



Universidad
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE MEDICINA

**MOTIVACIONES QUE INCENTIVAN A REALIZAR ACTIVIDADES DE
CAPACITACIÓN A LOS/AS ENFERMEROS/AS CONTRATADOS/AS EN
EL HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA EN EL AÑO 2024**

KARINA GABRIELA ANTÚNEZ MOLINA

Tesina presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Finis Terrae para optar
por el grado de Magister en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud

Profesor guía: Gonzalo Costa L.

Santiago, Chile

2024

DEDICATORIA

A mi hija Eloísa, motor de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Al apoyo incondicional de mi esposo Miguel. A mis padres, que como siempre me apoyaron durante este nuevo camino académico.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Marco Filosófico.....	14
2.1.1. <i>Fenomenología</i>	14
2.1.2. <i>Fenomenología y el conocimiento científico</i>	14
2.1.3. <i>El comportamiento humano y la motivación</i>	15
2.1.4. <i>Aproximación fenomenológica a las motivaciones</i>	15
2.1.5. <i>Teoría de expectativa-valor de Atkinson</i>	16
2.1.6. <i>Características de la teoría de Atkinson</i>	17
2.1.7. <i>Componentes de la teoría de Atkinson</i>	17
2.1.8. <i>Valor de incentivo</i>	18
2.1.9. <i>¿Qué es la motivación?</i>	18
2.2 Teorías Motivacionales	19
2.2.1. <i>Teoría de la necesidad de Maslow</i>	19
2.3 El ciclo de la motivación laboral	21
2.3.1. <i>La motivación en el ámbito laboral</i>	23
2.3.2. <i>Fenomenología y su importancia en el cuidado de Enfermería</i>	23
2.3.3. <i>Relación entre motivación laboral y la enfermería</i>	25
CAPÍTULO III: DISEÑO DE ESTUDIO	27
3.1. Introducción al diseño de la Investigación.....	27
3.2. Aspectos filosóficos relacionados con el diseño.....	27
3.3. Marco metodológico	28
3.4. Generación de datos (proceso de recolección de datos, manejo de datos y análisis de los datos).	30
3.5. Viabilidad del proyecto	32
3.6. Resultados	33
3.6.1. <i>Codificación de datos de acuerdo con Metodología de Georgi</i>	33
3.6.2. <i>Resumen de Codificación de datos</i>	132
Principales hallazgos encontrados:.....	132
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	134
CAPITULO V: CONCLUSIONES.....	138

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
Anexo 1: Estrategia de búsqueda	144
Anexo 2: Entrevista Cualitativa (Validada por Barrera, 2022)	151
Anexo 3: Recolección de datos: Entrevistas Grupales	153
Entrevista N°1	153
Entrevista n°2	160
Entrevista N°3	163
Entrevista N°4	168
Entrevista N°5	173
Entrevista N°6	175
Entrevista N°7	178
Entrevista N°8	181
Entrevista N°9	183
Entrevista N°10	185
Entrevista N°11	187
Entrevista N°12	189
Entrevista N°13	191
Entrevista N° 14	193
Entrevista N° 15	195
Entrevista N° 16	197
Anexo N°4: Resolución Comité Etico científico Universidad Finis Terrae	200
Anexo N°5: Resolución Comité Etico Científico SSMC	203
Anexo N° 6: Autorización para Investigación Médica Director del HUAP	211
Anexo N° 7: Aprobación Entrega Tesina Universidad Finis Terrae	212

RESUMEN

Antecedentes: La enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos.

Los/as enfermeros/as son profesionales de salud que realizan diversas actividades clínicas, administrativas, de coordinación abarcando todo el ciclo vital de los pacientes bajo su cuidado, desde que nacen hasta que mueren.

La capacitación permanente permite al profesional de enfermería, actualizar, mejorar los conocimientos, aptitudes y habilidades brindando una atención segura y de calidad a los pacientes. Para la realización de actividades de capacitación es necesario que el/la enfermero/a se motive a realizarla y es aquí donde se centró el estudio.

Objetivos: Como objetivo principal y general se dan a conocer las motivaciones de los/as enfermeros/as contratados que los incentivan a realizar actividades de capacitación en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2023.

Materiales y métodos: Para ello se realizó un estudio cualitativo, oportunista, de tipo fenomenológico descriptivo, prospectivo, transversal. Donde la metodología consistió en realizar entrevistas a los enfermeros/as de todos los servicios clínicos del Hospital de Urgencia Asistencia Pública.

Resultados: La información fue recogida a través de grabaciones y posteriormente fueron de forma manual. Para el análisis se siguió la metodología de Georgi. La participación fue de manera voluntaria, para quienes cumplieron con los criterios de inclusión. Los criterios de inclusión fueron: llevar más de 1 año de contrato laboral, a la fecha de la recolección de datos. Serán excluidos del estudio todos los/as enfermeros/as que no cumplan con los criterios de inclusión.

Discusiones y Conclusiones: Del análisis de los datos extraídos se logró conocer, describir y clasificar las principales motivaciones que incentivan a los/as enfermeros/as a realizar actividades de capacitación.

Palabras clave: Motivaciones, incentivos, capacitación, enfermería.

GLOSARIO

CI: Consentimiento informado.

FC: Formación continua.

HUAP: Hospital de Urgencia Asistencia Pública.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los profesionales del equipo de salud, los/as enfermeros/as son quienes lideran la gestión del cuidado de los pacientes. Su formación disciplinar abarca todo el ciclo vital de la persona desde que nace hasta que muere, a través de la promoción, prevención, el tratamiento, la recuperación, la rehabilitación, reinserción, cuidados paliativos y la muerte digna.

El saber disciplinar del/la enfermero/a abarca un amplio sustento científico de diversas áreas del conocimiento y tecnologías, en el marco del desarrollo de un pensamiento humanista, crítico y reflexivo con amplio respeto a la diversidad y a los derechos humanos. El/la enfermero/a es quien administra, gestiona y programa las actividades y servicios relacionados con la gestión del cuidado, tanto en el sistema público y privado. Así como en otros ámbitos del desempeño profesional, integrando equipos multiprofesionales e interdisciplinarios.

Por otra parte, desarrolla programas y proyectos educativos en salud, dirigidos a fomentar el autocuidado y el empoderamiento de las personas, familias y comunidades que orientan al mejoramiento de su calidad de vida. Asimismo, colabora con la formación de futuros profesionales de la salud y desarrolla programas de capacitación dirigidos a profesionales y técnicos tendientes a mejorar la protección, acceso y atención en salud de acuerdo con lo que declara Escuela de Enfermería Universidad de Chile en el año 2023.

Por lo anterior es que las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación continua en enfermería son gravitantes a la hora de llevar a cabo su labor profesional, ya que debe mantener conocimientos actualizados, tanto de procedimientos, manejo de nuevas tecnologías, nuevos equipos de tratamientos médicos y/o quirúrgicos, nuevos compuestos farmacológicos, como también cambios en su presentación y administración, etc. Sin una adecuada adquisición de nuevos conocimientos, habilidades,

valores y actitudes, los/as enfermeros/as no serán capaces de mantener un nivel de atención de los cuidados, requeridos por los pacientes bajo su cargo Sanjuan y Martínez, (2008).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la capacitación continua implica el desarrollo y la actualización constante de habilidades y conocimientos por parte de los profesionales de la salud para mejorar la calidad de la atención médica y fortalecer los sistemas de salud en todo el mundo.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) la capacitación continua implica el desarrollo y la actualización constante de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los profesionales de la salud, con el objetivo de mejorar la calidad de atención de salud y fortalecer los sistemas de salud en la región de las Américas.

Para el Colegio de Enfermeras de Chile, la capacitación continua implica adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias relacionados con el ejercicio de la enfermería, así como mantenerse actualizado en los avances y cambios en el campo de la salud.

El Hospital de Urgencia Asistencia Pública (HUAP) ubicado en la comuna de Santiago de Chile, centra su atención en pacientes adultos con requerimientos de atención de urgencias. Lo anterior requiere personal entrenado en una atención rápida y oportuna, así como también con conocimientos de las principales complicaciones tanto de las enfermedades médicas como quirúrgicas de urgencias.

El HUAP posee su propia Unidad de Capacitación, la cual entrega cupos de cursos y diplomados a los/as enfermeros/as pertenecientes a la institución de manera gratuita. Para optar a ellos se requiere inscripción previa a través de correo electrónico enviado a la unidad de capacitación, para la actividad de capacitación que le interese. Los cupos se distribuyen de acuerdo con el interés de los participantes, de existir número mayor de

interesados a los cupos disponibles, se beneficiará a aquellos que no hayan realizado capacitación durante los últimos años, como también a los funcionarios que tengan más años de antigüedad en el HUAP.

Las actividades de capacitación se programan con la finalidad de cumplir con las metas establecidas por el MINSAL para el establecimiento de salud y no necesariamente con actividades de interés para los/as enfermeros/as del HUAP, ya que si bien se realizan esfuerzos para realizar actividades de capacitación diversas, que abarquen los diferentes ámbitos del quehacer de enfermería, la falta de recursos principalmente económicos, limita la cantidad de cupos y la variedad de actividades de capacitación, centrándose principalmente en aquellos que permiten al HUAP cumplir con la acreditación de prestadores de salud en la acreditación de calidad.

El acelerado avance en innovaciones tecnológicas y científicas en salud, han ocasionado que el conocimiento y las habilidades profesionales rápidamente se tornen obsoletas. Es así como podemos establecer la importancia que tiene el mantener capacitado y actualizado al personal de enfermería, por lo que la educación continua cada vez permite garantizar la práctica de enfermería de calidad (Bartels, 2005; Urbano y Jahns, 1988).

Debido a la importancia de la capacitación continua en el profesional, es que se ha querido desarrollar una investigación acerca de la motivación por parte de los profesionales de enfermería a capacitarse, que entregue respuestas a este problema (Pintrich, 1998).

Se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, oportunista, fenomenológica descriptiva, prospectiva, transversal, centrada en descubrir las motivaciones que incentivan a los/as enfermeros/as a realizar actividades de capacitación en el HUAP.

Es así como la investigación permitió a través del análisis de los datos extraídos, describir las motivaciones de los enfermeros desde su emocionalidad a realizar

actividades de capacitación, clasificarlos desde los más frecuentes a los menos frecuentes, e identificar los principales incentivos que poseen los enfermeros/as en el HUAP para realizar actividades de capacitación. De lo anterior también se desprenden los factores que influyen negativamente en el desarrollo de actividades de capacitación, y de esta manera al identificarlas se podrán subsanar, a fin de mejorar la adherencia al desarrollo de capacitaciones permanentes en los enfermeros/as de la institución.

Con las respuestas a la pregunta de investigación, se espera que el HUAP pueda adquirir cursos y diplomados, tendientes a mejorar las competencias que requiere el personal de enfermería, para brindar una atención segura y de calidad de los pacientes. A través del análisis de los datos extraídos de las entrevistas grupales, se conoce el número de enfermeros incentivados a adquirir nuevos conocimientos, habilidades y/o destrezas, permitiendo gestionar a la institución con datos fidedignos, los recursos físicos (auditórium institucional, salas de capacitación y de docencia) recursos humanos (n° docentes), recursos económicos y materiales necesarios para concretar la actividad de capacitación deseada, mejorando la motivación de los/as enfermeros/as a realizar capacitaciones permanentemente.

La investigación podrá ser replicada en cualquier otro establecimiento público o privado y puede ser adaptado para cualquier otra carrera de la salud.

CAPITULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Problema de Investigación

La relevancia del estudio de las motivaciones a capacitarse en enfermería radica en que los enfermeros/as son los gestores principales de los cuidados de los pacientes, por tanto, requieren adquirir constantemente nuevos conocimientos, debido al desarrollo de nuevas tecnologías, procedimientos y protocolos en la atención de salud en los diferentes niveles (Triviño y García, 2007).

Se ha relacionado que el personal de salud que se encuentra mayormente capacitado realiza no sólo un trabajo más rápido, sino también más eficiente, destacándose por sobre sus pares, generando una atención segura y de calidad en los pacientes bajo su cuidado (De la Guardia y Ruvalcaba, 2019).

A través de la adquisición de nuevas competencias de los enfermeros/as, los usuarios del HUAP son atendidos con altos estándares de calidad, ya que somos el único Hospital de Urgencias del país, teniendo como característica en el desarrollo de nuestra labor, el salvar vida de personas en estado crítico de salud, todos los días del año, siendo hospital de referencia nacional de pacientes que han sufrido accidentes de tránsito de alta energía o politraumatizados graves (incluye también a heridos a bala, apuñalados) y grandes quemados en estado crítico o de sobrevivencia excepcional.

Los instrumentos de recolección de datos, acerca de la realización de otras investigaciones sobre motivaciones de los/as enfermeras/as a capacitarse, se evidenció un vacío de conocimiento en el tema a investigar en los últimos 5 años, debido a que durante la recolección de información acerca de la realización de otras investigaciones que estudiaran las motivaciones a capacitarse por parte de los/as enfermeros/as, a través de plataforma CINHALL según se señala en tabla con búsquedas de palabras claves, no existe evidencia de investigaciones con el tema de investigación señalado “motivaciones

a capacitarse en enfermería”, durante los últimos 5 años (2019-2023). Sólo se encontró evidencia de estudios acerca de la motivación de los/as enfermeras/os a realizar investigaciones, pero no sobre las motivaciones de los/as enfermeros/as a capacitarse. Por consiguiente, no existen estudios cualitativos y de tipo fenomenológico en los últimos 5 años, que examinen los incentivos que motivan a los/as enfermeros/as a realizar actividades de capacitación. Teniendo presente lo anterior, es que el investigador plantea existe una falencia de conocimiento que responda a la interrogante de este estudio, y por tanto que es relevante realizar una investigación cualitativa a través de la siguiente interrogante científica:

1.2. Pregunta de Investigación.

¿Cuáles son las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/as enfermeros/as contratados/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Conocer las motivaciones de los/as enfermeros/as contratados/as que los incentivan a realizar actividades de capacitación en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2024.

Objetivos Específicos

Describir las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/as enfermeros/as contratados en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2024.

Clasificar las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/as enfermeros/as contratados en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2024.

1.4. Relevancia del estudio

El estudio de las motivaciones que incentivan a los/as enfermeros/as a realizar actividades de capacitación en el HUAP, permitió a través del análisis de los datos extraídos de las entrevistas grupales; poder conocer, describir y clasificar el número de enfermeros/as incentivados/as a adquirir nuevos conocimientos, habilidades y/o destrezas, permitiendo gestionar a la institución con datos fidedignos, los recursos físicos, humanos, económicos y materiales necesarios para concretar la actividad de capacitación deseada por los participantes, mejorando la motivación de los/as enfermeros/as a realizar capacitaciones permanentemente. Además del análisis de información de este estudio, será valioso debido a que generará nuevos conocimientos acerca de los incentivos de los profesionales de enfermería a capacitarse, la cual podría ser replicada en otras instituciones, proporcionando preciada información y evidencia.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Marco Filosófico

2.1.1. Fenomenología

La fenomenología permite ampliar la visión de enfermería como método para dirigir la investigación de fenómenos que son de interés para el cuidado.

El comienzo de la investigación fenomenológica es el fundamento ontológico del hombre y del mundo, y la ontología misma ya es fenomenología. Debido a la naturaleza compleja y subjetiva de cómo los/as enfermeros/as abordan los fenómenos de enfermería, la investigación fenomenológica brinda apoyo para abordar los fenómenos específicos del campo de la enfermería, que son componentes importantes de la investigación cualitativa. Diversos estudios han sugerido que este enfoque de enfermería es relevante, mostrando los mismos fenómenos relacionados con diferentes etapas de la vida humana, incluso etapas relacionadas con la salud, y diversos fenómenos relacionados en enfermería (Heidegger, 2008; León, 2005).

Todo ello para entender a las personas como objetos de cuidado. Este método se enfoca en el ser humano cambiante, y no puede permanecer estático dado el proceso de enfermería, el cual puede ser abordado desde una fenomenología holística, interpretativa y social (Baptista, 2012; Vieira, 2013; Merighi, 2007).

2.1.2. Fenomenología y el conocimiento científico

El enfoque fenomenológico proyecta una crítica fundamental al naturalismo científico, argumentando que el objetivo de la ciencia es considerar al ser humano como un objeto más de la naturaleza y descubrir las leyes que rigen la realidad. Esta posición sugiere que incluso la psicología puede caer en esta suposición y tratar la conciencia como reducible a leyes. La fenomenología, cuando es vista como un objeto de la

conciencia, muestra límites a esta afirmación de que la subjetividad humana es la base de todo conocimiento científico. Por lo tanto, exponer la creación por lo que fundó es lógicamente erróneo. Es importante comprender que se requiere subjetividad para comprender este nuevo enfoque (Rubio y Arias, 2013).

2.1.3. El comportamiento humano y la motivación

El ser humano reacciona y actúa desencadenado por estímulos externos provenientes del entorno o generado por los procesos mentales de una persona.

En cualquier modelo motivacional de sentir, el primer factor, la razón, el deseo o la necesidad insatisfecha, impulsa al individuo a iniciar una acción en busca de la gratificación.

La motivación describe la acción de la fuerza activa o el ímpetu, pero solo parcialmente se entiende que significa necesidades, deseos, tensiones, ansiedades y expectativas. Esto significa que existe cierto desequilibrio o insatisfacción en las relaciones existentes entre los individuos y su entorno.

Estas necesidades, valores personales y habilidades cambian con el tiempo, incluso dentro del mismo individuo, y representan las cinco etapas por las que pasan los seres humanos, ya sea como un niño que intenta completar el trabajo escolar o como un trabajador con diferentes ambiciones y motivaciones.

Atkinson, (1964) señala que los psicólogos buscaron estudiar la motivación humana, descubrieron varios factores que deben tenerse en cuenta para comprenderla. Propuso una teoría del valor esperado basada en factores cognitivos.

2.1.4. Aproximación fenomenológica a las motivaciones

Un aspecto relevante del diseño descrito en este estudio implica una interpretación fenomenológica descriptiva de la motivación. Esto se debe a que es necesario investigar cómo cada participante de la investigación está o no motivado para emprender la

actividad formativa por su experiencia real, y averiguar qué es lo que lo impulsa Carrillo, (2013).

Utilizando la intuición, el análisis de los datos extraídos y las descripciones de elementos comunes a las experiencias de los participantes.

Spiegelberg (1975) señala que durante la etapa de intuición los investigadores comienzan a conocer los fenómenos de investigación descritos por los participantes. Un investigador debe estar completamente inmerso en el fenómeno que está estudiando. En la fase de análisis, utilizamos los datos adquiridos para identificar la naturaleza del fenómeno y examinar las relaciones y conexiones entre los datos y los fenómenos. Para ello, los investigadores deben sumergirse en los datos durante el tiempo que consideren necesario para garantizar una descripción pura y fiable.

Durante la fase de descripción, se explican y categorizan elementos clave de la esencia común de las experiencias de los participantes.

2.1.5. Teoría de expectativa-valor de Atkinson

John William Atkinson (1923-2003). Psicólogo estadounidense pionero en el estudio científico de la motivación, los logros y el comportamiento humanos. Atkinson fue un líder en la investigación psicológica de las motivaciones, estableciendo un nuevo campo de estudio. Su creencia de que el progreso científico procedía de avances conceptuales, impulsó su formulación y reformulación de una teoría de la motivación. Fue uno de los primeros en psicología en incorporar modelos matemáticos rigurosos en sus teorías y en utilizar simulaciones por computadora de estos modelos para la experimentación (Arnau Gras, 1996).

Reconoció la importancia de la medición en la ciencia, manteniendo durante toda su carrera un interés en el refinamiento de las medidas de motivación a través del análisis de contenido del pensamiento crítico (Lanz, 2006).

2.1.6. Características de la teoría de Atkinson

La Teoría de expectativa-valor sugiere que la intención de realizar un comportamiento está determinada por la expectativa de lograr el incentivo y el valor atribuido a ese incentivo.

Suponemos que la manifestación del comportamiento es el producto de tres factores: motivación (o necesidad de lograr algo), probabilidad de éxito y valor de incentivo de la tarea.

Atkinson plantea la hipótesis de que la propensión de una persona al comportamiento orientado al éxito es el efecto sinérgico de la motivación de una persona para el éxito y su expectativa de lograrlo, y es inversamente proporcional a la probabilidad de alcanzarlo.

2.1.7. Componentes de la teoría de Atkinson

Como se ha señalado anteriormente, la teoría de las expectativa-valor tiene tres componentes principales. Veamos cada componente.

Motivo

La motivación es el temperamento o rasgo relativamente estable que hace que un sujeto se esfuerce por realizar una tarea, se enorgullezca de ella o evite el fracaso (y sus consecuencias).

La propensión de las personas a alguna motivación determina cómo abordan las tareas de desempeño.

Expectativa

Las expectativas de éxito reflejan la probabilidad de que una persona logre una meta o tenga éxito en una tarea al realizar una acción en particular.

2.1.8. Valor de incentivo

El valor de incentivo de una tarea dada es la reacción (orgullo) emocional (y positiva) del sujeto ante la finalización exitosa de la tarea. Cuanto más difícil es el trabajo, menos incentivos valen para la persona.

Se desarrollaron nuevas teorías y modelos de valor esperado como resultado de la teoría de Atkinson. Aunque se basan en la investigación de los autores, existen ciertas diferencias a nivel conceptual y de relaciones causales entre variables.

El nuevo modelo conceptualiza una relación positiva entre expectativas y valores. Esto difiere de la teoría clásica de Atkinson que, como hemos visto, encuentra una relación negativa entre las expectativas y los valores objetivo.

2.1.9. ¿Qué es la motivación?

La motivación se puede definir como las señales o el énfasis que una persona pone en un medio particular para satisfacer un deseo, lo que genera o refuerza los impulsos necesarios para llevar a cabo o detener ese medio o acción.

La motivación es el estado interno que activa, controla y sostiene el comportamiento.

En psicología y filosofía, la motivación se refiere a un estado interno que guía a una persona hacia un propósito o meta en particular. Es el impulso que inicia a las personas a una acción particular y lleva esa acción a un clímax.

Las diferentes escuelas de psicología tienen diferentes teorías sobre cómo surge la motivación y cómo afecta el comportamiento.

2.2 Teorías Motivacionales

A continuación, mencionaremos las principales teorías de motivación que sustentan nuestro estudio (Maslow, 2008; Quintero, 2008; Rodulfo, 2018).

Abraham Maslow (1908-1970), fue un psicólogo humanista estadounidense. Que postula que la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, se manifestaría a través de procesos de búsqueda de autoactualización y autorrealización.

La mirada de Maslow se ubica dentro de los paradigmas del conductismo y el psicoanálisis.

El conductismo según Watson (1913), es el estudio experimental objetivo y natural de la conducta, excluyendo la conciencia y la introspección.

El Psicoanálisis nace de las investigaciones y tratamientos que realizó Sigmund Freud desde 1885 hasta 1939, un destacado médico-neurólogo austriaco, quién a través de sus investigaciones y tratamientos a pacientes con enfermedades mentales, desarrolló mediante el análisis de los conflictos inconscientes, el Psicoanálisis (Rodulfo, 2018).

Maslow en el año 1943 propuso una teoría que describía las diferentes necesidades humanas y su jerarquización. De dicha teoría hablaremos a continuación. (Maslow, 2008; Quintero, 2008; Rodulfo, 2018).

2.2.1. Teoría de la necesidad de Maslow

La jerarquía de las necesidades humanas de Maslow se basa en la premisa de que los humanos actúan de acuerdo con sus necesidades. Nuestro objetivo es demostrar la importancia de esta teoría más allá del comportamiento organizacional.

Necesidades fisiológicas: Son las necesidades de primer nivel relacionadas con la supervivencia e incluyen aire, agua, comida, abrigo, ropa, etc.

Seguridad: relacionado con la tendencia a protegerse ante situaciones de peligro e incluye el deseo de seguridad, estabilidad y alivio del dolor.

Social o Amor: Los hombres necesitan conectarse formal o informalmente con grupos y sentirse necesitados. Agradecimientos: Requiere la aprobación de otros. De lo contrario, este tipo de esfuerzo por crear prestigio y confianza y proyectarse en un entorno interactivo fracasará.

Autorrealización: La teoría es que las personas están en un estado de motivación perpetua, y cuando se satisface un deseo surge otro deseo en su lugar.

El enfoque de Maslow proporciona un modelo de comportamiento valioso para la gestión de recursos humanos basado en la autosatisfacción y la falta que impulsa a los individuos a satisfacer sus necesidades (o la falta de satisfacción de necesidades específicas).

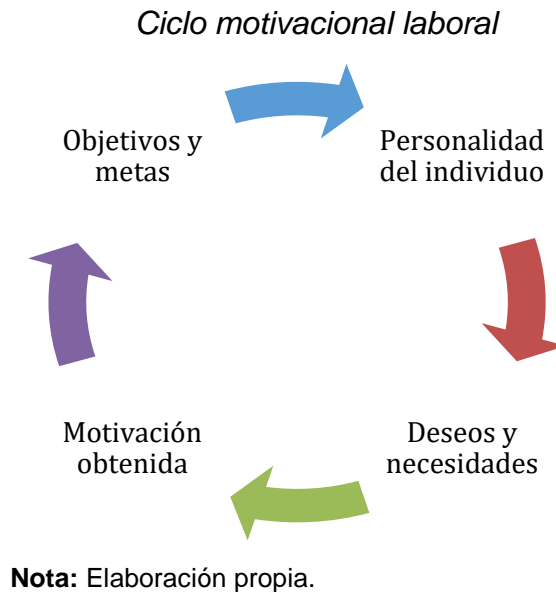
De esa manera, no tiene que satisfacer por completo una necesidad antes de que surja la siguiente.

En las sociedades modernas, muchos trabajadores ya tienen satisfechas sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior.

2.3 El ciclo de la motivación laboral

Como se mencionó anteriormente, la motivación se puede describir en ciclos, ya que nuestra personalidad crea nuevas necesidades cada vez que se logra una meta, como se muestra en la Figura 1. (Carrillo, 2009)

Figura 1



Los pasos individuales se explican utilizando el ciclo que se muestra en el diagrama.

1. Personalidad: Independientemente de los incentivos recibidos, existen varios rasgos de personalidad que determinan si un individuo se comporta con motivos laborales adecuados. El análisis de esta idea muestra que cuando descubrimos un rasgo de carácter, necesitamos encontrar otro porque el rasgo de carácter anterior es la base para algo más. Del último pensamiento se puede sacar la idea de conectar la responsabilidad personal y la capacidad de tomar las decisiones correctas. Ahora bien, por muchos incentivos que reciba, hay ciertos comportamientos que son señales de que su personalidad no está tan motivada como se espera de ella. Las personas que se comportan de esta manera siempre lo ven como un castigo y cuestionan lo que sucede

a su alrededor, por lo que no reciben el estímulo para mejorar su desempeño. Con una persona así es muy difícil tratar con ella.

2. Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer y la personalidad del individuo, para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

3. Motivación obtenida: sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes. La motivación obtenida podemos decir que es compleja y variable, ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

4. Objetivos y Metas: Las metas se establecen en el momento que surge una necesidad, se traza un camino para lograr la meta, y el poder (motivación) para continuar hasta alcanzar la meta. Aquí se destaca la personalidad del individuo, porque tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen, y para superarlas y lograr sus objetivos, tiene que cambiarse a sí mismo frente a la realidad manifiesta, porque hay que reinventarla. Es muy probable que no se ajuste a tus necesidades. De esta manera se cierra el ciclo de la motivación y si no se logra la meta, se vuelve a lograr la personalidad y aquí se produce el cambio. Otra forma de cerrar el círculo es que estamos satisfaciendo una necesidad y en ese momento nuestra personalidad está creando nuevas necesidades, básicas o personales.

2.3.1. La motivación en el ámbito laboral

La motivación laboral se puede definir como el estímulo que se le da a una persona que hace que se desempeñe mejor o peor en el trabajo. Los impulsos pueden provenir de cualquier lugar, no necesariamente tienen que provenir del trabajo, pueden provenir de familiares y amigos. Su motivación y cómo responde está directamente relacionada con su personalidad. Por lo tanto, los jefes deben ser capaces de discernir quién puede motivar y perseverar cuando una misma persona se encuentra en una situación difícil y su desempeño para superarla lo más rápido posible. Bohórquez, E. (2020).

