

Universidad de El Salvador

Facultad de medicina

Escuela de posgrados

Maestría en enfermería con especialidad en cuidados críticos e intensivos



Factores motivacionales del personal de enfermería que influye en su participación en programas de educación en cuidados intensivos neonatales.

**Tesis para optar al grado de
Maestra en enfermería con especialidad en cuidados críticos e intensivos.**

Autores:

Licda. Martínez Pérez, Maritza Estela

Licda. Miranda Mejía, Mayveline Xochilth

Asesor:

M.Sc. Cuéllar de Arévalo, Linda Marianita

Ciudad Universitaria "Dr. Fabio Castillo Figueroa", El Salvador, Julio de 2025

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

RECTOR

M.Sc. Juan Rosa Quintanilla

VICERRECTORA ACADÉMICA

Dra. Evelyn Beatriz Farfán

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

M.Sc. Roger Armando Arias Alvarado

SECRETARIO GENERAL

Lic. Pedro Rosalío Escobar Castaneda

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE MEDICINA

DECANO

Dr. Saúl Díaz Peña

VICEDECANO

M.Sc. Franklin Arnulfo Méndez Durán

SECRETARIO

Msp. Roberto Carlos Hernández Marroquín

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE MEDICINA

Dr. Douglas Alfredo Velásquez Raimundo

DIRECTORA DE ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD

M.Sc. Mónica Raquel Ventura de Ramos

DIRECTOR DE ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Edwar Alexander Herrera Rodríguez Alfaro

COORDINADORA DE LOS PROGRAMAS DE MAESTRÍAS

Dra. Blanca Aracely Martínez de Serrano

**COORDINADORA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA CON ESPECIALIDAD EN
CUIDADOS CRÍTICOS E INTENSIVOS**

PhD. Rosa Miriam Figueroa de Rodriguez

Agradecimientos

A Dios en primer lugar, por permitirme trabajar en lo que me apasiona, por despertar en mí el deseo de superarme, brindándome las oportunidades y las personas idóneas durante todo este largo proceso, como los recursos necesarios para lograrlo.

A mis padres que sin duda han sido un pilar importante de inspiración y motivación, mis tesoros que siempre están a mi lado para animarme y nunca claudicar, a mis hermanas(os) que son un ejemplo de superación, de que cuando se tienen sueños se lucha hasta volverlos realidad.

A mis colegas y amigos de mi queridísima Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, quienes fueron una pieza clave para la realización de la investigación que sin duda será de vital importancia para futuras investigaciones.

A todos los docentes de la Maestría en Enfermería, por sus aportes valiosos que han contribuido en la formación de cada uno de nosotros, conocimientos que aplicaremos en nuestro ejercicio profesional, en especial agradecimiento a nuestra asesora de tesis Maestra. Linda Marianita Cuéllar de Arévalo, por sus valiosas asesorías, paciencia y dedicación, así como a nuestra coordinadora de la maestría en Enfermería Doctora Rosa Mirian Figueroa por creer firmemente en nosotros.

Agradezco a la Universidad de El Salvador, institución que con sus programas educativos me han brindado múltiples aprendizajes a lo largo de toda mi vida profesional desde mi formación de pregrado como post grado y lograr obtener mi tan añorado título.

A mi amiga y compañera de tesis Licda. Xochilth Miranda, por ese apoyo mutuo e incondicional durante todo este proceso.

Maritza Estela Martínez Pérez

Primeramente, agradezco a Dios por ser el autor de mi vida y darme el privilegio de servir a mis semejantes a través de esta hermosa profesión como lo es la enfermería, por permitirme llegar hasta este día que es muy importante para mí, dándome las herramientas necesarias para poder culminar con éxito mi trabajo de investigación, por guiarme en todo momento, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles y por enseñarme que los sueños se hacen realidad si los deseas con el corazón.

A mis abuelos, mi madre y mi hermano, por brindarme su apoyo ilimitado e incondicional, por darme su amor, entrega y dedicación, por creer en mí, por enseñarme principios y valores que sin duda han sido una herramienta útil a lo largo de mi vida, por cada maravilloso consejo que me brindaron que hizo que continuara adelante con este proyecto.

A mis jefes, colegas y amigos que estuvieron presentes en este proceso, que me ayudaron en todas las formas posibles, que me dieron palabras de aliento para seguir adelante, que comprendieron que muchas veces no pude estar presentes en sus momentos importantes por compromisos educativos.

A la Universidad Nacional de El Salvador como la institución formadora y a cada uno de los docentes que nos brindaron sus conocimientos durante este proceso de aprendizaje, por la paciencia con la cual nos brindaron la enseñanza, en especial a nuestra asesora de tesis Maestra Linda Marianita Cuéllar de Arévalo por su guía en este proceso de investigación y a nuestra coordinadora de maestría Doctora Rosa Miriam Figueroa de Rodríguez ya que sin ella muchos de nuestros campos teórico-prácticos no hubiesen sido posibles.

A mí amiga, colega y compañera de aventuras Licda. Maritza Martínez, por su colaboración paciencia y apoyo incondicional en este largo proceso, además de cada palabra de ánimo para seguir adelante.

Mayveline Xochilth Miranda Mejía

Acrónimos

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

MINSAL: Ministerio de Salud.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OPS: Organización Panamericana de la salud.

UCIN: Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

Índice

Resumen ejecutivo:	xii
CAPITULO I	1
Introducción	1
1.1. General	2
1.2. Específicos	2
CAPITULO II	3
2. Metodología	3
2.1. Tipo de estudio	3
2.2. Lugar y período de la investigación	3
2.3. Definiciones operacionales (operacionalización)	4
2.4. Universo de estudio, tipo y tamaño de muestra, criterios de inclusión y exclusión .	6
Criterios de exclusión	6
2.5. Procedimiento para la recolección de información, instrumentos a utilizar y métodos para el control de calidad de los datos.	7
2.6. Pilotaje	8
2.7. Plan de análisis de los resultados	8
2.8 Métodos y modelos de análisis de datos según tipo de variables	9
2.9. Programa utilizado para análisis de datos	9
3. Consideraciones éticas en las investigaciones con sujetos humanos	11
CAPITULO III	12
1. Resultado	12
2. Discusión de Resultados:	66
CAPITULO IV	70
1. Conclusiones:	70
2. Recomendaciones:	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

Índice de tablas

Tabla No. 1 Las horas de capacitación adecuadas para el aprendizaje. Noviembre 2024.	12
Tabla No. 2 Horas extras atribuidas en el plan de trabajo. Noviembre 2024.	13
Tabla No. 3 Participación constante en proyectos educativos. Noviembre 2024.	14
Tabla No. 4 Influencia de la satisfacción laboral en la participación educativa. Noviembre 2024.	15
Tabla No. 5 Capacidad de resolución a problemas difíciles en el trabajo. Noviembre 2024.	16
Tabla No. 6 Manejo eficaz de acontecimientos inesperados en el área laboral. Noviembre 2024.	17
Tabla No. 7 Cuento con los conocimientos necesarios para permanecer tranquilo cuando se presentan dificultades laborales. Noviembre 2024.	18
Tabla No. 8 Satisfacción personal relacionada con la realización del trabajo adecuadamente. Noviembre 2024.	19
Tabla No. 9 Los temas de educación continua son de interés para el personal. Noviembre 2024.	20
Tabla No. 10 Participación del personal en la elaboración del programa de educación continua. Noviembre 2024.	21
Tabla No. 11 Ausentismo laboral del personal por problemas de salud. Noviembre 2024.	22
Tabla No. 12 Las metas laborales son imposibles de alcanzar. Noviembre 2024.	23
Tabla No. 13 Existe un límite de tiempo exacto para cumplir con las tareas asignadas. Noviembre 2024.	24
Tabla No. 14 Hay Flexibilidad en el tiempo para cumplir los objetivos laborales. Noviembre 2024.	25
Tabla No. 15 Los componentes del programa de educación continua satisfacen las necesidades de aprendizaje del personal. Noviembre 2024.	26-28
Tabla No. 16 Al realizar una tarea primero inicia con mucho entusiasmo y luego disminuye. Noviembre 2024.	28-30
Tabla No. 17 Disposición del personal para asumir nuevos cargos laborales. Noviembre 2024.	30-32
Tabla No. 18 Se respeta y se toma en cuenta la opinión del personal. Noviembre 2024.	32
Tabla No. 19 Crecimiento laboral del personal dentro de la institución. Noviembre 2024.	33-35
Tabla No. 20 Las necesidades individuales del personal se encuentran cubiertas. Noviembre 2024.	35
Tabla No. 21 Realización en el desarrollo profesional como enfermero/a. Noviembre 2024.	36
Tabla No. 22 Influencia del nivel de satisfacción personal en las actividades laborales. Noviembre 2024.	37
Tabla No. 23 Valoración personal en el área de trabajo. Noviembre 2024.	38
Tabla No. 24 Existe incentivo económico por la promoción laboral. Noviembre 2024.	39
Tabla No. 25 Equidad de las horas de educación continua para todo el personal del área. Noviembre 2024.	40

