

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1355>

Actitud y necesidades de capacitación de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Pilar en Programas de Postgrado, Año 2024

Attitude and Training Needs of Nursing Professionals at the Pilar Regional Hospital in Postgraduate Programs, 2024

Timotea Victoria Acuña Pérez

victoriaacunaperez@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-2223-5980>

Universidad Nacional de Pilar y
Facultad de Ciencias Tecnologías y Artes

Juan Martens Molas

j.martemo@gmail.com

victoriaacunaperez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1308-6072>

Universidad Nacional de Pilar y
Facultad de Ciencias Tecnologías y Artes

Artículo recibido: 18 junio 2025 - Aceptado para publicación: 28 julio 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La capacitación continua es un eje fundamental en el desarrollo profesional del personal de enfermería. Esta investigación tuvo como objetivo conocer las actitudes y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar (HRP), en relación con programas de posgrado durante el año 2024. Se adoptó un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo, utilizando cuestionarios aplicados a una muestra representativa de 43 profesionales de enfermería y entrevistas semiestructuradas a cinco participantes. Los resultados revelan una actitud ampliamente positiva hacia la formación continua (97,7 %), una preferencia por especializaciones (79,1 %), y una alta valoración del desarrollo personal como motivador principal (65,1 %). Sin embargo, factores como el costo económico (67,4 %), la escasa disponibilidad de tiempo y el limitado apoyo institucional constituyen barreras relevantes. Asimismo, se identificó que los canales informales de comunicación, especialmente grupos de WhatsApp, son los medios más utilizados para acceder a información sobre ofertas académicas. Se concluye que existe una necesidad concreta de diseñar estrategias formativas flexibles, accesibles y pertinentes, acompañadas de políticas de apoyo financiero e institucional, a fin de fomentar una capacitación efectiva y sostenible del talento humano en salud.

Palabras clave: formación continua, enfermería, programas de posgrado, necesidades de capacitación, recursos humanos en salud

ABSTRACT

Continuous training is a key component in the professional development of nursing personnel. This study aimed to identify the attitudes and training needs of nursing professionals at the Regional Hospital of Pilar (HRP) regarding postgraduate programs in 2024. A descriptive mixed-method approach was employed, combining a questionnaire applied to a representative sample of 148 nurses with semi-structured interviews conducted with five professionals. The findings indicate a highly positive attitude toward continuous education (97.7%), a strong preference for specialization programs (79.1%), and a predominance of personal development as the main motivator (65.1%). However, economic barriers (67.4%), time constraints, and limited institutional support were identified as significant obstacles. Informal digital communication channels, particularly WhatsApp groups, were found to be the primary source of academic information. The study concludes that it is crucial to develop flexible, accessible, and relevant training strategies, supported by institutional and financial policies, to ensure effective and sustainable professional development in the healthcare sector.

Keywords: continuous education, nursing, postgraduate programs, training needs, healthcare workforce

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La formación continua del personal de salud constituye una dimensión esencial para garantizar la calidad en la atención y responder a los desafíos dinámicos del entorno sanitario. En particular, la capacitación permanente del personal de enfermería permite no solo actualizar conocimientos técnicos, sino también fortalecer habilidades y actitudes que inciden directamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes (Sánchez Flecha, 2021). La Organización Mundial de la Salud ha destacado la necesidad de fortalecer las competencias del personal de enfermería mediante programas educativos pertinentes y contextualizados, con el fin de avanzar hacia sistemas de salud más equitativos y eficientes (OPS, 2020).

En Paraguay, la formación de posgrado en enfermería se encuentra en proceso de expansión, en paralelo con una creciente demanda institucional y social de profesionales altamente especializados. La Ley 3206/2007 y su reglamentación reconocen distintos niveles de ejercicio profesional en enfermería y promueven el acceso a la educación de posgrado como parte de la profesionalización del sector (Presidencia de la República, 2007). No obstante, aún persisten brechas significativas en el acceso y participación en estos programas, determinadas por factores económicos, institucionales, sociales y personales.

El Hospital Regional de Pilar (HRP), como institución de referencia del sistema público de salud en el sur del país, cuenta con un plantel diverso de profesionales de enfermería que enfrentan múltiples exigencias clínicas y organizativas. En este contexto, conocer sus actitudes hacia la capacitación, identificar sus necesidades formativas y comprender los factores que condicionan su participación en programas de posgrado constituye una estrategia clave para diseñar políticas institucionales pertinentes y sostenibles.

Estudios previos han demostrado que la actitud positiva hacia la capacitación no siempre se traduce en una participación efectiva, debido a barreras estructurales como el costo de los programas, la disponibilidad de tiempo, el escaso acceso a la información y las limitaciones en el uso de herramientas digitales (Hernández Velazco, 2017; Peterson, 2023). En contraste, cuando existen condiciones institucionales favorables y programas adaptados a las realidades laborales, se incrementa significativamente la participación del personal de enfermería en procesos de formación continua (Bartoncello, 2022).

Por otro lado, la feminización del equipo de enfermería –coincidente con las estadísticas nacionales que indican que más del 85 % del personal son mujeres (Quintero, 2022)– plantea desafíos específicos vinculados a la conciliación de responsabilidades familiares, laborales y académicas. Esto refuerza la necesidad de modalidades de formación más flexibles, accesibles y contextualizadas, como las capacitaciones virtuales o mixtas (Vázquez-Minero, 2021; Nación, 2021).

Desde el enfoque sociocrítico, el proceso de formación profesional no puede desligarse de las condiciones estructurales y culturales en las que se inserta. El aprendizaje se construye en interacción con el contexto (Pilar, 2023), y es deber de las instituciones educativas y sanitarias desarrollar propuestas formativas sensibles a la diversidad de trayectorias, necesidades y motivaciones del personal de salud.

A partir de este enfoque, la presente investigación se propuso como objetivo general conocer las actitudes y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar en relación con programas de posgrado durante el año 2024. Los objetivos específicos incluyeron: (1) identificar las actitudes hacia la capacitación continua; (2) reconocer las áreas prioritarias de formación; (3) analizar los factores que influyen en la decisión de capacitarse; y (4) detectar los medios de acceso más utilizados para informarse sobre ofertas formativas.

El estudio parte de la hipótesis de que el acceso a programas de posgrado por parte del personal de enfermería se ve limitado por una combinación de escaso manejo de herramientas tecnológicas, falta de información, barreras económicas y condiciones laborales restrictivas. En este marco, se espera que los resultados contribuyan a la planificación de estrategias institucionales de formación continua que promuevan el desarrollo profesional, la equidad educativa y la mejora de la calidad de la atención en salud.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal, orientado a diagnosticar las actitudes y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar (HRP) respecto a su participación en programas de posgrado en el año 2024.

Diseño de investigación

Se adoptó un diseño no experimental, dado que no se manipularon las variables de estudio, y se realizó un levantamiento de información en un solo momento temporal, lo que caracteriza al estudio como transversal (Hernández Sampieri, 2008). Se complementó con una estrategia cualitativa exploratoria, a través de entrevistas breves y dirigidas.

Población y muestra

El universo de estudio estuvo constituido por 148 profesionales de enfermería en servicio activo dentro del HRP, distribuidos en doce áreas clínicas, según datos del Departamento de Enfermería del hospital. La composición profesional incluía 113 licenciados en enfermería, 23 técnicos en enfermería y 12 auxiliares.

La muestra de 43 profesionales fue seleccionada mediante muestreo aleatorio simple, lo que permitió asegurar la participación equitativa y representativa de los distintos profesionales.

Se garantizó el anonimato y la voluntariedad en la participación, respetando principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado.

Además, se realizaron cinco entrevistas cualitativas a profesionales seleccionados de manera aleatoria, pertenecientes a distintos servicios hospitalarios, con el objetivo de ampliar la comprensión sobre percepciones, motivaciones y barreras relacionadas con la capacitación continua.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica principal de recolección de datos fue una encuesta estructurada autoadministrada, implementada mediante formulario digital (Google Forms), validado previamente por los coordinadores de las áreas clínicas del HRP. Este instrumento incluyó ítems cerrados y de opción múltiple, alineados con los objetivos de la investigación, organizados en cinco bloques: datos sociodemográficos, actitud hacia la capacitación, áreas de interés, factores condicionantes, y medios de acceso a la información.

Para el componente cualitativo, se aplicó una guía de entrevista semiestructurada, orientada a recoger testimonios sobre experiencias, motivaciones y desafíos percibidos en relación con la formación de posgrado.