La motivación se usa a menudo como una herramienta para predecir el comportamiento, pero es muy individual y, a menudo, debe combinarse con habilidades y factores ambientales para tener un impacto real en el desempeño y el comportamiento. Debido al papel que juega la motivación para influir en el desempeño y el comportamiento laboral, es importante que las organizaciones comprendan y estructuren su entorno laboral para promover el comportamiento productivo y desalentar el comportamiento improductivo. La motivación de los empleados es muy importante cuando los empleados de una empresa están comprometidos con sus objetivos personales u organizacionales. La motivación laboral surge de la relación entre la recompensa y el desempeño. Este tipo de incentivo es para dar mérito o reconocimiento a la tarea asignada. (Palacios-Ceña & Corral Liria, 2010)

2.3.2. Fenomenología y su importancia en el cuidado de Enfermería

Para la enfermería, el campo del cuidado es sumamente importante. Esto se debe a que el ámbito de la enfermería es una parte del ser humano, que puede manifestarse como el acto de interpretar lo que esencialmente está sucediendo, y es la clave para determinar el abordaje fenomenológico “a las cosas mismas” (Husserl, 1998).

El método fenomenológico como parte del paradigma cualitativo en la investigación en enfermería tiene un trasfondo filosófico en el que la captación de fenómenos es una tarea fundamental (Heidegger, 2008).

La importancia del cuidado requiere compromiso y responsabilidad por parte del cuidador y requiere una sólida base de conocimiento que sea tanto racional como científica. La necesidad de desarrollar una ciencia de enfermería que se centre en el estudio de los fenómenos nucleares y dé sentido a la práctica profesional (Guerrero y Prado 2017).

Esto significa que el concepto de metaparadigmas no siempre tiene el mismo significado, sino que cambia de acuerdo con el desarrollo histórico de la enfermería como ciencia.

Aunque los fenómenos conceptuales del metaparadigma pueden no tener una aplicación empírica obvia, forman la base de todas las teorías, métodos y metodologías de la ciencia de enfermería. Su propósito es en realidad una filosofía de cuidado.

Persona: Una persona que necesita cuidado. Es la capacidad de las personas tanto sanas como enfermas de tener características personales y comunes, de cambiar, de relacionarse con su entorno y con otras personas, como individuos y como grupos (familia) o comunidades a considerar. reconocida desde una perspectiva global.

Entorno: Las condiciones, circunstancias e influencias que rodean e influyen en el comportamiento y desarrollo de una persona. Ambiente interno: factores interpersonales (personalidad, herencia, etc.) Ambiente Externo: Fuerzas externas a los humanos. Las interacciones que los/as enfermeros/as establecen con las personas tienen un impacto significativo en la calidad de la atención brindada.

Salud: objetivos de la atención. Se entiende como un cambio dinámico que cambia con el tiempo y cambia según las circunstancias individuales. Es un estado de completo

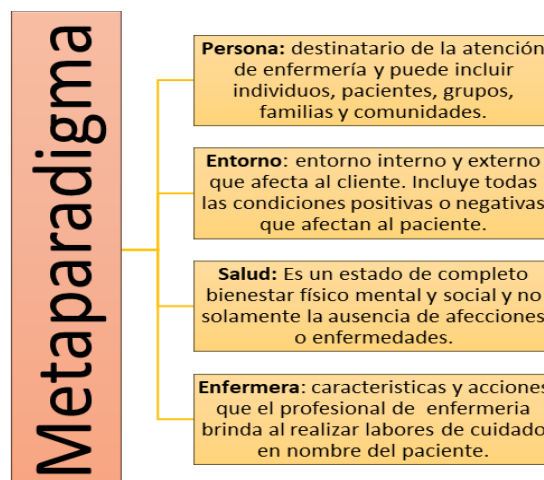
bienestar físico mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Rol profesional: los/as enfermeros/as realizan tareas de servicio, apoyan a quienes necesitan atención, realizan interacciones interpersonales entre enfermeros/as y clientes, se enfocan en comprender a los humanos en relación con su entorno. Nuestro objetivo es crear condiciones favorables. Permitir que las personas se den cuenta de su potencial y se enfrenten a situaciones de problemas de salud reales y potenciales. Persona, entorno, salud y rol profesional: estos son los cuatro fenómenos que necesitan ser vistos desde perspectivas únicas y diferenciadas y que conforman el metaparadigma de la enfermería.

En la Figura 2 se resume el Metaparadigma de enfermería

Figura 2

Metaparadigma de Enfermería.



Nota: Elaboración propia.

2.3.3. Relación entre motivación laboral y la enfermería

De acuerdo con lo anteriormente descrito y analizado podemos decir que, si bien la enfermería es una amplia disciplina científica, tiene una relación importante con el tema

de la motivación laboral, ya que un profesional de la salud que se encuentra motivado en desarrollar de la mejor forma su trabajo, también requiere mantener actualizados sus conocimientos y habilidades a lo largo de su carrera.

Lo anterior presenta a la institución, un enorme desafío, al tener que detectar las necesidades del personal, y por consiguiente lograr estímulos suficientes como para generar el impulso que permita al profesional de enfermería, que no solo tenga un nivel de motivación elevada, sino que ayude a que exista un buen desempeño laboral, y por consiguiente una atención segura y de calidad a los pacientes.

Por otra parte, de acuerdo con una de las teorías de la motivación, (teorías de las necesidades de Maslow) el profesional de enfermería debe mantenerse motivado en su lugar de trabajo, como ya exploramos ya sea para cumplir metas de autorrealización o como respuesta a los estímulos externos como son las políticas de desarrollo de capacitación permanente al interior de la institución. Si los/as enfermeros/as no encuentra satisfecha la necesidad de autorrealización en su lugar de trabajo, de una u otra manera, aunque algunas personas tengan necesidad de superarse, tampoco lo harán ya que no recibirán ningún estímulo de la institución.

CAPÍTULO III: DISEÑO DE ESTUDIO

3.1. Introducción al diseño de la Investigación

Se plantea un estudio cualitativo, fenomenológico descriptivo basado en conocer y describir las motivaciones que incentivan a los/as enfermeros/as a capacitarse en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública. El estudio cualitativo proporcionará profundidad de datos, experiencias personales de los participantes requiriendo análisis e interpretación del investigador de los datos recogidos, la observación como método científico, a través de entrevistas grupales. Prospectivo en el tiempo, ya que se realizará en el futuro y transversal porque los datos recogidos a los diferentes participantes de la investigación se realizan en un periodo corto determinado.

Se propone un estudio fenomenológico descriptivo según la clasificación de Spiegelberg, (1975). Este tipo de investigaciones permite indagar las experiencias y las vivencias de los participantes ante un determinado fenómeno. En la investigación que se presenta, el tipo de estudio anteriormente expuesto resulta coherente con el propósito y el alcance del proyecto. En este sentido, el estudio busca explorar las motivaciones y los incentivos para realizar actividades de capacitación en un grupo de enfermeras/os contratados en un Hospital Público.

3.2. Aspectos filosóficos relacionados con el diseño

Spiegelberg (1975) señala que, durante la etapa de intuición, los investigadores comienzan a tomar conciencia de los fenómenos de investigación descritos por los participantes. Un investigador debe estar completamente inmerso en el fenómeno que está estudiando. En la fase de análisis, usamos los datos adquiridos para identificar la naturaleza del fenómeno y examinar las relaciones y conexiones entre los datos y los fenómenos vecinos. También emergen temas y esencias comunes. Para ello, los investigadores deben sumergirse en los datos durante el tiempo que consideren necesario para garantizar una descripción pura y fiable. Durante la fase de descripción,

se explican y categorizan elementos clave de la esencia común de las experiencias de los participantes. Los investigadores quieren saber cómo las personas interpretan la realidad y cómo le dan significado. La fenomenología viene así a iluminar este camino (Baptista, 2012; Palacios y Corral, 2010).

La fenomenología de Heidegger se centra en la hermenéutica del entendimiento, y el concepto de ser y ser es el verdadero argumento del existencialismo de Heidegger. Heidegger señala que la fenomenología requiere un método, cuyo punto central es la existencia, más que un simple relato de la conciencia (Cerbone, 2013). Incluso acuñó el término Dasein, que significa "la existencia de la sustancia en la cuestión de la existencia misma". Su esencia hace de la fenomenología de Heidegger una preocupación existencial, el problema es la existencia, y el objetivo es comprender el significado de la existencia. Puede incluir vivencias y vivencias más que solo descripciones (Heidegger, 2008; Barbera e Inciarte, 2012; Kahlmeyer-Mertens, 2015).

3.3. Marco metodológico

Rol del investigador: Participante inmersión parcial, ya que los participantes son Enfermeros al igual que el investigador, pero el investigador no se encuentra inserto en el ámbito clínico. El investigador pertenece a la Unidad de Estadística Clínica del HUAP (Administrativo, no es jefe del departamento es parte del equipo), unidad dependiente de Planificación y desarrollo. Todos los posibles participantes de la investigación pertenecen a la Unidad de Gestión del Cuidado no teniendo ninguna obligación jerárquica con el investigador.

Selección de los participantes/tipo de muestreo: La selección de los participantes se realizó directamente en el lugar de trabajo. Participaron en la entrevista todos Enfermeros Contratados que tenían más de 1 año de antigüedad de contrato en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública y que voluntariamente quisieron responder las preguntas de la entrevista. Se exceptuaron de la muestra la totalidad de los enfermeros Honorarios/ Muestreo de tipo oportunista; la investigación se realizó a través de

entrevistas grupales, en los diferentes servicios clínicos del Hospital de Urgencia Asistencia Pública sin excepción, pudieron participar todos los/as enfermeros/as que cumplieron con los criterios de inclusión, hasta obtener la saturación de los datos.

Acceso a la muestra y el lugar donde se recogerán los datos: Se accedió a los participantes del estudio directamente en su lugar de trabajo. Previo a la realización de la investigación, se solicitó autorización al director del HUAP y comité ético de investigación.

Se realizó una invitación abierta a todos los enfermeros clínicos que desearon participar del estudio, directamente en el servicio en el cual se desempeñan. Una vez identificados los que querían participar y que cumplían con los criterios de inclusión, se organizaron los grupos y horarios en los cuales se desarrollaron las entrevistas, de manera que no interfieran con el normal desarrollo de las actividades asistenciales.

Se avisó a los/as enfermeros/as supervisores/ras de los horarios en los cuales se coordinaron las entrevistas con los enfermeros/as participantes de cada servicio, que finalmente duraron alrededor de 20 min, en cada grupo. El horario en que más entrevistados prefirió participar de este estudio fue de 10 am a 11 am y en las tardes de 15:00 a 16:00 horas.

El investigador acudió a cada unidad a conversar personalmente con cada enfermero/a que quiso participar en la investigación y cumplía con los criterios de inclusión, explicando el mismo día en que se realizó la entrevista en que consiste la entrevista y se procedió a la firma del CI, aclarando cualquier duda que tuvo el entrevistado.

La investigación se realizó a través de entrevistas grupales de cada uno de los servicios clínicos. Se utilizaron sala de reuniones de los servicios clínicos, y salas de estar del personal de enfermería. Se pudieron desarrollar las entrevistas en un ambiente tranquilo permitiendo la participación de los enfermeros/as en el estudio. No hubo

inconvenientes en la coordinación de los grupos y horarios en los cuales se realizó la entrevista.

Dentro de los servicios con mayor número de enfermeros/as que cumplían los criterios de inclusión se encontraron: Urgencias y UCI Torre Valech, por lo cual en esos servicios participaron un mayor número de entrevistados que el resto de los servicios clínicos del Hospital. El número de participantes por servicio fue: Urgencias: 8, Quemados: 5, UCI Torre Valech: 7, MQI: 2, Cirugía: 4, UTI: 2, Medicina: 5, Pabellón: 2, completando un total de 35 entrevistados.

3.4. Generación de datos (proceso de recolección de datos, manejo de datos y análisis de los datos).

Previa a la recolección de datos los participantes estos debieron firmar consentimiento informado, para lo cual se explicó en qué consistía el estudio y la forma de abordar las entrevistas. Posteriormente y una vez aclaradas las dudas se entregó el CI, para su firma. Se mantuvo la confidencialidad de los datos recogidos, así como también de los participantes del estudio.

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas grupales, a fin de facilitar el diálogo de los participantes del estudio con el investigador. La entrevista fenomenológica, fue la base para que el investigador tuviera la apertura necesaria para enlazarse con el fenómeno a través del diálogo con los entrevistados, lo que le permitió aprender lo vivido y el significado.

Se realizó grabación de la totalidad de las entrevistas, la cual se guardó inmediatamente en un disco duro externo, en un sitio al cual sólo tuvo acceso el investigador. La grabación se eliminó una vez extraída la información. La transcripción de la información extraída de la grabación se realizó en computador portátil personal del investigador. Dicha información también se guardó en el disco duro que será resguardado por el investigador, al cual sólo el investigador tiene acceso. Los datos recopilados en la investigación serán eliminados una vez realizada la presentación de la investigación. La

metodología de recolección de datos se repitió en cada servicio clínico y con cada grupo de participantes, hasta que se logró la saturación de los datos. La saturación se refiere a la repetición de la información descubierta y a la confirmación de los datos recogidos previamente (Morse, 1994).

Una vez extraída la información se realizó análisis los datos y describiendo lo encontrado en el computador personal del investigador, resguardando la información al igual que los datos anteriores en el disco duro externo el cual sólo tendrá datos de esta investigación.

Como metodología de recolección de datos el investigador utilizó la metodología de Georgi. (Referencia Clase de Magister en docencia Universitaria en ciencias de la salud, UFT. Metodología de la Investigación, Profesor Abdul Hernández, 2023).

Intuición	Análisis	Descripción
1. Leer la descripción completa de la experiencia para tener una visión global del fenómeno.	5. Reflexionar sobre los componentes de la experiencia en el lenguaje concreto de los participantes.	7. Integrar y sintetizar las percepciones en una estructura descriptiva de los significados de la experiencia.
2. Volver a leer la transcripción.	6. Transformar el lenguaje concreto de los participantes en	
3. Identificar las unidades de experiencia.	conceptos o códigos.	
4. Clarificar y elaborar los significados relacionados con la experiencia.		

Primer nivel de codificación (in vivo coding)	Segundo nivel de codificación (reformular la expresión)	Interpretación de datos	Códigos	Jerarquización de códigos

3.5. Viabilidad del proyecto

La investigación se centró en recoger información entregada por los/as enfermeros/as contratados del HUAP. Se realizó una investigación cualitativa de carácter descriptiva fenomenológica, a través de entrevistas grupales. La muestra fue de manera voluntaria, al ser un estudio cualitativo de muestreo no probabilístico de caso tipo, constituido por X mujeres y X hombres, pertenecientes a los servicios clínicos del HUAP. Con un punto de corte de entrevista regido por saturación, cualquier enfermero/a que cumplía con los criterios de inclusión y voluntariamente pudo participar. La metodología de recolección de datos se repitió en cada servicio clínico y con cada grupo de participantes, hasta lograr saturación de los datos. La saturación se refiere a la repetición de la información descubierta y a la confirmación de los datos recogidos previamente, (Morse, 1994).

La información fue extraída a través de entrevistas grupales, realizando grabaciones en cada servicio clínico del Hospital, realizadas en salas de reuniones de los mismos servicios o salas de estar de enfermería. La solicitud de las salas fue coordinada por el investigador.

El Recurso Humano para realizar la recolección de datos estuvo centrada netamente en el investigador. La entrevista fue grabada y resguardada por el investigador. La transcripción posterior de la entrevista grupal, fue realizadas por el

investigador, resguardando la información entregada por los/as enfermeros/as participantes.

3.6. Resultados

3.6.1. Codificación de datos de acuerdo con Metodología de Georgi

Primer nivel de codificación (in vivo coding)	Segundo nivel de codificación (reformular la expresión)	Interpretación de datos	Códigos	Jerarquización de códigos
Frente a la pregunta ¿la carga familiar influye en la capacitación continua? Se mencionó lo siguiente: “No soltero sin hijos”, “No, yo no porque vivo solo” Entrevistado N° 1, 5. “No” Entrevistado 2, 3, 4, 6, 10, 14, 15, 16, 17, 19, 25, 26, 32, 33. “Sí, tengo hijo/s” ¿Así como si tengo hijos?, Claro... No.		Tener hijos se entiende para los entrevistados como carga familiar. Sino tienen hijos no tienen carga familiar.	Los hijos influyen.	1.- Hijos 2.- Familia

<p>Entrevistado N° 7 “En mi caso no”.</p> <p>Entrevistado N° 8 “Sí, porque quita mucho tiempo, como para dedicarse a estudiar, no se da el 100% hay que repartirse en muchas tareas porque yo tengo hijos”</p> <p>Entrevistado N°9 “Sí porque tengo un hijo”.</p> <p>Entrevistada 11. “Para mí sí porque tengo una hija. No podría por ejemplo hacer un Diplomado o un Magister en este momento.</p> <p>Entrevistada 12. “A mí no”</p> <p>Entrevistada 13. “Sí, tengo hijos no tengo tiempo”.</p> <p>Entrevistado 18. “Por el tiempo que tengo que dedicar a la</p>				
--	--	--	--	--

<p>familia, por la responsabilidad del cuidado de los niños, compatibilizar con los turnos que tenemos, si influye”.</p> <p>Entrevistado 20. “Sí influye, Entonces con mi hija, es más complicado el tema de coordinar los tiempos. Porque si hay un curso en los días libres, no puedo porque tengo que cuidar a mi hija”</p> <p>Entrevistado 21. “Sí”</p> <p>Entrevistados 22, 23, 24. 27, 28, 29. “Sí soy casada”</p> <p>Entrevistada 30. “No, vivo con mi mamá”</p> <p>Entrevistada 31. “No soltera sin hijos”</p> <p>Entrevistada 34.</p>				
--	--	--	--	--

<p>“No tampoco” Entrevistadora 35.</p>				
<p>¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación? “Ósea sí, cuando estoy en doble cuarto turno haciendo trabajos te complica” Entrevistado N°1” Podría ser sí, lo que pasa es que yo igual hago otras cosas, que igual son con pago, no tiene que ver con enfermería, pero me quita mucho tiempo” Entrevistado N°2. “No” Entrevistado N° 3, “yo creo que debe afectar, pero en este momento a mí no” Entrevistado N°4.</p>		<p>El realizar turnos extras, los participantes lo interpretan como otro empleo. (Entrevistados 1, 2, 12, 13, 18, 35) Algunos entrevistados si bien no poseen otro empleo lo identifican como una limitación para capacitarse. (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 19)</p>	<p>Otro Empleo= Horas extras.</p>	<p>3.-Otro Empleo 4.-Horas Extras</p>

<p>“Ahora no, pero durante la pandemia si, y justo se me ocurrió la idea de estudiar un diplomado durante la pandemia y si, sobre todo por el tiempo disponible si influye”</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>“Sí influye si es que tuviera otro trabajo creo, porque tienes menos tiempo.”</p> <p>Entrevistado N°6, 7, 8, 9, 10, 11 “Yo creo que sí, pero en mi caso no, no tengo otro empleo. Serían los turnos extras, en estas fechas”.</p> <p>Entrevistada 12.</p> <p>“En mi caso no, hice cursos hasta cuando hacia doble cuarto turno”.</p> <p>Entrevistada 13.</p>				
---	--	--	--	--

<p>“Lo desconozco no es mi caso”. Entrevistada 14. “Tal cual, no me podría poner en esa posición”. Entrevistado 15. “Sí” Entrevistadas 16, 17. “Sí, realizo turnos extras que es como tener otro empleo. Entrevistado 18 “Sí, influía cuando hacia doble cuarto turno., pero actualmente no” Entrevistado 19, 20, 21. “No” Entrevistados 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 32, 33. “Sí” Entrevistadas 27, 28, 29. “No pero hago hartos turnos extras”. Entrevistada 34. “No, pero hago más de 4° Turnos extras al mes”. Entrevistada 35.</p>				
---	--	--	--	--

<p>Frente a la pregunta ¿su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación? “a veces sí, porque el peso es excesivo sobre todo diplomados, magísteres hay que entrar a pagar letras o pedir un préstamo y son costos de más de millones digamos”</p> <p>Entrevistado N°1 “Sí... como cursos como un poco más especializados, requieren montos y montos altos.”</p> <p>Entrevistado N°2 “No”</p> <p>Entrevistado N°3, “Por ejemplo el año pasado quería estudiar, pero tenía que invertir</p>		<p>“Los entrevistados destacan como una limitante su situación económica a la hora de realizar actividades de capacitación”. (excepto Entrevistados 10, 16, 21, 24, 31, 34, 35)</p> <p>“Los entrevistados refieren querer capacitarse, pero no tener apoyo económico institucional (descuento o convenio) con instituciones de educación.</p> <p>“Entrevistados 5, 33”</p> <p>“Solicitud de documentación para acceder a descuento dificultando el acceso a realizar</p>	<p>Situación económica influye. Solicitud de carta de recomendación de jefatura para acceder a un descuento</p>	<p>5.-Situación económica. 6.-Apoyo Económico Institucional. 7.-Escaso Acceso a descuentos.</p>
--	--	--	---	---

<p>en otras cosas y no pude estudiar” entrevistado N°4 “Sí, yo creo que sí, porque igual es caro hacer cursos, y acá no hay muchas posibilidades de estudiar” Entrevistada N°5 “Sí, sí me dificulta”, “si tienes que hacer un diplomado en la Chile, igual a veces te piden muchos por ejemplo para hacerte descuento te piden que te hagan una carta, tu jefe y no tiene ese tiempo o le da cosa. Y a veces hay descuento, pero no es tanto dinero como para que al final igual te llevas una gran carga de lo económico”</p>		<p>diplomados o magister” “Entrevistados 6”.</p>		
--	--	--	--	--

<p>Entrevistado 6. “...va dependiendo de la época del año, si es una época en la que tengo muchos gastos, claro como que focalizar ese dinero en un estudio extra, en si como que limita lo digo como que por ahora lo postergaría”.</p> <p>Entrevistado N°7 “Depende, sí... Cuando he estudiado es porque he ahorrado para eso”.</p> <p>Entrevistado N°8 “En mi caso también depende, del momento”.</p> <p>Entrevistada N°9. “No”</p> <p>Entrevistadas 10 y 11. “Un magister para mí, sí hoy”.</p>				
--	--	--	--	--

<p>Entrevistada 12. “Sí a mí también, me gustaría estudiar más, pero estoy limitada por las “lucas”.</p>				
<p>Entrevistada 13. “Sí, si lo quisiera hacer si, porque no tengo las Lucas suficientes para pensar en pagarme yo un diploma o algo así. ¿A cuánto están los diplomados ahora? No puedo pensar en eso”</p>				
<p>Entrevistado 14. “Concuerdo, porque si quisiera y de hecho quiero no tengo las lucas como para hacerlo.</p>				
<p>Entrevistado 15. “No en este momento”.</p>				
<p>Entrevistada 16. “Sí” Entrevistada</p>				
<p>17. “Sí, son super</p>				

<p>caros.</p> <p>Entrevistado 18 Sí diplomados actualmente, no puedo hacerlo”</p> <p>Entrevistado 19. “En mi caso no.</p> <p>Entrevistado 21. “En mi caso podría ser que sí, si quisiera hacer un diplomado o magister, tienes que pensar que tienes que cumplir con las obligaciones de colegio, la casa. Por el momento no podría tengo que priorizar otros gastos”</p> <p>Entrevistado 20. “Sí”</p> <p>Entrevistados 22, 23. “No de momento”</p> <p>Entrevistada 24. “No” Entrevistada 25. “Sí, Nos pagan poco”</p> <p>Entrevistada 26. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 27,</p>				
--	--	--	--	--

<p>28, 29, 30. “No” Entrevistada 31. “hay cursos o magísteres que son caros”. Entrevistada 32. “Si, yo hice un diplomado y no es valorado a nivel institucional, no entregan facilidades por trabajar acá” Entrevistada 33. “No” Entrevistadas 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante ¿la disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua? “Sí... uno puede asistir a veces estas en turno o saliente de noche y puedes acceder fácilmente a la sala de docencia,</p>	<p>Cuarto turno=Turno largo 8am a 20 pm, próximo día noche de 20 a 8am, 2 días libres. “Ganai”=Ganar</p>	<p>Los entrevistados comparten que realizar cuarto turno les permite flexibilidad para poder capacitarse. Entrevistados 1, 2, 3, 7, 8 Los Entrevistados refiere que se complica capacitarse porque hay que</p>	<p>Tiempo: Cuarto turno influye. Dificultad de solicitud de permisos especiales para diplomados y magisteres.</p>	<p>8.-Cuarto Turno 9.-Dificultad en permisos. 10.-Horario poco flexible en capacitaciones institucionales.</p>

<p>no hay problema”</p> <p>Entrevistado N°1, “si podría ser porque el sistema de cuarto turno te permite cierta flexibilidad”</p> <p>Entrevistado N°2, “Eso puede ser por los turnos, ofrece facilidades”</p> <p>Entrevistada N°3, “ósea no nos dan tiempo protegido. Ahora dan cometido funcionario si uno lo solicita con tiempo y tienes con quien cubrir”. Entrevistada N°4 “Yo personalmente me han dado facilidades en algunas ocasiones no en todas para ir a congresos, para un curso igual, sí”. “Yo he pedido el cometido</p>		<p>solicitar permisos especiales como, permisos, cometido funcionario, carta de recomendación</p> <p>Entrevistados 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13</p> <p>Priorización de capacitaciones en horario hábil a nivel institucional”.</p> <p>Entrevistados 20, 21, 33</p>	<p>Concentración de cursos en horario hábil en capacitaciones institucionales.</p>	
---	--	---	--	--

<p>funcionario y al final si me lo han dado, pero por cosas puntuales, en ese caso para asistir a un congreso, para cosas que requieren más tiempo como hacer un diplomado o cosas así yo gestionaba por ejemplo si tenía clases un día X, yo buscaba a la otra persona para que me cubriera el turno”</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>“El cometido funcionario...”</p> <p>“...No es algo muy conocido tendría que ir uno de verdad, y siempre es como uno devolviendo el favor, entonces es como un arma de doble filo siento yo”. Entrevistado</p>				
---	--	--	--	--

<p>N°6. "En parte si, ósea la disponibilidad de tiempo que me da es mis días libres y es el tiempo en que ocupó para eso" Entrevistado</p> <p>N°7, " Si porque en general cuando estoy acá haciendo algún tipo de curso son en mis días libres"...me han dado las horas de esos cursos en horas extras" Entrevistado</p> <p>N°8, "yo igual, a mí me han mandado como cometido, pero ahí hay excepciones porque si tenemos noche y al otro día tenemos el curso, tenemos que hacer nuestra noche igual o</p>				
---	--	--	--	--

<p>conseguirla por nuestra cuenta, por nuestros medios”</p> <p>Entrevistada N°9. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 10 y 11. “Ósea con los permisos que igual se otorgan como el cometido funcionario, si te “ganai” el diplomado de aquí, te liberan los turnos”.</p> <p>Entrevistada 12. “No he hecho un magister, pero en realidad uno pide el día y te liberan”.</p> <p>Entrevistada 13. “No”</p> <p>Entrevistados 14, 15, 16, 17. “No saliente de turno, porque te liberan del turno largo cuando es dentro de la institución, pero ir a un curso saliente de noche no es lo ideal,</p>				
---	--	--	--	--

<p>estas con sueño, no puedes prestar atención. Y si pides administrativo lo tienes que cubrir tú y nadie te cubre”.</p> <p>Entrevistado 18. “No, porque como explicaba mi compañera no existe horario protegido”</p> <p>Entrevistado 19. “El tiempo que me entrega la institución es el tiempo que tengo de estar en turno, que es el único tiempo que me liberan. Porque los días libres yo priorizo la familia. Creo que el tiempo es muy limitado”.</p> <p>Entrevistado 20 “Yo creo que el tiempo está bien, lo que pasa es que uno que tiene familia, uno</p>				
--	--	--	--	--

<p>no logra coordinar los tiempos a veces. Pero el tiempo que entrega la institución está bien, hay varias fechas, varios cursos”</p> <p>Entrevistado 21. “Si”</p> <p>Entrevistados 22, 23, 24 “No”</p> <p>Entrevistadas 25, 26, 27, 28, 29, 30, “No existe liberación de turnos”</p> <p>Entrevistada 31. “No favorece porque los cursos son en los salientes de turno, y estar todo el día en capacitación hasta las 17 o 18 horas”.</p> <p>Entrevistada 32. “No, dan facilidades solo te liberan del</p>				
--	--	--	--	--