Tabla No. 26 Reconocimiento público por participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.....	41-43
Tabla No. 27 Obtención de diploma de participación tras jornadas de educación continua. Noviembre 2024.....	43-45
Tabla No. 28 Aumento salarial para el personal por acreditaciones. Noviembre 2024.	45
Tabla No. 29 Participación del personal en programas de educación continua en el último año. Noviembre 2024.....	46-48
Tabla No. 30 Oportunidades de participación del personal en diplomados. Noviembre 2024. ...	48
Tabla No. 31 Participación constante por parte del personal en talleres de actualización de conocimientos. Noviembre 2024.	49-51
Tabla No. 32 Vigencia de acreditaciones del personal en el NALS y T SALVA. Noviembre 2024.	51
Tabla No. 33 Disponibilidad de área física adecuada para programas de educación continua. Noviembre 2024.....	52
Tabla No. 34 Equipo audio visual adecuado para la educación continua. Noviembre 2024.	53
Tabla No. 35 Provisión de material didáctico adecuado en programas de educación continua por parte de la institución. Noviembre 2024.	54-56
Tabla No. 36 Conocimiento del plan de educación continua vigente. Noviembre 2024.	56
Tabla No. 37 Cobertura de asignaciones de atención directa del personal para la participación de programas de educación continua. Noviembre 2024.....	57-59
Tabla No. 38 Las horas dedicadas a la educación continua son reflejadas en el plan mensual de trabajo. Noviembre 2024.	59-61
Tabla No. 39 Importancia de participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.	61
Tabla No. 40 Percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario. Noviembre 2024.	62-64
Tabla No. 41 Aplicación de conocimientos adquiridos en jornadas de educación continua al ejercicio profesional. Noviembre 2024.....	64

Índice de gráficos

Gráfico No. 1 Horas de capacitación adecuadas para el aprendizaje. Noviembre 2024.....	12
Gráfico No. 2 Horas extras atribuidas en el plan de trabajo. Noviembre 2024.	13
Gráfico No. 3 Participación constante en proyectos educativos. Noviembre 2024.....	14
Gráfico No. 4 Influencia de la satisfacción laboral en la participación educativa. Noviembre 2024.....	15
Gráfico No. 5 Capacidad de resolución a problemas difíciles en el trabajo. Noviembre 2024. ..	16
Gráfico No. 6 Manejo eficaz de acontecimientos inesperados en el área laboral. Noviembre 2024.....	17
Gráfico No. 7 Cuento con los conocimientos necesarios para permanecer tranquilo cuando se presentan dificultades laborales. Noviembre 2024.	18
Gráfico No. 8 Satisfacción personal relacionado con la realización del trabajo adecuadamente. Noviembre 2024.....	19
Gráfico No. 9 Los temas de educación continua son de interés para el personal. Noviembre 2024.....	20
Gráfico No. 10 Participación del personal en la elaboración del programa de educación continua. Noviembre 2024.....	21
Gráfico No. 11 Ausentismo laboral del personal por problemas de salud. Noviembre 2024.	22
Gráfico No. 12 Las metas laborales son imposibles de alcanzar. Noviembre 2024.	23
Gráfico No. 13 Existe un límite de tiempo exacto para cumplir con las tareas asignadas. Noviembre 2024.....	24
Gráfico No. 14 Flexibilidad en el tiempo para cumplir los objetivos laborales. Noviembre 2024.	25
Gráfico No. 15 Los componentes del programa de educación continua satisfacen las necesidades de aprendizaje del personal. Noviembre 2024.....	26-28
Gráfico No. 16 Al realizar una tarea primero inicia con mucho entusiasmo y luego disminuye. Noviembre 2024.....	28-30
Gráfico No. 17 Disposición del personal para asumir nuevos cargos laborales. Noviembre 2024.	30-32
Gráfico No. 18 Se respeta y se toma en cuenta la opinión del personal. Noviembre 2024.	32
Gráfico No. 19 Crecimiento laboral del personal dentro de la institución. Noviembre 2024.	33-35
Gráfico No. 20 Las necesidades individuales del personal se encuentran cubiertas. Noviembre 2024.....	35
Gráfico No. 21 Realización en el desarrollo profesional como enfermero/a. Noviembre 2024. ..	36
Gráfico No. 22 Influencia del nivel de satisfacción personal en las actividades laborales. Noviembre 2024.....	37
Gráfico No. 23 Valoración personal en el área de trabajo. Noviembre 2024.....	38
Gráfico No. 24 Existe incentivo económico por la promoción laboral. Noviembre 2024.	39
Gráfico No. 25 Equidad de las horas de educación continua para todo el personal del área. Noviembre 2024.....	40

Gráfico No. 26 Reconocimiento público por participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.....	41-43
Gráfico No. 27 Obtención de diploma de participación tras jornadas de educación continua. Noviembre 2024.....	43-45
Gráfico No. 28 Aumento salarial para el personal por acreditaciones. Noviembre 2024.....	45
Gráfico No. 29 Participación del personal en programas de educación continua en el último año. Noviembre 2024.....	46-48
Gráfico No. 30 Oportunidades de participación del personal en diplomados. Noviembre 2024.	48
Gráfico No. 31 Participación constante por parte del personal en talleres de actualización de conocimientos. Noviembre 2024.	49-51
Gráfico No. 32 Vigencia de acreditaciones del personal en el NALS y T SALVA. Noviembre 2024.....	51
Gráfico No. 33 Disponibilidad de área física adecuada para programas de educación continua. Noviembre 2024.....	52
Gráfico No. 34 Equipo audio visual adecuado para la educación continua. Noviembre 2024....	53
Gráfico No. 35 Provisión de material didáctico adecuado en programas de educación continua por parte de la institución. Noviembre 2024.....	54-56
Gráfico No. 36 Conocimiento del plan de educación continua vigente. Noviembre 2024.....	56
Gráfico No. 37 Cobertura de asignaciones de atención directa del personal para la participación de programas de educación continua. Noviembre 2024.	57-59
Gráfico No. 38 Las horas dedicadas a la educación continua son reflejadas en el plan mensual de trabajo. Noviembre 2024.	59-61
Gráfico No. 39 Importancia de participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.....	61
Gráfico No. 40 Percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario. Noviembre 2024.....	62-64
Gráfico No 41 Aplicación de conocimientos adquiridos en jornadas de educación continua al ejercicio profesional. Noviembre 2024.....	64

Índice de Anexos

Anexo No. 1 Consentimiento informado.....	81
Anexo No. 2 Instrumento de recolección de datos	83
Anexo No. 3 Presupuesto	88
Anexo No. 4 Cronograma de actividades	89

Resumen ejecutivo:

Título de la investigación: factores motivacionales del personal de enfermería que influyen en su participación en programas de educación en cuidados intensivos neonatales del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo. **Objetivo:** determinar los factores motivacionales del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales que intervienen en la participación de programas de educación continua del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo en el período comprendido de junio a noviembre 2024. **Antecedentes:** los avances tecnológicos, el surgimiento de nuevos procesos de enfermedad, propiciaron un nuevo concepto de educación continua, lo cual depende en gran manera de la motivación tanto intrínseca como extrínseca del profesional y su valoración de la importancia de adquirir conocimientos. **Metodología:** estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, la población fue de 51 recursos, que laboran en el área de cuidados intensivos neonatales del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo. **Resultados:** existe poca participación del personal en la elaboración del programa de educación continua, hay un desconocimiento del plan de educación continua. **Conclusiones:** la escasa participación de los profesionales en la elaboración del programa de educación continua, como el desconocimiento de este, la ausencia de estímulos, de reconocimiento público son factores motivacionales que influyen en la participación, como el hecho de no poseer un área física adecuada que facilite el proceso enseñanza aprendizaje. **Recomendaciones:** Gestionar espacios adecuados que favorezcan el aprendizaje, elaborar un diagnóstico de necesidades educativas de los profesionales del área de cuidados intensivos neonatales, de acuerdo con los intereses educativos de los mismo.