El canal principal de distribución de los formularios fue la aplicación WhatsApp, lo cual permitió alcanzar una amplia cobertura y facilitar la participación, dada la alta penetración de este medio en el entorno hospitalario.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería (licenciados, técnicos y auxiliares) en servicio activo en el HRP al momento del estudio.
- Pertenencia a cualquiera de las 12 áreas clínicas del hospital.
- Consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Profesionales asignados al servicio polivalente que funciona en el IPS, por no formar parte del cuerpo estable del HRP.
- Profesionales con licencia o permiso durante el periodo de recolección de datos.

Variables de estudio

Las variables centrales de la investigación fueron

- Actitud hacia la capacitación: disposición, frecuencia de búsqueda, y participación en cursos.
- Necesidades de capacitación: tipo de posgrado deseado y áreas específicas de formación.
- Factores condicionantes: económicos, institucionales, tecnológicos y personales.
- Medios de acceso a la información: canales de difusión y redes utilizadas para informarse sobre ofertas académicas.

Análisis de datos

Los datos cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes) y organizados en gráficos para facilitar su interpretación. El análisis cualitativo se realizó mediante codificación temática manual, agrupando las respuestas por categorías emergentes que complementarían y contextualizarían los hallazgos cuantitativos.

Este enfoque mixto permitió triangulación metodológica, con el fin de fortalecer la validez de los resultados y ofrecer una interpretación más integral de la realidad investigada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados

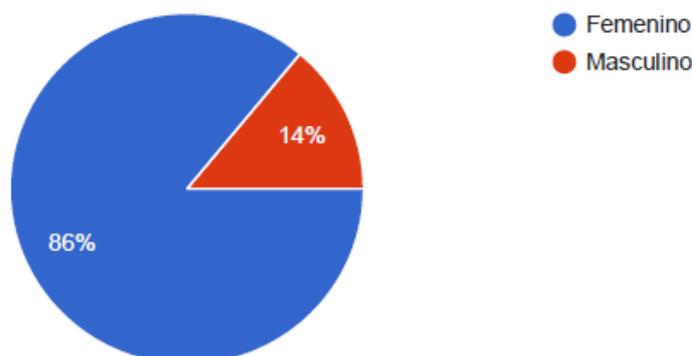
Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del HRP

Características Generales de los profesionales de enfermería

Antes de ahondar en los resultados según los objetivos propuestos es importante conocer las características generales de nuestra población de estudio, para lo cual recabamos algunos datos complementarios

Gráfico 1

Sexo de los profesionales enfermeros/as



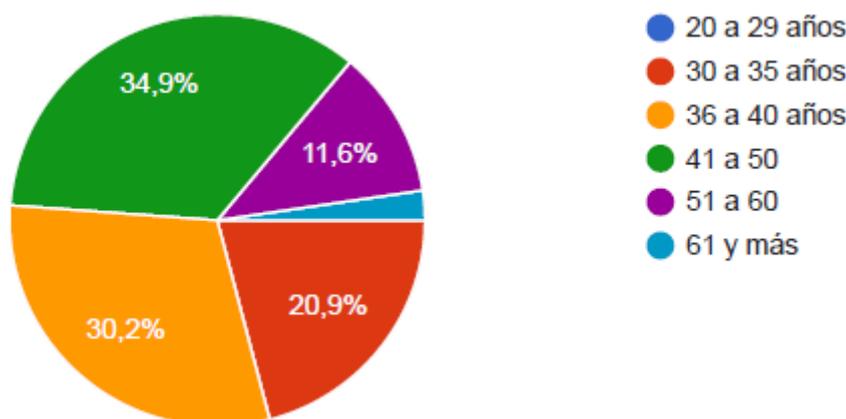
Esta distribución por sexo predominante concuerda con los resultados de la investigación (María Valeria Quintero, 2022) situación laboral de la Enfermería del Paraguay en la cual (86%) son mujeres, una realidad ampliamente conocida en el ámbito de la salud, la enfermería es una profesión profundamente marcada por la presencia femenina. Esto concuerda según un artículo de revisión publicado por (Fanny Jacqueline Paladines Tene, 2022) donde menciona que “desde sus inicios, la profesión está constituida mayoritariamente por mujeres. La sociedad considera que, la mujer es idónea para cuidar”, por consiguiente, no se trata solo de una cifra; es el reflejo de una historia construida a lo largo del tiempo, donde el cuidado ha sido tradicionalmente asociado al rol de la mujer. Esta feminización de la profesión no responde únicamente a estadísticas, sino que también está atravesada por factores culturales y sociales que han definido las funciones, expectativas y responsabilidades que se asignan a quienes ejercen este rol.

Tener en cuenta este perfil de género no es un detalle menor ya que tiene grandes implicancias al pensar en las capacitaciones. Muchas de las mujeres que hoy forman parte del equipo de enfermería no solo cumplen con su jornada laboral, sino que además asumen tareas de cuidado en sus hogares, responsabilidades familiares y domésticas. Esta sobrecarga cotidiana reduce considerablemente su disponibilidad horaria y energética para acceder a instancias formativas, especialmente si estas exigen presencialidad o se extienden en el tiempo.

Por ello, es fundamental que las propuestas de formación continua sean sensibles a esta realidad. Ofrecer modalidades flexibles, diseñar horarios que no entren en conflicto con las rutinas familiares, y brindar apoyo institucional concreto, no solo garantiza el acceso equitativo a la capacitación, sino que reconoce y respeta la complejidad de las trayectorias de vida de las profesionales que sostienen gran parte del sistema de salud.

Gráfico 2

La edad de los profesionales enfermeros/as



El predominio de profesionales en el rango de 36 a 50 años revela un equipo humano en plena madurez profesional. Son enfermeros/as que han transitado un camino importante de aprendizaje y experiencia, que conocen las dinámicas del hospital, sus fortalezas y necesidades. Están en un momento clave: cuentan con herramientas suficientes para tomar decisiones clínicas complejas, formar a otros y asumir liderazgos, pero también mantienen el entusiasmo y la energía necesarios para seguir aprendiendo, especializándose y creciendo. Son, sin duda, el pilar activo del sistema de salud, es un dato que concuerda con los hallazgos en el estudio de (María Valeria Quintero, 2022) menciona que la edad promedio de las enfermeras/os en Paraguay es de 37 años.

Por otro lado, el grupo de 30 a 35 años representa una generación en pleno proceso de afirmación profesional. Muchos de ellos están afianzando sus competencias, definiendo sus áreas de interés, y construyendo sus proyectos de vida personal y laboral. Son altamente receptivos a nuevas oportunidades de formación, y están motivados por la posibilidad de avanzar en su carrera. Sin embargo, también deben conciliar estos deseos con las demandas familiares y sociales propias

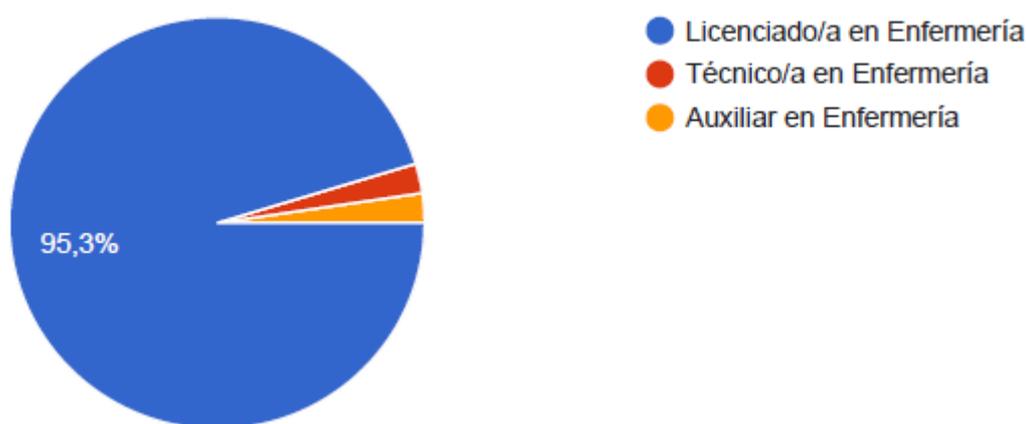
de esta etapa, lo que hace aún más necesaria la oferta de capacitaciones accesibles, flexibles y sensibles a sus ritmos de vida.