<p>turno largo, el resto no dan cometido por ejemplo en las noches para no ir saliente de turno”.</p> <p>Entrevistada</p> <p>33. “Sí porque igual puedes realizar”</p> <p>Entrevistada</p> <p>34. “Sí”</p> <p>Entrevistada</p> <p>35.</p>				
<p>Frente a la pregunta ¿la carga laboral que tiene actualmente impide que Usted pueda seguir estudiando? “No, no impide para nada la verdad”</p> <p>Entrevistado</p> <p>N°1. “No, yo creo que no”.</p> <p>Entrevistado</p> <p>N°2. “No”</p> <p>Entrevistada</p> <p>N°3. “No... yo</p>		<p>Los entrevistados comparten que su carga laboral no impide que puedan capacitarse.</p> <p>Entrevistados</p> <p>1, 2, 3, 4, 6, 10, 11,12,13,16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35.</p> <p>Carga laboral como dificultad para</p>	<p>Carga laboral</p> <p>Realización turnos de noche.</p> <p>Realización</p> <p>Turnos Extras.</p>	<p>11.-Carga Laboral</p> <p>12.-Turnos de Noche</p> <p>13.-Turnos Extras</p>

<p>podría seguir estudiando”.</p> <p>Entrevistada N°4 “: Yo creo que los turnos noches, no sé si la carga laboral en sí, pero los turnos noche”</p> <p>Entrevistada N°5 “Yo creo que No, em... sino que si bien son los turnos extras en los que uno se mete, yo creo que ahí uno se queda sin tiempo”</p> <p>Entrevistado N°6. “No</p> <p>Entrevistado N°7: “No siempre y cuando no esté en horario de trabajo, al menos a nosotros que estamos en quemados es difícil ir a alguna capacitación si estamos trabajando, porque como que</p>		<p>capacitarse.</p> <p>Entrevistados 8, 25, 26, 30, 31</p> <p>El entrevistados refiere que los turnos de noche son una dificultad.</p> <p>Entrevistado 5</p> <p>El entrevistado refiere que no es una dificultad, pero si los turnos extras.</p> <p>Entrevistados 6</p>		
---	--	---	--	--

<p>nos atrasamos” ...” claro ahí te dicen la capacitación son 15 minutos y terminan siendo 1 hora 1 hora y media, que es mucho en el trabajo de nosotros, es lo que dura la curación de 1 paciente. Entrevistado N°8 “Nunca hay tiempo de nada. Entrevistado N°8 a veces pasa que hay capacitación no se de este suero hipocloroso para curación de heridas” Entrevistada N°9. “No” Entrevistadas 10, 11, 12. “No, yo creo que” no” Entrevistada 13. “Actualmente no lo sé, pero cuando lo hice</p>				
--	--	--	--	--

<p>me ayudo, me dieron todas las facilidades”.</p> <p>Entrevistado 14: “Yo creo que con la modalidad actual de los diplomados si es compatible con mi vida laboral”.</p> <p>Entrevistado 15. “No”</p> <p>Entrevistados 16, 17, 18, 19, 20, 21. “No, pero están pesados los turnos”.</p> <p>Entrevistada 22. “No”.</p> <p>Entrevistado 23. “No, pero lo dificulta”</p> <p>Entrevistada 24. “Entrevistada 25: “Sí están pesados los turnos”.</p> <p>Entrevistada 25 “Sí en este momento no podemos capacitarnos. Hay que cubrir, porque hay</p>				
---	--	--	--	--

<p>muchas licencias médicas y por las vacaciones”</p> <p>Entrevistada 26, “No”</p> <p>Entrevistadas 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 30, 31.</p>				
<p>Frente a la pregunta ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación? “sí, he visto algunos del programa en cuestión y los temas son de interés”</p> <p>Entrevistado N°1, “Sí porque en algún momento yo he hecho diplomados, y la institución me ha dado cometido funcionario”</p> <p>Entrevistado N°2, “Sí”</p>	<p>“teni” = tener</p> <p>“ma” = más</p>	<p>Los entrevistados plantean que sienten que cuentan con apoyo institucional para continuar con su formación.</p> <p>Entrevistados 1 al 6, 8, 9,10, 11, 15, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 34</p> <p>También refieren que es escaso y solo para cursos institucionales, No incluyendo diplomados o magísteres.</p>	<p>Apoyo institucional. Escasa variedad en la oferta institucional para Diplomas.</p> <p>Apoyo de la jefatura es variable</p>	<p>14.-Apoyo institucional</p> <p>15.-Escaso acceso a Diplomados Institucionales</p> <p>16.-Apoyo de la jefatura</p>

<p>Entrevistada N°3, “En mi experiencia, Sí”</p> <p>Entrevistada N°4. Emmm quizás es lo que dice la Naty, quizás sí, pero como no se si tan orientando a mis preferencias puede ser, porque de repente yo he estado buscando la posibilidad de realizar diplomados</p> <p>Entrevistada N°5 “Sí si hay, pero es escaso igual”... “antes cuando habían cursos... eran concursables y ahí como que uno se tenía que inscribir y te elegían, pero ahora eso no pasa”</p> <p>Entrevistada N°6. “Ósea de momento no</p>		<p>Entrevistados 12, 18, 19, 20, 21</p> <p>La entrevistada 26 refiere “Es relativo más bien, es jefatura dependiente, porque si le caes bien te dan permiso, sino tú tienes que buscar quien te cubra y sino no puedes ir”</p>		
---	--	--	--	--

<p>porque en verdad ni siquiera sé si la Posta tiene como algún beneficio. Yo sé que la Posta ofrece cursos y he hecho cursos por ejemplo aquí mismo, pero la verdad desconozco si mi empleador, no sé si hay un monto hay una facilidad para hacer estudios por fuera.</p> <p>Entrevistado N°7, "Si"</p> <p>Entrevistados 8, 9, 10, 11.</p> <p>Entrevistada 11 agrega lo siguiente como complemento a las preguntas realizadas:</p> <p>"¿cómo la institución se preocupa por tu capacitación?"</p> <p>¿Que hace la institución para</p>				
--	--	--	--	--

<p>capacitarte? Por ejemplo: la Maca, es una excelente enfermera y quiero que por ejemplo ella se motive para hacer una Capacitación, que sea un líder más. Enviémosla a realizar el diplomado de gestión de la calidad, pero la institución la ha captado a ella, te vamos a patrocinar con el 50% del arancel, del costo del diplomado. Antes se hacía...” “El primer diplomado que yo hice fue por mi cuenta”. Entrevistada 12. “Yo creo que acá la posta te aporta la cantidad de horas te tu “tení” que acreditar no ma’. Como actualizaciones</p>				
---	--	--	--	--

<p>pequeñas no se si ellos como que fomentan el sobrecrecimiento de uno. Por ejemplo, los magister que llegan acá son por los convenios que tenemos con la Finis”</p> <p>“Entrevistada 13. Eh no lo sé, porque no lo he sondeado puntualmente”.</p> <p>Entrevistada 14. “En la actualidad no estoy estudiando, pero de ser el caso si lo tendría”.</p> <p>Entrevistado 15. “No”</p> <p>Entrevistadas 16, 17. “No, pero no te ofrecen ningún diplomado, solo te ofrecen los cursos para la acreditación, la posta ofrece sólo lo que a ellos le conviene”.</p>				
---	--	--	--	--

<p>Entrevistada 18. “En la teoría sí, pero son solo cursos. Cuando son diplomados no hay nada extra, no hay descuentos”</p> <p>Entrevistado 19. “No, sólo apoyo de cursos institucionales.</p> <p>Entrevistado 20. “No, solo para los cursos internos”.</p> <p>Entrevistado 21. “Sí”</p> <p>Entrevistados 22, 23, 24. “Sí.</p> <p>Entrevistada 25. “Es relativo más bien, es jefatura dependiente, porque si le caes bien te dan permiso, sino tú tienes que buscar quien te cubra y sino no puedes ir”.</p> <p>Entrevistada 26. “Sí”</p> <p>Entrevistada 27, 29. Sí, nos dan cometido</p>				
--	--	--	--	--

<p>funcionario el turno de día. Entrevistada 28. “No” Entrevistadas 30, 31. “No, hay cursos, pero los cupos son muy limitados”. Entrevistada 32. “No, entregan 5 cupos y avisan por el WhatsApp de los enfermeros, no hay filtro de quien ya fue y quien no, se lo entregan al primero que lo pide” Entrevistada 33. “Sí” Entrevistada 34. “No sé permiso sin goce de sueldo y cometido funcionario”</p>				
--	--	--	--	--

Entrevistada 35.				
<p>Frente a la pregunta: ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente? “Ósea en mi caso no. A pesar de que estoy viejo ya uno no quiere estudiar más, yo tengo más de 50, pero es bueno actualizarse” Entrevistado N°1, “Yo creo que sí, porque en este momento me he avocado en otras funciones que no son de enfermería” N°2, “Sí influye” Entrevistada N°3, “eh... ahora no” Entrevistada N°4. “Si yo creo que sí por todo lo</p>		<p>No existe acuerdo por parte de los entrevistados con respecto a si su falta de motivación influye en realizar estudios actualmente.</p>	<p>Motivación personal</p>	<p>17.-Motivación Personal</p>

<p>anterior”.</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>“Sí totalmente. Si uno está cansado o con presión no quiere hacer nada”.</p> <p>Entrevistada N°6</p> <p>“es relativo, pero podría decirse que sí.</p> <p>Entrevistado N°7: “Sí aunque depende, yo creo que depende”</p> <p>Entrevistado N°8</p> <p>“Es que son muchos factores, es que la motivación siempre está, al menos a mí, que no estoy en una buena situación económica, entonces no puedo pagarme algo y tengo hijos que también me demandan mucho tiempo, como que depende, porque</p>				
---	--	--	--	--

<p>cuando entre a trabajar como que estaba todo bien, y podía estudiar y lo hice, pero en este momento no”</p> <p>Entrevistada N°9. “No”</p> <p>Entrevistada 10, “No nada”</p> <p>Entrevistada 11. “Sí, porque no me siento valorada en el trabajo diario”.</p> <p>Entrevistada 12 “No. Siempre estoy motivada a me encantaría estudiar más”.</p> <p>Entrevistada 13. “No”</p> <p>Entrevistado 14.” Sí, tengo las prioridades volcadas hacia otras aristas, no es prioridad como estudiar y si lo fuese estuviese muy desmotivado con relación a eso”.</p>				
--	--	--	--	--

<p>Entrevistado 15, “En lo personal no, porque en lo personal yo me he capacitado. Pero de la institución sí, la institución no te motiva, a mí nunca me ha dado nada. Entrevistada 16. “Sí, por lo mismo porque personalmente la institución no me motiva a capacitarme” Entrevista 17. “No” Entrevistados 18, 19, 20, 21, 25, 26, 30, 31. “Sí, totalmente de acuerdo”. Entrevistada 27. “Sí”. Entrevistada 28, 29. “Si, da lo mismo para la institución si estás o no capacitado,</p>				
---	--	--	--	--

<p>todos ganan lo mismo, no hay bono ni nada". Entrevistada 32. "Si, aunque uno estudie se capacita en que ahora los procesos se realizan de otra manera, da lo mismo porque no te dejan hacer cambios, así mejor no capacitarse" Entrevistada 33. "No" Entrevistadas 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar en el escalafón en el establecimiento? "debiera ser. Yo</p>	<p>Vai= vas</p>	<p>Los entrevistados sienten que realizado actividades de FC, no permite mejorar en el escalafón del establecimiento . También los entrevistados</p>	<p>Mejorar el escalafón. Acreditación (horas de capacitación)</p>	<p>18-Mejorar el escalafón. 19.-Acreditación</p>

<p>he visto que es una oportunidad, cuando uno postula a un cargo te suman estas cosas como diplomados”</p> <p>Entrevistado N°1, “No, no porque dentro del establecimiento, a diferencia de los servicios privados en donde no sé tú tienes el post título en paciente crítico, o tienes un diplomado accedes como ha beneficios económicos y otros beneficios asociados que aquí no”</p> <p>Entrevistado N°2, No, mira ahí no, no. Porque yo también tengo diplomado y magister y no es así no por tener más estudios vai</p>		<p>(n°4, 15, 18) refieren que la capacitación sirve para acreditación., pero que no discrimina que tipo de capacitación sino sólo en número de horas.</p>		
--	--	---	--	--

<p>a tener mejor cargo”</p> <p>Entrevistada N°3, “No es solo por una motivación personal, yo tengo diplomado, master y nunca me han tomado eso en cuenta para mejorar de grado. Si quizás como porque aquí te sirve para acreditar, pero uno puede hacer miles de cursos chicos y vas rellenando esas horas que te piden”</p> <p>Entrevistada N°4</p> <p>“Sí” Entrevistada 5: “Ummm no tanto en realidad, no encuentro que no, porque acá como que funciona como el lobby o como que esas cosas más que por las</p>				
---	--	--	--	--

<p>competencias realmente de las personas”</p> <p>Entrevistada N°6, “ha obtener un mejor grado... no”. Entrevistado N°7. “No, por ahora no. Entrevistado N°8. “(Se ríe)... Aunque tengamos mil cartoncitos nos mantenemos.</p> <p>Entrevistada N°9. “Sí, porque nos piden capacitación dentro de los requisitos, numero de capacitaciones que tenga.</p> <p>Entrevistada 10. “Sí” Entrevistada 11. “No”</p> <p>Entrevistadas 12, 13,14. “Eh, por lo que habíamos dicho de acreditar cada 3 años</p>				
---	--	--	--	--

<p>actualmente yo sí, siento que yo sí". Entrevistado 15. "De acá no. No, porque no soy amiga de los grandes, acá no se necesitan estudios para eso".</p> <p>Entrevistada 16. "No"</p> <p>Entrevistados 17, 19. "No, porque acá la posta sólo te pide 120 horas para acreditar, como profesional, nada más".</p> <p>Entrevistado 18. "Sí, ahora que soy titular".</p> <p>Entrevistado 20. "La teoría indica eso, pero no creo que sea así".</p> <p>Entrevistado 21. "Sí, creo que influye".</p> <p>Entrevistado 22. "No".</p> <p>Entrevistados 23, 24, 26. "Sí"</p>				
---	--	--	--	--

<p>Entrevistada 25. “No, está claro que no”.</p> <p>Entrevistada 27. “No”.</p> <p>Entrevistada 28, 29. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 30, 31, 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo? “Sí, si totalmente”</p> <p>Entrevistado N°1, “sí encuentro que tener un estudio te da una fundamentación fisiopatológica que claro, que te hace tener un análisis más rápido de problemas”</p>	<p>Teni= tienes</p>	<p>Los participantes concuerdan en que realizar estudios mejoran los procesos de trabajo, además sienten que les permiten fundamentar, analizar, mejorar conocimientos.</p> <p>Algunos de los entrevistados sienten que los enfermeros no son valorados</p>	<p>Procesos de trabajo</p>	<p>20.-Procesos de trabajo</p>

<p>Entrevistado N°2, “Eso sí facilita. Tienes mayor fundamento, tienes mayor experiencia, otros conocimientos”</p> <p>Entrevistada N°3, “en este tiempo yo estoy motivada para mejorar. Yo siento que lo que hablamos anteriormente como que cada vez de vas gastando más y mucha gente que después ya no se capacita porque tampoco los alagan, a diferencia por ejemplo de algunas clínicas que te dan bonos extras por tener un magister, como que acá da lo mismo si teni un magister, un</p>		<p>por sus capacitaciones a diferencia de los colegas que trabajan en el ámbito privado.</p> <p>Entrevistados (4, 6)</p>		
---	--	--	--	--

<p>master, un diplomado”</p> <p>Entrevistada N°4</p> <p>“yo sí, hice un diplomado por mi cuenta y esa fue una de las motivaciones”.</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>“Sí yo opino lo mismo, porque al final es uno la que quiere hacer mejor su trabajo, como entregar un mejor cuidado”</p> <p>...”Mi pareja siempre me ha cuestionado porque estudiar tanto si no te van a subir el sueldo, como que no entiende no es de la salud”.</p> <p>Entrevistada N°6. “Sí por ese lado sí”.</p> <p>Entrevistado N°7. “Si, sí, al menos en quemados sirve, pero temas</p>				
--	--	--	--	--

<p>específicos de quemados”</p> <p>Entrevistado N°8. “Sí”</p> <p>Entrevistadas N°9, 10, 11</p> <p>“Obvio todo el rato, trato de implementar siempre cada cosa nueva que aprendo”</p> <p>Entrevistada 12. . “eso sí”.</p> <p>Entrevistada 13. “Yo creo que sí”</p> <p>Entrevistados 14, 15. “Sí estudiar siempre es bueno”</p> <p>Entrevistada 16. “Sí”</p> <p>Entrevistada 17. “Sí te ayuda a mejorar tus procesos, te da seguridad”.</p> <p>Entrevistado 18. “Sí de todas maneras”</p> <p>Entrevistado 19. “Sí. Entrevistado 20. “Sí, la preparación y actualizaciones</p>				
---	--	--	--	--

<p>mejoran los procesos de trabajo”.</p> <p>Entrevistado 21. “Más o menos”.</p> <p>Entrevistada 22 “No”.</p> <p>Entrevistado 23. “Sí” Entrevistada 24, 25, 26, 30, 31, 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?” Sí, sí”</p> <p>Entrevistado N°1, “si yo hiciera algún curso relacionado. Por ejemplo, yo tengo el curso de diálisis, eh no me gusta tanto pero tengo otras posibilidades”.</p> <p>Entrevistado N°2, “Sí”</p>		<p>Gran parte de los entrevistados concuerdan que su capacitación es porque se sienten motivados a incursionar en dicho campo.</p>	<p>Posibilidad de FC</p>	<p>21.- Posibilidad de FC</p>

<p>Entrevistada N°3. "Sí tengo un master en cardiología y hice un curso en simulación clínica. Me gustaría trabajar en esa área"</p> <p>Entrevistada N°4 "Sí yo que sí"</p> <p>Entrevistada N°5 "Sí también, ósea como que al final uno lo hace para conocer un área que no es tan... yo estoy haciendo por ejemplo uno de docencia, explorando en ese campo. Quizás termino saliendo de acá como otra cosa que me guste"</p> <p>Entrevistada N°6. "Sí, la verdad es que sí.</p> <p>Entrevistado 7 "Sí"</p> <p>Entrevistados 8, 9, 10, 11. "No, yo</p>				
--	--	--	--	--

<p>soy cero de especialización.</p> <p>A mí me gusta hacer de todo”</p> <p>Entrevistada 12.</p> <p>“A mí me gustaría especializarme, aunque no hay muchas especializaciones reconocidas en Chile”</p> <p>Entrevistadas 13.</p> <p>“Yo diría que no”</p> <p>Entrevistada 14. “Ah si tal cual”</p> <p>Entrevistado 15.</p> <p>“No”</p> <p>Entrevistada 16.</p> <p>“No, a mi no”</p> <p>Entrevistada 17.</p> <p>“Si”</p> <p>Entrevistados 18, 19, 20, 21. “Sí”.</p> <p>Entrevistada 22</p> <p>“Depende si me gusta”.</p> <p>Entrevistado 23.</p> <p>“Sí”. Entrevistada 24, 25, 26. “Si”</p> <p>Entrevistadas 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35. “Sí,</p>				
--	--	--	--	--

<p>falta de tiempo y cansancio". "Sí, como docente" Entrevistada 34.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Usted ha tenido dificultades para asistir a alguna capacitación de dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles? "a veces dificultades porque no he podido cambiar el turno muchas veces y no hay otra fecha es la dificultad que tenemos" Entrevistado N°1, "si bien, como te digo están las posibilidades dentro de nuestro sistema de trabajo... colegas porque</p>		<p>Los entrevistados sienten que no tienen dificultades para asistir a las capacitaciones, sin embargo, destacan que los cambios de turno en ocasiones podrían ser una dificultad a la hora de asistir a actividades de capacitación.</p> <p>Dentro de las dificultades para asistir a las capacitaciones otra variable son los hijos, ya que si no tienen</p>	<p>Dificultad para asistir a FC</p>	<p>22.-Asistencia a FC</p>

<p>también tu necesitas que esto este cubierto”</p> <p>Entrevistado N°2, “Es que aquí lo facilitan todo. No he tenido problemas para asistir a alguna capacitación”</p> <p>Entrevistada N°3, “No he tenido problemas... Excepto el año pasado, cuando no pude cambiar el turno”</p> <p>Entrevistada N°4 “Sí, yo creo que los cambios de turnos es una dificultad. Eh... El tema de los recursos en caso de congresos”</p> <p>Entrevistada N°5 “Yo no he tenido nunca problemas, pero si es como complicado eso</p>		<p>con quien dejarlos no pueden capacitarse. (Entrevistados 22, 27)</p>		
--	--	---	--	--

<p>de estar cambiando constantemente turno, y si no tirar permiso administrativo y a veces igual como son limitados”</p> <p>Entrevistada N°6. “en algunas ocasiones sí, porque he tenido que utilizar el día en que tengo noche venir antes. Por ejemplo, la Posta ofrece cursos, pero en días específicos y no se he tenido que salir de noche, entonces la disponibilidad y disposición de uno no es la misma”</p> <p>Entrevistado N°7, “Sí, de repente me han asignado capacitaciones salientes de noche y de</p>				
--	--	--	--	--

<p>repente son días pesados y son capacitaciones hasta las 4, 5 de la tarde, me ha tocado un par de veces”.</p> <p>Entrevistado N°8 y N°9. “Sí por problemas de salud Licencia médica, 1 de 10 cursos es nada”.</p> <p>Entrevistada 10. “No”.</p> <p>Entrevistada 11. “No”</p> <p>Entrevistada 12, 13. “Cuando he optado en realidad no”</p> <p>Entrevistada 14. “No”</p> <p>Entrevistado 15. “no yo no, hago solo online”.</p> <p>Entrevistada 16. “Dentro de la institución no, pero fuera de la institución si porque tú tienes que coordinar los permisos y quien</p>				
---	--	--	--	--

<p>te cubra”</p> <p>Entrevistada 17. “: No, porque me programo para asistir.</p> <p>Entrevistado 18. “Sí he tenido dificultades, porque no es expedito la única forma de asistir por ejemplo a un diplomado que son más días, es con cobertura y eso es complejo”</p> <p>Entrevistado 19. “Sí, por salud LM”.</p> <p>Entrevistado 20. “Sí, por coordinación de tiempos”</p> <p>Entrevistado 21. “Sí, no tenía con quien dejar a mi hijo”.</p> <p>Entrevistada 22. “No”.</p> <p>Entrevistado 23. “No”</p> <p>Entrevistada 24, 26. “Sí, por cobertura, por lo</p>				
---	--	--	--	--

<p>que tuve que hacerlo online". Entrevistada 25. "Sí, por temas familiares, no tener con quien dejar a mi hijo". Entrevistada 27. "Sí, por los turnos, a veces no coinciden en los libres y saliente de turno es mejor no asistir". Entrevistada 28 "No". Entrevistada 29 "Sí, porque no se liberan los turnos". Entrevistada 30 "Sí, porque no se liberan los turnos". Entrevistada 31. "Sí, falta de tiempo y cansancio". Entrevistada 32. "Sí, por</p>				
--	--	--	--	--

<p>tiempo, carga laboral”.</p> <p>Entrevistada</p> <p>33. “Sí” cuando tenía turnos extras.</p> <p>Entrevistada</p> <p>34. “No”</p> <p>Entrevistada</p> <p>35.</p>				
<p>Frente a la interrogante ¿la asistencia a la participación de FC dentro de la institución se realiza de forma programada o incidental? “Hay un programa de capacitación de la posta... y está determinado con fechas y a quien va dirigido los cursos</p> <p>Programado”</p> <p>Entrevistado</p> <p>Nº1,</p> <p>“programada porque nosotros tenemos dentro</p>		<p>Los participantes separan las capacitaciones que se realizan a través de la unidad de capacitación institucional, la cual se asignan la calidad de ser programadas, a las de los propios servicios, la cuales son tanto programadas como incidentales.</p>	<p>Capacitación Programada o Capacitación incidental.</p>	<p>23.-Capacitación Programada</p> <p>24.- Capacitación incidental.</p>

<p>de la institución un calendario”</p> <p>Entrevistado N°2, “Programada siempre”</p> <p>Entrevistada N°3, “Programada por calendarización”</p> <p>Entrevistada N°4. “La última parece... cuando son acá en la unidad son muy incidentales”. “...y uno está trabajando en un box y están muy graves y no puede salir y a veces uno no se entera y en varias capacitaciones no he estado”.</p> <p>Entrevistada N°5 “Como que estamos en turno y es: “chiquillos hay una capacitación a tal hora. En la institución son</p>				
---	--	--	--	--

<p>programadas, pero con muy poca antelación". Entrevistada N°6." Programada. Entrevistado N°7. "cuando son capacitaciones cortas de productos nuevos o como ahora de citomegalovirus, no es programada. Pero cuando son de capacitación si son programadas. Entrevistado N°9. "ósea no pasan tan seguidas las no programadas, pero las que son por capacitación son bien programadas". Entrevistado N°8 "Programada, nosotros elegimos de la</p>				
---	--	--	--	--

<p>lista”.</p> <p>Entrevistada 10. “Programada, nos mandan una lista de los cursos, si tenemos turno o no”. Entrevistada 11. “Programada” Entrevistadas 11,12,13,14,15, 16, 20, 21. “Las dos, Programada e incidental”.</p> <p>Entrevistada 17, 18, 19. “Programada” 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35. “Incidental” 30, 31.</p>				
<p>Frente a la pregunta ¿las capacitaciones realizadas en la institución son en base a las necesidades detectadas en los sectores? “No sé ahí desconozco, habían hecho</p>	<p>Ad-doc = adecuado, apropiado.</p>	<p>Los entrevistados separan las actividades de FC de la unidad de capacitación institucional, como en base a cursos generales y no aplicables a los</p>	<p>FC en base a necesidades Detectadas.</p>	<p>25.-Necesidades detectadas.</p>

<p>una encuesta de necesidad antes"...“la gente necesita estar más especializada en cosas clínicas de UCI, se necesitan más especializaciones” Entrevistado N°1, “las capacitaciones que ocurren dentro del servicio, que claro es ad-doc”...“la programada que como te dije lo gestiona la unidad de capacitación y claro puede ser que sea referente a nuestro trabajo, pero también puede ser algo completamente anexo”</p> <p>Entrevistado N°2, “Sí”</p> <p>Entrevistada N°3. “Las</p>		<p>servicios en específico. Sin embargo, también destacan que las capacitaciones propias de sus unidades son en base a sus necesidades.</p>		
--	--	---	--	--

<p>institucionales no. Porque hacen no se cursos de Excel que quizás a otra gente le sirve y no a todos. No es como por servicios específicos y aquí en el servicio si se hacen capacitaciones de forma dirigida por ejemplo de Paico, que se realizó como necesidad del servicio” Entrevistada N°4 “Hay algunas que sí y hay algunas que no. Por ejemplo, a nosotras nos enviaron a hacer una capacitación en aspiración de secreciones, porque había una alta tasa de neumonía</p>				
--	--	--	--	--

<p>asociada a ventilación mecánica, y hay otras que son de interés propio".</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>"Si es cómo lo mismo, totalmente las que se programan acá las enfermeras diurnas que sacan sus estadísticas y las que hay en la institución son más temas en común que son necesarias de aprender. Los que hacen acá en la unidad siento que son muy limitadas los temas siempre..."</p> <p>Entrevistada N°6. "son como más bien generales que específicas para cada servicio.</p>				
---	--	--	--	--

<p>Entrevistado</p> <p>N°7: si y no, por ejemplo, el otro día hice uno de estatuto administrativo que me sirvió mucho, que nada que ver con quemados, pero a mí me sirvió caleta, ósea es un tema más generalizado.</p> <p>Entrevistado 8: "mmm... si ven una necesidad en el servicio si hay muchas infecciones, te hacen una capacitación de cateterismo, sino igual te mandan igual a una capacitación de IAAS, que nada que ver con lo que está pasando acá en el servicio, como que te capacitan constantemente.</p> <p>Entrevistada</p>				
---	--	--	--	--

<p>N°9. “Al finalizar el año realizan una encuesta en base a lo que uno necesita, y con relación a las falencias que uno tiene, para poder capacitarse. 10. “No lo sabemos eso nosotras, a mi nunca me han preguntado”. Entrevistada 11. “Sí de hecho yo he ido a cursos de traumatología, de urología”. Entrevistada 12. “Sí, yo siento que este último tiempo se han especializado más los cursos, más que estos genéricos que te manda el MINSAL o que aquí crean”. Entrevistada 13. uy que difícil porque yo creo que</p>				
---	--	--	--	--

<p>específicamente cosas de pabellón para nosotros desde la institución creo que está falente".</p> <p>Entrevistado 14.</p> <p>"Yo creo que en líneas generales cuando se hace el sondeo como de que necesidad tiene el personal, quedamos cortos en lo particular, como somos una especialidad tratamos de hacer cursos que nosotros mismos impartimos a través de docencia".</p> <p>Entrevistado 15.</p> <p>"No"</p> <p>Entrevistadas 16,</p> <p>17. ": No, son todos los años iguales".</p> <p>Entrevistado 18.</p> <p>"No, porque lo hacen en base a las metas</p>				
--	--	--	--	--