Palabras claves: Cuidados Críticos; Unidades de cuidados intensivos neonatal; Educación continua en enfermería; Motivación; Recién nacido;

CAPITULO I

Introducción

Florence Nighthingale fundadora de la enfermería moderna introdujo las ciencias de la salud a través de los hospitales militares, donde a través del desarrollo de sus estrategias logra la reducción de la mortalidad del ejército británico, dando lugar a la fundación de escuelas especializadas para la formación de enfermeras siempre puso de manifiesto la importancia de la educación y la formación de los responsables del cuidado de la salud en sus inicios hace notar con su filosofía respecto a la educación continua «Nunca nos consideremos enfermeras terminadas...debemos estar aprendiendo toda la vida» (Caporiccio et al.,2019),dándole énfasis a la necesidad de avanzar junto a los cambios que implica la evolución del ser humano convirtiendo a la enfermería en la profesión que se conoce actualmente. La formación de los profesionales en enfermería ha sido un proceso acompañado de elementos básicos necesarios entre el saber ser y saber hacer de forma dinámica. La educación continua mejora el rendimiento en el trabajo y la seguridad del paciente que recibe la atención como lo señala Jiménez (2020) además de mejorar las prácticas y las competencias de enfermería. Flores y Alonso, 2006 manifiestan que la necesidad de la participación activa del profesional de enfermería en programas de educación continua se debe a múltiples aspectos englobados en factores como la motivación ya que se involucra el desarrollo profesional y beneficios personales, es de gran importancia que los profesionales adquieran la responsabilidad por buscar la motivación para su participación en programas de educación continua ya que dichos programas refuerzan su crecimiento y ejercicio profesional, por lo cual el documento está conformado por los siguientes apartados. **Capítulo I**, se presenta la introducción y los objetivos que guiaron la investigación. El **capítulo II**, la metodología que se utilizó en la investigación, tipo y diseño del estudio, población, y procedimiento de recolección de la información. análisis de los resultados, y las consideraciones éticas, además de la prueba de pilotaje realizada para la validación de la encuesta para recolectar la información. **Capítulo III**, se presentan los resultados encontrados a través de tablas de contenido y graficas de barras, así como la discusión de estos. **Capítulo IV**, las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con el análisis de los resultados encontrados, Finalmente se plasma la Bibliografía y sus anexos como consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos.

1. Objetivos

1.1. General

Determinar los factores motivacionales del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales que intervienen en la participación de programas de educación continua del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo en el período comprendido de junio a noviembre 2024.

1.2. Específicos

Identificar los factores individuales que motivan al personal de enfermería para participar en programas de educación continua.

Investigar la influencia de la remuneración económica y el reconocimiento profesional en la participación del personal de enfermería en programas de educación continua.

CAPITULO II

2. Metodología

2.1. Tipo de estudio

Estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo porque se analizaron los resultados aplicando la estadística, de tipo descriptivo porque no se manipularon las variables y de corte transversal debido a que se realizó en un solo momento, los datos fueron validados a través de una encuesta de medición de actitudes tipo Likert dirigida al personal a través de una prueba piloto a la cual se realiza la prueba de alfa de Cronbach que nos brinda un índice de confiabilidad del 0.98 obteniendo la validez del instrumento.

2.2. Lugar y período de la investigación

La investigación se realizó en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Materno Infantil Primero de mayo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en el período comprendido de junio a noviembre del 2024.

2.3. Definiciones operacionales (operacionalización)

VARIABLE	DEFINICIONES		DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
MOTIVACION	La motivación, se define como las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo. (Gallardo, 2008)	La motivación la entenderemos en el estudio, como la respuesta humana al desarrollo de las necesidades bio psicosociales de la persona, en este caso de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos. Es decir que una persona satisfecha en todos los aspectos de su existencia será una persona con una conducta positiva y llena de motivación, según Abraham Maslow existe una escala de necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Logros académicos • Crecimiento personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas de capacitación • Horas extras laboradas • Puesto de trabajo • Remuneración por logros académicos • Reconocimiento de logros académicos • Promoción de puestos de trabajo • Interés académico • Disposición al cambio de funciones • Reconocimiento por participación • Equidad en la asignación de horas. 	Escalamiento tipo Likert

VARIABLE	DEFINICIONES		DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
EDUCACION CONTINUA	La educación continua, es considerada para enfermería como un proceso permanente y continuo a lo largo de su vida profesional, que le permitirá estar actualizada en el área en que se desarrolla. Puntunet y Domínguez (2008).	Entenderemos por educación continua, toda la formación de capacitación, diplomados, seminarios, talleres, charlas, etc. Que no implique una educación formal de post grado. (Ley de educación superior de El Salvador).	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia de la educación • Calidad de la educación • Adquisición de competencias • Satisfacción de los aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de Capacitación, diplomados o talleres • Grados académicos • Acreditaciones • Recursos didácticos • Material educativo • Tipo de enseñanza • Impacto del aprendizaje • Planes de educación continua • Tiempo de capacitación • Utilidad de la educación • Aplicación de conocimientos. • Utilidad de los nuevos aprendizajes. 	Escalamiento tipo Likert

2.4. Universo de estudio, tipo y tamaño de muestra, criterios de inclusión y exclusión

El universo de estudio está conformado por 520 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS. Con una población de 51 profesionales laborando en el área de Cuidados Intensivos Neonatales, por las características de la investigación y con el fin de garantizar la representatividad de la misma se tomó en cuenta el 100% de la población encuestada.

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería especializado que labora en el área de cuidados intensivos neonatales de plaza o interino.
- Aceptar de forma voluntaria participar en el estudio.
- Poseer un año de experiencia laboral en la UCIN.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería especializado en cuidados intensivos neonatales que no desee participar en la investigación.
- Profesionales de enfermería especializado que actualmente no labora en el área de cuidados intensivos neonatales de plaza o interinos.
- Personal de enfermería interinos especializado en cuidados intensivos neonatales que se encuentre con nombramiento en otra área.

2.5. Procedimiento para la recolección de información, instrumentos a utilizar y métodos para el control de calidad de los datos.

Previo a la recolección de datos, se coordinó y se realizaron los trámites administrativos correspondiente con las autorizades del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los días en los que se aplicó el instrumento al personal, se realizó la correspondiente presentación de ambos investigadores, así como el tema a investigar y se solicitó la firma del consentimiento informado para que cada uno de los participantes brindará su autorización, procediendo a brindar las indicaciones, a enviar el enlace digital y entregar los instrumentos en físico para recolección de la información.

Se realizó la recolección de datos se realizó través de una escala de medición de actitudes de tipo Likert, la cual estuvo conformada por dos partes, la parte I que contiene siete preguntas de información general, la parte II en la cual se encuentra la escala de medición de actitudes tipo Likert, conformado por un total de 41 ítems los cuales permitieron medir las variables de tipo motivación y educación continua, dicho instrumento fue autoadministrado por los participantes, 32 formularios fueron administrados de manera virtual y debido a que algunos sujetos de investigación no poseían cuentas de correo electrónico, o desconocían su clave de acceso; se optó por proporcionar 19 formularios en físico, posteriormente a la recolección de la información se realizó la digitalización de los datos obtenidos en una base de datos de Excel y finalmente se presentan los resultados en tablas de frecuencia y gráficos descriptivos.

La distribución de la recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

Investigador	Formulario digital	Formulario Físico	TOTAL
Maritza Estela Martínez Pérez	14	15	29
Mayveline Xochilth Miranda Mejía	18	4	22
TOTAL:	32	19	51

2.6. Pilotaje

Se aplicó la escala de medición de actitudes tipo Likert a un grupo de 5 personas, que representa el 10% de la población en estudio. Este instrumento fue validado con el personal de enfermería especializado de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom. Se les orientó sobre el propósito del instrumento; el cual permitió evaluar la claridad de las preguntas y el tiempo requerido para completarlo, con el objetivo de obtener su validación para su utilización en la investigación, posteriormente se realizó la prueba estadística de alfa de Cronbach obteniendo un resultado del 0.98 lo que nos indica un alto índice de fiabilidad del instrumento.