En cuanto a los profesionales mayores de 50 años, si bien conforman un grupo más reducido, su valor no es menor. Su experiencia, madurez y sabiduría acumulada a lo largo de los años representan un recurso institucional invaluable. Este grupo puede encontrar en la formación continua un espacio para actualizarse, reinventarse y dejar huella como formadores.

Por último, la escasa participación de profesionales menores de 30 años plantea un punto de atención.

Gráfico 3

Nivel de formación de los profesionales enfermeros/as

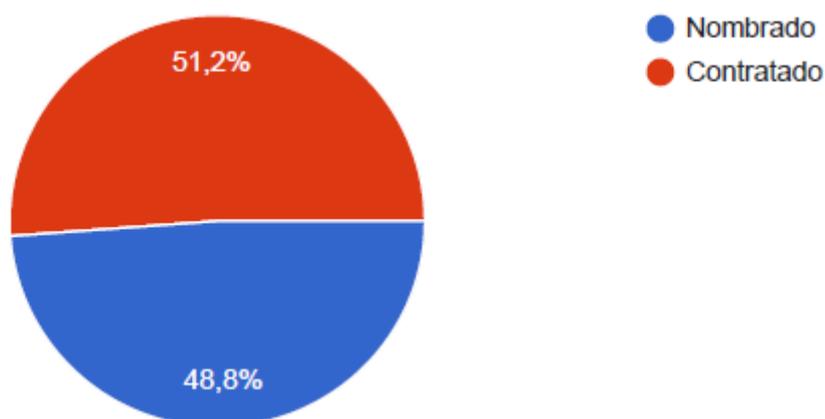


Este resultado nos habla de una realidad alentadora: el equipo de enfermería del HRP está conformado, en su gran mayoría, por profesionales con formación universitaria completa. Detrás de ese 95,3 %. Contar con este nivel de formación académica es un verdadero activo institucional, porque significa que el hospital está rodeado de profesionales que no solo dominan los conocimientos científicos necesarios para brindar cuidados de calidad, sino que también han sido formados para pensar críticamente, tomar decisiones fundamentadas y actuar con ética en los momentos más complejos del ejercicio asistencial.

Además, estos profesionales tienen las condiciones formales y las herramientas intelectuales para avanzar hacia especializaciones, maestrías e incluso investigadores.

Gráfico 4

Vinculación laboral de los profesionales enfermeros/as



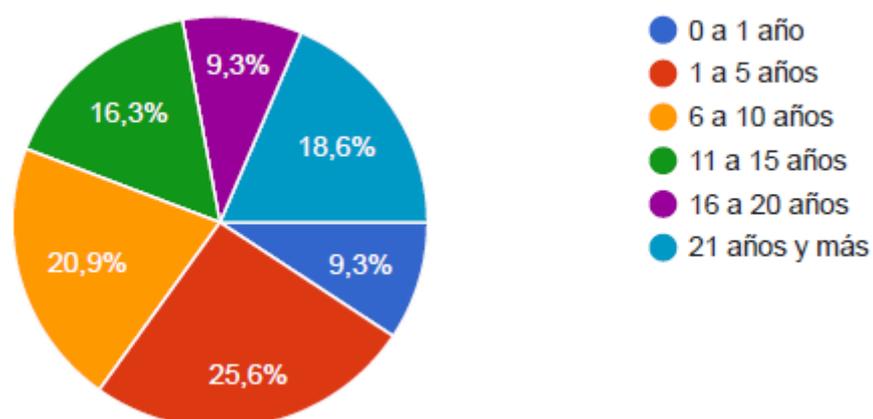
Al observar la realidad laboral del personal de enfermería encuestada, La vinculación se divide casi por igual entre profesionales nombrados y contratados, coexistiendo en un mismo espacio institucional pero muchas veces bajo condiciones muy distintas.

Quienes cuentan con una designación estable, encuentran en esa seguridad una base que les permite planificar a largo plazo, pensar en una maestría, comprometerse con una especialización o asumir nuevos desafíos dentro de la institución. Saben que tienen un lugar desde donde crecer, y eso sin duda facilita su participación en procesos de formación continua.

Por otro lado, están aquellos que trabajan bajo contratos temporales, con la incertidumbre de no saber si podrán seguir en el mismo puesto al año siguiente. Esa falta de estabilidad muchas veces les impide pensar en un proyecto formativo a mediano plazo.

Gráfico 5

Antigüedad en la institución de los profesionales enfermeros/as

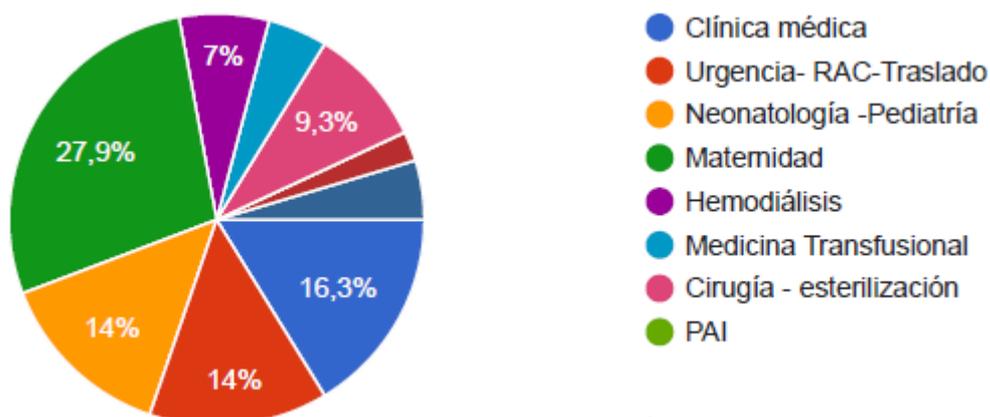


La mayor parte de los participantes, representando un 25,6 %, cuenta con una trayectoria de entre 1 y 5 años, lo que evidencia una presencia importante de personas que se encuentran en una etapa formativa dentro de la institución. En segundo lugar, se encuentra el grupo con entre 6 y 10 años de experiencia (20,9 %), lo que sugiere que una proporción considerable ha logrado

consolidarse. En tercer lugar, el 18,6 % de los encuestados cuenta con 21 años o más de experiencia, lo que refleja la una trayectoria extensa. Y los grupos de 11 a 15 años (16,3 %) y de 0 a 1 año (9,3 %) revelan una diversidad interesante, incluyendo tanto a quienes recién se incorporan como a quienes avanzan en una fase intermedia. Finalmente, el 9,3 % que posee entre 16 y 20 años de experiencia completa el panorama, aportando equilibrio entre quienes están culminando su carrera activa y los que apenas comienza

Gráfico 6

Áreas de desempeño de los encuestados/as



Una parte importante del personal encuestado se desempeña en el área de Maternidad (27,9 %), lo que pone en evidencia el compromiso cotidiano de quienes acompañan uno de los momentos más sensibles y significativos de la vida. Le sigue el área de Clínica Médica (16,3 %), donde los profesionales brindan cuidados integrales a personas adultas, abordando diversas condiciones de salud con atención constante y cercana.

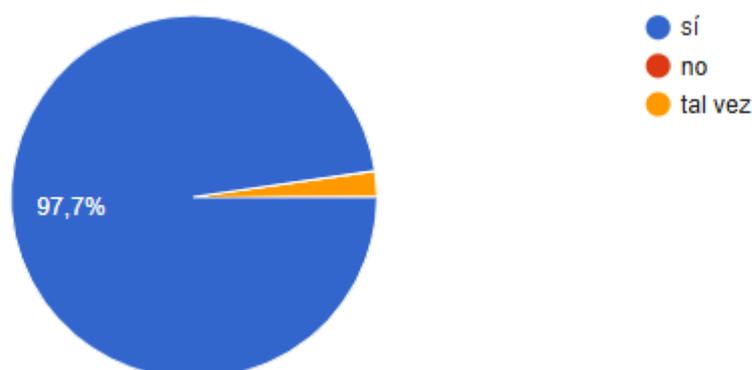
Las áreas de Urgencias-RAC-Traslado y Neonatología-Pediatria, con un 14 % cada una, con contextos de alta exigencia, ya sea atendiendo emergencias o cuidando a los neonatos.

En Cirugía y Esterilización (9,3 %), los equipos cumplen un papel fundamental en la preparación y ejecución de procedimientos quirúrgicos, velando por la seguridad y la calidad de los materiales. Por otro lado, un 7 % del personal se desempeña en Hemodiálisis, donde se brinda acompañamiento a los pacientes con afecciones renales crónicas.