<p>hospitalarias y no en base a las necesidades reales del personal de enfermería".</p> <p>Entrevistado 19, "No todas, hay cursos transversales".</p> <p>Entrevistado 20. "No, es más general".</p> <p>Entrevistado 21. "No. Entrevistado 22. "Sí".</p> <p>Entrevistados 23, 24. "Son más bien generales para todo el hospital que por servicio".</p> <p>Entrevistada 25. "Lo mismo"</p> <p>Entrevistada 26. "Sí"</p> <p>Entrevistadas 27, 28, 29, 34, 35. "No sé no se pide tu opinión".</p> <p>Entrevistada 30. "No, la mayoría son</p>				
---	--	--	--	--

<p>para cumplir metas. Las específicas las organizamos entre los propios colegas antiguos para los más nuevos”</p> <p>Entrevistada 31. “La mayoría sí”.</p> <p>Entrevistada 32. “Sí, pero muchas veces hacen capacitación de insumos que no llegan y que si deberían usarse”</p> <p>Entrevistada 33.</p>				
<p>Frente a la interrogante ¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años? “poca en realidad 3, sí 3 cursos”</p>		<p>La totalidad de los entrevistados han realizado actividades de formación durante los últimos 2 años.</p>	<p>Cantidad de capacitaciones.</p>	<p>26.-N° de capacitaciones</p>

<p>Entrevistado N°1, "Hice 4 capacitaciones"</p> <p>Entrevistado N°2, "Varias, también se hacen capacitaciones aquí. 4 capacitaciones"</p> <p>Entrevistada N°3. "Hice simulación clínica, ACLS, hice uno de neuro el 2022, fui al congreso de la SOCHIMI. Esos 4". Entrevistada N°4.</p> <p>"4-5"</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>"6, más o menos"</p> <p>Entrevistada N°6</p> <p>"6 más o menos ..."</p> <p>Entrevistado 7. " Más de 10 por lo menos, programadas y no programadas.</p> <p>Entrevistado 8. "uf... también</p>		<p>Lo mínimo 1, máximo 10 o más, lo cual indica que se han motivado a capacitarse en los últimos 2 años.</p>		
---	--	--	--	--

más de 10 muchas ...” Entrevistada 9. “tres diplomados” Entrevistada 10. “6-7 Cursos” Entrevistada 11. “12-13” Entrevistada 12. “10” Entrevistada 13. “2-3” online. Entrevistada 14. “3 cursos” Entrevistado 15. “4” Entrevistada 16 y 17. “7” Entrevistada 18. “3” Entrevistado 19. “6” Entrevistado 20. “2” Entrevistado 21. “Mas de 10” Entrevistados 22, 23, 24, 25, 26. “3” Entrevistada 27. “8” Entrevistada 28. “6” Entrevistada 29. “Sólo 1” Entrevistada 30. “5-6” Entrevistada 31. “3” Entrevistada				
--	--	--	--	--

<p>32 “2” Entrevistada 33. “3” Entrevistada 34. “4” Entrevistada 35.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución? “Las dos cosas, más propia cuando estaba en un cargo de supervisión te mandaban a hacer cursos de capacitación” ... “Pero altamente lo voluntario lo que yo quiero hacer, escojo” Entrevistado N°1, “Mixta, porque puede que el tema me interese, pero también hasta el año pasado yo tenía que cumplir</p>		<p>Los participantes refieren que se han capacitado por iniciativa propia y por iniciativa de la institución. Es importante señalar que cuando los entrevistados indican que es por iniciativa de la institución son cursos que deben ser renovados por temas de acreditación. Otros participantes refieren que se han capacitado sólo por iniciativa propia.</p>	<p>Motivación Propia o Inicial Institucional (acreditación)</p>	<p>27.-Motivación Propia. 28.- Motivación Institucional. (acreditación)</p>

<p>con las horas de capacitación. Entonces ahora yo creo que prácticamente mía porque ya en verdad no me significa como un requerimiento que me tenga la institución”</p> <p>Entrevistado N°2, “por iniciativa propia”</p> <p>Entrevistada N°3,” Propia”</p> <p>Entrevistada N°4. la mayoría de las veces es por iniciativa propia”.</p> <p>Entrevistada N°5. “Si la mayoría de las veces es propia”.</p> <p>Entrevistada N°6. “Propia”</p> <p>Entrevistado 7, “Ambas”</p> <p>Entrevistado 8, “ambas, aunque la posta te presenta varias y tu das</p>				
---	--	--	--	--

<p>preferencia y uno tiene que inscribirse si las quiere o no” Entrevistado 9. “Propia y por la institución” Entrevistada 10. “las dos también” Entrevistada 11. “Ambas” Entrevistadas 12, 13, 18, 19, 21, 24, 28, 29, 33. “Propia” Entrevistados 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 27, 30, 31, 32, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución? “Buena” Entrevistado N°1, “Buena” Entrevistado N°2, “Buena” Entrevistada N°3. “yo creo que</p>		<p>Los participantes refieren que las difusiones de las capacitaciones son buenas.</p> <p>También refiere que la difusión de las capacitaciones es regular, ya que la principal</p>	<p>Difusión de las capacitaciones.</p>	<p>29.-Difusión de capacitaciones</p>

<p>regular, llegan mails pero de repente llegan cerca de la fecha, o de repente como que es la única vía”</p> <p>Entrevistada N°4. “Mala, yo me acuerdo de que antes se publicaba un poco más”.</p> <p>Entrevistada N°5 “es mala igual, lo mismo que decía mi compañera, como que ahora como que no se concursa algunos cursos, uno se entera que le regalaron un curso. Los correos no le llegan a todos. Yo he escuchado oye me enteré de un diplomado me llegó al correo, y yo me lo puedes reenviar”</p> <p>Entrevistada N°6</p>		<p>vía es por mail y que los avisos de las capacitaciones son con poco tiempo de antelación, sintiendo que es una dificultad para poder realizarlo.</p> <p>Otro grupo señala que las difusiones son malas y que deberían actualizar modo de difusión.</p> <p>Podemos inferir de acuerdo a lo señalado por los entrevistados que no existe una vía formal homogénea de difusión de las capacitaciones para la institución, depende de cada servicio e</p>		
--	--	--	--	--

<p>“Regular... porque se comunican por correo, pero claro uno de repente no está tan pendiente del correo, se necesitan quizás como más avisos presenciales”</p> <p>Entrevistado 7. “Buena”</p> <p>Entrevistado 8, 9, 10, 11. “Regular quizás, podrían ampliarse más”.</p> <p>Entrevistada 12, “capacitación siempre nos envía correos a los que sabe que siempre se capacitan, pero quedan fuera los honorarios. Los contratados nuevos no les va a llegar esa información porque no tienen su correo en capacitación. Ahora también</p>		<p>interesado en capacitarse, como recibe la información acerca de las capacitaciones.</p>		
---	--	--	--	--

<p>las capacitaciones son sólo para contratados o reemplazos. Por eso siento que es regular”</p> <p>Entrevistada 13.”</p> <p>Regular, porque el mural al lado del reloj control ya nadie lo ve, porque son de esas publicaciones que se hacen parte del paisaje. Yo me meto super poco al correo y lo veo cuando ya ha pasado.</p> <p>Entrevistado 14</p> <p>Regular, porque yo creo que hay que avanzar modernizar la forma de difusión. No sé, copia el QR e infórmate de los cursos del mes, una cosa así”</p> <p>Entrevistado 15.</p>				
---	--	--	--	--

<p>“Regular”</p> <p>Entrevistado 16. Regular, a veces avisan 2 días antes.</p> <p>Entrevistada 17. “Malas, avisan muy tarde”.</p> <p>Entrevistada 18. “Mala el primero que sabe se queda con el cupo”</p> <p>Entrevistado 19. “Regular, a veces los cursos son muy encima de las capacitaciones”.</p> <p>Entrevistado 20. “Buena”</p> <p>Entrevistado 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29. “Regular”</p> <p>Entrevistada 26. “Regular, no se maneja con las redes, al menos antes estaban los carteles, los calendarios en todos lados”.</p>				
---	--	--	--	--

<p>Entrevistada 30. “Buena” Entrevistada 31, 34, 35. “Regular” Entrevistada 32. “Mala” Entrevistada 33.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución? “En el servicio por un WhatsApp grupal”... “a través de las enfermeras de continuidad o diurnas, o te avisan cuando tienes que hacer un curso como el ACLS” Entrevistado N°1, “yo normalmente voy</p>		<p>Las principales vías de conocimiento de las capacitaciones institucionales es por vía correo electrónico y vía WhatsApp. Destacan que les gustaría mayor difusión a través de otras vías como paneles en los servicios.</p> <p>También los entrevistados señalaron que podrían idearse estrategias</p>	<p>Vía de toma de conocimiento de FC</p>	<p>30.-Vía de toma de conocimiento de FC.</p>

<p>al panel, de informaciones de calendario de capacitaciones”, Entrevistado N°2, “A través de WhatsApp, información personalizada, ¿a través de quién? Coordinador y jefe de turno. Entrevistada N°3. “Yo mails y afiches institucionales. Pero también deberían estar también dentro de los servicios, yo los he visto cerca del reloj control, pero ahí ni miro lo que hay, marco y me voy. Quizás ponerlos en los servicios porque no los he visto por acá” Entrevistada N°4 “A veces es por jefatura directa, y</p>		<p>comunicacional es más modernas para enviar las capacitaciones disponibles.</p>		
---	--	---	--	--

<p>algunas veces por compañeros, como lo que te comentaba recién que le llegaban correos a ellos”.</p> <p>Entrevistada N°5. “Por jefatura igual y a veces por achiches, ese que está al lado del reloj control, que es como calendario”</p> <p>Entrevistada N°6</p> <p>“Yo por correo o por colegas que han sabido de algún curso”.</p> <p>Entrevistado N°7. “Mail”.</p> <p>Entrevistado 8.</p> <p>“sí más que todo por mail”</p> <p>Entrevistada 9.</p> <p>“Por correo”.</p> <p>Entrevistada 10.</p> <p>“Por correo y por WhatsApp”.</p> <p>Entrevistada 11</p> <p>“Lo mismo, y otras por el</p>				
---	--	--	--	--

<p>Grupo de WhatsApp que tiene la jefatura, que el primero que contesta se queda con el cupo para el curso, que son cupos muy limitados”</p> <p>Entrevistada 12. “en mi caso por correo, a través de la secretaria”</p> <p>Entrevistada 13. Yo creo que en mi caso el boca a boca, como que la Maca siempre esta pendiente.</p> <p>Entrevistado 14. “Yo por correo de la Teresa, también con el calendario en la sala de los TENS”</p> <p>Entrevistado 15. “WhatsApp y correo”.</p> <p>Entrevistada 16. “WhatsApp y mail”.</p> <p>Entrevistada 17.</p>				
--	--	--	--	--

<p>“Yo por correo, WhatsApp y jefatura. Entrevistada 18. “Correo y WhatsApp”. Entrevistado 19. “Correo” Entrevistados 20, 21. “Correo y WhatsApp de quemados. Entrevistada 22. “Correo”. Entrevistados 23, 24. “Por correo y panel de capacitaciones mensual”. Entrevistada 25. “Por correo” Entrevistada 26. “Correo y Diario mural”. Entrevistada 27. “Correo, jefatura”. Entrevistada 28 “Correo y jefatura”. Entrevistada 29. “jefatura y por WhatsApp”. Entrevistada 30</p>				
--	--	--	--	--

<p>“Correo electrónico” Entrevistada 31. “Correo electrónico y WhatsApp”. Entrevistada 32. “WhatsApp del servicio”. Entrevistada 33, “Vía Correo y afiches” Entrevistada 34. “Vía Correo y llamado telefónico de la jefatura” Entrevistada 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades? “Sí, por supuesto que sí. Totalmente de acuerdo”. Entrevistado N°1 “Claro que sí por</p>		<p>Los entrevistados concuerdan que realizar actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades.</p>	<p>Desarroll o de nuevos conocimientos y habilidades</p>	<p>31.-Nuevos Conocimientos y habilidades</p>

<p>su puesto y que son aplicables después con la dinámica laboral”</p> <p>Entrevistado N°2, “Sí”</p> <p>Entrevistada N°3, “Sí, sí”</p> <p>Entrevistada N°4. “yo creo que sí y otras veces refuerzas lo ya conocido, recuerda lo ya conocido”.</p> <p>Entrevistada N°5. “cuando son por iniciativa propia casi siempre son para aprender o reforzar algo nuevo como con más fundamento, o como la mejor evidencia que hay hasta ese momento. Y los que son acá son cosas que normalmente ya sabemos cómo que las mejoran o las repiten, es</p>				
---	--	--	--	--

<p>como eso". Entrevistada N°6 "Sí". Entrevistado 7 y 8. "Sí. Bastante" Entrevistada N°9. "Sí" Entrevistadas 10, 11. "Sí" Entrevistadas 12, 13. "Sí" Entrevistada 14. "Sí, totalmente de acuerdo" Entrevistado 15. "Sí" Entrevistadas 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 30. "Entrevistada 30: "Sí he aprendido mucho y son aplicables" Entrevistada 31. "Sí" Entrevistadas 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cree Usted que</p>	<p>Estai= Estás</p>	<p>Los entrevistados conducen</p>	<p>FC fomenta el</p>	<p>32.-Fomenta el pensamiento</p>

<p>desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? “Sí, sí” Entrevistado N°1, “Yo creo que sí porque los conocimientos que te otorga” ... “cuando tú haces un curso y te hace pensar y replantearte en verdad como estas trabajando” Entrevistado N°2, “Sí, sí. Porque te da... puedes hacer un análisis cuando estai en discrepancia con otra opinión, entonces tienes mayor fundamento” Entrevistada N°3. “Sí totalmente” Entrevistada</p>		<p>que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica.</p>	<p>pensamiento crítico y reflexivo.</p>	<p>Crítico y Reflexivo.</p>
---	--	---	---	-----------------------------

<p>N°4. “si yo creo que sí. Porque igual da más seguridad en cuanto a los argumentos que damos”.</p> <p>Entrevistada N°5, “Sí te ayuda a pensar, a los fundamentos como dice la Cami... y a trabajar con mayor seguridad”.</p> <p>Entrevistada N°6</p> <p>“Sí”</p> <p>Entrevistados 7, 8 y 9. “Sí, así es”</p> <p>Entrevistada 10. “Sí”</p> <p>Entrevistada 11. “Sí”</p> <p>12, 13, 14, 15, 16, 17 “Sí ayuda”.</p> <p>Entrevistada 18. “Sí sobre todo con las actualizaciones”.</p> <p>Entrevistado 19. “Si”</p> <p>Entrevistado 20. “Sí, se van actualizando”</p>				
--	--	--	--	--

<p>Entrevistado 21. "Sí" 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales? "Sí, las mantienes vigentes" Entrevistado N°1, "yo creo mejoro mis habilidades cuando estoy capacitado" Entrevistado N°2, "Sí totalmente, se actualizan los conocimientos, te mantienes vigente, capacitas al personal" Entrevistada N°3. "Las</p>		<p>Los entrevistados refieren que mejoran, mantienen y agregan nuevas habilidades al realizar actividades de capacitación.</p>	<p>FC mantiene habilidad es actuales</p>	<p>33.-Mantener habilidades actuales.</p>

<p> mantengo y agrego nuevas habilidades o puedo modificar algunas dependiendo si puedo mejorarlas” Entrevistada N°4. “Yo creo que las mejora en algún sentido” Entrevistada N°5. “Sí, las mejoras las refuerza y yo creo que muchas veces encontramos nuevas habilidades, y da más seguridad porque obviamente si es basado en la última evidencia uno está más seguro de hacer algunos procedimientos o que va a ser más beneficioso” </p>				
---	--	--	--	--

<p>Entrevistada N°6.</p> <p>“Yo creo que las mejoro, en verdad.</p> <p>Entrevistado 7.</p> <p>“sí, y actualizadas”.</p> <p>Entrevistada 8.</p> <p>“Sí, ósea se mejoran las habilidades, aprendemos de los nuevos productos que licitan nos mantenemos actualizados”.</p> <p>Entrevistada 9.</p> <p>“Sí, las mantiene”</p> <p>Entrevistada 10. “Sí las mejora”</p> <p>Entrevistada 11.</p> <p>“Sí”</p> <p>Entrevistadas 12, 13. “Las mejoro”.</p> <p>Entrevistado 14.</p> <p>“Yo creo que la posibilidad de capacitarse renueva o refresca las habilidades que</p>				
---	--	--	--	--

<p>uno tiene". Entrevistado 15. "Las mejora. Entrevistada 16. "Sí" Entrevistados 17, 18, 19, 20. "Sí entrega nuevas técnicas de manejo de personal, las que son específicas. Entrevistado 21. "Sí" 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35. "No". Entrevistada 30. "No, más bien se modifican, se actualizan" Entrevistada 31.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de</p>		<p>Los entrevistados coinciden en que realizando actividades de capacitación desarrollan habilidades de liderazgo, el</p>	<p>FC desarroll a habilidad es de liderazgo</p>	<p>34.-Desarrollo Habilidades de liderazgo</p>

<p>liderazgo? “Sí, las enfatiza sobre todo manejo en Recursos humanos”.</p> <p>Entrevistado N°1, “Sí, porque las actividades de capacitación que normalmente yo realizo tienen que ver con manejo de personal y mi estrés en el manejo de personal”</p> <p>Entrevistado N°2. “Sí, sí”</p> <p>Entrevistada N°3. “Puede ser porque teniendo más conocimiento uno se empodera más del rol, puede debatir o sugerir cosas con más conocimiento”</p> <p>Entrevistada N°4. “depende de la</p>		<p>conocimiento y desarrollo de nuevas habilidades les da mayor seguridad.</p>		
---	--	--	--	--

<p>capacitación que se haga”.</p> <p>Entrevistada N°5. “creo que sí porque igual refuerza el pensamiento crítico, da más fundamento como para manejar a los TENS...”</p> <p>Entrevistada N°6. “Sí, aunque dependiendo en verdad del estudio que este haciendo, porque en verdad si está enfocado en lo clínico no repercute tanto en el liderazgo, más allá de que me genere más confianza, por saber más”.</p> <p>Entrevistado 7. “Sí, hay algunas que tienen ese enfoque”.</p> <p>Entrevistado 8. “Sí, depende de la capacitación,</p>				
--	--	--	--	--

<p>hay algunas específicas para liderar, liderazgo en tu equipo de trabajo. Sí son capacitaciones de procedimiento si igual, porque ponen los roles bien definidos, que tiene que hacer cada persona...”.</p> <p>Entrevistada 9. “Sí obvio porque si tu conoces más que el resto, eres referente para realizar, programar, enseñar, mejorar.</p> <p>Entrevistada 10. “Sí” Entrevistada 11. “ósea yo creo que es como regular, obviamente en liderazgo porque tu equipo confía más en ti. Porque ven que te capacitaste, ven que llegaste con</p>				
--	--	--	--	--

<p>cosas nuevas, y les dijiste que ya las cosas se hacen diferente, entonces te miran a ti desde otra perspectiva”</p> <p>Entrevistada 12.</p> <p>“Sí porque el liderazgo también va en uno, cuando uno se capacita más siente que tiene más herramientas y eso es lo que ven”.</p> <p>Entrevistada 13.</p> <p>Sí yo creo que sí, siempre.</p> <p>Entrevistado 14.</p> <p>“Yo creo que si valida el conocimiento y el porqué de las cosas”</p> <p>Entrevistado 15.</p> <p>“Sí porque con conocimientos lideras de mejor forma al equipo de trabajo.</p> <p>Entrevistada 16.</p>				
---	--	--	--	--

<p>“No”</p> <p>Entrevistada 17. Sí. Entrevistada 18. “Si, depende de las capacitaciones. Hay algunos que son específicos en liderazgo”.</p> <p>Entrevistado 19. “Si”</p> <p>Entrevistados 20, 21. “No estoy segura acerca del desarrollo de habilidades, es difícil si no eres un líder nato”.</p> <p>Entrevistado 22. “No”.</p> <p>Entrevistado 23 “Depende si el curso está guiado en ese sentido. También depende de la experiencia personal”.</p> <p>Entrevistada 24. “Sí mejora”</p> <p>Entrevistada 25. “Si”</p> <p>Entrevistados 26, 27, 28, 29 “Sí, el</p>				
--	--	--	--	--

<p>ACLS mejora el orden y mantiene la calma".</p> <p>Entrevistada 30. "No, aunque debería existir cursos orientados a liderazgo, para la práctica"</p> <p>Entrevistada 31. "Sí"</p> <p>Entrevistadas 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios? "Sí, así con conocimiento de tú puedes dar una atención más segura"</p> <p>Entrevistado N°1. "Yo creo que sí porque en</p>		<p>Los entrevistados sienten que realizando actividades de capacitación mejoran la calidad de atención de los usuarios, ya que pueden dar una atención más segura, porque el quehacer está destinado al usuario.</p>	<p>FC mejora la calidad de atención</p>	<p>35.-Mejora en la calidad de atención.</p>

<p>el fondo todo nuestro quehacer está destinado al usuario en el fondo”</p> <p>Entrevistado N°2. “Sí”</p> <p>Entrevistado N°3. “Sí”</p> <p>Entrevistado N°4. “Sí”</p> <p>Entrevistado N°5. “Sí”</p> <p>Entrevistado N°6. “Sí”</p> <p>Entrevistados 7, 8,9. “Sí”</p> <p>Entrevistada 10 “Sí, de repente ese es el punto para realizar capacitaciones”</p> <p>Entrevistada 11. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 12, 13, 14, 16,17. “Sí, Totalmente”</p> <p>Entrevistado 15. “Sí”</p> <p>Entrevistados 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29. “No, por sí</p>				
---	--	--	--	--

<p>sola”.</p> <p>Entrevistada 30. “Sí acompañado de la motivación”.</p> <p>Entrevistada 31. “Sí”</p> <p>Entrevistadas 32, 33, 34, 35.</p>				
<p>Frente a la interrogante: ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería? “También De todas maneras haciendo las cosas bien y con conocimientos se mejora evidentemente la imagen de enfermería”</p> <p>Entrevistado N°1, “Sí, sí es como un pequeño granito</p>		<p>Los entrevistados concuerdan que las actividades de capacitación mejoran la imagen de la profesión de enfermería, ya que refieren “permite hacer bien las cosas y con conocimientos” . También una de las entrevistadas destaca que, al realizar una buena atención a los usuarios,</p>	<p>FC mejora la imagen de los enfermeros</p>	<p>36.-Imagen de Enfermería</p>

<p>dentro lo que aporta la enfermería. Una persona que recibe un buena atención, después dice oye que bien me trataron acá, recomendable”</p> <p>Entrevistado N°2, “Sí”</p> <p>Entrevistada N°3, “Sí”</p> <p>Entrevistada N°4. “Sí yo creo que también”.</p> <p>Entrevistada N°5</p> <p>Ósea yo creo que es la percepción propia es la que mejora, no sé si es como la imagen hacia el exterior, cuando te estas capacitando te muestras más segura.</p> <p>Entrevistada N°6. “Ósea yo creo que sí. Porque al verte más capacitada</p>		<p>permitiría que mejorar la imagen de la institución también.</p>		
--	--	--	--	--

<p>mejora la imagen".</p> <p>Entrevistado 7. "Sí"</p> <p>Entrevistados 8 y 9. "Sí".</p> <p>Entrevistada 10. "Sí de todas maneras, le da otro caché"</p> <p>Entrevistada 11. "Sí"</p> <p>Entrevistadas 12, 13, 14, 15. No lo sé</p> <p>Entrevistada 16. "No, como somos odiadas nadie nos pesca"</p> <p>Entrevistada 17. "Sí"</p> <p>Entrevistados 18, 19, 20, 21. "Sí mejora el de tus pares, pero no la imagen de los demás.</p> <p>Entrevistada 22. "Sí".</p> <p>Entrevistado 23 Sí, porque es mejor viste, aunque existe cierto sesgo"</p> <p>Entrevistada 24. "Sí"</p>				
--	--	--	--	--

Entrevistadas 25, 26, 27, 28 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.				
<p>Frente a la pregunta: ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada? “Sí, sí porque se estandarizan los procesos. Hacemos todos lo mismo bajo protocolo, bajo guías determinadas”</p> <p>Entrevistado N°1, “Si por su puesto porque estás con una base teórica...” porque puedes definir mejor tus prioridades. Teniendo las prioridades claras”</p> <p>Entrevistado</p>		<p>Los participantes coinciden en que realizando actividades de capacitación les ayuda a trabajar en forma ordenada, argumentando que se estandarizan los procesos, realizas en trabajo con una base teórica, definiendo prioridades y teniéndolas claras.</p>	<p>FC ayuda a trabajar más ordenad o</p>	<p>37.-Trabajo más ordenado</p>

<p>N°2. "Sí" Entrevistada</p> <p>N°3, "yo creo que sí pero no a todos les permite ser más ordenado" Entrevistada</p> <p>N°4. "Sí, porque te ordena el pensamiento, al fin y al cabo, te ayuda a tener un orden correcto acá. Entrevistada</p> <p>N°5 "Sí, yo creo que sí". Entrevistada</p> <p>N°6. "Sí". Entrevistado 7. "Sí, ayuda mucho a unificar criterios". Entrevistado 8. "Sí, uno sabe lo que tiene que hacer y no improvisa". Entrevistada</p> <p>N°9. "Sí" Entrevistadas 10, 11. "No sé porque yo me considero una</p>				
---	--	--	--	--

<p>persona extremadamente ordenada para trabajar.</p> <p>Entonces no se si me fomenta más o no. Yo creo que no". Entrevistada 12. " Sí, Porque uno tiene las directrices a que darle más prioridad"</p> <p>Entrevistada 13. "Sí". Entrevistado 14. "Sí eso en base a la premisa que te entrega herramientas nuevas yo creo que sí"</p> <p>Entrevistado 15. "Sí" 16, 17, 19, 20, 21. "Sí, más metódico"</p> <p>Entrevistada 18. Sí. Entrevistada 22. "Sí".</p> <p>Entrevistado 23. "Sí, ayuda a distribuir mejor tu trabajo".</p> <p>Entrevistada 24. "Sí" Entrevistada</p>				
--	--	--	--	--

25. Entrevistada "Si"	"No"	26.				
Entrevistadas 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.						

3.6.2. Resumen de Codificación de datos

Principales hallazgos encontrados:

Por medio de la aplicación del instrumento Entrevista Cualitativa (Validada por Barrera, 2022), a través de la entrevista grupal desarrollada en los diferentes servicios clínicos del HUAP, se entrevistó a 35 participantes del estudio, generando los siguientes códigos motivacionales que influyen en la participación de actividades FC de los enfermeros/as del HUAP.

Se enumerarán de acuerdo con el orden desprendido del instrumento de obtención de información.

1. Hijos
2. Familia
3. Otro empleo
4. Horas Extras
5. Situación económica
6. Apoyo económico Institucional
7. Escaso acceso a descuentos
8. Cuarto Turno
9. Dificultad en permisos
10. Horario poco flexible en capacitaciones institucionales
11. Carga Laboral

12. Turnos de noche
13. Turno Extras
14. Apoyo institucional
15. Escaso acceso a diplomados institucionales
16. Apoyo de la jefatura
17. Motivación personal
18. Mejorar el escalafón
19. Acreditación
20. Procesos de trabajo
21. Posibilidad de FC
22. Asistencia a FC
23. Capacitación Programada
24. Capacitación Incidental
25. Necesidades detectadas
26. Número de capacitaciones
27. Motivación propia
28. Motivación Institucional (acreditación)
29. Difusión de capacitaciones
30. Vía de toma de conocimiento de FC
31. Nuevos conocimientos y habilidades
32. Fomenta el pensamiento crítico y reflexivo
33. Mantener habilidades actuales
34. Desarrollo de habilidades de liderazgo
35. Mejora en la calidad de atención
36. Imagen de enfermería
37. Trabajo más ordenado

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.

Dentro del análisis del estudio nos encontramos que las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación en enfermería son multifactoriales. No sólo basta con los deseos de realizar una actividad de capacitación, ya que debemos contar con diferentes factores que influyen. Dentro de los principales que se encontraron en el desarrollo del estudio están: la carga familiar, referido principalmente al cuidado de los hijos, disponibilidad de tiempo y coordinación con rotativa de turnos-asignación de turnos extras. Los turnos extras fueron señalados por los entrevistados como equivalente al desarrollo de otro trabajo. Además, los entrevistados señalaron que si bien no poseían otro trabajo en el momento de realizar la entrevista si lo identificaban como un factor que influía negativamente a la hora de capacitarse. Otro factor muy importante es referido al tema económico, cuando se quiere optar a la realización de Diplomados o Magister principalmente, se ha destacado el escaso apoyo institucional al desarrollo de este tipo de capacitaciones, más específicas en el área de enfermería (No así en los profesionales de medicina, por ejemplo), ya que son pocos cupos concursables. Debemos señalar que la asignación de los cupos para los cursos, diplomados o magísteres a los profesionales, siempre se privilegiará a los funcionarios titulares, por sobre la contrata, ya que los titulares postulan a subir de grado a través de la carrera funcionaria y tienen preferencia por un ámbito legal.