Se utilizó la siguiente fórmula para la prueba estadística alfa de Cronbach mediante la varianza de los ítems:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alfa de Cronbach.

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total.

2.7. Plan de análisis de los resultados

El análisis de esta investigación se realizó a partir de una base de datos obtenida en Excel, como primer paso se realizó un proceso de limpieza de las variables obtenidas, se identificaron valores repetidos, los cuales se eliminaron; el análisis univariado se realizó a partir de frecuencia, porcentajes, porcentajes válidos y porcentajes acumulados de la escala de Likert, calculando la frecuencia y porcentaje de respuesta por cada una de sus categorías las cuales se subdividieron de la siguiente manera 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces si, algunas veces no, 4. Casi siempre, 5. Siempre y 6. No respondieron. Los datos fueron importados a un formato electrónico al software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en la versión XXX luego se generaron las tablas de contenido y gráficas de barras para visualizar la distribución de la variable, los cuales proporcionan una representación gráfica de los valores en intervalos específicos, lo que ayudó a evaluar la forma general de la distribución.

Ítems:				
Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
1. Nunca				
2. Casi nunca				
3. Algunas veces si, algunas veces no				
4. Casi siempre				
5. Siempre				
6. No respondieron				
Total:				

En donde:

Ítems: variable a evaluar.

Categoría: opción de respuesta en la cual la opción 1 es lo menos deseado y la opción 5 es la respuesta optima.

Frecuencia: es la constancia con la cual se repite la respuesta.

Porcentaje: Son los datos en términos porcentuales.

Porcentaje acumulado: es el porcentaje que se va acumulando en cada categoría desde la más baja a la más alta.

2.8 Métodos y modelos de análisis de datos según tipo de variables

Los datos son representados según los resultados de la escala de actitudes tipo Likert, se realizó un análisis descriptivo, cuantitativo tipo observacional de frecuencia de las variables en estudio. Los datos son presentados por tablas y graficas representativas de las mismas.

2.9. Programa utilizado para análisis de datos

La recolección de datos se realizó mediante el procesamiento de los datos el cual se efectuó por medios electrónicos en los cuales se evaluaron las variables de motivación y las variables de educación continua, se creó una base de datos en Excel en la cual se codifico a través de categorías de respuesta obtenidas, mediante la escala de Likert. Posteriormente se realizó el análisis estadístico a través de la herramienta Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), en la cual se obtuvieron tablas de contenido y gráficas de barras, los cuales proporcionan una representación gráfica de los valores en intervalos específicos que permiten la interpretación de los datos.

Variable: motivación (28 ítems)	
Codificación	Categoría de respuesta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre
6	No respondió

Variable: educación continua (13 ítems)	
Codificación	Categoría de respuesta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre
6	No respondió

3. Consideraciones éticas en las investigaciones con sujetos humanos

En el presente estudio se garantizó la integridad de cada uno de los participantes a través del cumplimiento de normas éticas establecidas para las investigaciones con personas, con el fin de demostrar el interés y el debido compromiso del investigador de ser responsable al momento de manipular la información brindado por los sujetos de estudio, a través de los principios éticos, utilizando la información para fines investigativos y en ningún momento se violentaron los derechos de privacidad, se tomaron en cuenta los cinco principios éticos universales:

a) Principio de respeto a las personas en el cual se respetaron los sentimientos y las opiniones individuales de cada participante, mostrando de esta manera la verdadera motivación de cada uno hacia los programas educativos.

b) Principio de beneficencia se garantizó a los profesionales de enfermería que decidieron participar, que están protegidos de cualquier daño, maximizando los beneficios y minimizando los riesgos. Esto implica asegurar que el estudio tuvo un propósito valioso y que los participantes reciban un trato adecuado y confidencialidad. Recalcando la ética que respalda el desarrollo de la investigación.

c) Principio de no maleficencia se asegura a los participantes de la investigación, que los resultados obtenidos han sido únicamente utilizados con propósitos investigativos, además de respetar la opinión de cada uno en el análisis en interpretación de los resultados.

d) Principio de justicia el desarrollo de la investigación evita prejuicios de los participantes que vulneren los resultados la investigación y la opinión de los profesionales de enfermería.

e) Principio de autonomía en el cual todos los profesionales brindaron su opinión acerca de cada uno de los ítems incluidos en la escala de medición de actitudes, dicha opinión fue respetada, eliminando el riesgo de ser expuestos ante sus superiores y asegurando que los datos son de carácter confidencial.

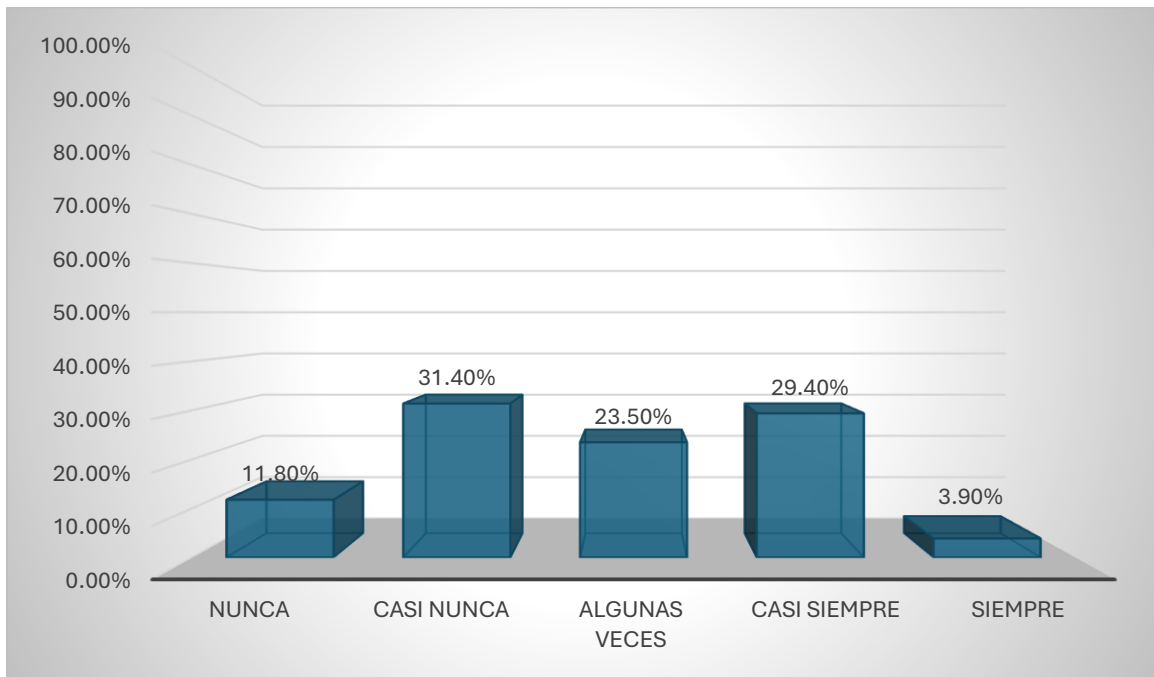
CAPITULO III

1. Resultado

Tabla No. 1 Las horas de capacitación adecuadas para el aprendizaje. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11.8	11.8	11.8
	Casi Nunca	16	31.4	31.4	43.1
	Algunas veces	12	23.5	23.5	66.7
	Casi siempre	15	29.4	29.4	96.1
	Siempre	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 1 Horas de capacitación adecuadas para el aprendizaje. Noviembre 2024.



