

Proceso de capacitación para mejorar el desempeño de enfermeros técnicos en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas

Training process to improve the performance of technical nurses in the care of patients with hematological diseases

Lianet Larduet Hernández^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-2454-6003>

Iris Enriqueta Hornedo Jeréz² <https://orcid.org/0000-0001-6412-8810>

Omayda Urbina Laza¹ <https://orcid.org/0000-0002-1747-6916>

¹Instituto de Hematología e Inmunología. La Habana, Cuba.

²Hospital General Docente Enrique Cabrera. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: lianeth@gmail.com

RESUMEN

Introducción: La capacitación se considera la herramienta más importante con que cuentan las organizaciones de salud para la formación y actualización de los profesionales de enfermería.

Objetivo: Caracterizar el estado actual del desempeño de los enfermeros técnicos en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas en el Instituto de Hematología e Inmunología.

Métodos: Estudio descriptivo y transversal realizado en el Instituto de Hematología e Inmunología entre el 1º de julio de 2021 y el 30 de julio del 2022. Se aplicó una encuesta a 35 enfermeros técnicos, se realizó una observación del desempeño a través de una guía para identificar las principales dificultades en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas. Se utilizó la estadística descriptiva, distribución de frecuencias absolutas y relativas.

Resultados: Predominó como formas de superación el curso y el taller. Tenían menos de cinco años de graduados un 57,2 % del total de la muestra. El 65,7 % no recibió cursos de capacitación en los últimos cinco años y el 51,4 % tiene necesidades de superación profesional. Se evidenció insuficiencias en los indicadores relacionados con la participación en la toma de decisiones (71,4 %) respecto a conocimientos sobre enfermedades hematológicas y sus complicaciones (57,1 %), la autopreparación (54,3 %), la ejecución de técnicas específicas y de procedimientos invasivos (42,9 %).

Conclusiones: El diagnóstico realizado permitió identificar las necesidades de aprendizaje de los enfermeros técnicos, con vistas a diseñar un proceso de capacitación para el fortalecimiento de la práctica del cuidado en pacientes con enfermedades hematológicas.

Palabras clave: proceso de capacitación; enfermeros técnicos; desempeño; enfermedades hematológicas; hematología.

ABSTRACT

Introduction: Training is considered the most important tool available to health organizations for the training and updating of nursing professionals.

Objective: To characterize the current state of the performance of technical nurses in the care of patients with hematological diseases at the Institute of Hematology and Immunology.

Methods: Descriptive and cross-sectional study at the Institute of Hematology and Immunology, between July 1st, 2021 and July 30th, 2022. A survey was applied to 35 technical nurses, performance observation was carried out through a guide to identify the main difficulties in the care of patients with hematological diseases. Descriptive statistics, distribution of absolute and relative frequencies were used.

Results: Of the total sample, 57.2% had less than five years of graduation; the course and the workshop predominated as forms of improvement; 65.7% have not received training courses in the last five years and 51.4% have professional improvement needs. Insufficiencies were evidenced in the indicators related to participation in decision-making (71.4%), knowledge about hematological diseases and their complications (57.1%), self-preparation (54.3%), execution of techniques specific and invasive procedures (42.9%).

Conclusions: the diagnosis made made it possible to identify the learning needs of technical nurses, with a view to designing a training process to strengthen the practice of care in patients with hematological diseases.

Keywords: training process; technical nurses; performance; hematological diseases; hematology.