Finalmente, aunque con una participación menor, también se encuentran representadas áreas esenciales como Medicina Transfusional y el Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI), demostrando la diversidad y complementariedad de los distintos servicios que hacen posible una atención en salud integral, comprometida y humana.

Gráfico 1

Resultado del Objetivo 1: Conocer las actitudes ante la posibilidad de capacitación



Fuente de elaboración propia ¿Te gustaría seguir capacitándote?

La característica más destacada del gráfico predomina la respuesta "Sí". El segmento azul ocupa la mayor parte del círculo, con un porcentaje exacto indicado de 97.7%. Los segmentos "No" y "Tal vez" son muy pequeños en comparación, lo que visualmente subraya la fuerte inclinación hacia la capacitación.

Análisis en relación con el Objetivo

Este gráfico proporciona una respuesta directa y contundente a esa pregunta

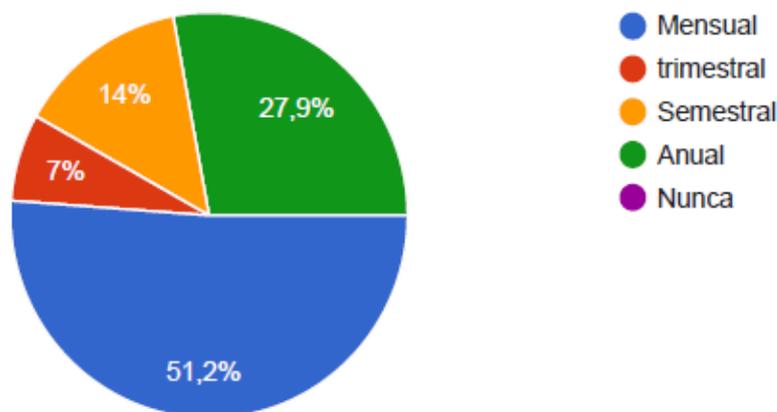
Actitud Positiva Predominante: El dato clave del 97.7% de respuestas afirmativas indica una actitud extremadamente positiva hacia la capacitación entre los profesionales encuestados. Esto sugiere que existe un alto grado de receptividad y disposición para participar en programas de formación continua.

Fuerte Motivación para el Aprendizaje: La alta proporción de "Sí" refleja una fuerte motivación intrínseca para mejorar las habilidades, adquirir nuevos conocimientos o avanzar en la carrera a través de la capacitación. Los profesionales de enfermería parecen valorar la formación continua como una inversión en su desarrollo profesional.

Implicaciones para la Planificación: Este hallazgo tiene implicaciones importantes para la planificación de programas de capacitación desde la UNP. La alta demanda sugiere que la universidad pueda implementar iniciativas de formación con la confianza de que serán bien recibidas y aprovechadas por el personal de enfermería.

Gráfico 2

Frecuencia de capacitación



Fuente de elaboración propia ¿Con que frecuencia buscas cursos para capacitarte?

El gráfico muestra la distribución de la frecuencia con la que los participantes buscan cursos, con las siguientes opciones y porcentajes: Mensual: (Azul) 51.2%, Trimestral: (Rojo) 7%, Semestral: (Naranja) 14%, Anual: (Verde) 27.9%, Nunca: (Morado) No aparece en este gráfico, lo que implica que es 0%

Este gráfico muestra la proactividad de los profesionales de enfermería en la búsqueda de capacitación y refuerza la evidencia de una actitud positiva hacia la formación continua. Los datos sobre la frecuencia de búsqueda de cursos son valiosos para diseñar estrategias de capacitación que se ajusten a las necesidades y preferencias de los profesionales.

Análisis en relación con el Objetivo: Este gráfico complementa el anterior. El primer gráfico mostró el *deseo* de capacitarse (97.7% dijo "Sí"). Este gráfico muestra la *acción* de buscar activamente esa capacitación, y la frecuencia con la que se realiza. Ambos gráficos juntos proporcionan una imagen más completa de la actitud positiva hacia la capacitación.

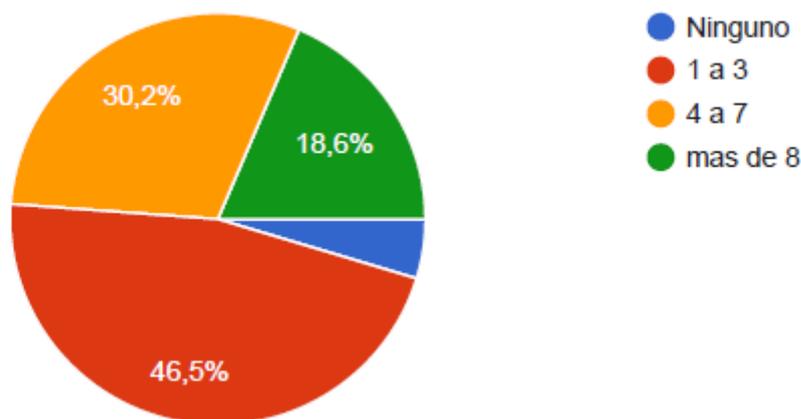
Actitud: El gráfico revela el grado de proactividad de los profesionales de enfermería en la búsqueda de capacitación. Más de la mitad (51.2%) busca cursos mensualmente, lo que demuestra una actitud muy activa y un compromiso constante con el aprendizaje.

Interés Continuo: La combinación de las categorías "Mensual" (51.2%) y "Anual" (27.9%) representa un porcentaje significativo de encuestados que buscan cursos con regularidad (ya sea muy frecuente o al menos una vez al año). Esto refuerza la idea de una actitud positiva hacia la capacitación y un deseo de mantenerse actualizado.

Variedad en la Frecuencia: El gráfico también muestra que hay una diversidad en la frecuencia con la que los profesionales buscan capacitación. Algunos lo hacen con mucha frecuencia (mensual), mientras que otros lo hacen con menos frecuencia (trimestral o semestral). Esto puede reflejar diferencias en las necesidades individuales, la disponibilidad de tiempo o los recursos.

Gráfico 3

Cantidad de Cursos terminados en 12 meses



Fuente de elaboración propia ¿Cuántos cursos culminaste en los últimos 12 meses?

El gráfico muestra la cantidad de cursos culminados por los participantes: Ninguno: (Azul) 9.3%, 1 a 3: (Rojo) 46.5%, 4 a 7: (Naranja) 30.2%, Más de 8: (Verde) 18.6%

Análisis en relación al Objetivo

Este gráfico sigue contribuyendo a la comprensión de las "actitudes ante la posibilidad de capacitación", pero desde la perspectiva del comportamiento real en la participación de cursos.

Participación Variable: El gráfico revela una variabilidad en la participación en cursos. Si bien una gran proporción (46.5%) completó entre 1 y 3 cursos, un 30.2% completó entre 4 y 7, y un 18.6% completó más de 8. Esto indica diferentes niveles de compromiso y acceso a la capacitación.

Brecha entre Deseo y Acción: Es importante contrastar este gráfico con el primero. El primer gráfico mostró que el 97.7% de los encuestados *deseaba* capacitarse. Este gráfico muestra que, en la práctica, no todos participan en un gran número de cursos. Existe una brecha entre la actitud positiva y la acción real.

Implicaciones para el Apoyo: Los datos resaltan la necesidad de un mayor apoyo a los profesionales de enfermería para que puedan traducir su actitud positiva en una mayor participación en la capacitación. Las instituciones de salud y los responsables de la formulación de políticas deben abordar las barreras que limitan la participación y facilitar el acceso a oportunidades de formación.