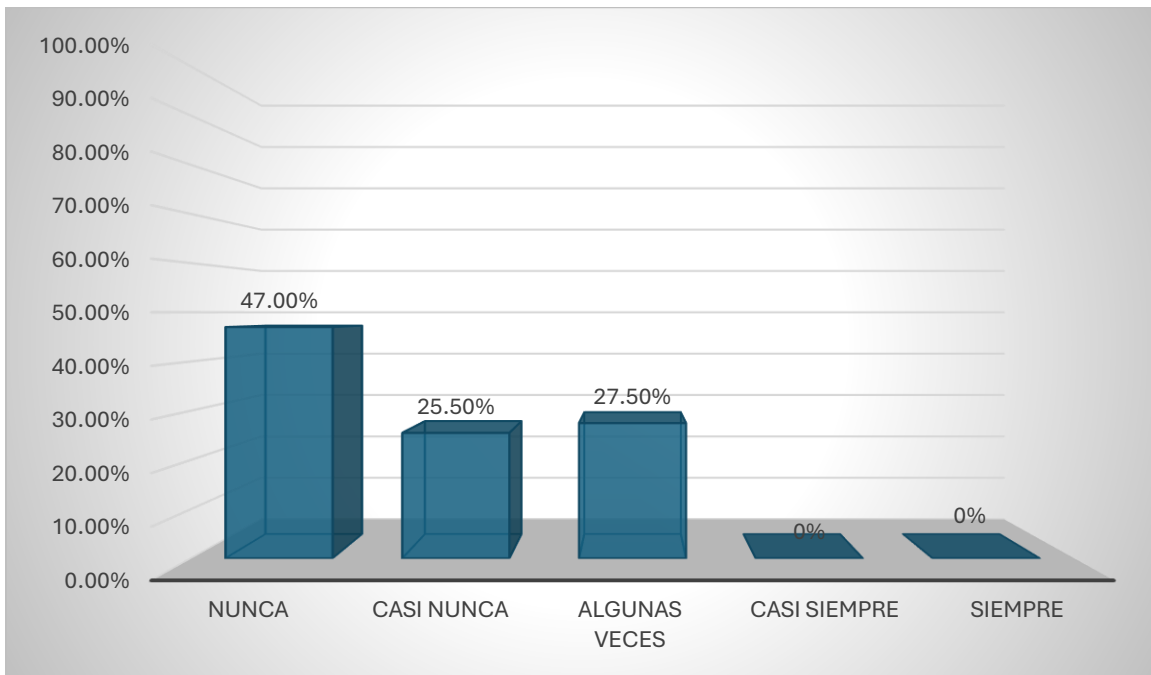
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 recursos de enfermería encuestados con relación a las horas de capacitación adecuadas para el aprendizaje el 31.40% del personal respondieron casi nunca las horas de capacitación son adecuadas, un dato muy similar representado en un 29.40% respondieron casi siempre el número de horas son adecuadas y sólo un 3.90% respondieron siempre el número de horas es adecuado para su aprendizaje, lo cual puede deberse a la variación de las necesidades de aprendizaje de los profesionales.

Tabla No. 2 Horas extras atribuidas en el plan de trabajo. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	47.0	47.0	47.0
	Casi Nunca	13	25.5	25.5	72.5
	Algunas veces	14	27.5	27.5	100.0
	Casi siempre	0	0.0	0.0	0.0
	Siempre	0	0.0	0.0	0.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 2 Horas extras atribuidas en el plan de trabajo. Noviembre 2024.



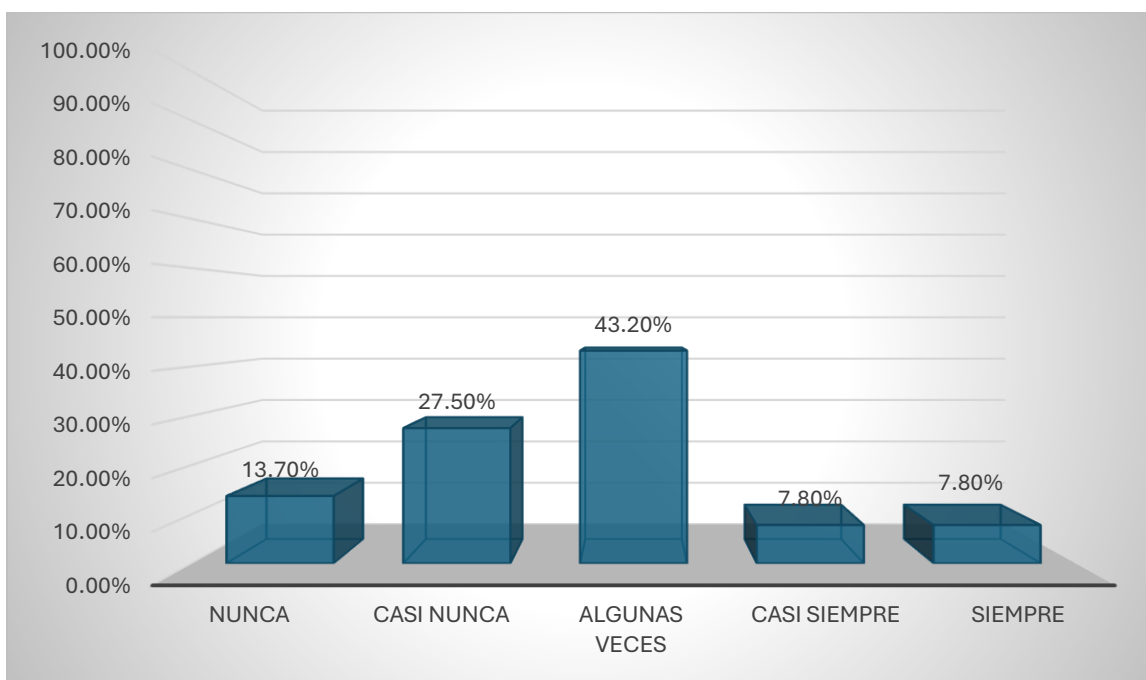
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Respecto a las horas extras atribuidas en el plan de trabajo, se puede evidenciar mediante las tablas y graficas que el 47.00% de la población encuestada manifiesta que nunca se le atribuyen horas extras, y solo el 25.50% expresa que casi nunca, y solo el 27.50 % manifiestan que algunas veces tienen horas extras, lo que deja en evidencia que el mayor porcentaje de la población no está cansado lo cual favorece para su proceso de aprendizaje.

Tabla No. 3 Participación constante en proyectos educativos. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	13.7	13.7	13.7
	Casi Nunca	14	27.5	27.5	41.2
	Algunas veces	22	43.2	43.2	84.4
	Casi siempre	4	7.8	7.8	92.2
	Siempre	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 3 Participación constante en proyectos educativos. Noviembre 2024.



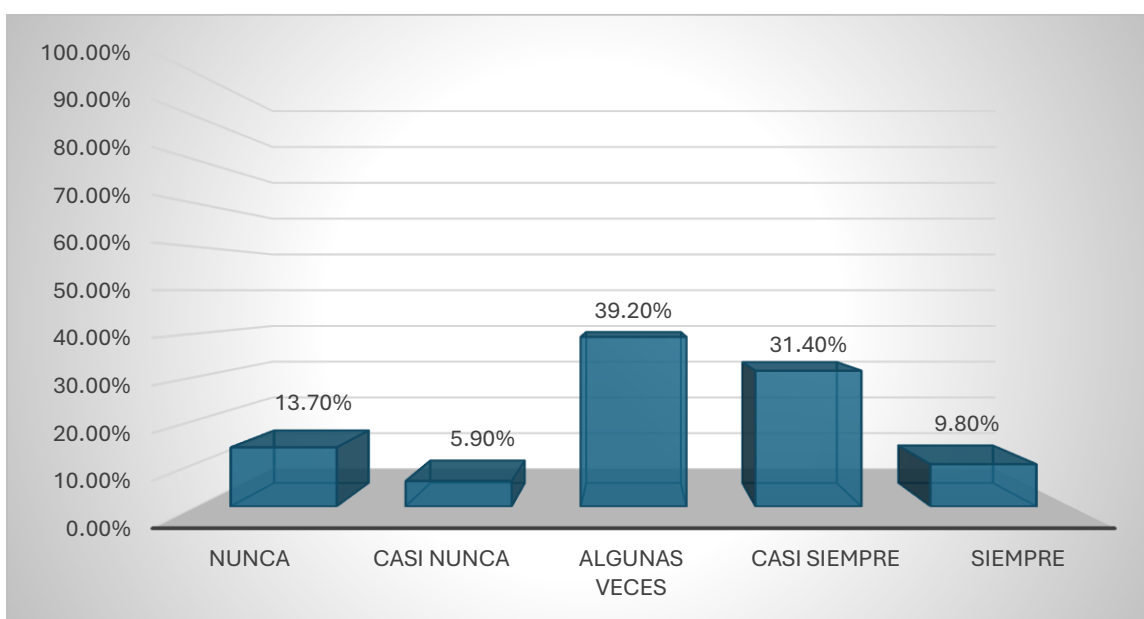
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 recursos de enfermería encuestados el 43.20%, expreso algunas veces su participación es constante en proyectos educativos y solo el 7.80% manifestó que siempre tiene una participación constante. Esto podría indicar que, aunque muchos están involucrados de manera ocasional, no existe una participación constante en los programas de educación continua la cual es una herramienta de vital importancia para un área crítica donde la actualización de conocimiento se vuelve indispensable.