Introducción

El proceso educativo acompaña al ser humano desde que nace, se considera como una acción continua y permanente para toda la vida y también como parte integral del trabajo. De esta manera, la formación de enfermería constituye la socialización de conocimientos, principios, valores y técnicas en un campo complejo: el cuidado de la salud.⁽¹⁾

Esta formación, en su connotación más amplia es concebida como una posibilidad de autonomía para la creación de proyectos que permitan el desarrollo de su dimensión humana; por esta razón, la ocupación de estos profesionales y su capacitación son una preocupación universal. En la actualidad se señala la necesidad de acompañar los cambios en la sociedad y la dinámica que hoy impone el desarrollo científico-técnico, con cambios educativos.^(1,2)

Por lo general, se asocia la capacitación con acciones teóricas y prácticas dirigidas para lograr habilidades en la ejecución de tareas y al logro de determinadas metas. La capacitación constituye una actividad permanente, sistemática y planificada, basada en los problemas objetivos que existen y en las perspectivas de una entidad, grupo o personas. Está orientada a producir un cambio en los conocimientos, habilidades y capacidades de los sujetos, lo que posibilita mayor efectividad en el desempeño de las funciones laborales.^(3,4)

Según el Diccionario *Larousse* el término capacitación es la “acción y efecto de capacitar” y capacitar se refiere a “formar, preparar, hacer a uno apto para algo”, considerándose de forma implícita el desarrollo de capacidades para una determinada tarea.⁽⁵⁾

En el año 2018, *Jordán* considera la capacitación como “el proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla desde el puesto de trabajo, relacionado con acciones que se realizan a corto plazo y facilitan el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de trabajo sobre una unidad de competencia laboral, y que manifiesta una intencionalidad educativa en beneficio de la cultura del trabajador”.⁽⁶⁾

Otros autores asumen la capacitación como un proceso activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar e incrementar los conocimientos, las destrezas y actitudes que permitan enfrentar y resolver los problemas profesionales, a fin de mejorar la competencia y actitudes del personal, con el objetivo de enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente. En este contexto, la capacitación representa en si misma el recurso más importante con que cuentan las instituciones de salud, para la formación y actualización de sus profesionales.^(7,8,9,10)

La Resolución Ministerial 29/2006 establece el Reglamento para la Planificación, Ejecución y Control del Trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales.⁽¹⁰⁾ En el capítulo I, artículo 2, se define capacitación como “conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar un desempeño exitoso”. Esta definición de capacitación es la que se asume en la presente investigación, al considerar el grado de especificidad y las posibilidades de contextualización que provee.

La enfermería es una de las profesiones que se distinguen por la actuación profesional de este recurso en cuatro dimensiones: el cuidado de enfermería, el individuo, familia y comunidad, la salud y el entorno. Se ocupa de la satisfacción de las necesidades humanas a partir de la identificación de los problemas de salud, aplica la lógica del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) como método científico de la profesión basado en la evidencia científica, tiene en cuenta acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación para garantizar el bienestar biopsicosocial y utiliza los procesos docentes, laboral e investigativo para la calidad y optimización de los servicios de enfermería.^(11,12,13)

Según la Resolución Ministerial 396/2007 referida a las regulaciones de la práctica de enfermería en todos los niveles del Sistema Nacional de Salud, un enfermero técnico es aquel que ha adquirido competencias científico- técnicas para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, adolescente, embarazada, adulto, y adulto mayor), la familia y la comunidad en los tres niveles de atención. Realiza funciones asistenciales, administrativas, docentes e investigativas, y está entrenado en los procedimientos invasivos del ejercicio de la profesión.⁽¹⁴⁾

Varios investigadores exponen que el personal de enfermería debe ser competente desde el punto de vista técnico, experto, responsable y capaz de afrontar las situaciones de crisis en el cuidado de la salud, así como tener habilidades de comunicación y la capacidad de explicar la fundamentación empírica y filosófica de sus acciones, en relación con la calidad del cuidado del paciente.^(15,16,17,18,19)

No obstante, la evidencia científica muestra que en su mayoría los enfermeros técnicos presentan conocimientos teóricos básicos, pocas habilidades y por ende, inseguridad al realizar técnicas y procedimientos, lo que en opinión de los autores limita su desempeño laboral.