DISCUSIÓN

Los tres gráficos que corresponde al primer objetivo, en conjunto, proporcionan una visión completa y matizada de las actitudes de los profesionales de enfermería ante la posibilidad de capacitación:

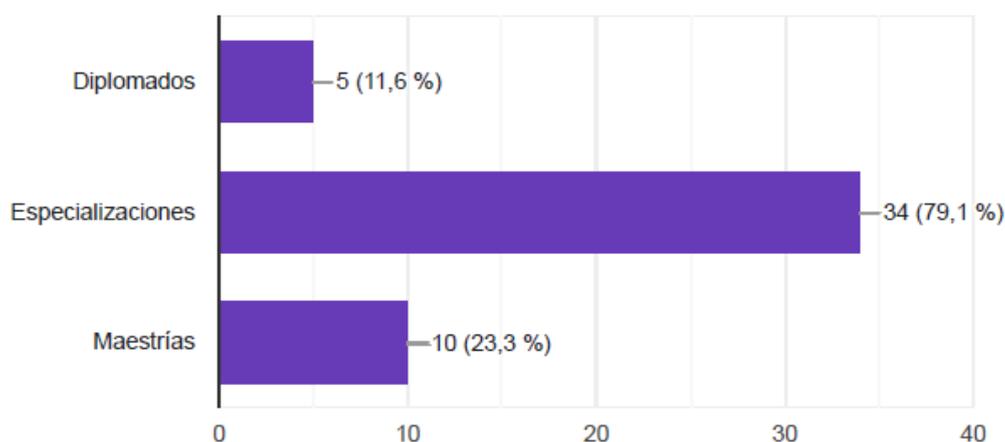
Deseo Abundante: El primer gráfico muestra un deseo casi universal de capacitarse (97.7% dijo "Sí"). Esto indica una actitud muy positiva hacia la formación continua y un reconocimiento de su valor.

Proactividad en la Búsqueda: El segundo gráfico revela que una parte significativa de los profesionales busca activamente oportunidades de capacitación, ya sea de forma mensual (51.2%) o anual (27.9%). Esto demuestra un compromiso proactivo con el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Participación Real Variable: El tercer gráfico muestra la participación real en cursos durante el último año. Si bien muchos profesionales participan en cursos, la cantidad varía, y un pequeño porcentaje no participa en absoluto. Esto sugiere que, aunque existe un fuerte deseo de capacitarse, la participación real se ve influenciada por otros factores.

Gráfico 4

Objetivo Específico 2: Identificar las áreas en las que los enfermeros/as requieren capacitación



Fuente de elaboración propia ¿Qué opción de postgrado te gustaría seguir?

Se puede observar que las Especializaciones como primera opción formativa (79,1 %): esta alta preferencia revela una fuerte orientación hacia la profundización técnica en un área específica. Teniendo en cuenta que las especializaciones ofrecen una respuesta concreta a las necesidades clínicas del entorno hospitalario, permitiendo una formación profesional pertinente y aplicable en el corto plazo, además, suelen tener menor carga horaria y duración que las maestrías, lo que podría resultar atractivo ante las limitaciones de tiempo y recursos.

Como segunda opción resaltante, resulto las Maestrías con (23,3 %): un cuarto de los profesionales aspira a estudios más avanzados y de mayor duración, esto indica un grupo interesado en investigación, gestión, docencia o liderazgo clínico, lo cual es crucial para el desarrollo estratégico de los recursos humanos en salud y refleja ambición profesional y deseo de avanzar en la carrera.

Diplomados (11,6 %): La opción menos priorizada, lo cual puede deberse a que muchos diplomados no otorgan titulación formal de postgrado o a que los profesionales buscan propuestas

más sólidas y reconocidas, sin embargo, siguen siendo útiles para actualización continua y podrían funcionar como una puerta de entrada a estudios más avanzados

Resaltar la importancia de la capacitación continua en estas áreas para mejorar la calidad de la atención y los resultados del paciente.

Teniendo en cuenta la pregunta precedente se formuló lo siguiente;

¿Según la Opción que eligió en la pregunta anterior, podrías especificar en que le gustaría capacitarse, ejemplo Especialización en Enfermería en?

El mayor porcentaje de los encuestados manifestó preferencia por realizar especializaciones, destacando áreas como neonatología, cuidados críticos, lactancia materna y salud materno-infantil. Estos resultados indican una necesidad clara en áreas clínicas especializadas que responden al perfil del HRP.

Estas fueron las más mencionadas y reflejan la necesidad de profundización técnica en contextos asistenciales complejos.

Cuidados críticos / Terapia intensiva (adulto y neonatal)

- Cuidado crítico en adulto
- Enfermería en Cuidado Intensivo Neonatal
- En cuidado crítico
- Enfermería en Cuidados Intensivos

Neonatología y Pediatría

- Neonatología y Pediatría
- Especialización en enfermería pediátrica o emergentología pediátrica
- Pediatría y Neonatología
- Pediatría
- En Neonatología

Emergentología y traumatología

- Emergencias
- Enfermería en Emergentología
- Traumatología

Geriatría y adulto mayor

- Especialización en enfermería geriátrica
- En geriátrica
- En Adulto Mayor

Maternidad y salud materno-infantil

La maternidad fue también una prioridad temática en consonancia con las áreas de trabajo hospitalario:

- Especialización en enfermería y maternidad
- Capacitaciones sobre cuidados de enfermería en maternidad
- Obstetricia
- Lactancia Materna
- Lactancia
- Especialización en Cuidados Materno infantil

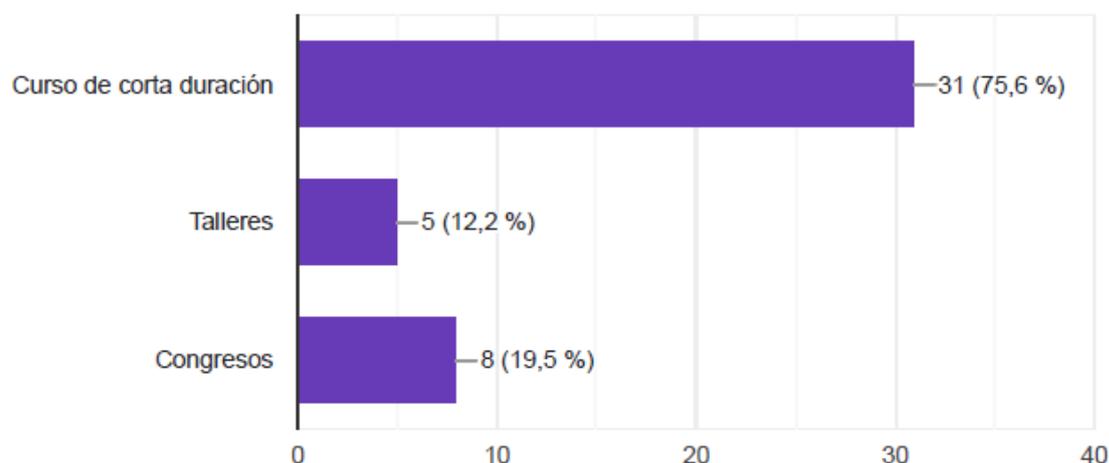
Áreas hospitalarias complementarias

- Esterilización (múltiples menciones)
- Enfermería nefrológica
- Nefrología
- Hemoterapia
- Medicina transfusional

Este resultado coincide con un estudio realizado donde concluyeron que los profesionales de enfermería consideran que la formación continua debe ajustarse a sus puestos de trabajo y carreras profesionales (Santos, 2014)

Gráfico 5

Tipo de capacitación elegida



Fuente de elaboración propia ¿Cuál es su preferencia con relación a la capacitación continua?

Se puede observar la alta preferencia con 75.6% por cursos de corta duración, este resultado indica una fuerte inclinación hacia actividades formativas ágiles, específicas y adaptables al contexto laboral, los cursos de corta duración suelen ser más accesibles en términos de tiempo, costo y modalidad virtual, lo cual es fundamental para profesionales con múltiples responsabilidades (familiares, laborales, turnos rotativos).

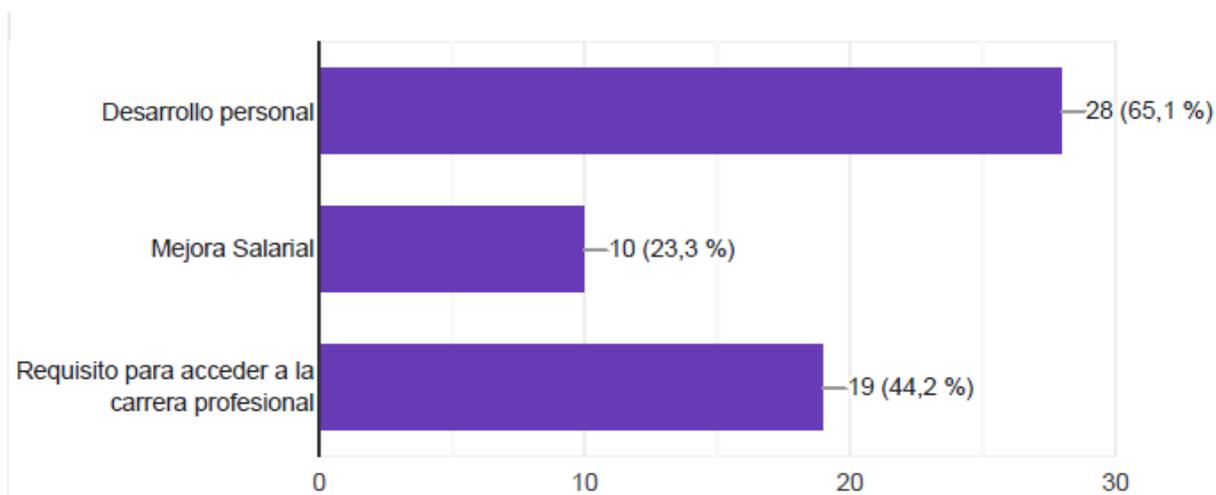
Con respecto a congresos se observa el 19,5% de preferencia, aún son valorados como espacios de intercambio académico y exposición a nuevas tendencias, pero participación suele estar condicionada por costos elevados, requerimientos logísticos (viajes) y disponibilidad institucional.