Tabla No. 4 Influencia de la satisfacción laboral en la participación educativa. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	13.7	13.7	13.7
	Casi Nunca	3	5.9	5.9	19.6
	Algunas veces	20	39.2	39.2	58.8
	Casi siempre	16	31.4	31.4	90.2
	Siempre	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 4 Influencia de la satisfacción laboral en la participación educativa. Noviembre 2024.



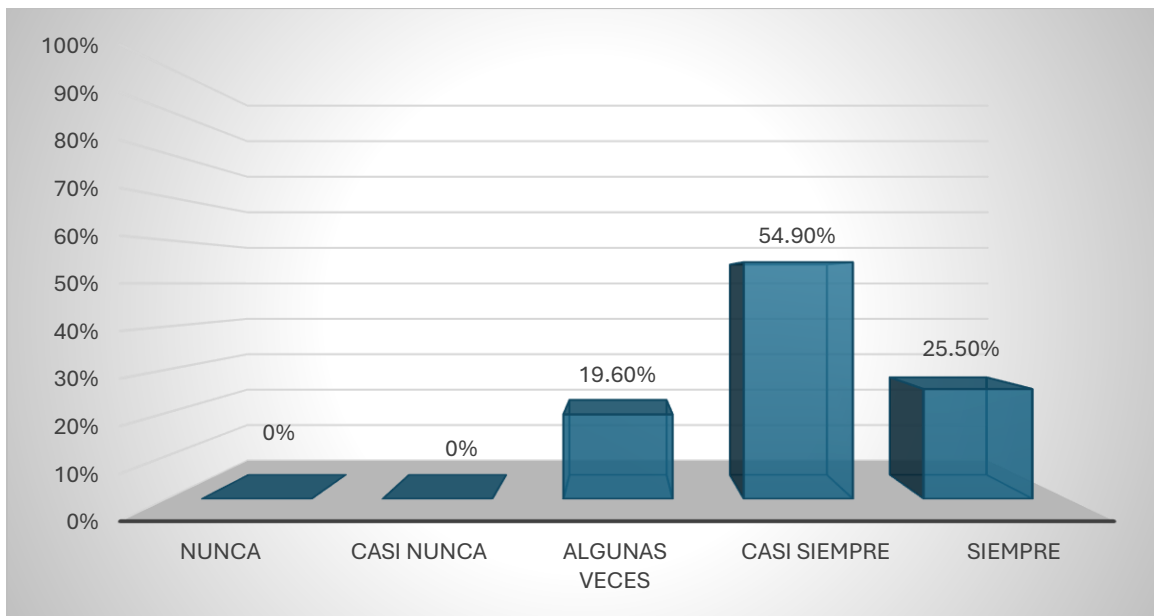
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales de enfermería el 39.20%, de los encuestados refieren algunas veces la satisfacción laboral influye en la participación educativa, el 31.40% manifestó casi siempre su satisfacción laboral influye en su participación, el 13.70%, expresaron que su nivel de satisfacción laboral nunca influye en la participación, el 9.80%, indicó que su nivel de satisfacción laboral siempre influye en la participación, y solo un 5.90% expresaron que casi nunca la satisfacción laboral influye en la participación, lo que evidencia que la satisfacción laboral es un elemento importante para la persona en relación con la participación educativa.

Tabla No. 5 Capacidad de resolución a problemas difíciles en el trabajo. Noviembre 2024.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
Válido Algunas veces	10	19.6	19.6	19.6
Casi siempre	28	54.9	54.9	74.5
Siempre	13	25.5	25.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 5 Capacidad de resolución a problemas difíciles en el trabajo. Noviembre 2024.



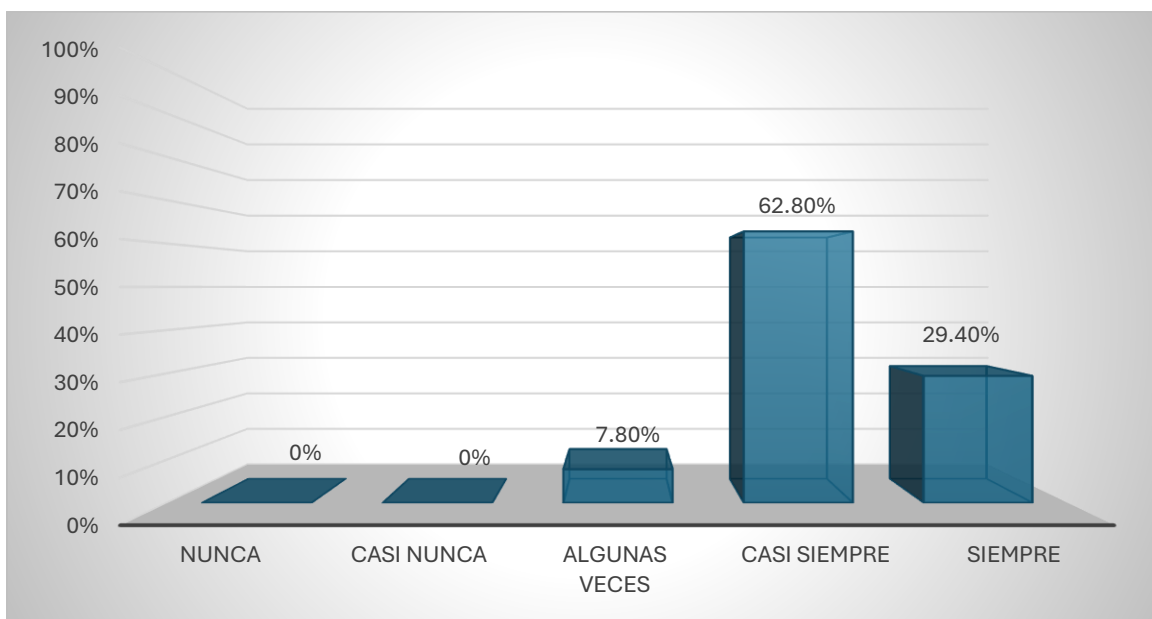
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación con la capacidad de resolución de problemas el 54.90%, de los encuestados manifestó que casi siempre es capaz de resolver los problemas presentados, el 25.50% expresó que siempre y el 19.60%, refiere que algunas veces, lo cual refleja un dato importante a tomar en cuenta en un área crítica, donde la capacidad resolutoria debe ser de manera inmediata y efectiva por parte de todos los profesionales con el fin de evitar poner en riesgo la vida del usuario.

Tabla No. 6 Manejo eficaz de acontecimientos inesperados en el área laboral. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
Válido	Algunas veces	4	7.8	7.8	7.8
	Casi siempre	32	62.8	62.8	70.6
	Siempre	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 6 Manejo eficaz de acontecimientos inesperados en el área laboral. Noviembre 2024.



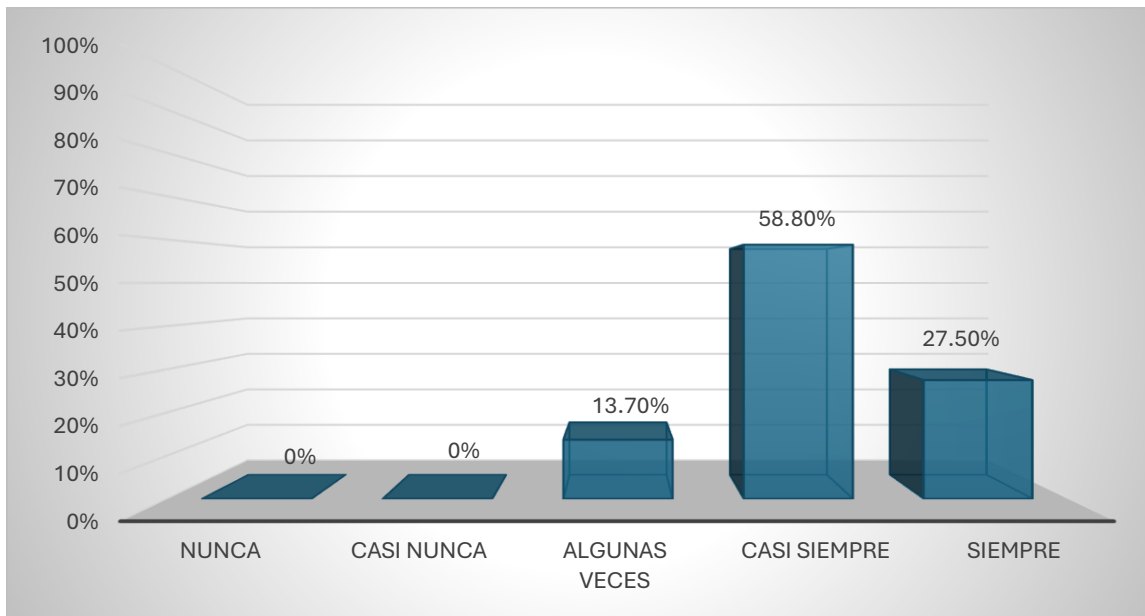
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De acuerdo con el manejo eficaz de acontecimientos inesperados en el área laboral se evidencia que la mayoría de los profesionales en un 62.80% expresan que casi siempre tienen un manejo eficaz frente a lo inesperado, un 29.40% siempre y solo un 7.80 % manifestaron algunas veces, esto se convierte en un dato interesante en un ámbito laboral en donde las situaciones inesperadas son parte del ejercicio profesional y el manejo eficaz repercute en la calidad de atención brindada al usuario.