El Instituto de Hematología e Inmunología (IHI) es un centro del tercer nivel de atención, con elevado nivel científico, que brinda atención especializada a pacientes con enfermedades hematológicas; sin embargo, no hay establecido un proceso de capacitación para los enfermeros técnicos que garantice la formación continua y permanente desde la educación en el trabajo, sobre la base de una adecuada caracterización de las necesidades de aprendizaje.

La presente investigación tiene como objetivo caracterizar el estado actual del desempeño de los enfermeros técnicos en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas en el Instituto de Hematología e Inmunología.

Métodos

Se realizó un estudio descriptivo y observacional en el IHI, en el período comprendido entre el 1º de julio de 2021 y el 30 de julio del 2022. La población objeto de estudio quedó constituida por 35 enfermeros técnicos seleccionados por muestreo de tipo no probabilístico intencional, que dieron su consentimiento para participar en la investigación.

Se aplicó una encuesta a los enfermeros técnicos que laboran en el área asistencial del IHI, con la finalidad de valorar los conocimientos sobre el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas y las alternativas de capacitación.

Para identificar los problemas profesionales en la práctica de enfermería se realizó una observación inicial al desempeño de forma directa, a través de una guía formada por 10 criterios de evaluación. La observación fue realizada por el equipo de investigación, de forma independiente en las diferentes salas de hospitalización del IHI. La valoración de los resultados fue realizada con la siguiente regla de decisiones:

- Se observa (SO): el indicador está presente entre 80 - 100 % de las actividades observadas.
- Se observa a veces (SOAV): el indicador está presente entre 50 - 79 %.
- No se observa (NO): el indicador está presente en menos del 50 %.

Al finalizar la observación se dio a conocer a los evaluados los resultados, sugerencias y recomendaciones pertinentes para cada caso.

Se emplearon métodos del nivel teórico, entre ellos: histórico-lógico, sistematización y análisis documental de la literatura, a partir de considerar los textos de carácter científico y publicaciones de autores nacionales e internacionales, relacionados con la capacitación de los recursos humanos de enfermería.

El procesamiento de la información se realizó con el paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences for Principal Compute*) versión 22.0 para Windows. Se utilizó la estadística descriptiva, distribución de frecuencias absolutas y relativas.

La investigación se corresponde con los principios éticos en sujetos humanos, establecidos en la Declaración de Helsinki.⁽²⁰⁾ Se solicitó por escrito el consentimiento informado a cada uno de los participantes, se explicaron los objetivos del estudio, el carácter voluntario y la confidencialidad de la información.

Resultados

La encuesta fue aplicada a 35 enfermeros técnicos, de ellos 23 (65,7 %) fueron del sexo femenino y 12 (34,3 %) del masculino. Según los años de graduación, la mayoría (57,2 %) tiene menos de cinco años de graduado y el 5,7 % más de 10 años (tabla 1).

Tabla 1 - Distribución de los enfermeros técnicos según años de graduado

Años de graduado	No	%
< 5 años	20	57,2
5-10 años	13	37,1
> 10 años	2	5,7
Total	35	100

En la tabla 2 se muestran las formas de superación utilizadas para adquirir conocimientos en la especialidad de hematología. El 34,3 % refiere que han realizado cursos, el 28,6 % talleres, 17,1 % utiliza la autopreparación y 14,3 %, conferencias especializadas. Otras formas referidas son las jornadas científicas y actividades metodológicas desarrolladas por el Departamento de Enfermería de la institución. El 65,7 % no ha recibido cursos de capacitación relacionados con el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas en los últimos cinco años.