Talleres: a pesar de su utilidad práctica fue seleccionado solo por el 12,2, esto podría deberse a la escasa disponibilidad local o institucional, o a que suelen requerir presencialidad y horarios fijos, dificultando la participación, también puede deberse a que los profesionales priorizan la certificación o validez académica, aspecto en el que los talleres a menudo son percibidos como de menor peso.

Objetivo Específico 3: Conocer factores relevantes que influyen a la hora de optar por una capacitación de postgrado

Gráfico 6

¿Cómo valora, desde su perspectiva, el balance entre costos y beneficios de las capacitaciones?



La opción desarrollo personal como principal motivador (65,1 %): respuesta, predominante entre los participantes, evidencia una motivación intrínseca: el deseo de mejorar, superarse, adquirir nuevas habilidades y conocimientos más allá de beneficios económicos o laborales inmediatos, esta actitud refleja un compromiso con el autoaprendizaje, la ética profesional y la mejora continua.

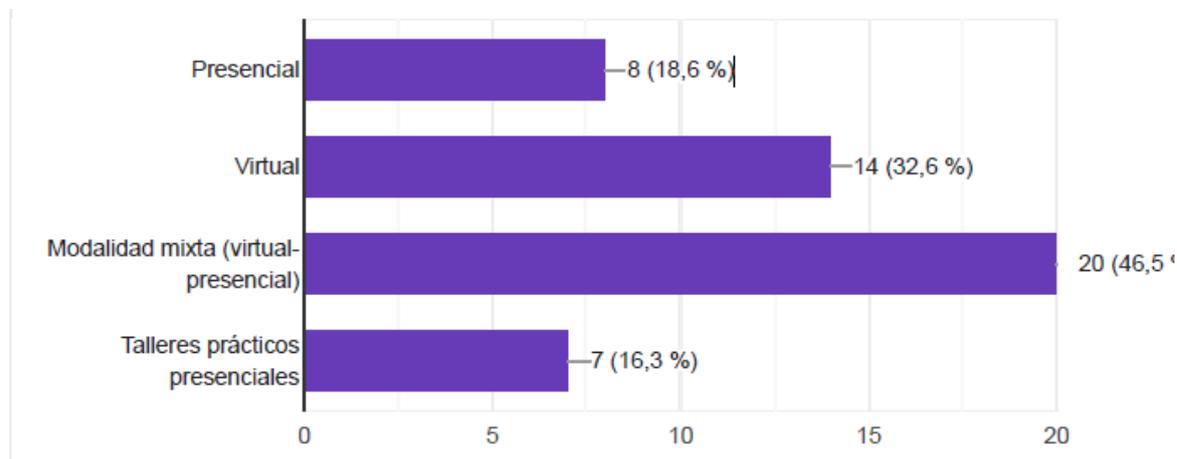
La capacitación como requisito para avanzar en la carrera (44,2 %): un porcentaje importante de participantes reconoce que la formación continua no es solo una opción, sino una condición necesaria para ascender profesionalmente o acceder a mejores puestos de trabajo, este resultado pone en evidencia que existe una normativa que condiciona el crecimiento profesional al logro de titulaciones o certificaciones.

La mejora salarial como motivación (23,3 %): Aunque esperable, el hecho de que este factor haya sido menos priorizado indica que los profesionales no conciben la capacitación exclusivamente como un medio económico, sino más bien como un proceso de formación integral.

Esto podría deberse también a que el sistema de salud aún no reconoce con contundencia el valor de la formación continua a través de incentivos salariales concretos, lo que limita su peso como motivador.

Gráfico 7

¿Cuál es tu preferencia en cuanto a la modalidad de la capacitación?



Se observa la preferencia mayoritaria por la modalidad mixta (46,5 %): Este resultado refleja una clara preferencia por modelos híbridos, que combinan la flexibilidad del entorno virtual con la riqueza de la experiencia presencial, la modalidad mixta se adapta mejor a los turnos rotativos, la carga familiar y la geografía, y representa la solución más equilibrada en términos de calidad, accesibilidad y aplicabilidad.

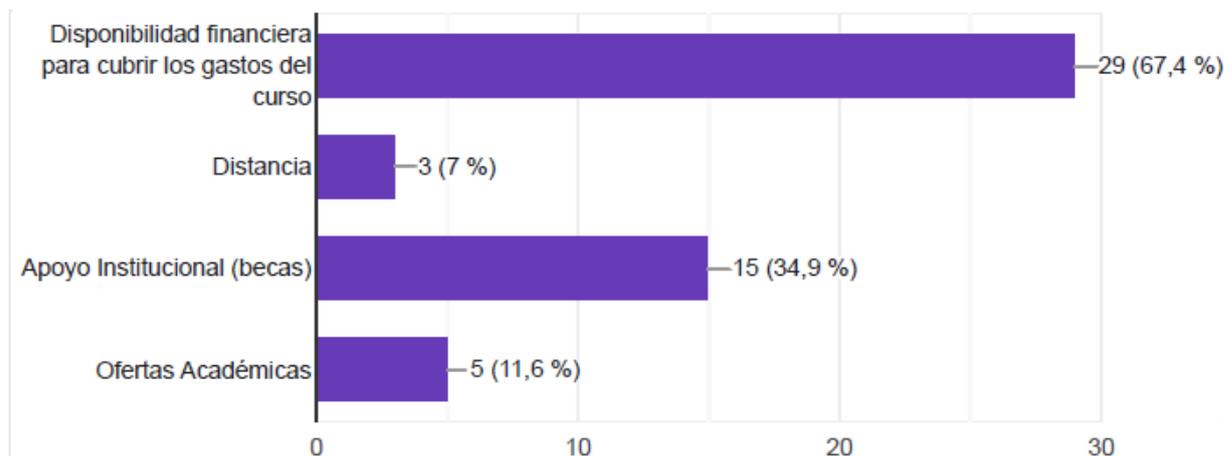
La modalidad virtual (32,6 %): este formato sigue ganando terreno, probablemente potenciado por la experiencia post-pandemia, y es valorado especialmente por su acceso asincrónico, reducción de costos de traslado y compatibilidad con la vida laboral y familiar, este dato resalta la necesidad de contar con competencias digitales sólidas y conectividad adecuada para garantizar el éxito de esta modalidad.

Menor preferencia por la modalidad presencial (18,6 %) y talleres presenciales (16,3 %):

Aunque siguen siendo relevantes, los formatos completamente presenciales tienen menos aceptación, probablemente debido a su rigidez horaria y necesidad de disponibilidad total, lo cual se dificulta en un entorno hospitalario exigente, no obstante, los talleres prácticos son valorados por su componente técnico y experiencial, especialmente en áreas como procedimientos clínicos, manejo de equipos y simulación.

Gráfico 8

¿Qué factores influyen al momento de optar por una capacitación?



El factor influyente predominante es la disponibilidad financiera (67,4 %): La posibilidad real de costear una capacitación se posiciona como la barrera principal. Este factor no motiva en sí, pero su ausencia genera una fuerte insatisfacción, las políticas de formación deben considerar estrategias de financiamiento, becas y subvenciones para no restringir la formación continua a quienes pueden pagarla.

Apoyo institucional (34,9 %): El respaldo del empleador (liberación horaria, reconocimiento, incentivos) es clave para que el personal se comprometa con el proceso formativo. Su ausencia genera desmotivación y desinterés, este factor puede convertirse en motivador si se estructura adecuadamente dentro de planes de carrera.