Tabla No. 7 Cuento con los conocimientos necesarios para permanecer tranquilo cuando se presentan dificultades laborales. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
Válido	Algunas veces	7	13.7	13.7	13.7
	Casi siempre	30	58.8	58.8	72.5
	Siempre	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 7 Cuento con los conocimientos necesarios para permanecer tranquilo cuando se presentan dificultades laborales. Noviembre 2024.



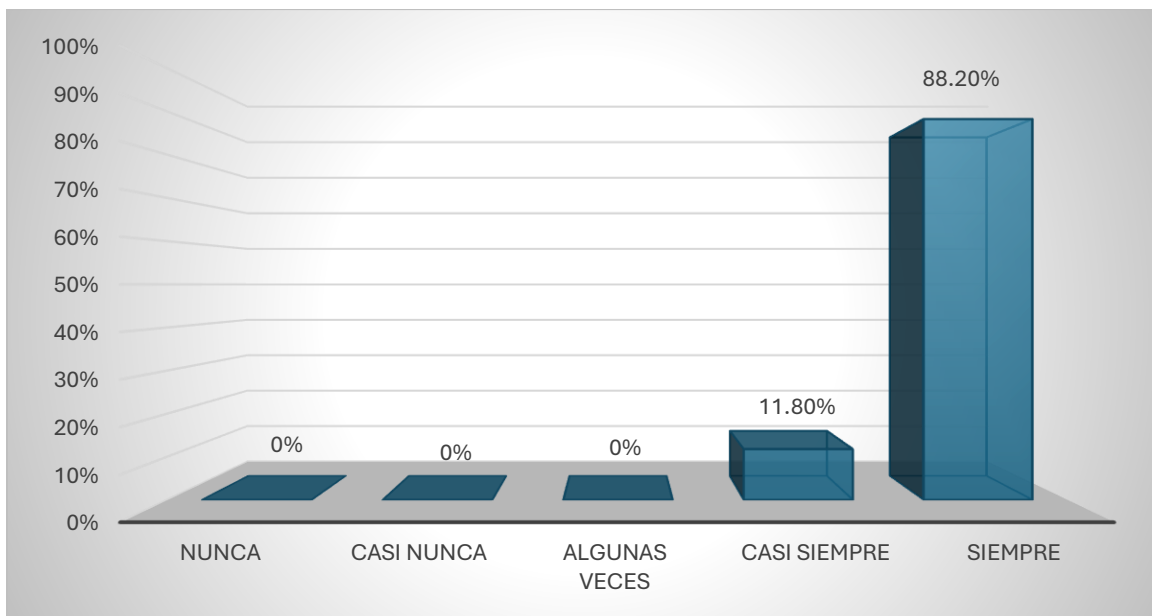
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

La distribución de datos refleja un porcentaje de 58.80%, expresado en casi siempre los profesionales tienen los conocimientos necesarios frente a dificultades laborales, un 27.50% refiere que siempre, y un 13.70%, manifestaron que algunas veces, lo cual hace necesario la educación continua a partir de las necesidades de los profesionales con el objetivo de tener los conocimientos necesarios y aplicarlos oportunamente en el ejercicio profesional.

Tabla No. 8 Satisfacción personal relacionada con la realización del trabajo adecuadamente. Noviembre 2024.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
Algunas veces	0	0.0	0.0	0.0
Válido Casi siempre	6	11.8	11.8	11.8
Siempre	45	88.2	88.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 8 Satisfacción personal relacionado con la realización del trabajo adecuadamente. Noviembre 2024.



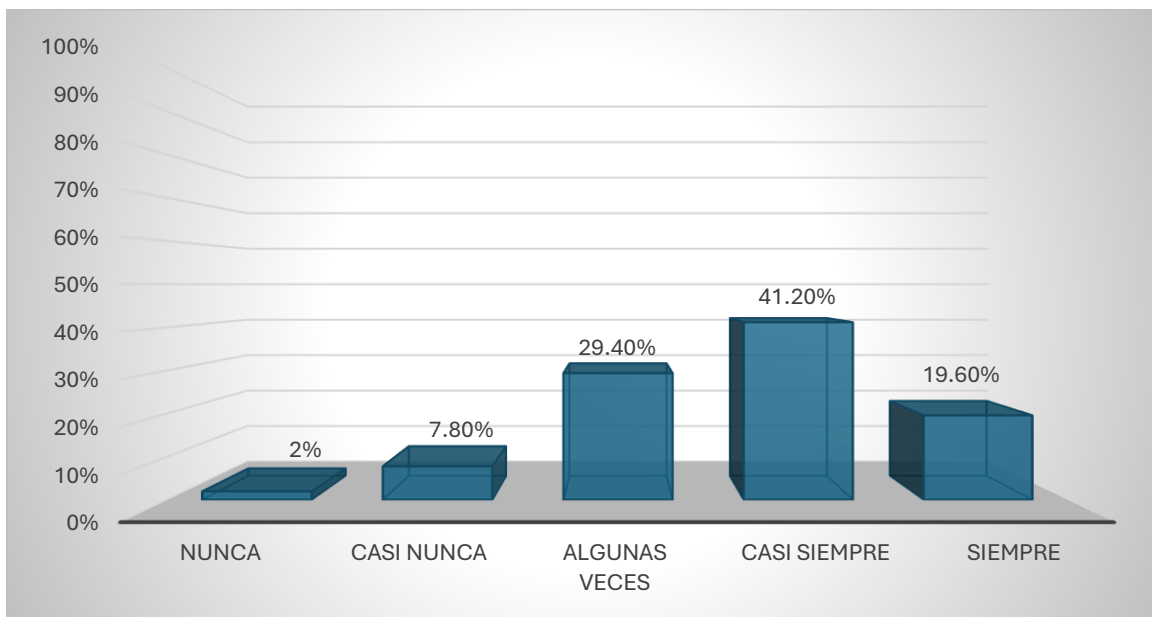
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales de enfermería encuestados el 88.20%, manifestó siempre tener una satisfacción personal relacionado con la realización del trabajo adecuado, reflejando una conexión entre su desempeño y su satisfacción personal, un 11.80%, expresó casi siempre estar satisfecho, se evidencia un compromiso del personal por brindar un cuidado de calidad al usuario.

Tabla No. 9 Los temas de educación continua son de interés para el personal. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	4	7.8	7.8	9.8
	Algunas veces	15	29.4	29.4	39.2
	Casi siempre	21	41.2	41.2	80.4
	Siempre	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 9 Los temas de educación continua son de interés para el personal. Noviembre 2024.