Tabla 2 - Formas de superación utilizadas por los enfermeros técnicos

Formas de superación	No	%
Cursos	12	34,3
Taller	10	28,6
Autopreparación	6	17,1
Conferencias especializadas	5	14,3
Otras	4	11,4
Ninguna	23	65,7

Los resultados de la preparación de los enfermeros técnicos para el desempeño de sus funciones asistenciales se muestran en la tabla 3. El 57,1 % tiene dominio del PAE y la administración de medicamentos y soluciones por diferentes vías. Un 51,4 % tiene independencia en el manejo de equipos tecnológicos y establece comunicación adecuada con el paciente, familiares y equipo de trabajo. El 42,9 % domina parcialmente la ejecución de técnicas específicas y procedimientos invasivos. En el indicador relacionado con los conocimientos sobre las principales enfermedades hematológicas y sus complicaciones, un 34,3 % lo domina parcialmente y no lo dominan el 22,8 %. Es importante señalar que un 71,4 % no participan en la toma de decisiones coordinadas con el equipo de salud.

Tabla 3 - Preparación de los enfermeros técnicos para el desempeño de sus funciones asistenciales

Aspectos a evaluar	D		DP		ND	
	No	%	No	%	No	%
Conocimientos sobre las enfermedades hematológicas y sus complicaciones	15	42,9	12	34,3	8	22,8
Realiza PAE	20	57,1	10	28,6	5	14,3
Independencia en la ejecución de técnicas específicas y procedimientos invasivos	11	31,4	15	42,9	9	25,7
Independencia en el manejo de equipos tecnológicos, de diagnóstico y tratamiento	18	51,4	12	34,3	5	14,3
Administración de medicamentos y soluciones por diferentes vías, tiene en cuenta efectos secundarios	20	57,1	10	28,6	5	14,3
Establece comunicación adecuada con el paciente, familiares y equipo de trabajo	18	51,4	15	42,9	2	5,7
Toma decisiones coordinadas con el equipo de salud	5	14,3	5	14,3	25	71,4

Leyenda: Tengo dominio (D), Domino parcialmente (DP), No tengo dominio (ND)

La comprobación de las habilidades en la práctica en las diferentes salas de hospitalización del IHI se resume en la tabla 4. Durante la observación del desempeño se pudo comprobar que cumplen los principios éticos y bioéticos en la práctica de enfermería (85,7 %), demuestran dominio en el manejo de los equipos tecnológicos (51,4 %), tienen necesidades de superación profesional (51,4%). En el 42,9 % SOAV, responsabilidad y organización en el trabajo e independencia en la ejecución de técnicas específicas y procedimientos invasivos. No se observa la participación en la toma de decisiones en 71,4 % y no realizan autopreparación para desarrollar sus funciones asistenciales el 54,3 %.

Tabla 4 - Observación inicial al desempeño de los enfermeros técnicos

Aspectos a evaluar	SO		SOAV		NO	
	No	%	No	%	No	%
Cumple los principios éticos y bioéticos	30	85,7	5	14,3	0	0
Participa en la toma de decisiones	5	14,3	5	14,3	25	71,4
Responsabilidad y organización en el trabajo	15	42,9	15	42,9	5	14,3
Conocimiento sobre las enfermedades hematológicas y sus complicaciones	15	42,9	12	34,3	8	22,8
Independencia en su modo de actuación profesional	15	42,9	12	34,3	8	22,8
Independencia y destreza en la ejecución de técnicas invasivas	11	31,4	15	42,9	9	25,7
Conoce el manejo de equipos tecnológicos	18	51,4	12	34,3	5	14,3
Habilidades en la identificación y satisfacción de necesidades del paciente	15	42,9	12	34,3	8	22,8
Tiene necesidades de superación profesional	18	51,4	7	20	10	28,6
Realiza autopreparación para desarrollar sus funciones asistenciales	6	17,1	10	28,6	19	54,3

Leyenda: SO: se observa; SOAV: se observa a veces; NS: no se observa

En relación con los conocimientos sobre las enfermedades hematológicas y sus complicaciones, en el 34,3 % el cumplimiento de este indicador SOAV y el 22,8 % los resultados son negativos. El 22,8 % no muestra independencia, habilidad y destreza en su modo de actuación profesional, ni tiene habilidades en la identificación y satisfacción de las necesidades humanas del paciente. Estas insuficiencias observadas, evidencian la necesidad de un proceso de capacitación que permita a estos profesionales perfeccionar y actualizar los conocimientos y habilidades, para el cumplimiento de las funciones asistenciales en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas.