Oferta académica (11,6 %): Los profesionales buscan capacitaciones relevantes, actualizadas y alineadas con sus necesidades, este factor eleva la satisfacción profesional, pues permite avanzar en áreas de interés propio, requiere una articulación efectiva entre instituciones educativas y el hospital para diseñar ofertas pertinentes.

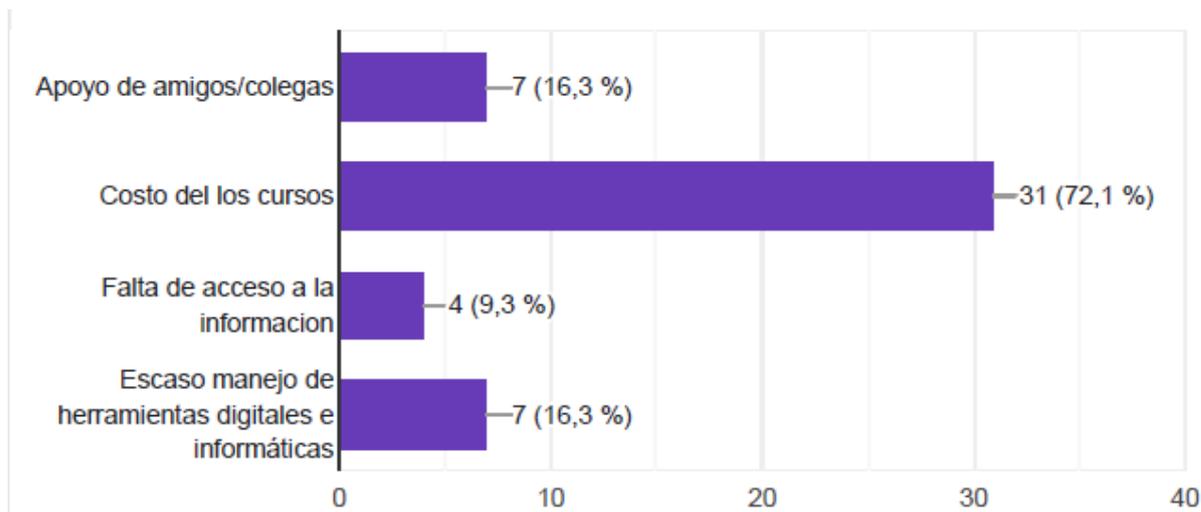
La Distancia (7 %): La ubicación geográfica sigue siendo una limitante real para acceder a la formación, especialmente si se trata de programas presenciales o de baja cobertura virtual, reafirma la necesidad de expandir propuestas de modalidad virtual o mixta.

Análisis según Herzberg: Los resultados muestran que los factores de higiene (financieros, logísticos e institucionales) tienen un peso predominante al momento de decidir participar en una capacitación. Es decir, los profesionales no están rechazando capacitarse por falta de interés (motivación), sino porque las condiciones estructurales no lo permiten.

Al mismo tiempo, la relevancia atribuida a la oferta académica y el deseo de desarrollo personal (como se vio en otro gráfico) evidencia que los factores motivacionales están presentes y activos.

Gráfico 9

¿Qué factores socioculturales influye al momento de optar por una capacitación?



El costo de los cursos es el factor más influyente, con (72,1%): Esto refleja una barrera económica significativa en el acceso a la formación de posgrado, lo que sugiere que muchos potenciales estudiantes no acceden por restricciones presupuestarias. Este hallazgo está alineado con estudios previos que señalan que el nivel socioeconómico es un determinante clave en el acceso a la educación superior y continua (UNESCO, 2021).

El apoyo de amigos o colegas y el escaso manejo de herramientas digitales e informáticas comparten el segundo lugar con (16,3%): El primero muestra que las redes sociales de apoyo influyen en la motivación y decisión de continuar estudios, especialmente en contextos donde la información o el acompañamiento institucional es limitado. El segundo indica una brecha de habilidades digitales, que se convierte en un obstáculo para el acceso a programas de posgrado, particularmente si estos se imparten en modalidad virtual o requieren competencias tecnológicas mínimas.

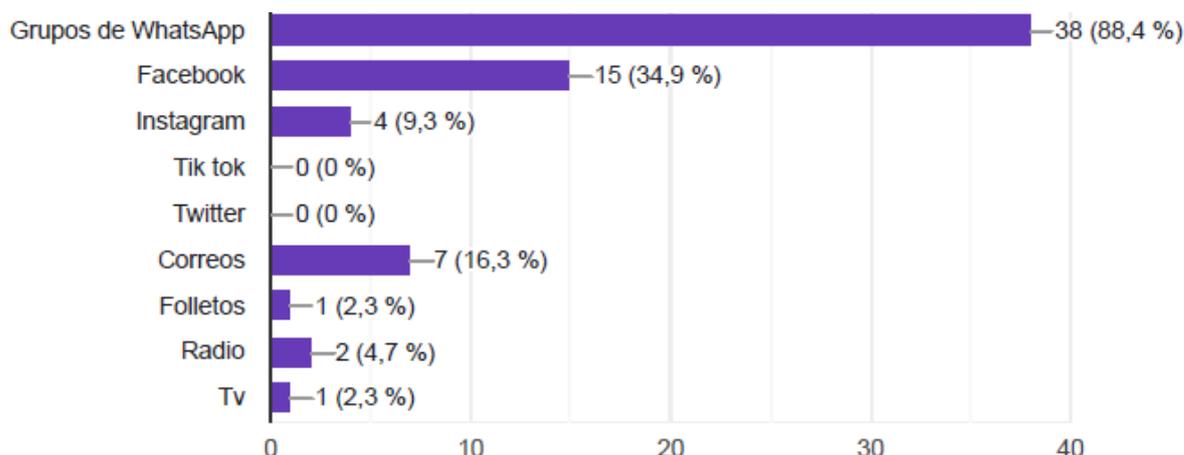
La falta de acceso a la información con (9,3%), lo que indica que si bien no es el factor principal, sigue siendo una limitante, esto puede estar relacionado con deficiencias en la difusión de la oferta académica.

En general evidencia que el factor económico es el principal condicionante sociocultural para acceder a estudios de posgrado, seguido por el capital social (apoyo de colegas), la alfabetización digital y el acceso a la información. Estos hallazgos pueden orientar políticas de becas, estrategias de difusión de programas y acompañamiento formativo para facilitar el acceso igualitario a la capacitación profesional avanzada.

Objetivo Específico 4: Detectar medios más utilizados para el acceso a información de los cursos

Gráfico 10

¿Cómo generalmente se entera de los cursos que se ofrecen?



El gráfico evidencia que los medios digitales, especialmente los canales informales son los principales vehículos de difusión de información sobre cursos de capacitación:

Grupos de WhatsApp lideran ampliamente como el medio más utilizado con (88,4 %). Esto revela el peso de la comunicación horizontal y de redes de contacto personales o laborales como principales fuentes de información. La alta penetración de WhatsApp en la vida cotidiana y su facilidad de uso en el entorno profesional explican su predominio.

Facebook es el segundo canal más empleado, con (34,9 %). A pesar de tratarse de una red social más abierta y menos directa que WhatsApp, su utilización sigue siendo significativa, probablemente por su función en la promoción institucional de actividades académicas y eventos.

Correos electrónicos aparecen con (16,3 %), indicando que aún se utiliza como canal formal de comunicación, aunque en menor medida. Esto puede deberse a la saturación de bandejas de entrada o a la preferencia por medios más inmediatos.

Instagram (9,3 %) muestra una utilización menor, posiblemente debido al perfil visual de la plataforma, que puede no ser el más adecuado para contenidos informativos o académicos detallados.

Medios tradicionales como radio (4,7 %), TV (2,3 %), folletos (2,3 %) y correo impreso presentan una baja incidencia. Las redes sociales de video breve como TikTok y Twitter no fueron mencionadas, lo cual indica que no son utilizadas en este contexto profesional específico.

Resultado de Entrevista:

Aplicado aleatoriamente a cinco profesionales de diferentes servicios del Hospital Regional de Pilar

Objetivo Específico 1: Actitudes ante la posibilidad de capacitación

Evidencia cualitativa: Las entrevistas reflejan una actitud predominantemente positiva hacia la formación continua. Expresiones como “sí, para actualizarme”, “para aprender” o “me

interesa capacitarme” evidencian una motivación intrínseca orientada al crecimiento profesional y personal.