Dentro de los puntos positivos del estudio se destaca que existe acceso a capacitaciones al interior de la institución en horario hábil, que sí coincide con turno largo asignado al participante, este es liberado del turno. Además, existe el incentivo de compensación de horas de asistencia a dichas capacitaciones, que en una primera instancia es en horas libres equivalentes a las horas de capacitación que pueden ser acumulables hasta por 2 años.

Podemos señalar que los entrevistados del estudio se sienten apoyados por la institución a la hora de realizar cursos, que son impartidos dentro de la institución.

Si bien en otros estudios acerca de los factores que influyen en la capacitación laboral, señalan la carga laboral como un factor que dificulta el acceso a la capacitación continua, en este estudio se señala lo contrario, ya que para los entrevistados de este estudio la carga laboral no impide que puedan capacitarse, ya que la mayoría señaló que su carga laboral le permitía acceder a actividades de capacitación.

No existe acuerdo por parte de los entrevistados con respecto a si su falta de motivación influye en realizar estudios actualmente. Sin embargo, los entrevistados señalan que si le dan la oportunidad de capacitarse en su área (especialización en crítico, pabellón, urgencias, manejo del paciente quirúrgico) ellos se sienten motivados a realizar dicha capacitación.

Los entrevistados sienten que, realizando actividades de FC, no permite mejorar en el escalafón del establecimiento. Sin embargo, los funcionarios en calidad titular, señalaron que ellos si son beneficiados al realizar actividades de capacitación, ya que optan a un puntaje mayor para subir de grado.

Los participantes concuerdan en que realizar estudios mejoran los procesos de trabajo, además sienten que les permiten fundamentar, analizar, mejorar conocimientos. Algunos de los entrevistados sienten que los enfermeros no son valorados por sus capacitaciones a diferencia de los colegas que trabajan en el ámbito privado. (Entrevistados 4, 6)

Los entrevistados sienten que no tienen dificultades para asistir a las capacitaciones, sin embargo, destacan que los cambios de turno en ocasiones podrían ser una dificultad a la hora de asistir a actividades de capacitación.

Los participantes separan las capacitaciones que se realizan a través de la unidad de capacitación institucional, la cual se asignan la calidad de ser programadas, a las de los propios servicios, la cuales son tanto programadas como incidentales.

Los entrevistados separan las actividades de FC de la unidad de capacitación institucional, como base de cursos generales y no aplicables a los servicios en específico. Sin embargo, también destacan que las capacitaciones propias de sus unidades son en base a sus necesidades.

La totalidad de los entrevistados han realizado actividades de formación durante los últimos 2 años. Lo mínimo 1, máximo 10 o más, según lo que han señalado los participantes, lo cual indica que se han motivado a capacitarse en los últimos 2 años.

Los participantes refieren que se han capacitado por iniciativa propia y por iniciativa de la institución. Es importante señalar que cuando los entrevistados indican que es por iniciativa de la institución son cursos que deben ser renovados por temas de acreditación. Otros participantes refieren que se han capacitado sólo por iniciativa propia.

Podemos inferir de acuerdo a lo señalado por los entrevistados, que no existe una vía formal homogénea de difusión de las capacitaciones para la institución. Por tanto, dependerá del servicio en el que se desempeñe la percepción de la calidad en la difusión de información de las capacitaciones. Depende de cada servicio e interesado en capacitarse, como recibe la información acerca de las capacitaciones.

Las principales vías de conocimiento de las capacitaciones institucionales es por vía correo electrónico y vía WhatsApp. Destacan que les gustaría mayor difusión a través de otras vías como paneles en los servicios.

También los entrevistados señalaron que podrían idearse estrategias comunicacionales más modernas para enviar las capacitaciones disponibles.

Los entrevistados concuerdan que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica.

Los entrevistados refieren que mejoran, mantienen y agregan nuevas habilidades al realizar actividades de capacitación.

Los entrevistados coinciden en que realizando actividades de capacitación desarrollan habilidades de liderazgo, el conocimiento y desarrollo de nuevas habilidades les da mayor seguridad.

Los entrevistados sienten que realizando actividades de capacitación mejoran la calidad de atención de los usuarios, ya que pueden dar una atención más segura, porque el quehacer está destinado al usuario.

Los entrevistados concuerdan que las actividades de capacitación mejoran la imagen de la profesión de enfermería, ya que refieren “permite hacer bien las cosas y con conocimientos”. También una de las entrevistadas destaca que, al realizar una buena atención a los usuarios, permitiría que mejorar también la imagen de la institución.

Con los datos obtenidos se hace necesario que desde la Dirección del establecimiento se impartan las directrices que igualen el acceso al conocimiento de las capacitaciones disponibles. Que el personal que ingresa al establecimiento conozca cuales son los beneficios de realizar actividades de capacitación como funcionario público. Que se mejoren los canales de difusión de los diferentes servicios, y que sea a través de un mismo canal para todos. Debemos llegar a un ideal en el que todos los profesionales de enfermería cuenten con las mismas capacitaciones y por tanto cuenten con las mismas herramientas para el desarrollo de su rol profesional. Que como institución de Urgencias seamos líderes en la formación de nuevos profesionales de Enfermería especializados en el área de Urgencias y que podamos crear un Diplomado práctico desarrollado al interior del Hospital.

CONCLUSIONES

Dentro de las motivaciones que incentivan a los enfermeros/as contratados/as a realizar actividades de capacitación en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2024, se puede concluir que:

Existe motivación a realizar actividades de capacitación en todos los entrevistados, ya que realizaron entre al menos una capacitación y 10 o más, en los últimos 2 años.

El acceso a las capacitaciones en el HUAP es principalmente a través de la unidad de capacitación y se concentra en unidades educativas (Cursos principalmente), tendientes a cumplir con las metas sanitarias del establecimiento, como también los requisitos de la acreditación de entidades de atención de salud. Para acceder a estos cursos existen dos modalidades descritas por los entrevistados, una con cupos que son entregados por la unidad de capacitación, a través de ficha de postulación y otra que es a través de cupos que se entregan a los diferentes servicios. Con respecto al acceso a los cupos que se entregan a los servicios clínicos, no existe una homogeneidad en la entrega de éstos, ya que son entregados directamente por el/la supervisor/a de los servicios clínicos a través de distintos métodos, dentro de los que destacan WhatsApp, vía telefónica, solicitud directa del enfermero/a clínico/a al supervisor/a.

Dentro de los factores que más influyen en que los enfermeros realicen actividades de capacitación se encuentran: desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades, mantenerse actualizado en sus habilidades, mejorar la atención de los usuarios, fomentar el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica, ya que según señalan los entrevistados el conocimiento genera seguridad en el quehacer y por consiguiente un enfermero/a valorado por equipo de salud, genera un líder, ya que entrega nuevos conocimientos al personal Técnico paramédico y/o auxiliar bajo su cargo, renovando los procesos de trabajo con argumentos sólidos, que generan cambios positivos en la atención de salud de los usuarios.

Los Factores que influyen en no desarrollar actividades de capacitación son principalmente personales:

Carga familiar: representada en la mayoría de los entrevistados como en tener hijos.

Disponibilidad de tiempo: la falta de tiempo que da la institución en la mayoría de los entrevistados destacó que favorecía la FC. Sin embargo, el tiempo personal es el que interfiere en realizar en algunas oportunidades actividades de capacitación.

Otra muy comentada por los entrevistados fue la situación económica para realizar Diplomados y Magister, la mayoría de los entrevistados refiere que es la limitante más importante inclusive sobre la carga familiar o el tiempo, ya que si tuvieran la posibilidad de acceder a facilidades económicas por parte de la institución realizarían dicha capacitación.

También fue un factor no favorable a la hora de asistir a cursos, fue la diferencia en la cobertura de los turnos para acceder a las capacitaciones. Existen servicios clínicos que facilitan la cobertura de turnos, en cambio otras jefaturas exigen que los turnos se encuentren cubiertos, sino no pueden asistir. Por esa razón los entrevistados refieren preferir asistir a cursos de capacitación dentro de su horario de trabajo (turno largo), ya que es sólo en ese caso son liberados de realizar el turno y acceder a la capacitación.

Con respecto el ascenso en su carrera al contar con una mejor formación, sólo los entrevistados que poseen calidad de titularidad, pueden acceder al beneficio de subir de grado a través de la carrera funcionaria, y fue otro factor que predominó a la hora de acceder a los cupos limitados de capacitación, ya que los funcionarios titulares deben ser elegidos para capacitarse por sobre la calidad contrata, aunque estos últimos posean mayor antigüedad en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, J. (1964). *An introduction to motivation*. Van Nostrand.
- Arnau, J. (1996). *Métodos y técnicas avanzadas de análisis de datos en ciencias del comportamiento*. YaPublicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Baptista, P., Merighi, M., & Freitas, G. (2012). El estudio de la fenomenología como una vía de acceso a la mejora de los cuidados de enfermería. *Cultura de los Cuidados año 15*, 9-15.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/17446/1/Cultura_Cuidados_29_02.pdf
- Barbera, N., & Inciarte, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: Dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*, 12(2), 199-205.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90424216010>
- Barrera, A. (2022). Factores que influyen en la participación de la formación continua de los enfermeros y licenciados del Hospital Bouquet Roldán: Periodo mayo-octubre 2022. *Repositorio Digital*, Universidad Nacional del Comahue.
<http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16941>
- Bartels, J. (2005). Education nurses for the 21st century. *Nursing & Health Science*, (4), 221-225.
<https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2005.00249.x>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Carrillo, A. J. (2013). La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enfermería Global*, 12(4), 346–361. <https://doi.org/10.6018/eglobal.12.4.151581>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de Educación*, 4(2), 20-32.
- Cerbone, D. (2013). Momentos del Proyecto de Investigación Fenomenológica en Enfermería. *Index de Enfermería*, 26(1-2). 67-71.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100015&lng=es&tlng=es
- Colegio de Enfermeras de Chile. (2023). Formación continua.
<https://colegiodeenfermeras.cl/?s=EDUCACI%C3%93N+CONTINUA>

- Corujo, M. (2022). *Formación del profesorado y metodologías activas en la educación del siglo XXI*. Dykinson.
<https://www.dykinson.com/libros/formacion-del-profesorado-y-metodologias-activas-en-la-educacion-del-siglo-xxi/9788411224604/>
- Cuesta, C. (2010). La investigación cualitativa y el desarrollo del conocimiento en enfermería. *Texto & Contexto Enfermagem*, 19(4), 762-766.
<https://doi.org/10.1590/S0104-07072010000400020>
- De La Guardia, M., & Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Nursing and Public Health Research*, 3215. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3215>
- Escuela de Enfermería Universidad de Chile. (2023). Formación continua.
<https://uchile.cl/carreras/5010/enfermeria>
- Freud, S. (1956). *Los orígenes del psicoanálisis: Cartas a Wilhelm Fliess, manuscritos y notas de los años 1887 a 1902. Proyecto de una psicología para neurólogos*.
- Furze, G., & Pearcey, P. (1999). Continuing education in nursing: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 355-363.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.00896.x>
- Guerrero, R., & Prado, M. (2017). Momentos del Proyecto de Investigación Fenomenológica en Enfermería. *Index de Enfermería*, 26(1-2), 67-71.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100015&lng=es&tlng=es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw Hill.
- Heidegger, M. (2008). *Ser y tiempo* (3a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.
- Kahlmeyer-Mertens, R. S. (2015). *10 Lições sobre Heidegger*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lanz, M. (2006). *El Aprendizaje Autorregulado*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- LoBiondo, G., & Haber, J. (1998). *Nursing research: Methods, critical appraisal, and utilization* (4a ed.). St. Louis, Missouri: Mosby.
- María Alejandra Triviño-Cervera, Juan Carlos García-Ubaque, & Paula Fernanda García-Benitez. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista Salud, Historia y Sanidad*, 12(3), 65-76.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>

- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Merighi, M. A. B., Goncalves, R., & Ferreira, F. C. (2007). Estudio bibliométrico sobre las disertaciones y tesis en enfermería con aproximación fenomenológica: Tendencia y perspectivas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(4), 645-650. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400019>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Formación continua. <https://www.who.int/es/>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). Formación continua. <https://www.paho.org/es>
- Palacios, D., & Corral, I. (2010). Fundamentos y desarrollo de un protocolo de investigación fenomenológica en enfermería. *Enfermería Intensiva*, 21(2), 68-73. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>
- Pintrich, P. (1998). El papel de la motivación en el aprendizaje académico autorregulado. En S. Castañeda (Ed.), *Evaluación y fomento del desarrollo intelectual en la enseñanza de las ciencias, artes y técnicas: Perspectiva internacional en el umbral del siglo XXI* (pp. 229-262). México: Editorial Porrúa.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2008). *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice* (7a ed.). USA: Wolters Kluwer.
- Rodulfo, J. (2018). *¿Por qué Maslow?* Como usar su Teoría para permanecer en el Poder para Siempre Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Rubio, M., & Arias, M. (2013). Fenomenología y conocimiento disciplinar de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 29(3), 191-198. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192013000300005&lng=es&tlng=es
- Quintero, J. (2018). *Teoría de las necesidades de Maslow*. <http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria Maslow Jose Quintero.pdf>
- Sanjuan, A. A., & Martínez, J. A. (2008). Nuevo enfoque en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la interrelación de conocimientos y formación clínica/comunitaria. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105215278015>
- Spiegelberg, H. (1975). *Phenomenology*. In: *Doing Phenomenology*. *Phaenomenologica*, vol 63. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-010-1670-4_1

- Urbano, M. T., & Jahns, I. R. (1988). A conceptual framework for nurses' participation in continuing education. *Journal of continuing education in nursing*, 19(4), 182–186. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-19880701-10>
- Vieira, L., Schaurich, D., Padoin, S., Souza, I., Paula, C., & Crossetti, M. G. O. (2013). Fenomenología social: Análisis de la producción académica de posgrado en enfermería, Brasil, 1979-2010. *Journal of Research in Fundamental Care Online*, 5(4), 652-660.

Anexo 1: Estrategia de búsqueda

Conceptos claves derivados de la pregunta español e inglés

Español	Inglés
Motivación	Motivation
Capacitación	Training
Incentivo	Incentive
Enfermeros Contratados	Contract Nurse
Hospital de Urgencia Asistencia Pública	Hospital de Urgencia Asistencia Pública

Conceptos relacionados español e inglés

Español	Inglés
Estímulo	Stimulus
Aprendizaje	Learning
Instrucción	Instruction
Enseñanza	Teaching
Gratificación	Gratification
Enfermeros	Nurse
Estudio Fenomenológico	Phenomenological research
Investigación Cualitativa	Qualitative research

Conceptos tesauros (Mesh de Pubmed)

Ingles	Tesauro
Motivation	Motivations
Training	Education
Incentive	Employee HYPERLINK "https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68004649" Incentive HYPERLINK "https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68004649"Plans
Contract Nurse	X
Stimulus	
Learning	
Instruction	Teaching
Teaching	
Gratification	X
Nurse	
Phenomenological research	
Qualitative research	Qualitative research

Estrategia de búsqueda					
Recurso electrónico	Conceptos	Ecuación de búsqueda	Recuperados	Revisados	Seleccionados
CINAHL 01/05/2023	Conceptos en español	Ecuaciones de búsqueda en español	(Texto Completo 2019-2023)		
	Motivación	1.Motivación	163	60	2
	Capacitación	2. Capacitación	430	90	1
	Incentivo	3.Incentivo	129	60	0
	Enfermeros Contratados	4.Enfermeros Contratados	0	0	0
	Hospital de Urgencia Asistencia Pública	5.Hospital de Urgencia Asistencia Pública	0	0	0
	Estímulo	6.Estímulo	150	60	0
	Aprendizaje	7.Aprendizaje	584	80	2

	Instrucción	8.Instrucción	45	45	0
	Enseñanza	9.Enseñanza	638	80	1
	Gratificación	10.Gratificación	1	1	0
	Enfermeros	11.Enfermeros	1546	90	0
	Estudio Fenomenológico	12.Estudio Fenomenológico	89	30	0
	Investigación Cualitativa	13.Investigación	575	60	0
		14. 1# y 2#	13	13	2
		15. 1# y 11#	41	41	2
		16. 1#, 2# y 11#	3	3	1
		17. 1#, 11# y 13#	7	7	0
	Conceptos en inglés	Ecuaciones de búsqueda en inglés	(Texto Completo 2019-2023)		
	Motivation	18.Motivation	12042	90	1

	Training	19.Training	51993	90	1
	Incentive	20.Incentive	5535	60	1
	Contract Nurse	21.Contract Nurse	73	20	1
	Stimulus	22.Stimulus	6016	60	1
	Learning	23.Learning	38974	90	1
	Instruction	24.Instruction	6295	30	0
	Teaching	25.Teaching	15210	30	0
	Gratification	26.Gratification	139	20	0
	Nurse	27.Nurse	57619	60	1
	Phenomenological research	28.Phenomenological research	2723	60	2
	Qualitative research	29.Qualitative research	5460	60	1
		30. 18#, 19# and 27#	198	40	2
		31. 24#, 26# and 27	7	7	0

		32. 24#, 27# and 28#	7	7	0
		33. 18#, 24# and 29#	5	5	0
	Conceptos tesauros	Ecuacion es de búsqued a tesauro	(Texto de Comp leto 2019- 2023)		
	Motivations	34.Motiv ations	12042	60	2
	Education	35.Educa tion	92712	60	1
	Employee HYPERLINK "https://www.ncbi.nlm.nih.g ov/mesh/68004649" Incenti ve HYPERLINK "https://www.ncbi.nlm.nih.g ov/mesh/68004649"Plans	36.Empl oyee lincen tive Plans	15	15	0
	Learning	37.Learni ng	38974	40	0
	Teaching	38.Teach ing	15210	40	1
	Qualitative research	39.Qualit ative research	5460	40	1
		40. #34 and 35#	2627	20	0

		41. 34# and #37	1392	20	0
		42. 34#, 35# and 39#	74	20	0
Total		42	8934	560	17

Anexo 2: Entrevista Cualitativa (Validada por Barrera, 2022)

Factores que influyen en la participación de la Formación Continua

1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?
2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?
3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?
4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?
5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?
6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?
7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?
8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?
9. ¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?
10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?
11. ¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de FC dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?
12. ¿La asistencia a la participación de la FC dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)

13. ¿Las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?
14. ¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?
15. ¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?
16. ¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?
17. ¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?
18. ¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?
19. ¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?
20. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?
21. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?
22. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?
23. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?
24. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?

Anexo 3: Recolección de datos: Entrevistas Grupales

Los datos generados de las entrevistas realizadas reflejan fielmente lo que relataron cada uno de los participantes del estudio y no poseen modificaciones.

Entrevista N°1

Investigadora: Bueno como les comentaba es una entrevista con preguntas abiertas, tú respondes de acuerdo con lo que sientas. Ya, eh... factores que influyen en la participación de formación continua **la pregunta número 1 ¿la carga familiar influye en la posibilidad de formación continua en tu caso?** Entrevistado 1 en mi caso no, en mi caso no. Soltero sin hijos con perros no más. Entrevistado 2 No. **la pregunta número 2 ¿contar con más de un empleo te impide dedicar tiempo a tu formación?** Entrevistado 1 Ósea sí, cuando estoy en doble cuarto turno haciendo trabajos te complica, te cuesta tener días libres que coincidan para capacitarse, sobre todo cuando son diplomados de más de un día a la semana por ejemplo o hay talleres que hacer a veces te dificulta un poco, pero sí que ahora con la cosa del online, la cosa por zoom te facilita un poco hacer un curso, pero cuando son presenciales tienes 2 trabajos y tienen que coincidir los dos trabajos van a tener ese día libre o en alguno te den permiso para asistir. Entrevistado 2 Eh, eh, Podría ser sí, lo que pasa es que yo igual hago otras cosas, que igual son con pago, no tiene que ver con enfermería, pero me quita mucho tiempo. Entonces me quita tiempo como para estudiar. Con un amigo tenemos un negocio un invernadero como un vivero, entonces igual me consume mucho tiempo. **Y en tu caso tú tienes dos trabajos** Entrevistado 1: no en este momento no solo acá. Entrevistado 2: **Ya eh ¿tu situación económica limita la posibilidad de realizar estudios de formación?** Entrevistado 1: a veces sí, a veces sí, porque el peso es excesivo sobre todo diplomados, magísteres hay que entrar a pagar letras o pedir un préstamo y son costos de más de millones digamos los cursos que es más chico uno tiene accesibilidad pagando al contado a cuotas muy pequeñas digamos, pero los otros son dos millones tres millones hacia arriba, por eso dificulta. Entrevistado 2: Sí, **¿en que sentido?** Porque lo que pasa es que normalmente, hay cursos que son impartidos por la Posta, que normalmente los he hecho en algún momento, pero también como cursos como un poco más especializados, requieren montos y montos altos. Entonces, de repente cuando uno se percata de los

montos es prácticamente la mitad de mi sueldo. **ya ¿la disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece la formación?** Entrevistado 1: creo que sí, sí pues igual hice un curso esos de 21 horas cronológicas cierto, uno puede asistir a veces estas en turno o saliente de noche y puedes acceder fácilmente a la sala de docencia, no hay problema. Entrevistado 2: Eh, sí podría ser porque el sistema de cuarto turno te permite cierta flexibilidad, no sé si la institución propiamente tal te facilita, pero están los medios dentro de cómo está organizado el trabajo, en que yo podría eventualmente tener facilidades para hacer otros cursos. **¿de acuerdo la carga laboral que tiene actualmente impide que usted puede continuar estudiando?** Entrevistado 1: No, no impide para nada la verdad Entrevistado 2 No, yo creo que no. **¿cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistado 1: sí, he visto algunos del programa en cuestión y los temas son de interés y hice uno de infección, en calidad y otras más clínicas de UCI. Sí es un curso de Electro el año pasado, por ejemplo. Entrevistado 2: Sí porque en algún momento yo he hecho diplomados, y la institución me ha dado cometido funcionario. Son difícil que te los den, pero dentro de todo he accedido alguna vez a eso. **¿considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistado 1: Ósea en mi caso no. A pesar de que estoy viejo ya uno no quiere estudiar más, yo tengo más de 50, pero es bueno actualizarse en algunas cosas, ventilación mecánica, paciente crítico, cosas que uno sabe que ha hecho por años, pero es bueno capacitarse, actualizarse en alguna cosa que haya hecho de trabajo. Hay algunas cosas que no me interesan como salud pública o cosas más de tecnología quizás no, cosas clínicas sí, algún medicamento nuevo que llegue sí. Entrevistado 2: Yo creo que sí, porque en este momento me he avocado en otras funciones que no son de enfermería. Entonces claro, me ha llamado más la atención ese lado que la enfermería. **¿cree que realizar estudios de formación continua le permite mejorar el escalafón del establecimiento?** Entrevistado 1: o sea no sé si de escalafón, debiera ser, debiera ser. Yo he visto que es una oportunidad, cuando uno postula a un cargo te suman estas cosas como diplomados en calidad o en infecciones, según el área te suman por supuesto teniendo el documento del curso realizado. Entrevistado 2: No, no porque dentro del establecimiento, a diferencia de los servicios privados en donde no sé tú tienes el post título en paciente crítico, o tienes un diplomado

accedes como ha beneficios económicos y otros beneficios asociados que aquí no. Salvo que yo quisiera postular a calidad o a infecciones, pero dentro de mis mismas funciones clínicas no me va a influir económicamente mi... quizás me va a sobrecargar de responsabilidad. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que participará en mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistado 1: Sí, sí totalmente. Entrevistado 2: Sí eso sí encuentro que tener un estudio te da una fundamentación fisiopatológica que claro, que te hace tener un análisis más rápido de problemas. Y que en si te va vas a poder resolver y optimizar tu trabajo. **¿contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistado 1: Sí, sí. Entrevistado 2 Si, si yo hiciera algún curso relacionado. Por ejemplo, yo tengo el curso de diálisis, eh no me gusta tanto, pero tengo otras posibilidades. Si yo quisiera no dedicarme a esto, tengo las posibilidades, tengo estudios de especialidades. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir a alguna capacitación de formación continua dentro o fuera de la institución?** Entrevistado 1: Ósea a veces dificultades porque no he podido cambiar el turno muchas veces y no hay otra fecha es la dificultad que tenemos, que a veces pasa que uno no se consigue el turno, no cuenta con el administrativo, para faltar ese día, por ejemplo. Pero teniendo a la persona y con tiempo no habría problema. Entrevistado 2: Sí, porque si bien, como te digo está las posibilidades dentro de nuestro sistema de trabajo, así como también la institución te podría dar eventualmente cometido funcionario para hacer algún estudio, también depende mucho de eh... los colegas porque también tu necesitas que esto este cubierto, claro a veces yo tenía el cometido funcionario, pero no tenía cubierto el turno, entonces a no... no podía ir. Porque dentro de todo uno estaba encargado de cubrir el cometido funcionario y más de alguna vez me asó que la persona se bajó del turno a última hora y ahí quedó la clase. **¿En caso de contar con el administrativo disponible la jefatura te da la posibilidad de asistir al curso?** Entrevistado 1: Sí, sí la posibilidad. Entrevistado 2: Sí, pero con cobertura **¿la asistencia participación de formación continua dentro de la institución se realiza de forma programada o incidental?** Entrevistado 1: ¿La del servicio dices tú o la de la posta? **La general de la institución.** Entrevistado 1: Hay un programa de capacitación de la posta que yo lo he visto, existe y está determinado con fechas y a quien va dirigido los cursos Programado. Acá localmente también cuando hay un programa de capacitación local también y generalmente son

temas de interés de UCI, cuando llega un equipo nuevo, se hace una capacitación incidental, hay un programa local acá dentro del servicio, también hay un programa o sea las dos. Entrevistado 2: Yo creo que, programada, programada porque nosotros tenemos dentro de la institución un calendario, y este calendario te permite saber que quieres hacer, ahora igual es medio mixto nos pasa a veces que tenemos que hacer el ACLS y la próxima semana tenemos que hacer el ACLS, no tienes en verdad posibilidad, porque está como impuesta la necesidad del servicio. **¿Alguna actividad que se realice en el turno y que sea incidental por ejemplo?** Entrevistado 2: capacitaciones que son hechas dentro del turno tienes que acelerarte porque va a haber una capacitación por ejemplo en ventilación mecánica, en monitorización, ya está programado que venga un experto a hacer una charla, pero tú te enteras en el momento del turno entonces tu rápidamente tratas de dentro de todo participar, pero llegas tarde nunca alcanzas a estar completo, si pasa alguna emergencia te tienes que salir. Entrevistado 1: Sí es verdad. **¿las capacitaciones realizadas institución son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistado 1: No sé ahí desconozco, habían hecho una encuesta de necesidad antes, pero por ejemplo el tema de interés que son calidad, infecciones sí, pero temas más transversales a una UCI como ventilación mecánica, Electrocardiograma, manejo de paciente crítico hay pocos cupos, la gente necesita estar más especializada en cosas clínicas de UCI, se necesitan más especializaciones, más que cursos de 20 horas. Entrevistado 2: Es que hay dos tipos de capacitaciones, una podría ser las capacitaciones que ocurren dentro del servicio, que claro es ad-doc a los problemas quizás algún nuevo dispositivo, algo en que nosotros tengamos que capacitarnos, y otra que es la que la programada que como te dije lo gestiona la unidad de capacitación y claro, puede ser que sea referente a nuestro trabajo, pero también puede ser algo completamente anexo. ¿Quizás como manejo de situaciones de estrés, clima laboral u otras cosas así que no necesariamente es de tu interés? Claro, claro, aunque en general todas están enfocadas a cosas que ocurren aquí en la posta central, porque quizás a mí no me interesa manejo de paciente politraumatizado que llega a la urgencia, porque está dentro de los casos, pero si me interesa manejo de paciente crítico, manejo de paciente hospitalizado. **¿Ósea podría ser que sí y algunas veces no?** Entrevistado 2: Es que son actividades generales que algunas están relacionadas con mi

trabajo y otras están enfocadas en otros servicios **¿cuántas capacitaciones ha realizado en los últimos dos años?** Entrevistado 1: En los últimos dos años, poca en realidad 3, sí 3 cursos curso hice un curso de licitación en compras y abastecimiento, un curso de infecciones (actualización) y un curso de Electrocardiograma. Entrevistado 2: Hice 4 capacitaciones, de clima laboral, manejo de estrés, ACLS, ACV o paciente neuro.