Discusión

Después de la sistematización realizada, los autores consideran que existe poca evidencia con la cual se puedan comparar los resultados obtenidos en la presente investigación. La mayoría de los estudios evalúan la capacitación desde la perspectiva de la calidad del cuidado tras una intervención, o desde los factores que favorecen o motivan al personal de enfermería para asistir a los cursos de capacitación en una institución hospitalaria.

La planificación y desarrollo de las acciones de capacitación tienen como punto de partida los procesos de producción o servicios que se realizan, así como los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos, en correspondencia con los objetivos y resultados educacionales, económicos y de calidad de los servicios que se propone alcanzar la entidad a corto, mediano y largo plazo. Por tanto, la capacitación laboral se concreta a través de las acciones que deben expresar de forma explícita el objetivo final que se quiere lograr con los sujetos que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado con anterioridad.^(21,22)

Los enfermeros técnicos de nuevo ingreso se enfrentan a una difícil realidad cuando comienza su vida laboral, en su mayoría con conocimientos teóricos básicos, poca práctica para desarrollar las habilidades necesarias en su modo de actuación profesional, el insuficiente número de horas dedicadas a la autopreparación, lo que se manifiesta en inseguridad al realizar técnicas y procedimientos de la especialidad. Por ello, la formación permanente y continua es necesaria para el completamiento de saberes y destrezas, o de respuestas a necesidades de aprendizaje reconocidas como prioritarias, lo que es un motivo para invertir tiempo y recursos en capacitación en aras de lograr el perfeccionamiento científico y técnico, así como alcanzar la excelencia en su trabajo y la calidad de los servicios.^(3,13,15,16)

La literatura revisada expone las distintas formas y vías para organizar la capacitación laboral como modo de formación o superación profesional, las cuales son: adiestramiento a recién graduados, cursos cortos de perfeccionamiento, charlas, entrenamientos, conferencias, talleres, seminarios, trabajo independiente, conversatorios, revisión de materiales científicos, video-debates, entre otras. Las

acciones de capacitación laboral deben corresponder a las características de los temas a desarrollar, al considerar el nivel escolar de la muestra seleccionada y la especialidad donde desempeñan sus funciones.^(16,18,23)

Al respecto, *Bontá*⁽²⁴⁾ declara que los cursos taller son una buena opción de combinación de la teoría con la práctica, con la finalidad de incrementar los conocimientos y la calidad de los procesos de enfermería.

Por su parte, *Hernández* y otros⁽²⁵⁾ explican que además de conocer las necesidades de capacitación del personal de enfermería y de la propia institución es necesario desarrollar nuevas estrategias educativas como el aprendizaje basado en la solución de problemas, que parte del principio de que el contexto laboral es un espacio donde emergen de manera constante problemas que se vinculan con el desempeño de los recursos laborales, los cuales serán solucionados cuando se tiene un diagnóstico de esas dificultades y potencialidades, en tanto son los actores que de forma directa intervienen en las situaciones laborales. Consideran, que la planificación del proceso de capacitación debe realizarse a partir de las competencias de enfermería.