Más allá de una mera aceptación, los discursos revelan un compromiso ético con el autoaprendizaje, expresado en el deseo de mantenerse actualizado, mejorar competencias y brindar una atención de mayor calidad.

Relación con los datos cuantitativos: Este resultado complementa y profundiza el hallazgo cuantitativo, que mostró un alto interés en la capacitación (97,7 %). Mientras que la encuesta da cuenta del nivel de interés, las entrevistas explicitan las motivaciones subyacentes.

Objetivo Específico 2: Áreas de interés para capacitación.

Las áreas señaladas por los participantes incluyen “materno infantil”, “neonatología”, y el interés en especializaciones y posgrados como la “maestría en administración hospitalaria”. Estas referencias específicas permiten precisar los campos de mayor demanda formativa.

Las entrevistas permiten identificar no solo las áreas generales de interés, sino también aspiraciones profesionales concretas, como la necesidad de contar con títulos que mejoren las oportunidades laborales.

Relación con los datos cuantitativos: Se confirma la coincidencia con los resultados de la encuesta, que indicaban una alta demanda en áreas como cuidados críticos, urgencias, pediatría y gestión hospitalaria. El enfoque cualitativo refuerza la pertinencia temática de las propuestas formativas.

Objetivo Específico 3: Factores que influyen al momento de optar por una capacitación.

El costo de los cursos es el factor más reiterado, con expresiones como “influye mucho la parte económica, son carísimos” o “que sea accesible”. Además, se menciona el tiempo como una limitación relevante para acceder a la formación.

Las entrevistas aportan una dimensión vivencial a los factores identificados: el costo no es solo un dato numérico, sino una barrera real que genera frustración o resignación. El tiempo, vinculado a las exigencias laborales, aparece como una dificultad estructural.

Relación con los datos cuantitativos: Estos hallazgos cualitativos coinciden con los datos de la encuesta, donde el costo (67,4 %) fue el factor más mencionado, seguido por la falta de apoyo institucional. Las entrevistas permiten comprender el impacto emocional y práctico de estas limitaciones.

Objetivo Específico 4: Medios utilizados para acceder a la información sobre capacitaciones

Los participantes refieren que acceden a la información principalmente mediante grupos de WhatsApp y redes sociales, lo cual refleja un uso intensivo de canales digitales y comunitarios.

Las entrevistas revelan que la comunicación entre colegas y redes de confianza son esenciales para enterarse de las oportunidades formativas, lo cual sugiere la existencia de dinámicas informales de circulación de información.

Relación con los datos cuantitativos: Esta información cualitativa complementa los resultados de la encuesta, en la cual WhatsApp (88,4 %) y Facebook (34,9 %) fueron señalados como los canales más utilizados. El enfoque cualitativo aporta contexto sobre el uso cotidiano de estos medios.

CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio evidencian que los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar poseen una actitud ampliamente positiva hacia la capacitación continua, con una marcada disposición a participar en programas de posgrado. Esta actitud se refleja en un alto interés declarado (97,7 %) y en la frecuencia con que los profesionales buscan oportunidades formativas. Sin embargo, este interés no siempre se traduce en participación efectiva, debido a barreras estructurales y contextuales que requieren atención institucional.

Entre los principales factores que limitan el acceso a la capacitación, se destacan las restricciones económicas, la falta de apoyo institucional, la sobrecarga laboral y la necesidad de opciones formativas más flexibles. En este sentido, la modalidad mixta fue la más valorada por los participantes, por permitir una conciliación más equilibrada entre las demandas laborales, familiares y académicas. Asimismo, el uso de canales informales como WhatsApp para acceder a información sobre cursos refleja tanto una estrategia adaptativa de los profesionales como una debilidad institucional en la comunicación formal de ofertas académicas.

Respecto a las necesidades específicas de formación, la mayoría de los encuestados manifestó interés por especializaciones clínicas tales como neonatología, cuidados críticos, salud materno-infantil, geriatría y emergencias, alineadas con los perfiles de atención del HRP. Esta demanda representa una oportunidad estratégica para que las instituciones educativas diseñen programas pertinentes, contextualizados y de impacto directo en la calidad de los servicios.

Además, el estudio confirma que el desarrollo personal y profesional es el principal motivador para acceder a programas de posgrado, más allá de incentivos económicos. Esta motivación, sin embargo, necesita ser acompañada por políticas institucionales que eliminen o reduzcan las barreras que dificultan la formación, como la falta de financiamiento, la rigidez horaria y la débil articulación entre formación y condiciones laborales.

En síntesis, se concluye que existe un alto potencial de desarrollo profesional entre el personal de enfermería del HRP, pero su aprovechamiento pleno requiere una acción conjunta entre el sistema de salud, las universidades y las autoridades sanitarias. Se recomienda:

- Implementar estrategias de financiamiento y becas para formación de posgrado.
- Diseñar programas de capacitación continua con enfoque flexible, mixto y contextual.
- Fortalecer la comunicación institucional sobre ofertas formativas mediante canales digitales eficaces.

- Vincular la formación con incentivos laborales y trayectorias profesionales dentro del sistema público de salud.

Atender estas recomendaciones permitirá no solo responder a las demandas formativas del personal de enfermería, sino también contribuir de forma concreta al fortalecimiento del sistema de salud local y nacional, asegurando una atención de mayor calidad, calidez y pertinencia para la comunidad.

REFERENCIAS

- Bartoncello, H. R. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
- Gabriela Hernández Velazco. (2017). *Factores que influyen en la participación en cursos de educación continua del personal de enfermería*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández Sampieri, R. (2008). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Nación. (2021). La capacitación virtual: una oportunidad postpandemia. *La Nación Paraguay*.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*. OPS/OMS.
- Peterson, J. (2023). Learning needs assessment for nurses through training needs analysis: A mixed-method study. *International Journal of Nursing Studies*, 128, 104–112.
- Pilar, Universidad Nacional de. (2023). *Modelo educativo sociocrítico para la vinculación con el entorno*.
- Presidencia de la República del Paraguay. (2007). *Ley 3206/2007 del ejercicio profesional de la enfermería*.
- Quintero, M. V. (2022). Situación laboral de la enfermería en Paraguay: una mirada desde el género. *Revista Paraguaya de Salud Pública*, 6(1), 42–49.
- Sánchez Flecha, S. (2021). La capacitación del personal de enfermería y su impacto en la atención al paciente. *Revista de Ciencias de la Salud*, 19(2), 57–65.
- Vázquez-Minero, J. C. (2021). La educación virtual como alternativa durante la pandemia de COVID-19 en profesionales de salud. *Revista Iberoamericana de Educación Médica*, 10(2), 47–56.
- Lista de referencias recomendadas
- Alejandra Hernández Muñoz, K. G. (2007). Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua. *Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(3), 125–128. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073b.pdf>
- Belmar, A. (2018). Cuidados de enfermería de excelencia. *Revista Chilena de Enfermería*, 34(3), 311–317.
- Begoña Castañeda, P. L. (2017). Efectividad de una intervención educativa en los registros de enfermería de unidades de servicios especiales. *Tiempos de Enfermería y Salud*, 2(2), 45–53.
- Correa Mejía, D. M. (2019). Actitud y desempeño en estudiantes de enfermería. *Revista Científica de Salud*, 17(1), 21–28.

- Ferreira, M., Gómez, J. C., & Rodríguez, P. (2019). Formación continua del personal sanitario: un enfoque estratégico. *Revista Latinoamericana de Educación Médica*, 3(1), 17–24.
- INEPEO. (s.f.). *Educación permanente en enfermería y obstetricia*. Instituto Nacional de Educación Permanente de Enfermería y Obstetricia, México.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2017). *Política Nacional de Calidad en Salud 2017–2030*.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2019). *Manual de organización de funciones de enfermería*.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2020–2021). *Política Nacional de Recursos Humanos en Salud*.
- Moya, R. (1999). *Comunicación y cambio de actitudes*. Editorial Universitaria.
- Nadia Siodelli Salum. (2007). La capacitación continua como factor de desarrollo profesional. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 60(1), 103–109.
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas*.
- Publica, Ministerio de Salud. (2019). Unidad de calidad y seguridad del paciente: *Manual de funciones*.
- Ramos, R. (2010). *Educación para la salud*. Editorial Médica Panamericana.
- Santos, A., et al. (2014). Formación continua de enfermeros según sus perfiles profesionales. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 395–405.
- Superior, C. d. E. (2016). *Guía sobre programas de postgrado*. Consejo de Educación Superior del Paraguay.