¿Cuándo se ha capacitado y es por iniciativa propia o por iniciativa en la institución? Entrevistado 1: Las dos cosas, más propia cuando estaba en un cargo de supervisión te mandaban a hacer cursos de capacitación, un tema de liderazgo te obligaban a hacerlo en realidad, para adquirir más competencia en tu cargo. Pero altamente lo voluntario lo que yo quiero hacer, escojo. Entrevistado 2: Mixta, porque puede que el tema me interese, pero también hasta el año pasado yo tenía que cumplir con las horas de capacitación. Entonces ahora yo creo que prácticamente mía porque ya en verdad no me significa como un requerimiento que me tenga la institución. **¿podrías explicar eso?** Entrevistado 1: es por las acreditaciones de capacitación. Entrevistado 2: Nosotros dentro de la institución tenemos que cumplir con cierta acreditación de que nosotros tenemos una capacitación de estudios continuos y si no llegamos a cierto número de horas que son 105 - 120 horas, tenemos que cumplir esto significa dinero en el fondo. Sino cumplimos con las horas es un cumplimiento de metas y dinero también. Nosotros tratamos siempre de cumplir con las metas, porque es algo que igual te lo exige la institución. Yo por ejemplo ya cumplí los 9 años, es decir a los 3, a los 6 y a los 9 años. Yo ya tengo las horas de capacitación cumplidas y van saliendo estas cosas que también eh me sirven que yo en este momento estoy contrata, ósea titular, entonces tienes que postular para subir de grado, entonces necesito también horas de capacitación para hacer estas postulaciones. **¿Ósea una de tus motivaciones sería subir de grado porque estas de planta?** Para cumplir con los requisitos de capacitación porque soy de planta y otra porque yo me inscribo a temas que me interesan o que me afectan como manejo de estrés o manejo de personal, que son normalmente situaciones complejas, dentro del trabajo porque emmm yo soy enfermero relativamente antiguo yo acá llevo 15 años, 13 años aquí en la Posta. Me pasa que están las enfermedades que vemos siempre ACV, politrauma, que dentro de todo hemos manejado mucho paciente politrauma, la pega es algo bastante movido e interesante porque es algo super dinámico. Pero esta

también el manejo de personal, y manejo de personal dentro de las funciones que nosotros tenemos como jefaturas es como algo ya más complicado. Como tratar de ver como esa parte de lidiar con los problemas interpersonales que van ocurriendo en el turno, porque eso es lo más estresante del trabajo acá en la UCI. **¿cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistado 1: Buena, por vía web y me enterado por la página también a veces y a veces por los carteles que están puesto en los paneles de informativos o sea diversa vías sí, sí Entrevistado 2: Buena, a través de correo a través de paneles, y a través de mí mismo jefe que nos dice que existe tal capacitación y necesita gente. **¿cómo toma conocimiento las capacitaciones que se realizan dentro de esta institución?** Entrevistado 1: En el servicio por un WhatsApp grupal en el cual informan cuando hay un curso de interés u otra cosa, a través de las enfermeras de continuidad o diurnas, o te avisan cuando tienes que hacer un curso como el ACLS. También ofrecen cupos para determinado curso y tengo tantos cupos de un curso también estás interesado y ahí tienes una seguridad. Entrevistado 2: yo normalmente voy al panel, de informaciones de calendario de capacitaciones. **¿Cree Usted que participando en la actividad de capacitación desarrollas nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistado 1: Si, por supuesto que sí. Totalmente de acuerdo. Entrevistado 2. Claro que sí por su puesto y que son aplicables después con la dinámica laboral. **¿Cree que desarrollando actividad de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistado 1: Sí, Sí Entrevistado 2: Yo creo que sí porque los conocimiento que te otorga pasa mucho tiempo que este trabajo se vuelve un poco rutinario. En un momento tu entras en la rutina y haces tu trabajo un poco por inercia que sabes que tienes que hacer tal cosa y esto y esto. Pero a veces cuando pasa eso dejas de pensar tan críticamente y parar un momento, y decir que quizás esta situación es diferente a las demás. Eh claro cuando tú haces un curso y te hace pensar y replantearte en verdad como estas trabajando. **¿cree usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistado 1: Sí, las mantienes vigentes. Entrevistado 2: yo creo mejoro mis habilidades cuando estoy capacitado. De hecho, mis cursos son muy relacionado como manejo de personal, manejo de estrés, uso las técnicas cuando estoy estresado, de repente se dan situaciones haber conversemos, usar las técnicas de comunicación

efectiva, atender a la persona acercarme. Como esas técnicas que te las explican trato de aplicarlas y en verdad funcionan. **¿Cree usted que realizando actividad de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistado 1: Sí, las enfatiza sobre todo manejo en RR.HH. Entrevistado 2: Si porque las actividades de capacitación que normalmente yo realizo tienen que ver con manejo de personal y mi estrés en el manejo de personal. **¿Cree usted que realizando actividad de capacitación mejora la calidad de Atención de los usuarios?** Entrevistado 1: Sí, así **¿en qué sentido crees tú?** Entrevistado 1: con conocimiento de tú puedes dar una atención más segura que, en caso de los medicamentos, las diluciones de los medicamentos, los cuidados de los pacientes, las patologías, eh sus complicaciones, estar pendientes de esas cosas que te mantiene vigente actualizado, sabes lo que estás haciendo. es Entrevistado 2: Yo creo que sí porque en el fondo todo nuestro quehacer está destinado al usuario en el fondo. Entonces los procesos se mejoran si, eh si la gente trabaja coordinada y contenta en el fondo en pro del paciente del usuario. **¿Cree que usted qué realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistado 1: También De todas maneras haciendo las cosas bien y con conocimientos se mejora evidentemente la imagen de enfermería Entrevistado 2: Sí, sí es como un pequeño granito dentro lo que aporta la enfermería. Una persona que recibe un buena atención, después dice oye que bien me trataron acá, recomendable. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma más ordenada?** Entrevistado 1: Sí, sí porque se estandarizan los procesos. Hacemos todos lo mismo bajo protocolo, bajo guías determinadas, uno se guía por eso y como son basados en medicina basado en evidencia en enfermería están actualizados y nos guiamos todos por lo mismo. Entrevistado 2: sí por su puesto porque estás con una base teórica eh de por medio entonces, el saber porque estamos haciendo las cosas te hace como decía la pregunta anterior hace que tengas pensamiento crítico y logres como realizar mejor tu trabajo, porque puedes definir mejor tus prioridades. Teniendo las prioridades claras, sino el trabajo siempre es desordenado. **¿Fuera de la entrevista, cuantos años de profesión tienes tú?** Entrevistado 1: Voy a cumplir 30 años mañana, estoy viejo sí. Entrevistado 2: Yo 15 años. **¿Quieren agregar algo más?** Entrevistado 2: Buenísimo interesante la entrevista, yo creo que en resumen la posta te da facilidades

para hacer cursos dentro de posta que son cursos cortos que normalmente son de un día dos días, pero el problema es que ya hacer cursos que son un poquito más específicos como un diplomado un post título, son muy caros entonces acceder a eso significa que tu.... Yo por ejemplo en este momento tengo pareja, pero no tengo niños, pero si tuviera familia en ese caso sería impensado porque un diplomado te sale dos millones, y un magister ni pensar. Entonces uno tiene que destinar tiempo, que el tiempo libre tú lo quieres para ti, porque aquí el trabajo es muy estresante y es muy caro y los enfermeros ya estamos endeudados, entonces endeudarse más en montos altos que si bien va a tener beneficios para los pacientes, y beneficios para tu trabajo, pero a veces se siente que el beneficio es más tangible si quiero calidad o infecciones. Pero repercusiones económicas es poca. En las clínicas privadas si tú tienes ciertas capacitaciones, tú puedes optar a cargos de supervisión entonces recibes otros montos, acá no sentimos tanta la repercusión económica al estar capacitado.

Entrevista n°2

Investigadora: Como les explicaba esta es una entrevista con preguntas abiertas, acerca de los factores que influyen en la participación de formación continua en enfermería.

pregunta N°1: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?

Entrevistada N°3: Ummm No. Entrevistada n°4: Para mí no. **¿Contar con más de un**

empleo le impide dedicar tiempo a su formación? Entrevistada N°3: No. Entrevistada

n°4: eh, yo creo que debe afectar, pero en este momento a mi no. **¿Su situación**

económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación? Entrevistada

N°3: No. Entrevistada n°4: Eh... Sí. Por ejemplo, el año pasado quería estudiar, pero

tenía que invertir en otras cosas y no pude estudiar, quería hacer un diplomado en la católica de medicina intensiva. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la**

institución favorece su formación continua? Entrevistada N°3: Eso puede ser por los

turnos, ofrece facilidades, el año pasado hice un diplomado, a pesar del poco tiempo porque soy mamá y soy viuda. Entrevistada n°4: ósea no nos dan tiempo protegido. Ahora

dan cometido funcionario si uno lo solicita con tiempo y tienes con quien cubrir. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?**

Entrevistada N°3: No. Entrevistada n° 4: No, yo podría seguir estudiando. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n° 4 Eh... en mi experiencia sí. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada N°3: Sí influye. Entrevistada n°4: eh... ahora no. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar en el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada N°3: No, mira ahí no, no. Porque yo también tengo diplomado y magister y no es así no por tener más estudios vai a tener mejor cargo o es así. Entrevistada n°4: No es solo por una motivación personal, yo tengo diplomado, máster, y nunca me han tomado eso en cuenta para mejorar de grado. Si quizás como porque ahí te sirve para acreditar, pero uno puede hacer miles de cursos chicos y vas rellorando esas horas que te piden. Pero da lo mismo hacer un magister o varios cursos chicos porque te miden las horas. No toman en cuenta, no se toma la importancia de la calidad de los estudios sólo las horas. No me ha mejorado nada después de que hice mi Máster. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada N°3: Eso sí facilita. Tienes mayor fundamento, tienes mayor experiencia, otros conocimientos. Entrevistada n°4: eh... en este tiempo yo estoy motivada para mejorar. Yo siento que lo que hablamos anteriormente como que cada vez de vas gastando más y mucha gente que después ya no se capacita porque tampoco los alagan, a diferencia por ejemplo de algunas clínicas que te dan bonos extras por tener un magister, como que acá da lo mismo si teni un magister, un master, un diplomado. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n°4: Sí, tengo un master en cardiología y hice un curso en simulación clínica. Me gustaría trabajar en esa área. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C. dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada N°3: Es que aquí lo facilitan todo. No he tenido problemas para asistir a alguna capacitación, incluso me cambian los turnos me facilitan horarios, no he tenido problema. Entrevistada n°4: No he tenido problemas, si me comprometo voy. A excepción del año pasado que quería asistir a una capacitación en docencia y no pude porque nadie pudo hacer el turno. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada N°3: Programada siempre.

Entrevistada n°4: Programada por calendarización. **¿Tanto del servicio como de la institución?** Entrevistada N°3: Sí Programada, por el WhatsApp grupal la jefatura avisa que se va a realizar una capacitación de tanto y tanto a tal horario programarse. No avisan el mismo día. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n°4: Las institucionales no. Porque hacen no se cursos de Excel que quizás a otra gente le sirve y no a todos. No es como por servicios específicos y aquí en el servicio si se hacen capacitaciones de forma dirigida por ejemplo de Paico, que se realizó como necesidad del servicio. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada N°3: Varias, también se hacen capacitaciones aquí. 4 capacitaciones. Como yo dándolas o yo recibíéndolas. **¿Tú recibíéndolas?** Entrevistada N°3: Hice cursos en cardio, renal, respiratorio, rehabilitación motora. Entrevistada n°4: Hice simulación clínica, ACLS, hice uno de neuro el 2022, fui al congreso de la SOCHIMI. Esos 4. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada N°3: No, por iniciativa propia. Entrevistada n°4: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada N°3: Buena. Entrevistada n°4: eh... yo creo que regular, llegan mails, pero de repente llegan cerca de la fecha, o de repente como que es la única vía. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada N°3: A través de WhatsApp, información personalizada, **¿a través de quién?** Entrevistada N°3: Coordinador y jefe de turno. Entrevistada n°4: Yo mails y afiches institucionales. Pero también deberían estar también dentro de los servicios, yo los he visto cerca del reloj control, pero ahí ni miro lo que hay, marco y me voy. Quizás ponerlos en los servicios porque no los he visto por acá. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada N°3: Sí, sí. Entrevistada n°4: Sí, **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada N°3: Sí, sí. Porque te da... puedes hacer un análisis cuando estai en discrepancia con otra opinión, entonces tienes mayor fundamento. Entrevistada n°4: Sí totalmente. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada N°3: Sí totalmente, se actualizan los conocimientos, te mantienes vigente,

capacitas al personal. Entrevistada n°4: las mantengo y agrego nuevas habilidades o puedo modificar algunas dependiendo si puedo mejorarlas. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada N°3: Sí, sí. Entrevistada n°4: eh... puede ser porque teniendo más conocimiento uno se empodera más del rol, puede debatir o sugerir cosas con más conocimiento. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n°4: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n°4: Eh... Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada N°3: Sí. Entrevistada n°4: Eh... yo creo que sí pero no a todos les permite ser más ordenado.

Entrevista N°3

Investigadora: Este es un estudio con preguntas abiertas, Ustedes contesten de acuerdo a lo que ustedes piensan. **pregunta N°1: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?** Entrevistada 5: No, yo creo que no porque vivo sola. Entrevistada 6: Si, yo creo que, si es importante, porque estudiar te quita mucho tiempo igual. No es la idea como que estar estresado tampoco. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 5: Ahora no, pero durante la pandemia si, y justo se me ocurrió la idea de estudiar un diplomado durante la pandemia y si, sobre todo por el tiempo disponible si influye. Entrevistada 6: Sí influye si es que tuviera otro trabajo creo, porque tienes menos tiempo. Ósea me pasó en lo personal que yo estaba estudiando inglés y me inscribí en un diplomado, y tuve que dejar el inglés, porque no me daba el tiempo para ambos, más los turnos y mi vida personal. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 5: Sí, yo creo que sí, porque igual es caro hacer cursos, y acá no hay muchas posibilidades de estudiar con recursos que sean como de la posta. Entrevistada 6: Sí, sí me dificulta. Aunque si bien igual aquí hay recursos ósea capacitación, pero igual las capacitaciones de acá en lo personal igual siento que son limitados a lo que uno quiere

como aprender, porque o sino igual si o si tienes que hacer un diplomado en la Chile, igual a veces te piden muchos por ejemplo para hacerte un descuento te piden que te hagan una carta, tu jefe y no tiene ese tiempo o le da cosa. Y a veces hay descuento, pero no es tanto dinero como para que al final igual te llevas una gran carga de lo económico. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 5: Yo personalmente me han dado facilidades en algunas ocasiones no en todas para ir a congresos, para un curso igual, sí. Entrevistada 6: Ósea yo nunca he solicitado ese beneficio, pero tampoco es como que está tan abierto, así como que: “chicos quieren estudiar algo, se puede conversar”, no. No es algo muy conocido tendría que ir uno de verdad, y siempre es como uno devolviendo el favor, entonces es como un arma de doble filo siento yo. Entrevistada 5: Yo he pedido el cometido funcionario y al final si me lo han dado, pero por cosas puntuales, en ese caso para asistir a un congreso, para cosas que requieren más tiempo como hacer un diplomado o cosas así yo gestionaba por ejemplo si tenía clases un día X, yo buscaba a la otra persona para que me cubriera el turno, como para hacer cosas que requieren más tiempo el diplomado no es un periodo corto, eh... yo como que trataba de no dejar vacío como cuando tuviese que venir a alguna clase o recibir alguna clase, sí. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 5: Yo creo que los turnos noches, no sé si la carga laboral en sí, pero los turnos noche, igual es un... una dificultad para al otro día llegar a tener clases porque igual el sueño, la concentración, es muy distinta, a que tuviésemos esa clase después de un turno diurno, por ejemplo. No sé si es tanta la carga laboral, pero sí los horarios laborales, sí. Entrevistada 6: Yo creo que No, em... sino que si bien son los turnos extras en los que uno se mete, yo creo que ahí uno se queda sin tiempo, pero si uno en realidad hiciera sus turnos, igual tienes tus dos días libres. Si te permite estudiar, si te organizas lo suficiente. Lo que si por ejemplo yo estoy haciendo un diplomado e igual me he tenido que sacar varios turnos, porque es presencial algunos, por lo menos dos días del mes, entonces siempre me tengo que estar sacando esos turnos. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 5: Emmm quizás es lo que dice la Naty, quizás sí, pero como no se si tan orientando a mis preferencias puede ser, porque de repente yo he estado buscando la posibilidad de realizar diplomados, en

otras áreas que acá no se ofrecen como en la posta digamos, aunque también he hecho turnos en la Posta, como que de las dos. Entrevistada 6: Emmm. Sí si hay, pero es escaso igual y a veces si regalan algún curso antes yo me acuerdo que eran como bien por ejemplo, habían afiches, decían como cuando yo llegue estaban hablando como de un curso, diplomado de no sé cómo de diálisis parece que era... era concursable y ahí como que uno se tenía que inscribir y te elegían, pero ahora eso no pasa. Me he dado cuenta de que sí han dado esos cursos, pero a personas bien dirigidas, entonces como que a veces uno... yo creo que todos tenemos las capacidades, ósea como que de repente a lo mejor dependiendo de quien no sé de qué dependerá, por decirlo así, de que dependerá. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 5: Si yo creo que sí por todo lo anterior. Entrevistada 6: Sí totalmente. Si uno está cansado o con presión no quiere hacer nada. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar en el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 5: Sí, Entrevistada 6: Ummm no tanto en realidad, no encuentro que no, porque acá como que funciona como el lobby o como que esas cosas más que por las competencias realmente de las personas, como si llevo mucho tiempo no sé, media mínima siendo bien honesta como que mucha gente como que es muy, tienen muchas habilidades, pero en realidad no se ven. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 5: yo sí, hice un diplomado por mi cuenta y esa fue una de las motivaciones. Como al final para hacer mejor mi trabajo con los pacientes, más allá de... mirar a los compañeros al final es realizar un buen trabajo para el paciente. Entrevistada 6: Sí yo opino lo mismo, porque al final es uno la que quiere hacer mejor su trabajo, como entregar un mejor cuidado, pero no se valoraliza, no es como que algo institucional, más allá que te lo pidan como por años de acreditación, como que no es muy... Mi pareja siempre me ha cuestionado porque estudiar tanto si no te van a subir el sueldo, como que no entiende no es de la salud. **¿Ustedes ya terminaron de acreditar?** Entrevistada 5: yo 3 recién, Entrevistada 6: Sí, 6. Acreditar es una obligación al final. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 5: Sí yo que sí. Entrevistada N°6: Sí también, ósea como que al final uno lo hace para conocer un área que no es tan... yo estoy haciendo por ejemplo uno de docencia, explorando en ese

campo. Quizás termino saliendo de acá como otra cosa que me guste. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución?**

¿Cuáles? Entrevistada 5: Sí, yo creo que los cambios de turnos es una dificultad. Eh...

El tema de los recursos en caso de congresos, ósea el de la SOCHIMI el año pasado fue en Antofagasta, entonces ahí yo al menos no tuve información que dieran alguna facilidad económica o de tiempo, para poder ir, em... eso.

Entrevistada 6: Emmm... Yo no he tenido nunca problemas, pero si es como complicado eso de estar cambiando constantemente turno, y si no tirar permiso administrativo y a veces igual como son limitados, yo en este mes he tirado como dos y me queda todo el año. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)**

Entrevistada 5: La última parece... cuando son acá en la unidad son muy incidentales.

Entrevistada 6: Como que estamos en turno y es: "chiquillos hay una capacitación a tal hora".

Entrevistada 5: y uno está trabajando en un box y están muy graves y no puede salir y a veces uno no se entera y en varias capacitaciones no he estado. En la institución son programadas, pero con muy poca antelación, pero otras que son curso de fundamento de paciente crítico avisan con tiempo. **entrevistada 6:** sí, hay algunas que son programadas con tiempo en la institución, pero otras con cupos que avisan muy encima que se liberaron cupos y eso hace que muchas veces no pueda asistir.

¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?

Entrevista 5: Hay algunas que sí y hay algunas que no.

Por ejemplo, a nosotras nos enviaron a hacer una capacitación en aspiración de secreciones, porque había una alta tasa de neumonía asociada a ventilación mecánica, y hay otras que son de interés propio. Dentro de enfermería como más global, más /allá de mi unidad.

Entrevista 6: Si es cómo lo mismo, totalmente las que se programan acá las enfermeras diurnas que sacan sus estadísticas y las que hay en la institución son más temas en común que son necesarias de aprender. Los que hacen acá en la unidad siento que son muy limitadas los temas siempre, que no son tan intensas, uno tiene que investigar por su lado, temas muy acotados es siempre lo mismo.

¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años? Entrevistada 5: 4-5

Entrevistada 6: 6 más o menos. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o**

por iniciativa de la institución? Entrevistada 5: la mayoría de las veces es por iniciativa propia entrevistada 6: Si la mayoría de las veces es propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 5: Mala, yo me acuerdo de que antes se publicaba un poco más. Yo creo que sobre todo en pandemia había mucha más publicidad de los cursos. Pero ahora yo creo que no. Entrevistada 6: No es mala igual, lo mismo que decía mi compañera, como que ahora como que no se concursan algunos cursos, uno se entera que le regalaron un curso. Los correos no le llegan a todos. Yo he escuchado oye me enteré de un diplomado me llegó al correo, y yo me lo puedes reenviar. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 5: A veces es por jefatura directa, y algunas veces por compañeros, como lo que te comentaba recién que le llegaban correos a ellos. Entrevistada 6: Por jefatura igual y a veces por achiches, ese que está al lado del reloj control, que es como calendario. Tampoco uno se queda viendo mucho rato, uno se quiere ir también. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 5: ummm... yo creo que sí y otras veces refuerzas lo ya conocido, recuerda lo ya conocido. La mayoría de las veces como que nos recuerda muchas cosas, porque al final uno trabaja casi como fue la palabra... como mecánicamente, repetitivamente, pero los cursos nos recuerdan cosas que quizás se nos van. Y obviamente otros aprendizajes más, Entrevistada 6: cuando son por iniciativa propia casi siempre son para aprender o reforzar algo nuevo como con más fundamento, o como la mejor evidencia que hay hasta ese momento. Y los que son acá son cosas que normalmente ya sabemos cómo que las mejoran o las repiten, es como eso Entrevistada 5: pero igual son cosas que van en base a cosas que son importantes para la unidad, hay capacitaciones que son cosas que ya sabemos cómo de infecciones, pero igual permiten reforzar conocimiento. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 5: si yo creo que sí. Porque igual da más seguridad en cuanto a los argumentos que damos. Entrevistada 6: Sí te ayuda a pensar, a los fundamentos como dice la Cami... y a trabajar con mayor seguridad. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 5: Yo creo que las mejora en algún sentido. Entrevistada 6: Sí, las mejora las refuerza y yo creo

que muchas veces encontramos nuevas habilidades, y da más seguridad porque obviamente si es basado en la última evidencia uno está más seguro de hacer algunos procedimientos o que va a ser más beneficioso. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?**

Entrevistada 5: Ehhhh... depende de la capacitación que se haga. Entrevistada 6: creo que sí porque igual refuerza el pensamiento crítico, da más fundamento como para manejar a los TENS, No esto es lo que se hace correcto. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?**

Entrevistada 5: Sí. Entrevistada 6: Sí **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 5: Sí yo

creo que también. Entrevistada 6: Ósea yo creo que es la percepción propia es la que mejora, no sé si es como la imagen hacia el exterior, cuando te estas capacitando te muestras más segura. Entrevistada 5: Es lo que uno siente, decir lo que transmite. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?**

Entrevistada 5: Sí, porque te ordena el pensamiento, al fin y al cabo, te ayuda a tener un orden correcto acá. Entrevistada 6: Sí, yo creo que sí.

Entrevista N°4

Investigadora: Como les explicaba esta es una entrevista con preguntas abiertas y responden de acuerdo con su percepción. Factores que influyen en la participación de formación continua.

Pregunta N°1: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistado 7: ¿Así como si tengo hijos?, Claro... No.

Entrevistado 8: En mi caso no. Entrevistado 9: Sí, porque quita mucho tiempo, como para dedicarse a estudiar, no se da el 100% hay que repartirse en muchas tareas porque yo tengo hijos. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?**

Entrevistado 7: No, no. Entrevistado 8: No Entrevistado 9: No **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistado

7: Como que depende en verdad, va dependiendo de la época del año, si es una época en la que tengo muchos gastos, claro como que focalizar ese dinero en un estudio extra, en si como que limita lo digo como que por ahora lo postergaría. Entrevistado 8: Depende,

sí... Cuando he estudiado es porque he ahorrado para eso. Entrevistada 9: En mi caso también depende, del momento. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistado 7: en parte si, ósea la disponibilidad de tiempo que me da es mis días libres y es el tiempo en que ocupo para eso. Mas allá como que el trabajo en sí que me dé un tiempo extra a parte para tener estudio. Nunca he pedido permisos especiales. Entrevistado 8: Si porque en general cuando estoy acá y haciendo algún tipo de curso son en mis días libres. Entrevistada 9: yo igual, a mí me han mandado como cometido, pero ahí hay excepciones porque si tenemos noche y al otro día tenemos el curso, tenemos que hacer nuestra noche igual o conseguirla por nuestra cuenta, por nuestros medios. Entrevistado 8: me han dado las horas de esos cursos en horas extras. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistado 7: No Entrevistado 8: No siempre y cuando no esté en horario de trabajo, al menos a nosotros que estamos en quemados es difícil ir a alguna capacitación si estamos trabajando, porque como que nos atrasamos Entrevistada 9: nunca hay tiempo de nada. Entrevistado 8: a veces pasa que hay capacitación no se de este suero hipocloroso para curación de heridas Entrevistada 9: claro ahí te dicen la capacitación son 15 minutos y terminan siendo 1 hora 1 hora y media, que es mucho en el trabajo de nosotros, es lo que dura la curación de 1 paciente. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistado 7: Ósea de momento no porque en verdad ni siquiera sé si la Posta tiene como algún beneficio. Yo sé que la Posta ofrece cursos y he hecho cursos por ejemplo aquí mismo, pero la verdad desconozco si mi empleador, no sé si hay un monto hay una facilidad para hacer estudios por fuera. Entrevistado 8: Si. Entrevistada 9: Sí. Entrevistado 8: Capacitación acá son bien atentos, siempre están mandando lo que viene, si queremos inscribirnos. Entrevistada 9: También la APRUSS envía información de posgrados, diplomados. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevista 7: es relativo, pero podría decirse que sí. Entrevistado 8: eh... si aunque depende, yo creo que depende Entrevistada 9: es que son muchos factores, es que la motivación siempre está, al menos a mí, que no estoy en una buena situación económica, entonces no puedo pagarme algo y tengo hijos que también me demandan mucho tiempo, como que depende, porque cuando entre a

trabajar como que estaba todo bien, y podía estudiar y lo hice, pero en este momento no.

Entrevistado 8: Igual depende mucho del temario, porque por lo menos cuando han mandado el temario desde capacitación

Entrevistada 9: que son poco motivadoras.

Entrevistado 8: como fomes, como el otro día que mandaron el temario del curso de manejo inclusivo, como que no, no estoy ni ahí.

Entrevistada 9: hay cosas que no te motivan, pero hay que hacerlas igual.

¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar en el escalafón en el establecimiento?

Entrevistado 7: ha obtener un mejor grado... no.

Entrevistado 8: No, por ahora no.

Entrevistada 9: (Se ríe), aunque tengamos mil cartoncitos nos mantenemos.

¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?

Entrevistado 7: si por ese lado sí.

Entrevistado 8: Si, sí, al menos en quemados sirve, pero temas específicos de quemados

Entrevistada 9: Sí

¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?

Entrevistado 7: Sí, la verdad es que sí.

Entrevistado 8: si

entrevistada 9: Sí

¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C. dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?

Entrevistado 7: en algunas ocasiones sí, porque he tenido que utilizar el día en que tengo noche venir antes. Por ejemplo, la Posta ofrece cursos, pero en días específicos y no se he tenido que salir de noche, entonces la disponibilidad y disposición de uno no es la misma.

Entrevistado 8: Sí, de repente me han asignado capacitaciones salientes de noche y de repente son días pesados y son capacitaciones hasta las 4, 5 de la tarde, me ha tocado un par de veces.

Entrevistada 9: Sí lo mismo.

¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)

Entrevistado 7: Programada.

Entrevistado 9: cuando son capacitaciones cortas de productos nuevos o como ahora de citomegalovirus, no es programada. Pero cuando son de capacitación si son programadas.

Entrevistado 8: ósea no pasan tan seguidas las no programadas, pero las que son por capacitación son bien programadas.

¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?

Entrevistado 7: son como más bien generales que específicas para cada servicio.

Entrevistado 8: si y no, por ejemplo, el otro día hice uno de estatuto administrativo que me sirvió mucho, que nada que ver con quemados, pero a mí me sirvió caleta, ósea es un tema más generalizado.

Entrevistada 9: mmm... si ven una necesidad en el servicio

si hay muchas infecciones, te hacen una capacitación de cateterismo, sino igual te mandan igual a una capacitación de IAAS, que nada que ver con lo que está pasando acá en el servicio, como que te capacitan constantemente. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistado 7: 6 más o menos diplomado de paciente crítico, la posta ha hecho varios cursos chicos como manejo de paciente neuroquirúrgico, de paciente crítico, de farmacología, eh... manejo de pacientes quemados grandes quemados y manejo de procuramiento. Entrevistado 8: más de 10 por lo menos, programadas y no programadas. Entrevistada 9: uf... también más de 10 muchas biblioredes, de los que da la posta, ahora llegaron unas del ministerio que llegaron ayer. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistado 7: En realidad es por iniciativa propia no me siento obligado a hacerlo, es porque quiero. Entrevistado 8: ambas. Entrevistada 9: ambas, aunque la posta te presenta varias y tu das preferencia y uno tiene que inscribirse si las quiere o no. Entrevistado 8: Por correo la Sra. Baeza, siempre estamos esperando ese correo nos da el calendario, igual son flexibles. Entrevistada 9: o no se pasa con el ACLS que andan super pendientes, cumplió los 2 años y te mandan al ACLS inmediatamente. Entrevistado 8: a mi me toca este año. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistado 7: yo creo que de regular a buenas porque se comunican por correo, pero claro uno de repente no está tan pendiente del correo, se necesitan quizás como más avisos presenciales. Quizás por unidad o un afiche. Entrevistado 8: Por lo general son buenas, pero también me ha pasado que he tenido capacitaciones en la sala de capacitación que no me han gustado mucho, una de farmacología. Entrevistada 9: es que es super variado porque a los contratos les llegan, pero a veces las capacitaciones son para los honorarios y no les llegan la información, y a nosotros nos llegan mil y nosotros les avisamos. Yo considero que buena, a pesar de que hay mucha diferencia entre contrata y honorario. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistado 7: Yo por correo o por colegas que han sabido de algún curso. Entrevista 8: mail. Entrevistada 9: si más que todo por mail. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistado 7: Sí. Entrevistado 8: Si. Entrevistada 9: Sí bastante. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de**

capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistado 7: Si. Entrevistado 8: Sí. Entrevistada 9: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistado 7: Yo creo que las mejoro, en verdad. Entrevistado 8: si, y actualizadas. Entrevistada 9: Sí, ósea se mejoran las habilidades, aprendemos de los nuevos productos que licitan nos mantenemos actualizados. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistado 7: Sí, aunque dependiendo en verdad del estudio que este haciendo, porque en verdad si está enfocado en lo clínico no repercute tanto en el liderazgo, más allá de que me genere más confianza, por saber más. Entrevistado 8: Sí, hay algunas que tienen ese enfoque. Entrevistado 9: Sí, depende de la capacitación, hay algunas específicas para liderar, liderazgo en tu equipo de trabajo. Sí son capacitaciones de procedimiento si igual, porque ponen los roles bien definidos, que tiene que hacer cada persona. Entrevistado 8: igual el de estatuto administrativo ayuda mucho en eso, entiendes mejor el perfil y eso. Entrevistado 9: cuando hice la capacitación de aspiración de secreciones decía la enfermera hace esto y tiene que liderar el procedimiento, la TENS tiene esto, cuando llega la auxiliar tiene que recolectar esto y eliminarlo, como te dice todo. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistado 7: Sí. Entrevistado 8: Sí. Entrevistado 9: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistado 7: Ósea yo creo que sí. Porque al verte más capacitada mejora la imagen. Entrevistado 8: Sí Entrevistada 9: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistado 7: Sí. Entrevistado 8: Sí, ayuda mucho a unificar criterios. Entrevistado 9: Sí, uno sabe lo que tiene que hacer y no improvisa. **Algo que quisieran agregar, como que no estuviera dentro de la entrevista y que fuera relevante para los factores que influyen en las motivaciones para capacitarse.** Entrevistado 7: No yo creo que abarco de todo como desde lo personal hasta lo económico, lo laboral la difusión, yo creo que está todo, está completo. Entrevistado 8: No. Entrevistado 9: No.

Entrevista N°5

Voy a tomar nota de algunas cositas. Bueno esta es una entrevista que mide los factores que influyen en la participación de formación continua de los profesionales. **Pregunta N°1: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?** Entrevistada 10: No, Entrevistada 11: Sí porque tengo un hijo. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 10: No, Entrevistada 11: No, solo tengo este **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 10: No, Entrevistada 11: No. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 10: Sí, Entrevistada 11: Sí. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 10: No. Entrevistada 11: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 10: Sí Entrevistada 11: Sí **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 10: No, nada. Entrevistada 11: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar en el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 10: Sí, porque nos piden capacitación dentro de los requisitos, numero de capacitaciones que tenga. Entrevistada 11: Si. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 10: Sí Entrevistada 11: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 10: Sí Entrevistada 11: Sí, absolutamente. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 10: Si por problemas de salud Licencia médica, 1 de 10 cursos es nada. Entrevistada 11: No. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 10: Programada, nosotros elegimos de la lista. Entrevistada 11: Programada, nos mandan una lista de los cursos, si tenemos turno o no. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 10: Al finalizar el año realizan una encuesta en base a lo que uno necesita, y con relación a las falencias que uno tiene, para poder capacitarse. Entrevistada 11: No lo sabemos eso nosotras, a mi nunca me han preguntado. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 10: 3 diplomados. Entrevistada 11: 6-7

cursos. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 10: Propia y por la institución Entrevistada 11: las dos también.

¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución? Entrevistada 10: Buena. Entrevistada 11: Buena.

¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución? Entrevistada 10: Por correo. Entrevistada 11: Por correo y por WhatsApp.

¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades? Entrevistada 10: Si, siempre. Entrevistada 11: Sí.

¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistada 10: Sí, así es Entrevistada 11: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales? Entrevistada 10: Sí, las mantiene. Entrevistada 11: Sí, las mejora.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo? Entrevistada 10: Sí obvio porque si tu conoces más que el resto, eres referente para realizar, programar, enseñar, mejorar. Entrevistada 11: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios? Entrevistada 10: Sí Entrevistada 11: Sí, de repente ese es el punto para realizar capacitaciones.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería? Entrevistada 10: Sí. Entrevistada 11: Sí de todas maneras, le da otro caché.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada? Entrevistada 10: Sí Entrevistada 11: Sí.

Alguna cosa que quisieran compartir o agregar. Entrevistada 10: el gasto de las capacitaciones, aunque dijiste que, si la economía es un límite, ¿cómo la institución se preocupa por tu capacitación? ¿Que hace la institución para capacitarte? Por ejemplo: la Maca, es una excelente enfermera y quiero que por ejemplo ella se motive para hacer una Capacitación, que sea un líder más. Enviémosla a realizar el diplomado de gestión de la calidad, pero la institución la ha captado a ella, te vamos a patrocinar con el 50% del arancel, del costo del diplomado. Antes se hacía cuando estaba la Verónica se hacía, era lo mejor que ha pasado esos años hice como 2-3 diplomados. Era, por obligación, compensación y otro por oportunidad. A mí me gusta estudiar. Hasta donde la institución encuentra, la importancia que debieran de tener sus profesionales, en

capacitarlos, no en que se capaciten. Deberían estandarizar las capacitaciones para todos.

Entrevista N°6

Esta es una entrevista acerca de los factores que influyen en la participación de la formación continua. La primera pregunta ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 12: para mi sí porque tengo una hija. No podría por ejemplo hacer un Diplomado o un Magister en este momento. Entrevistada 13: A mí no. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 12: Yo creo que sí, pero en mi caso no, no tengo otro empleo. Serían los turnos extras, en estas fechas. Entrevistada 13: en mi caso no, hice cursos hasta cuando hacia doble cuarto turno. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 12: Un magister para mí, sí hoy. Entrevistada 13: sí a mí también, me gustaría estudiar más, pero estoy limitada por las “lucas”. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 12: Ósea con los permisos que igual se otorgan como el cometido funcionario, si te ganai el diplomado de aquí, te liberan los turnos. Entrevistada 13: No he hecho un magister, pero en realidad uno pide el día y te liberan. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 12: no, Entrevistada 13: No, yo creo que no. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 12: El primer diplomado que yo hice fue por mi cuenta. Entrevistada 13: Yo creo que acá la posta te aporta la cantidad de horas te tu “tení” que acreditar no ma’. Como actualizaciones pequeñas no se si ellos como que fomentan el sobrecrecimiento de uno. Por ejemplo, los magister que llegan acá son por los convenios que tenemos con la Finis. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 12: Sí, porque no me siento valorada en el trabajo diario. Entrevistada 13: no. Siempre estoy motivada a me encantaría estudiar más. A mí lo que me limita actualmente son razones económicas, más que el tiempo y las ganas. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el**

establecimiento? Entrevistada 12: No. Entrevistada 13: no. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 13: eso sí. Entrevistada 12: Obvio todo el rato, trato de implementar siempre cada cosa nueva que aprendo. Como el curso de urología que aplique todo lo que aprendí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 12: No, yo soy cero de especialización. A mí me gusta hacer de todo. Por ejemplo que el servicio se haya transformado en una UCM, para mí es maravilloso. Entrevistada 13: a mí me gustaría especializarme, aunque no hay muchas especializaciones reconocidas en Chile. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 12: Yo, no. Entrevistada 13: No. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 12: Programada. Entrevistada 13: Programada. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 13: Sí de hecho yo he ido a cursos de traumatología, de urología. Entrevistada 12: Sí, yo siento que este último tiempo se han especializado más los cursos, más que estos genéricos que te manda el MINSAL o que aquí crean. Sobre todo nosotros que hemos mutado tanto. Se ha notado la llegada de los especialistas, como en urología. El manejo de enfermería de instalación de catéter urinario estábamos muy desactualizados. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 12: uy no se 12-13, de acuerdo al autoconsulta, en los últimos 3 años tengo más de 900 horas de capacitación. Entrevistada 13: Yo he acreditado 2 veces en estos 8 años, y el último año solo me dedique a hacer cursos para acreditar, para cumplir con las 120 horas. Serán unos 10 cursos. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 12: Yo creo que ambas. Entrevistada 13: si yo también ambas. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 12: Regular quizás, podrían ampliarse más. A veces es solo por correo, otras solo por jefatura. Entrevistada 13: Por ejemplo, capacitación siempre nos envía correos a los que sabe que siempre se capacitan, pero quedan fuera los honorarios. Los contratados nuevos no les va a llegar esa información porque no tienen su correo en capacitación. Ahora también las capacitaciones son sólo para contratados o reemplazos.

Por eso siento que es regular. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 13: en mi caso por correo, a través de la secretaria Entrevistada 12: lo mismo, y otras por el Grupo de WhatsApp que tiene la jefatura, que el primero que contesta se queda con el cupo para el curso, que son cupos muy limitados. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 12: sí. Entrevistada 13: sí todo el rato. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 12: Sí. Entrevistada 13: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 12: Sí. Entrevistada 13: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 12: mmm ósea yo creo que es como regular, obviamente en liderazgo porque tu equipo confía más en ti. Porque ven que te capacitaste, ven que llegaste con cosas nuevas, y les dijiste que ya las cosas se hacen diferente, entonces te miran a ti desde otra perspectiva, pero más que nada por eso. Entrevistada 13: Sí porque el liderazgo también va en uno, cuando uno se capacita más siente que tiene más herramientas y eso es lo que ven. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 12: Sí. Entrevistada 13: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 12: Sí. Entrevistada 13: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 13: Sí, Porque uno tiene las directrices a que darle más prioridad. Entrevistada 12: No sé porque yo me considero una persona extremadamente ordenada para trabajar. Entonces no se si me fomenta más o no. Yo creo que no. **Desean agregar algo más, que no estuviera dentro de las preguntas.** Entrevistada 13: Yo creo que si o si las capacitaciones debiesen ser obligatorias, e iguales para todos, no puede ser que colegas honorarios que llevan 4 años trabajando no puedan realizar capacitaciones dadas por la institución y que le den prioridad a los colegas nuevos que son reemplazos. Entrevistada 12: Yo creo que se deberían ampliar los cursos, y realizarlos más periódicos. Hay algunos muy importantes que se realizan una vez al año y son pocos cupos. Por ejemplo, el curso de urología muy pocas las que pudieron ir del

servicio. No todos los turnos fueron entonces algunas realizamos las técnicas nuevas y el resto sigue haciendo las cosas mal, porque no saben que hubo cambios.

Entrevista N°7

Esta es una entrevista con preguntas abiertas acerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua, la primera pregunta: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 14: No Entrevistado 15: No **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 14: Lo desconozco no es mi caso. Entrevistado 15: Tal cual, no me podría poner en esa posición. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 14: Sí, si lo quisiera hacer si, porque no tengo las lucas suficientes para pensar en pagarme yo un diploma o algo así. ¿A cuanto están los diplomados ahora? No puedo pensar en eso Entrevistado 15: Conuerdo, porque si quisiera y de hecho quiero no tengo las lucas como para hacerlo. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 14: Actualmente no lo sé, pero cuando lo hice me ayudo, me dieron todas las facilidades. Entrevistado 15: Yo creo que con la modalidad actual de los diplomados si es compatible con mi vida laboral. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 14: No. Entrevistado 15: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 14: Eh no lo sé, porque no lo he sondeado puntualmente. Entrevistado 15: En la actualidad no estoy estudiando, pero de ser el caso si lo tendría. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 14: No Entrevistado 15: Sí, tengo las prioridades volcadas hacia otras aristas, no es prioridad como estudiar y si lo fuese estuviese muy desmotivado en relación con eso. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 14: No. Entrevistado 15: No, es que yo ya pasé los 9 años. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 14: Yo creo que sí. Entrevistado 15: Yo creo que sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo**

motiva para incursionar en dicho campo? Entrevistada 14: No estoy tan clara, yo diría que no. Entrevistado 15: Ah si tal cual. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 14: Cuando he optado en realidad no Entrevistado 15: No. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 14: Programada Entrevistado 15: Programada. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 14: uy que difícil porque yo creo que específicamente cosas de pabellón para nosotros desde la institución creo que está falente. Entrevistado 15: Yo creo que en líneas generales cuando se hace el sondeo como de que necesidad tiene el personal, quedamos cortos en lo particular, como somos una especialidad tratamos de hacer cursos que nosotros mismos impartimos a través de docencia, como instrumentación quirúrgica y manejo de paciente quirúrgico. Entrevistada 14: pero esos cursos nosotros los proveemos a la institución. No es que los recibamos de la institución. Porque la institución no imparte cursos particulares específicos para pabellón. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 14: 2-3 online Entrevistado 15: 3 cursos. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 14: Propia, pero han sido cursos que ha dado la institución. Entrevistado 15: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 14: Regular, porque el mural al lado del reloj control ya nadie lo ve, porque son de esas publicaciones que se hacen parte del paisaje. Yo me meto super poco al correo y lo veo cuando ya ha pasado. Entrevistado 15: Regular, porque yo creo que hay que avanzar modernizar la forma de difusión. No sé, copia el QR e infórmate de los cursos del mes, una cosa así. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 14: Yo creo que en mi caso el boca a boca, como que la Maca siempre esta pendiente. Entrevistado 15: Yo por correo de la Teresa, también con el calendario en la sala de los TENS. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 14: Sí Entrevistado 15: Sí totalmente de acuerdo. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?**

Entrevistada 14: Sí Entrevistado 15: Sí **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 14: Las mejoro. Entrevistado 15: Yo creo que la posibilidad de capacitarse renueva o refresca las habilidades que uno tiene. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 14: Sí yo creo que sí, siempre. Entrevistado 15: Yo creo que si valida el conocimiento y el porque de las cosas. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 14: Sí Entrevistado 15: Sí Totalmente sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 14: Sí Entrevistado 15: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 14: Sí. Entrevistado 15: Sí eso en base a la premisa que te entrega herramientas nuevas yo creo que sí. **Algo que quieran agregar y que no este dentro de las preguntas.** Entrevistada 14: Yo creo que hacer como el comentario de lo que hablamos que está muy marcado como cultura esto de cumplir los 9 años, porque hay un incentivo. Cumpliendo ese tiempo se acabó el incentivo, entonces quizás ahí darle un poco la vuelta y quizás no solo por las lucas, que Enfermería se viera como Medicina que siempre es el comparativo que si tienen especialidades y que se ven los especialistas. En cambio, acá somos todos enfermeros más allá de la fuerza de los años hace que uno se perfile en algo. Yo creo que eso es una reestructuración como general en realidad. Entrevistado 15: Yo creo que debiese como institución, si bien hay un incentivo a los 9 años, yo creo que hay personal muy calificado y que se desmotiva en relación a eso. Si bien la motivación es propia, por estudiar, por ejercer mejor manera tu profesión, porque el paciente mejore obviamente, porque para tu paciente mejore la calidad de atención, pudiese ser reflejado también en tu remuneración en un bono por especialidad, un bono por magister, un bono por doctorado eventualmente que tenemos colegas acá y marcar la diferencia en relación a eso. Que tú te capacitas y te sobre capacitas y no ves reflejado en tu sueldo a final de mes tu sacrificio, tu esmero. Entrevistada 14: Ojo que la sobre calificación, siento yo que, desde el curriculum en el papel, hay colegas chicos que salieron de la U y se metieron en un diplomado, en otro diploma, magister y doctorado y que nunca ha visto un paciente, ahí yo creo que hay un balance que hay que hacer.

Entrevistado 15: Bueno, pero él invirtió su tiempo en eso. Hay dos caminos ahí separados. Entrevistados 14: desde el input personal que quizás estas sobrecalificado en el papel y te falta la otra parte. Yo creo que todos deberíamos tener una base similar y de ahí perfilarnos. Enfermería debería tener primero contacto con el mundo clínico y después perfilarte y después ahí decidir. Creo que más allá del incentivo que uno tenga, también hay una cuestión ganancial de las instituciones, que ahora todo es diploma, entonces ahí también perdí el interés y el contacto con el mundo clínico que es finalmente lo que nos sostiene, según yo.

Entrevista N°8

Esta es una entrevista en base a respuestas abiertas, es en base a lo que ustedes piensan de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua. La primera pregunta: ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No tampoco. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 16: Sí Entrevistada 17: Sí **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 16: No en este momento. Entrevistada 17: Sí. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No tampoco. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 16: **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 16: De acá no. No, porque no soy amiga de los grandes, acá no se necesitan estudios para eso. Entrevistada 17: No. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 16: Sí, estudiar siempre es bueno. Entrevistada 17: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No, a mi no. **¿Usted ha tenido dificultades para**

asistir alguna capacitación de FC dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?

Entrevistada 16: no yo no, hago solo online. Entrevistada 17: Dentro de la institución no, pero fuera de la institución si porque tú tienes que coordinar los permisos y quien te cubra.

¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)

Entrevistada 16: Programada Entrevistada 17: Las

dos, programada e incidental. **¿Las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?**

Entrevistada 16: No Entrevistada 17: No. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?**

Entrevistada 16: 4 Entrevistada 17: 4. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?**

Entrevistada 16: Propia. Entrevistada 17: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?**

Entrevistada 16: Regular. Entrevistada 17: Regular, a veces avisan 2 días antes. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?**

Entrevistada 16: WhatsApp y correo. Entrevistada 17: WhatsApp y mail. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?**

Entrevistada 16: Sí. Entrevistada 17: Sí. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?**

Entrevistada 16: Sí. Entrevistada 17: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?**

Entrevistada 16: Las mejora. Entrevistada 17: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?**

Entrevistada 16: Sí porque con conocimientos lideras de mejor forma al equipo de trabajo. Entrevistada 17: No. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?**

Entrevistada 16: Sí. Entrevistada 17: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?**

Entrevistada 16: No lo sé. Entrevistada 17: No, como somos odiadas nadie nos pesca. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?**

Entrevistada 16: Sí. Entrevistada 17: Sí. **Hay algo que quisieran agregar, que no haya estado en la entrevista y que sea importante como factor que influye en la FC.**

Entrevistada 16: Si, yo creo que mejoraría o influye mucho en mi caso los deseos por ejemplo de invertir en un diplomado o magister en este

momento, que la institución realice concursos reales con bases como se hacían antes que todos sabíamos que efectivamente ganó la persona más capaz y no la amiga del director de turno o de la enfermera de la subdirección. Entrevistada 17: a mí me gustaría que existieran más oportunidades de la institución como descuentos o concursos de diplomados de las universidades de las cuales nosotras siempre tenemos internas y que yo siento que o son a doc a lo que necesitamos. A mi me gustaría realizar un diplomado en gestión o en calidad y que nos dieran las facilidades reales para asistir, no que te hagan buscar a ti quien cubre, eso es pega de la jefatura y que hace tiempo que no hace.

Entrevista N°9

Factores que influyen en la participación de la Formación Continua

¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 18: Sí, tengo hijos no tengo tiempo. Entrevistado 19: No. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 18: Sí, realizo turnos extras que es como tener otro empleo. Entrevistado 19: Sí, influía cuando hacía doble cuarto turno., pero actualmente no. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 18: Sí, son super caros. Entrevistado 19: Sí diplomados actualmente, no puedo hacerlo. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 18: No saliente de turno, porque te liberan del turno largo cuando es dentro de la institución, pero ir a un curso saliente de noche no es lo ideal, estas con sueño, no puedes prestar atención. Y si pides administrativo lo tienes que cubrir tú y nadie te cubre. Entrevistado 19: No, porque como explicaba mi compañera no existe horario protegido. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 18: No. Entrevistado 19: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 18: No, pero no te ofrecen ningún diplomado, solo te ofrecen los cursos para la acreditación, la posta ofrece sólo lo que a ellos le conviene. Entrevistado 19: En la teoría sí, pero son solo cursos. Cuando son diplomados no hay nada extra, no hay descuentos. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 18: No.

Entrevistado 19: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 18: No, porque acá la posta sólo te pide 120 horas para acreditar, como profesional, nada más. Entrevistado 19: No. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 18: Sí te ayuda a mejorar tus procesos, te da seguridad. Entrevistado 19: Sí de todas maneras. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 18: Sí. Entrevistado 19: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 18: No, porque me programo para asistir. Entrevistado 19: Sí he tenido dificultades, porque no es expedito la única forma de asistir por ejemplo a un diplomado que son más días, es con cobertura y eso es complejo. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 18: Programada. De equipos como la utilización del Zool Incidental, las bombas también. Entrevistado 19: Programada. Claro incidental cuando hay algún equipo nuevo o cambio en la programación de los equipos, por ejemplo. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 18: No, son todos los años iguales. Entrevistado 19: No, porque lo hacen en base a las metas hospitalarias y no en base a las necesidades reales del personal de enfermería. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 18: 7 Entrevistado 19: tres. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 18: Ambas Entrevistado 19: Las dos. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 18: Malas, avisan muy tarde. Entrevistado 19: Mala el primero que sabe se queda con el cupo. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 18: Yo por correo, WhatsApp y jefatura. Entrevistado 19: Correo y WhatsApp. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 18: Sí obviamente. Entrevistado 19: Sí. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 18: Sí ayuda. Entrevistado 19: Sí sobre todo con las actualizaciones. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación**

mantiene sus habilidades actuales? Entrevistada 18: Sí. Entrevistado 19: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 18: Sí. Entrevistado 19: Si, depende de las capacitaciones. Hay algunos que son específicos en liderazgo. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 18: Sí. Entrevistado 19: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 18: Sí. Entrevistado 19: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 18: Sí, más metódico. Entrevistado 19: Sí. **Quisieran agregar algo, acerca de los factores que influyen en la FC.** Entrevistado 19: Sí, ayudaría mucho que existiera un convenio con algún centro de formación o Universidad que entregara descuentos a los enfermeros de la posta, que los enfermeros que formamos internos pudiéramos elegir nosotros en que capacitarnos.

Entrevista N°10

Bueno esta es una entrevista con respuestas abiertas. La idea es que Ustedes contesten de acuerdo con lo que sienten o viven actualmente. La entrevista como vieron en el consentimiento habla acerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua. La primera Pregunta. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistado 20: Por el tiempo que tengo que dedicar a la familia, por la responsabilidad del cuidado de los niños, compatibilizar con los turnos que tenemos, si influye. Entrevistado 21: Sí influye, Entonces con mi hija, es más complicado el tema de coordinar los tiempos. Porque si hay un curso en los días libres, no puedo porque tengo que cuidar a mi hija. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistado 20: En mi caso no, no tengo otro empleo. Entrevistado 21: Lo mismo no tengo otro trabajo. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistado 21: En mi caso no. Entrevistado 20: En mi caso podría ser que sí, si quisiera hacer un diplomado o magister, tienes que pensar que tienes que cumplir con las obligaciones de colegio, la casa. Por el momento no podría tengo que priorizar otros

gastos. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistado 20: El tiempo que me entrega la institución es el tiempo que tengo de estar en turno, que es el único tiempo que me liberan. Porque los días libres yo priorizo la familia. Creo que el tiempo es muy limitado. Entrevistado 21: Yo creo que el tiempo está bien, lo que pasa es que uno que tiene familia, uno no logra coordinar los tiempos a veces. Pero el tiempo que entrega la institución está bien, hay varias fechas, varios cursos. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 20: No. Entrevistado 21: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 20: 99 **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 20: No. Entrevistado 21: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 20: Sí, ahora que soy titular. Entrevistado 21: La teoría indica eso, pero no creo que sea así. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí, la preparación y actualizaciones mejoran los procesos de trabajo. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 20: Sí, por salud LM. Entrevistado 21: Sí, por coordinación de tiempos. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 20: Programada. Entrevistado 21: Programada. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 20: No todas, hay cursos transversales. Entrevistado 21: No, es más general. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 20: 6. Entrevistado 21: 2. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 20: Propia. Entrevistado 21: Mixta. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 20: Regular, a veces los cursos son muy encima de las capacitaciones. Entrevistado 21: Buena. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 20: Correo.

Entrevistado 21: Correo. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí, sin duda. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí también, cumple su objetivo. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí, se van actualizando. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí entrega nuevas técnicas de manejo de personal, las que son específicas. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 20: Si. Entrevistado 21: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 20: Sí. Entrevistado 21: Sí. **Esas eran las preguntas. Algo que quisieran agregar, que no estuviera dentro de las preguntas y que crean que son factores que influyen en la participación de FC.** Entrevistado 20: Yo creo que la institución debería disminuir las brechas de capacitación entre los colegas contrata y honorario, porque los honorarios no son prioridad dentro de las capacitaciones internas, aunque lleven más años que los contrata. Entrevistado 21: yo creo que se habló de todo.

Entrevista N°11

Como les explicaba, esta es una entrevista acerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua de los enfermeros, la primera pregunta. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada N°22: No. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: No. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: No de momento. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece**

su formación continua? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí.

¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando? Entrevistada N°22: No, pero están pesados los turnos. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: No, pero lo dificulta.

¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí.

¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente? Entrevistada N°22: Sí, creo que influye. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: No.

¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento? Entrevistada N°22: No. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: No.

¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo? Entrevistada N°22: Más o menos. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: Sí.

¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Depende si me gusta. Entrevistada 24: Sí.

¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles? Entrevistada N°22: Sí, no tenía con quien dejar a mi hijo. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: No.

¿La asistencia a la participación de FC dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental) Entrevistada N°22: Programada. Entrevistado 23: Programada. Entrevistada 24: Programada.

¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores? Entrevistada N°22: No. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí.

¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años? Entrevistada N°22: Más de 10 Entrevistado 23: Más de 10. Entrevistada 24: Más de 10.

¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución? Entrevistada N°22: Propia. Entrevistado 23: Principalmente propia. Entrevistada 24: Ambas.

¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución? Entrevistada N°22: Buena. Entrevistado 23: Buena. Entrevistada 24: Buena.

¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución? ? Entrevistada N°22: Correo y WhatsApp de quemados. Entrevistado 23: Correo. Entrevistada 24: Correo.

¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí, totalmente.

¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada N°22: No estoy segura acerca del desarrollo de habilidades, es difícil si no eres un líder nato. Entrevistado 23: No. Entrevistada 24: Depende si el curso está guiado en ese sentido. También depende de la experiencia personal. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada N°22: Sí mejora el de tus pares, pero no la imagen de los demás. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí, porque es mejor viste, aunque existe cierto sesgo. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada N°22: Sí. Entrevistado 23: Sí. Entrevistada 24: Sí, ayuda a distribuir mejor tu trabajo. **Esas eran las preguntas. Algo que quisieran agregar, que no estuviera dentro de las preguntas que les hice.** Entrevistada 24: Yo quisiera que mejoraran los cursos, ampliar el abanico. Que todos los años hagan el curso de lenguaje de señas es una burla para los que trabajamos con pacientes que el 100% se encuentran en ventilación mecánica el 80% del año. Deberían hacer también cursos un poco más específicos para el área clínica de unidad crítica. Entrevistada 22: yo nada. Entrevistado 23: yo tampoco.

Entrevista N°12

Bueno como les converse anteriormente les voy a hacer una entrevista con preguntas abiertas acerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua en los enfermeros, bajo su percepción. Primera pregunta. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 25: No.

Entrevistada 26: No. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 25: No. Entrevistada 26: No. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 25: No. Entrevistada 26: Sí, nos pagan poco. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 25: No. Entrevistada 26: No. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 25: Sí están pesados los turnos. Entrevistada 26: Sí en este momento no podemos capacitarnos. Hay que cubrir, porque hay muchas licencias médicas y por las vacaciones. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Es relativo más bien, es jefatura dependiente, porque si le caes bien te dan permiso, sino tú tienes que buscar quien te cubra y sino no puedes ir. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 25: No. Entrevistada 26: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: No. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 25: Sí, por cobertura, por lo que tuve que hacerlo online. Entrevistada 26: No. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 25: Programado. Entrevistada 26: Programado, aunque las capacitaciones de equipos son incidentales durante turnos largos en días hábiles. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 25: Son más bien generales para todo el hospital que por servicio. Entrevistada 26: Lo mismo. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 25: Más de 10. Entrevistada 26: Más de 10. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 25: Propia. Entrevistada 26: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 25: Buena. Entrevistada 26: Regular. **¿Cómo**

toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?

Entrevistada 25: Por correo y panel de capacitaciones mensual. Entrevistada 26: Por correo.

¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades? Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí.

¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?

Entrevistada 25: Sí, mejora. Entrevistada 26: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?

Entrevistada 25: No. Entrevistada 26: No.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?

Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?

Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: Sí.

¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?

Entrevistada 25: Sí. Entrevistada 26: No.

Quisieran agregar algo más que no estuviera dentro de las preguntas.

Entrevistada 25: La institución no invierte en la formación de los enfermeros, no de especialización. Los que queremos especializarnos lo hemos pagado de nuestro bolsillo y sin ningún descuento o convenio con el Hospital,

eso me gustaría que mejorara, para fomentar la especialización y formación de los enfermeros.

Entrevistada 26: yo creo que la colega dijo lo más importante, pero también me gustaría que existieran cupos de capacitación con concursos transparentes, acá siempre se sabe antes quien va a ganar, no hacen ni entrevistas, todo es por secretaria trucha.

Entrevista N°13

Factores que influyen en la participación de la Formación Continua

¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 27: Sí.

Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí.

¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación? Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada

29: Sí. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 27: No lo favorece. Entrevistada 28: No. Entrevistada 29: No. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 27: No. Entrevistada 28: No. Entrevistada 29: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí, nos dan cometido funcionario el turno de día. Entrevistada 29: Sí. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 27: Sí, totalmente de acuerdo. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 27: No, está claro que no. Entrevistada 28: No. Entrevistada 29: No. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 27: Sí, por temas familiares, no tener con quien dejar a mi hijo. Entrevistada 28: Sí, por los turnos, a veces no coinciden en los libres y saliente de turno es mejor no asistir. Entrevistada 29: No. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 27: Programada. Entrevistada 28: Programada. Entrevistada 29: Programada. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 27: 3. Entrevistada 28: 8. Entrevistada 29: 6. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 27: Propia. Entrevistada 28: Ambas. Entrevistada 29: Ambas. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 27: Buenas. Entrevistada 28: Buenas. Entrevistada 29: Buenas. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 27: Correo y Diario mural.

Entrevistada 28: Correo, jefatura. Entrevistada 29: Correo y jefatura. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 27: Sí, de acuerdo. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 27: Sí, totalmente de acuerdo. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 27: Sí. Entrevistada 28: Sí. Entrevistada 29: Sí. **Terminé con las preguntas, algo que quisieran agregar, que no estuviera dentro de las preguntas que les hice.** Entrevistada 27: No. Entrevistada 28: No. Entrevistada 29: No.

Entrevista N° 14

Las preguntas como ya les plateé son en base a una entrevista de preguntas abiertas a cerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua de los enfermeros. La primera pregunta ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 30: Sí, soy casada. Entrevistada 31: No, vivo con mi mamá. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No, tampoco. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: No. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No existe liberación de turnos. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda**

continuar estudiando? Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 30: Sí, porque no se liberan los turnos. Entrevistada 31: Sí, porque no se liberan los turnos. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 30: Incidental. Entrevistada 31: Incidental. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 30: No sé no se pide tu opinión. Entrevistada 31: No, la mayoría son para cumplir metas. Las específicas las organizamos entre los propios colegas antiguos para los más nuevos. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 30: Sólo 1, el resto no me dieron cupo. Entrevistada 31: 5-6. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 30: Propia. Entrevistada 31: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 30: Regular, no se maneja con las redes, al menos antes estaban los carteles, los calendarios en todos lados. Entrevistada 31: Buena. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 30: Por jefatura y por WhatsApp. Entrevistada 31: Correo electrónico. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí he aprendido mucho y son aplicables. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 30: No. Entrevistada 31: No, más

bien se modifican, se actualizan. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 30: Sí, el ACLS mejora el orden y mantiene la calma. Entrevistada 31: No, aunque debería existir cursos orientados a liderazgo, para la práctica. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 30: No, por sí sola. Entrevistada 31: Sí acompañado de la motivación. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 30: Sí. Entrevistada 31: Sí. **Terminamos con las preguntas, algo más que quisiera agregar, algo que influya en la formación continua.** Entrevistada 30: Me gustaría que la institución diera facilidades a las enfermeras que quisieran capacitarse, que se hagan más parte de esto. Como dar el turno libre, dar almuerzo, comodidades al menos. Que las salas de capacitación tuvieran sillones de descanso en la hora de almuerzo para poder descansar saliente de turno, por ejemplo.

Entrevista N° 15

Como les explicaba ahora van a participar de una entrevista a cerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua de los enfermeros. La primera pregunta. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 32: No. Entrevistada 33: No. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 32: No. Entrevistada 33: No. **¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?** Entrevistada 32: hay cursos o magísteres que son caros. Entrevistada 33: Si, yo hice un diplomado y no es valorado a nivel institucional, no entregan facilidades por trabajar acá. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 32: No favorece porque los cursos son en los salientes de turno, y estar todo el día en capacitación hasta las 17 o 18 horas. Entrevistada 33: No, dan facilidades solo te liberan del turno largo, el resto no dan cometido por ejemplo en las noches para no ir saliente de turno. **¿La carga laboral que**

tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando? Entrevistada 32: No. Entrevistada 33: No, actualmente no. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 32: No, hay cursos, pero los cupos son muy limitados. Entrevistada 33: No, entregan 5 cupos y avisan por el WhatsApp de los enfermeros, no hay filtro de quien ya fue y quien no, se lo entregan al primero que lo pide. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 32: Si, da lo mismo para la institución si estás o no capacitado, todos ganan lo mismo, no hay bono ni nada. Entrevistada 33: Si, aunque uno estudie se capacita en que ahora los procesos se realizan de otra manera, da lo mismo porque no te dejan hacer cambios, así mejor no capacitarse. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de F.C dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 32: Sí, falta de tiempo y cansancio. Entrevistada 33: Sí, por tiempo, carga laboral. **¿la asistencia a la participación de la F.C dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 32: Programada. Entrevistada 33: Programada. **¿las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 32: La mayoría sí. Entrevistada 33: Sí, pero muchas veces hacen capacitación de insumos que no llegan y que si deberían usarse. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 32: 3. Entrevistada 33: 2. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 32: Propia. Entrevistada 33: Ambas. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 32: Regular. Entrevistada 33: Malas. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 32: Correo electrónico y WhatsApp. Entrevistada 33: WhatsApp del servicio. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree Usted**

que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí, obviamente que Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 32: Sí. Entrevistada 33: Sí. **Terminamos con las preguntas, algo más que quisiera agregar, algo que influya en la formación continua.** Entrevistada 32: No nada. Entrevistada 33: Sí, a mí en lo personal me desmotiva que nos capaciten de los insumos por ejemplo de curaciones y nos entreguen información de porque es mejor este insumo que el que tenemos, pero el problema es que cuando se licita finalmente nunca llega el producto, entonces perdemos tiempo o también sucede que queremos hacer cambios en el servicio, para realizar los procedimientos de enfermería de forma actualizada, pero no son aplicables al servicio, porque para ello todos deben estar capacitados y eso no se hace.

Otra cosa es que la capacitación en enfermería en Chile no está valorada, da lo mismo si tienes o no capacitación no hay distinción.

Entrevista N° 16

Como ya les comenté esta es una entrevista con preguntas abiertas, Ustedes deben contestar desde su vivencia acerca de los factores que influyen en la participación de la Formación Continua en enfermería. La primera pregunta. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua? Entrevistada 34: No, soltera sin hijos. Entrevistada 35: No, tampoco. **¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?** Entrevistada 34: No, pero hago hartos turnos extras. Entrevistada 35: No, pero hago más de 4 turnos extras al mes. **¿Su situación económica**

limita sus posibilidades de realizar estudios de formación? Entrevistada 34: No. Entrevistada 35: No. **¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?** Entrevistada 34: Sí, porque puedes hacer cursos durante los turnos largos y te liberan. Entrevistada 35: Sí. **¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?** Entrevistada 34: No. Entrevistada 35: No. **¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí, me han dado permiso sin goce y cometido funcionario. **¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?** Entrevistada 34: No. Entrevistada 35: No. **¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?** Entrevistada 34: Sí, porque soy titular. Entrevistada 35: Sí totalmente. **¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?** Entrevistada 34: Sí, me gustaría especializarme en el área docente. Entrevistada 35: Sí. **¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de FC dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?** Entrevistada 34: Sí cuando estaba anotada para hacer un turno extra y no podía asistir a las capacitaciones. Entrevistada 35: No. **¿La asistencia a la participación de la FC dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o Incidental)** Entrevistada 34: Programada. Entrevistada 35: Programada. **¿Las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?** Entrevistada 34: 3. Entrevistada 35: 4. **¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?** Entrevistada 34: Propia. Entrevistada 35: Propia. **¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?** Entrevistada 34: Vía Correo, afiches. Entrevistada 35: correo o llamado telefónico de la jefatura. **¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación**

fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica? Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí, por su puesto. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí, también. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí, también. **¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?** Entrevistada 34: Sí. Entrevistada 35: Sí. **Desean agregar algo que no haya estado en las preguntas y que sea un factor que influya en la participación de formación continua.** Entrevistada 34: No, creo que estaban todos los factores. Entrevistada 35: Sí, me gustaría que existiera una actualización institucional centrada en la atención de los pacientes.

Anexo N°4: Resolución Comité Ético científico Universidad Finis Terrae



Universidad
Finis Terrae

**ACTA DE RESOLUCIÓN NUEVO ESTUDIO
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
Accreditado por SEREMI de Salud
Resolución Exenta N°002681/2021 del 24 de febrero de 2021**

Fecha y N° de Sesión: 30 de octubre de 2023, sesión extraordinaria n°12 **ID Protocolo:** 23-074

Título del Proyecto: Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los enfermeros/as del Hospital de Urgencias Asistencia Pública

Investigador Responsable: Karina Gabriela Antúnez Molina

Facultad/Unidad Académica: Magister en docencia universitaria en ciencias de la salud

Miembros del Comité que participaron en la aprobación del estudio:

Karin Weinboen Astudillo, Presidente (s) CEC-UFT

Andrea Villagrán Torres, Secretaria Ejecutiva CEC-UFT

Francisca Valdivieso Undurraga, Facultad de Medicina

María Angélica Sotomayor, Abogado miembro externo

Manuel Santos Alcántara, Instituto de Bioética

M^a. Verónica Romero, representante de la comunidad

Paulo López Soto, Instituto de Bioética

Enrique Navarro, Abogado Facultad de Derecho

Documentos recibidos y revisados por el Comité:

- Proyecto de Investigación
- Curriculum vitae del investigador
- Certificado de título profesional
- Anexo I "Ficha de presentación"
- Anexo II "Compromiso del investigador"
- Anexo III "Respaldo Unidad Académica"
- Anexo IV "Resumen del proyecto de investigación para evaluación ética"
- Anexo V "Documento de Consentimiento Informado"

Considerando que:

1. La investigadora responsable referido cuenta con la experiencia necesaria para la conducción y el desarrollo de este tipo de estudio;
2. La metodología descrita es apropiada para el cumplimiento del objetivo general del estudio que consiste en: *Conocer las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los enfermeros/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2023*



Universidad
Finis Terrae

y los respectivos objetivos específicos, de acuerdo con los estándares internacionales de rigor científico;

3. Durante la conducción del estudio se garantiza un balance riesgo/beneficio favorable para los participantes;
4. El protocolo contempla todos los resguardos necesarios para la seguridad y bienestar de los participantes;
5. Se ha contemplado el resguardo de la confidencialidad de la información sensible e identificable en la difusión de los resultados, por lo que no introduce un riesgo de menoscabo para la intimidad de los participantes; y
6. Los participantes ingresarán voluntariamente luego de ser adecuadamente informados sobre los aspectos esenciales del estudio, sus deberes y derechos, y los plazos estipulados para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Constatado que, el texto del documento de Consentimiento Informado contiene:

1. La descripción general de los objetivos de la investigación;
2. El detalle de los procedimientos que involucra la participación en este estudio;
3. Los antecedentes sobre el uso que se dará a la información obtenida a partir de cada procedimiento de la investigación;
4. El compromiso respecto a la utilización actual y futura de la información, la que sólo se realizará dentro de los marcos del presente estudio y para el logro de dichos objetivos;
5. El resguardo de la confidencialidad y el anonimato de la información recogida, según corresponde a cada procedimiento del estudio;
6. El detalle respecto del costo en tiempo que significa la participación en el estudio;
7. La información sobre los beneficios y derechos frente a riesgos por la participación en la investigación; y
8. La voluntariedad de la participación y la garantía para cada participante de hacer abandono del estudio, sin repercusión alguna.

Resolución CEC UFT:

Este proyecto ha sido **aprobado** por este Comité con fecha **30 de octubre de 2023** en la sesión **extraordinaria n°12**, la que tiene vigencia de un año.

El CEC solicita a la investigadora responsable que:

- 1.- Antes de iniciar el estudio, deberá contar con la autorización de la autoridad administrativa correspondiente a la institución en la cual se ejecute el estudio (Director Hospital, Centro de Salud, Colegio o quien corresponda) y del Comité Ético Científico local si corresponde. El no cumplimiento de esta obligación lo expone a sanciones administrativas de acuerdo a la legislación vigente.



**Universidad
Finis Terrae**

2.- Para iniciar el proceso de consentimiento y de reclutamiento se debe disponer previamente de la última versión aprobada y timbrada por este Comité **los documentos de Consentimiento informado e instrumentos.**

3.- La presente aprobación ética tiene una **validez de un año**, al cabo del cual deberá solicitar su renovación, con al menos 45 días de anticipación si desea continuar con el estudio. Si no ha recibido la respuesta oficial a su solicitud, el investigador deberá detener las actividades del proyecto, no podrá enrolar a ningún nuevo participante y no podrá proceder con el análisis de los datos.

4.- En la eventualidad de requerir cualquier modificación al estudio o a los documentos aprobados originalmente, el/la investigador/a deberá notificarlo al Comité por medio de una enmienda al correo cec@uft.cl para la evaluación y emisión de una nueva acta de resolución ética.

Muy cordialmente,

Mg. Andrea Villagrán Torres
Secretaría Ejecutiva CEC-UFT



Dra. Karin Weinborn Astudillo
Presidenta (s) CEC-UFT

EN CADA UNO DE LOS CASOS DEBEN DE LEERSE LOS DOCUMENTOS CONECTADOS CON EL CEC-UFT

Se certifica que la información contenida en el presente documento es correcta y que refleja el Acta del Comité Ético Científico de la Universidad Finis Terrae (CEC-UFT). Este Comité adhiere a los principios éticos de la Universidad Finis Terrae que conciben como eje fundamental el respeto a la dignidad de la persona humana en cualquier condición. Este Comité cumple además con los deberes de buena práctica ética definidos por la Conferencia Internacional de Asociación (SOP-ICR) y con las leyes Chileas 19.626, 20.120, 20.184 y 20.899 que conforman el Código Sanitario.

Anexo N°5: Resolución Comité Ético Científico SSMC



RECEPCIÓN COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO S.S.M.C.	
Fecha 24. 11. 2023	Finca Maulene
N° Ingreso 379	Valenzuela

22 de noviembre de 2023

Señor
Dr. Emiliano Soto Romo
Presidente
Comité Ético Científico-SSMC
Presente

Por medio de la presente carta, en mi calidad de Investigadora Responsable del Proyecto de Investigación titulado: "Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a enfermeros/as contratados/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública", solicito a Usted respetuosamente el análisis y aprobación del Comité Ético Científico-SSMC, del proyecto de investigación que se desarrollará en los servicios clínicos del HUAP.

El Proyecto de Investigación se desarrolla en el marco de mis estudios de "Magister en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud", en Universidad Finis Terrae y tiene por finalidad brindar información nueva, que permita a través del análisis de los datos extraídos conocer, describir y clasificar las principales motivaciones que incentivan a los enfermeros/as a realizar actividades de capacitación.

Para el análisis del Proyecto de Investigación, envío los siguientes documentos:

- Proyecto de Investigación
- Ficha de recepción del Protocolo
- Consentimiento informado
- Carta de aceptación/aprobación
- Carta de compromiso
- Carta de Ausencia de Conflicto de Intereses y apego a BPC
- Curriculum Vitae
- Certificado de aprobación de CEC-UFT y consentimiento informado aprobado por CEC-UFT

Sin otro particular, saluda cordialmente,

Karina Antúnez Molina
Enfermera Unidad de Estadística
HUAP





RECEPCION COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO	
S.S.M.C.	
Fecha: <i>Martha Valenzuela</i>	Fecha: <i>09.01.2024</i>
N° Ingreso: <i>11</i>	

08 de enero de 2024

Señor
Dr. Emiliano Soto Romo
Presidente
Comité Ético Científico-SSMC
Presente

Por medio de la presente carta, en mi calidad de Investigadora Responsable del Proyecto de Investigación titulado: "Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a enfermeros/as contratados/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública", solicito a Usted respetuosamente la respuesta a las observaciones realizadas por el Comité Ético Científico-SSMC, según acta de reunión n°73.

Del Protocolo

- ✓ Llama la atención la cantidad de preguntas para un grupo focal (20), lo habitual es que sean entre tres a cuatro preguntas.

Con respecto a esta observación quiero aclarar que la investigación se realizará en base a entrevistas grupales que no es lo mismo que grupos focales. Las entrevistas están dirigidas a grupos de no más de 4 integrantes. De esta manera, cada uno de los entrevistados pueda participar y dar su opinión en cada una de las preguntas que se plantearán a través de una conversación como medio de alcanzar un discurso grupal.

El investigador en las entrevistas grupales participa activamente dentro del grupo entrevistado, pudiendo obtener una opinión grupal desde la opinión de cada entrevistado.

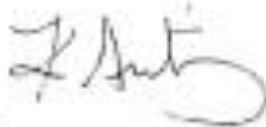
La entrevista es semi-estructurada y recolecta datos de los entrevistados a través de un conjunto de preguntas abiertas. Con el fin de saturar los datos, es decir, para recolectar información suficiente para entender lo que expresa el entrevistado.

Para realizar entrevistas semi-estructuradas, el entrevistador dispone de un guión que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. Las preguntas del guión se han preparado por parte del entrevistador desde su experiencia personal tras haber realizado una revisión de la literatura.



Se adjunta nueva versión del consentimiento informado.

Sin otro particular, saluda cordialmente,



Karina Antúnez Molina
Enfermera Unidad de Estadística
HUAP





DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del Estudio: "Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/as enfermeros/as en el Hospital de Urgencias Asistencia Pública"

Investigador Responsable: Karina Antúnez Molina, Enfermera Unidad de Estadística HUAP.
Estudiante de Magister en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud, Universidad Finis Terrae.

Mail: k.antunezm@gmail.com

Teléfono celular: 995192499 **Anexo Institucional:** 281214

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar, -o no- en una investigación, y, si es el caso, para autorizar el uso de información personal.
Lea cuidadosamente este documento, puede hacer todas las preguntas que necesite al investigador y tomarse el tiempo necesario para decidir.

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

- Conocer las motivaciones de los enfermeros contratados que los incentivan a realizar actividades de capacitación en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2023.

Objetivos Específicos:

- Describir las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los enfermeros contratados en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2023.
- Clasificar las motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los enfermeros contratados en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública en el año 2023.

Justificación: Usted ha sido invitado/invitada a participar en este estudio porque cumple con los criterios de reclutamiento que son ser enfermero/a y estar contratado/a por más de 1 año en el Hospital de Urgencias Asistencia Pública.



09 ENE 2024

INFORMACIÓN DEL CEC-SSMFC PARA CONSULTAS SOBRE SUS DERECHOS.

Nombre del Presidente: Dr. Emiliano Soto Romo.
Teléfono del CEC: 225746958-225749520
Dirección: Victoria Subercaseaux #381. 4° Piso.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los riesgos, y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.

Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzado/forzada a hacerlo.

No estoy renunciando a ningún derecho como trabajador.

Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee.

Al momento de la firma, se me entrega una copia firmada de este documento.

Firmas

Participante:

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Investigador:

Nombre: Karina Antúnez Molina _____

Firma:  _____

Fecha: _____

Director de la institución o su delegado:

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

09 ENE 2024



Anexo 2:

Entrevista Cualitativa (Validada por Barrera, 2022)

Factores que influyen en la participación de la Formación Continua

1. ¿La carga familiar influye en la posibilidad de formación continua?
2. ¿Contar con más de un empleo le impide dedicar tiempo a su formación?
3. ¿Su situación económica limita sus posibilidades de realizar estudios de formación?
4. ¿La disponibilidad de tiempo que le ofrece la institución favorece su formación continua?
5. ¿La carga laboral que tiene actualmente impide que Ud. pueda continuar estudiando?
6. ¿Cuenta con apoyo institucional para dar continuidad a su formación?
7. ¿Considera que la falta de motivación personal influye fuertemente en realizar estudios actualmente?
8. ¿Cree que realizar estudios de formación continua le permitirá mejorar el escalafón en el establecimiento?
9. ¿Cree que realizar estudios lo motiva ya que permitirá mejorar los procesos de trabajo?
10. ¿Contar con la posibilidad de formación lo motiva para incursionar en dicho campo?
11. ¿Usted ha tenido dificultades para asistir alguna capacitación de FC dentro o fuera de la institución? ¿Cuáles?
12. ¿La asistencia a la participación de la FC dentro de la institución se realiza de forma? (Programada o incidental)

09 ENE 2024

09 ENE 2024



13. ¿Las capacitaciones realizadas en la institución, son en base a las necesidades detectadas en los sectores?
14. ¿Cuántas capacitaciones ha realizado los 2 últimos años?
15. ¿Cuándo se ha capacitado es por iniciativa propia o por iniciativa de la institución?
16. ¿Cómo son las difusiones de las capacitaciones dentro de la institución?
17. ¿Cómo toma conocimiento de las capacitaciones que se realizan dentro de la institución?
18. ¿Cree Usted que participando en actividades de capacitación desarrolla nuevos conocimientos y habilidades?
19. ¿Cree Usted que desarrollando actividades de capacitación fomenta el pensamiento crítico y reflexivo de la práctica?
20. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mantiene sus habilidades actuales?
21. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación le ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo?
22. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la calidad de atención de los usuarios?
23. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación mejora la imagen de la profesión de enfermería?
24. ¿Cree Usted que realizando actividades de capacitación ayuda a trabajar en forma ordenada?

ENE 2024





MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD M. CENTRAL
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO
Teléfono: 22740258, 5740320
RMRU/MCVS
(Acto N° 01/09 - 09/2024)

CERTIFICADO

DR. RAFAEL MENDIZABAL RODRIGUEZ, presidente (S) del Comité Ético Científico (CEC) del Servicio de Salud Metropolitano Central, constituido por resolución exenta N°1303 de fecha 26 de septiembre del 2002 de la Dirección de dicho Servicio y Acreditado por la SEREMI-RM mediante resolución N.° 048975 del 30 de Julio del 2015 y re Acreditado mediante Resolución exenta por la SEREMI-RM el 22 de diciembre de 2021, certifica que en reunión expedita del 09 de enero del 2024, el CEC SSMC, analiza las modificaciones solicitadas al Protocolo de Investigación: **"Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/las enfermeros/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública"**, cuya investigadora principal es la EU. **Karina Antúnez M.** del Hospital de Urgencia Asistencia Pública y candidata a Magister en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud de la Universidad Finis Terrae (UFT) y cuyo tutor de tesina es el Sr. Gonzalo Costa Luengo, de la Universidad Finis Terrae.

Se acusa recibo de los siguientes documentos:

- Carta conductora a Dr. Emiliano Soto
- Protocolo de Investigación. Versión 2.
- CV Investigadora principal.
- Carta con declaración de ausencia de conflicto de interés y apego a las buenas prácticas clínicas.
- Carta de compromiso investigadora
- Certificado de aprobación de CEC-UFT y consentimiento informado aprobado por CEC-UFT
- Consentimiento Informado
- Carta de autorización de SDGC (S) EU. Tania Salinas

El CEC-SSMC decide Aprobar:

Protocolo: **Motivaciones que incentivan a realizar actividades de capacitación a los/las enfermeros/as en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública"** y su Consentimiento Informado firmado, fechado y timbrado.

Se recuerda al investigador que:

- Una vez aprobado el estudio por parte del CEC-SSMC, el investigador tiene la obligación de informar y solicitar la autorización para llevar a cabo el protocolo de investigación al director del establecimiento.

- La validación ética dura un año y de acuerdo con la actual normativa, el investigador tiene la responsabilidad en comunicar al CEC, todo lo relacionado con el estudio.

Anexo N° 6: Autorización para Investigación Médica Director del HUAP



CARTA AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

Revisado el certificado de aprobación del Comité Ético Científico del SSMC para el proyecto de investigación titulado "MOTIVACIONES QUE INCENTIVAN A REALIZAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A ENFERMEROS/AS CONTRATADOS/AS EN EL HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA", cuyo investigador principal es la EU. Karina Antunez Molina, profesional de la Unidad de Estadística del HUAP y candidata a Magister en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud de la Universidad Finis Terrae, indico mediante este documento la **AUTORIZACIÓN** de la realización del estudio en este establecimiento.

Asimismo, indico que la EU. Carolina Herrera de la Unidad de Epidemiología Clínica será la delegada para la toma del Consentimiento Informado de los participantes al estudio.

Sin otro particular,

Atentamente



DR. PATRICIO BARRIA AILEF
DIRECTOR
HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA

En Santiago, 11 de enero de 2024.

c.c. - Unidad de Investigación HUAP
- QF. Karina Antunez M.

Anexo N° 7: Aprobación Entrega Tesina Universidad Finis Terrae



Universidad
Finis Terrae

Aprobación Entrega de Tesina

Yo, Gonzalo Costa Luengo , en mi calidad de Tutor de tesina, apruebo la entrega del trabajo titulado:

**MOTIVACIONES QUE INCENTIVAN A REALIZAR ACTIVIDADES
DE CAPACITACIÓN A LOS/AS ENFERMEROS/AS
CONTRATADOS/AS EN EL HOSPITAL DE URGENCIA
ASISTENCIA PÚBLICA EN EL AÑO 2024**

De la autoría de: Karina Antúnez Molina

Mediante firma de la presente carta, declaro:

- o Haber leído la tesis en su totalidad.
- o Estar de acuerdo con el contenido de ésta.
- o Que el trabajo cumple a cabalidad con el formato de entrega de tesis de la Universidad Finis Terrae.
- o Que el trabajo cumple con las exigencias establecidas y su calidad es adecuada para pasar al proceso de revisión.

Firma Profesor Tutor

Santiago, 25 de abril de 2024