Diversos estudios han demostrado la importancia de la capacitación y la educación continua en el personal de enfermería, reflejados en un aumento en la productividad, menor número de accidentes y errores en el trabajo, mejor clima organizacional y resultados con el paciente.^(3,4,16,21)

En la actualidad se enfatiza en la necesidad de contribuir a mejorar los procesos de salud desde el perfeccionamiento y la capacitación con referente en el desempeño profesional para lograr las transformaciones necesarias, que contribuyan a resolver la contradicción externa existente entre la práctica profesional y las demandas de los procesos de salud. El personal de enfermería es un elemento clave e indispensable en las instituciones de salud, lo que obliga a mantener actualizado sus conocimientos para la prestación de servicios. Para ello debe concebirse un proceso formativo que posibilite “(...) la difusión, transferencia, adaptación y aplicación de conocimientos” en la práctica profesional.^(16,17,21,23)

En el contexto cubano actual, integrar lo permanente y lo continuado de la formación de los recursos humanos en las ciencias de la educación médica, es valorar su carácter de principio desde y para la educación en el trabajo.^(24,25,26)

En opinión de los autores, la necesidad de capacitación del personal de enfermería del nivel medio es indiscutible para satisfacer la exigencia social de elevar los niveles de salud de la población. Caminar con firmeza hacia un desarrollo sostenible requiere de profesionales competentes y preparados, con una cultura que les permita establecer análisis y reflexiones, problematizar, transformar y enriquecer la práctica laboral a partir del desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales.

El diagnóstico realizado permite comprender la importancia y la actualidad del proceso de capacitación para el desempeño de los técnicos en enfermería en el cuidado de pacientes con enfermedades hematológicas. Es necesario diseñar formas de capacitación integradoras y pertinentes

desde la educación médica, para lograr una formación integral y el fortalecimiento de la práctica del cuidado, como vía para la solución de los problemas profesionales y elevar la calidad en el desempeño en esta especialidad.

Referencias bibliográficas

1. Salas R. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educ Med Sup.* 2012 [acceso 20/05/2022];26(2):163-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es.
2. Burguet N. La capacitación en buenas prácticas de fármaco vigilancia en la unidad empresarial de base Laboratorios Liorad. [Tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas;2017.
3. Fonseca J. Programa de capacitación dirigido al profesional de enfermería que labora en la unidad de trasplante de células hematopoyéticas del Hospital “Rafael Calderón Guardia” [Tesis]. Costa Rica: Ciudad Universitaria, 2020.
4. Puntunet M, Domínguez A. La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Rev Mex Enf Cardiol.* 2018 [acceso 10/03/2022];16(3):115-7. Disponible en: <http://www.index.com/rmec/16pdf/16115117.pdf>
5. Larousse. Diccionario básico de lengua española. México: Ultra;1996. p. 91.
6. Jordán T. Mejoramiento del desempeño de los profesionales en la atención de los grupos de riesgo de padecer tuberculosis en La Habana. [Tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas; 2018.
7. Mompert M. Formación posgraduada en enfermería: estado del arte en Latinoamérica. *Rev Iberoam Educ Inv Enferm.*2018 [acceso 02/05/2022];(1). Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/23/>
8. Rico S. La importancia de la capacitación en la productividad. *Rev GestioPolis.*2019 [acceso 02/05/2022];4(1). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/>
9. Aguirre Raya DA. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. *Rev haban cienc méd.* 2020 [acceso 20/05/2021];19(3):e3229. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3229>
10. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Reglamento para la Planificación, Ejecución y Control del Trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en las entidades laborales. Resolución 29/2006. La Habana, Cuba; 2006:1-3.
11. González CL, Estévez RA, Basset I, Pérez MC. Instrumentos de evaluación de los factores que influyen en la capacitación continua del profesional de enfermería. *Rev Cub Enferm.*2021 [acceso 20/05/2022];37(4):e4896. Disponible en:

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4896>

12. Aldana E, Morales A, Báez E, Lluch A. Sistema de acciones de capacitación de enfermería comunitaria en la prevención de embarazo en la adolescencia. Rev Hum Med. 2013 [acceso 20/05/2022];13(3):655-81. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202013000300006&lng=es.

