar soluciones metodológicas adaptadas a la educación organizacional de esta empresa de salud.

Por último, los resultados obtenidos no solo serán direccionados a la acción pedagógica educativa, sino que tendrán impacto en la atención de calidad por parte del personal de Enfermería de la institución, favoreciendo la acreditación y habilitación como empresa por la profesionalización de su recurso humano.

REFERENCIAS

- Amador, S. (1994). Análisis comparativo de tres paradigmas de las ciencias sociales. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/d9c86ab6-cc753ac8-9645-ee3d91f0442f/>
- Bisquerra, R. (2012) Metodología de la investigación educativa. España: La Muralla.
- Gutiérrez, G. (1986). Cap. II - Metodología de las Ciencias Sociales II (pp. 139165). México: Harla.
- GARCÍA, Amilburo María 2012 Filosofía de la educación. Cuestiones de hoy y siempre. Madrid: Narcea
- GADAMER, Hans Georg 2000 La educación es educarse. Barcelona: Paidós.
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, M. (1998). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Metodología de la Investigación. Mcgraw-Hill /Interamericana editores S.A. México. Pág. 2 -23 Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20Ia%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education.
- Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza, C. (2014). Capítulo 1. En *Metodología de la investigación*, página web de Online Learning Center. Consultado en la red mundial el 29 de abril de 2015 <https://goo.gl/wDW6Ce>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México:

Mcgraw-Hill.

- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. Silogismos de investigación, (08), 1-43.
- Munarriz Irañeta, B. (1992). Técnicas y métodos en investigación cualitativa. Metodología educativa I (1st ed., pp. 101-116) Universidade da Coruña, Servicio de Publicaciones. Recuperado de <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/8533/CC-02art8ocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, L. (2013). The implications of hermeneutics in the educational process. *Sophia, Colección de Filosofía de La Educación*, 15, 85–101.
<http://www.redalyc.org/pdf/4418/441846100003.pdf>
- Pérez, J. J., Nieto-Bravo, J. A., & Santamaría-Rodríguez, J. E. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. *Civilizar*, 19(37), 21–30.
<https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>
- Ricoeur, P. (2003). El conflicto de las interpretaciones. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina
- Taylor, S. y BODGAN, R. (1986) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Argentina: Paidós.