13. Leonello M, De Campos MA. Competencias para la acción educativa de la enfermera Rev Latinoam Enfermagem. 2018 [acceso 20/05/2022];16(2):177-83 Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n2/es_02.pdf

14. Ministerio de Salud Pública. Resolución Ministerial 396/2007. La Habana: MINSAP;2007 [acceso 13/06/2021]. Disponible en: <http://files.sld.cu/enfermeria/files/2015/09/2008-regulaciones-de-la-practica-de-enfermeria-rm-396-de-2007.pdf>

15. Verde J, Rodríguez C. Capacitación de enfermería en tecnologías educativas: nuevos tiempos y tendencias. Rev Iberoam Educ Investig Enferm 2013;3(1):1-7.

15. Espinosa LN, Rodríguez A, Castro FD, Verano NC. Plan de capacitación dirigido al personal de enfermería para mejorar el grado de conocimientos sobre reanimación cardiopulmonar en adultos. Rev Conrado. 2021 [acceso 20/01/2022];17(2):51-6. Disponible en: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1989>

17. Caicedo R, Tolozano MR. Proceso formativo en vínculo con la comunidad en técnicos en enfermería. Análisis histórico. Rev Maestro y Sociedad 2022;19(2):903-12. _

18. Casanova X, Cardoso L, Camacho MN, Peñalver CE. Estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño del enfermero docente-asistencial en la educación en el trabajo. Rev Panorama. Cuba y Salud. 2019 [acceso 20/01/2022];14(1):48-52. Disponible en: <http://www.revpanorama.sld.cu/index.php/ipan/article/view/2136>

19. Aguirre D, Retos y desafíos de la enfermería en el mundo moderno. Rev Hab Cienc Med.2020 [acceso 20/01/2022];19(3):e3229. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X202000030000&lng=es

20. World Medical Association. World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. JAMA. 2013;310(20):2191-4. DOI: <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>

21. Hernández BL, González V, Rivero K, Estrada A, Rabelo S. La educación permanente de los trabajadores de enfermería del municipio Arroyo Naranjo. Rev Cuba Salud Trabajo. 2020 [acceso 20/01/2022];21(2):47-54. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/141>

22. Martí AN, Burguet N. Caracterización del proceso de capacitación en farmacovigilancia en un hospital de cuidados terciarios. Edumecentro. 2020 [acceso 20/01/2022];12(4):122-40. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000400122&lng=es

23. García JM, Rodríguez JL, Parcon M. Formación de posgrado en enfermería, una necesidad para Santo Domingo de los Tsáchilas. Arch Med Camagüey. 2019[acceso 20/01/2022];23(5):617-26. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6529>
24. Bontá MR. Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016. (Tesis para optar por el grado de Maestra en docencia universitaria). Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [acceso 20/01/2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20794>
- 25- Hernández G, Ramos B, Taboada O, Cadena JC. Factores que influyen en la participación en cursos de educación continua del personal de enfermería. Rev Enf Neurol 2017[acceso 20/01/2022];16(3):176-82. Disponible en: <https://revenferneurolinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/244>
26. López G, Valcárcel N. La formación permanente y continuada: principio de la Educación Médica. Edumecentro 2019 [acceso 20/01/2022];11(4):258-65. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742019000400258&lng=es.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Contribución de los autores

Conceptualización: Lianet Larduet Hernández.

Curación de datos: Iris Enriqueta Hornedo Jeréz, Lianet Larduet Hernández.

Análisis formal: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz, Omayda Urbina Laza

Investigación: Lianet Larduet Hernández.

Metodología: Iris Enriqueta Hornedo Jeréz.

Administración del proyecto: Lianet Larduet Hernández.

Recursos: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz, Omayda Urbina Laza.

Supervisión: Iris Enriqueta Hornedo Jeréz.

Validación: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz.

Visualización: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz, Omayda Urbina Laza.

Redacción – borrador original: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz.

Redacción – revisión y edición: Lianet Larduet Hernández, Iris Enriqueta Hornedo Jeréz.