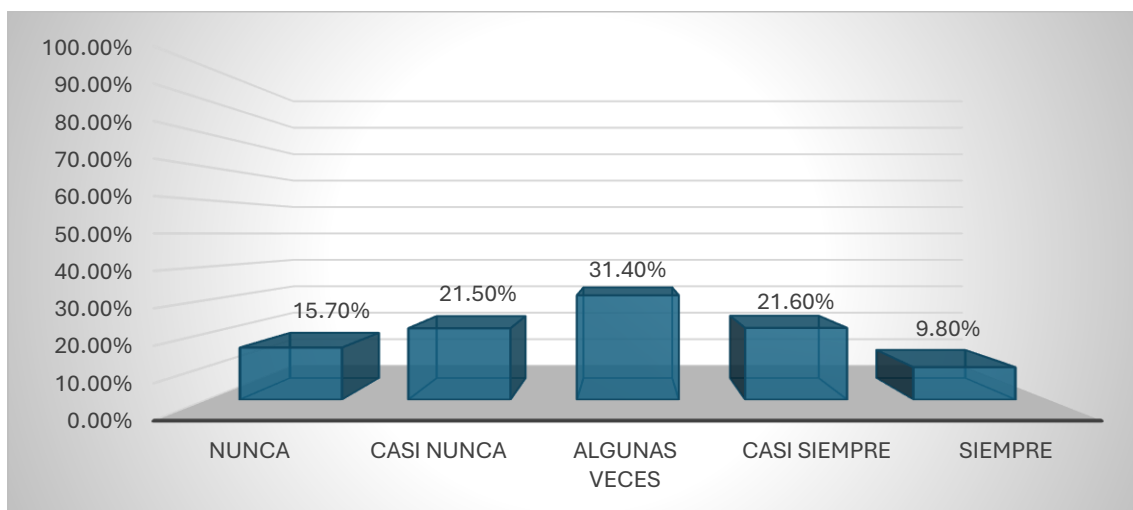
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales de enfermería encuestados, el 41.20 % expresó casi siempre los temas de educación continua son de interés para el personal, el 19.60 % manifestó que siempre, el 29.40 % refiere que algunas veces, el 7.80 % casi nunca, y el 2.00 % refieren que nunca los temas de educación continua son de interés para ellos, lo que hace necesario conocer las necesidades educativas de todos los profesionales para dar respuesta a los intereses de los mismos, favoreciendo a una participación activa y en el desarrollo del programa y su aplicación en su desempeño laboral.

Tabla No. 10 Participación del personal en la elaboración del programa de educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15.7	15.7	15.7
	Casi Nunca	11	21.5	21.5	37.2
	Algunas veces	16	31.4	31.4	68.6
	Casi siempre	11	21.6	21.6	90.2
	Siempre	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 10 Participación del personal en la elaboración del programa de educación continua. Noviembre 2024.



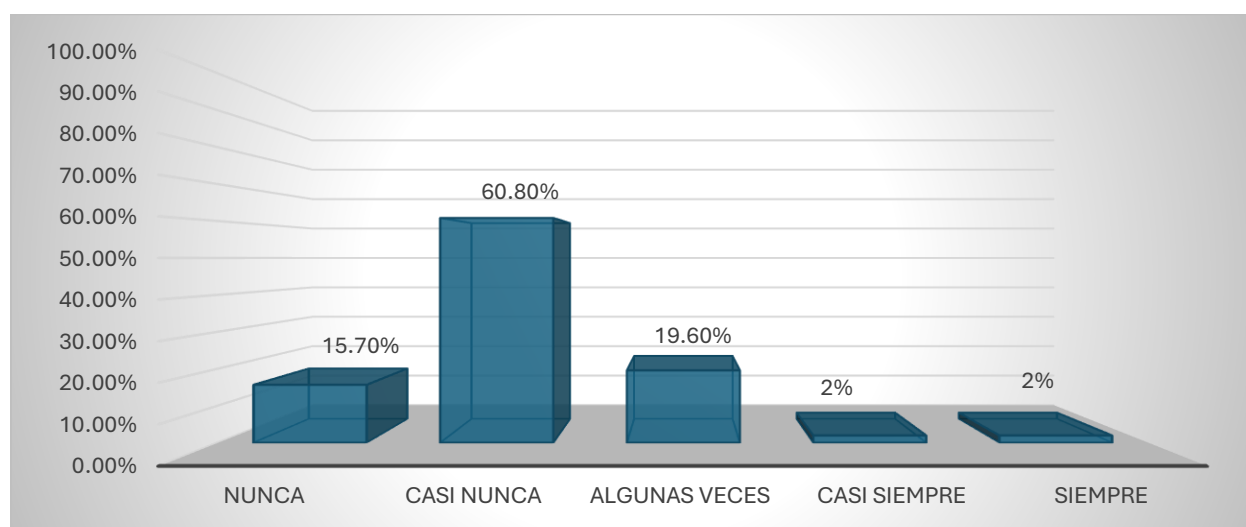
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Con relación a la participación del personal en la elaboración del programa de educación continua, el 31.40% expresó que algunas veces participan, el 21.60% manifestó que casi siempre, el 21.50% expresó que casi nunca, el 15.70% refiere que nunca participan lo cual podría limitar la relevancia y efectividad de los temas ofrecidos. y solo un 9.80% de los encuestados siempre participan en la elaboración del programa, incrementar la participación no solo mejorará la relevancia del programa, sino que también fortalecerá el compromiso y la motivación del personal hacia la educación continua.

Tabla No. 11 Ausentismo laboral del personal por problemas de salud. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15.7	15.7	15.7
	Casi Nunca	31	60.8	60.8	76.5
	Algunas veces	10	19.6	19.6	96.1
	Casi siempre	1	2.0	2.0	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 11 Ausentismo laboral del personal por problemas de salud. Noviembre 2024.



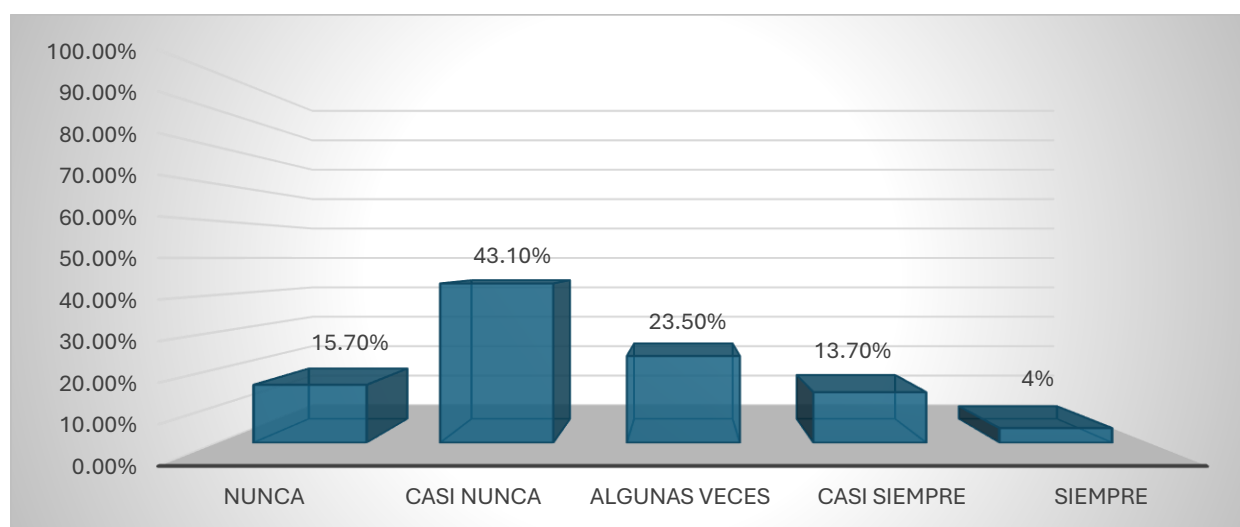
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Con relación al ausentismo laboral por problemas de salud, el 60.80% de los encuestados expresaron casi nunca se ausentan por problemas de salud lo cual es un dato positivo, El ausentismo laboral por problemas de salud es bajo en general, lo cual es un indicador positivo de la salud del personal y del entorno laboral. Sin embargo, un 19.60 % refiere que algunas veces y un 2.0% manifestaron que casi siempre y siempre se ausentan por problemas de salud, por lo que merece prestar atención para prevenir que estos casos aumenten y garantizar que el personal se mantenga saludable y productivo en un área con un nivel alto de demanda de atención.

Tabla No. 12 Las metas laborales son imposibles de alcanzar. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15.7	15.7	15.7
	Casi Nunca	22	43.1	43.1	58.8
	Algunas veces	12	23.5	23.5	82.3
	Casi siempre	7	13.7	13.7	96.0
	Siempre	2	4	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 12 Las metas laborales son imposibles de alcanzar. Noviembre 2024.



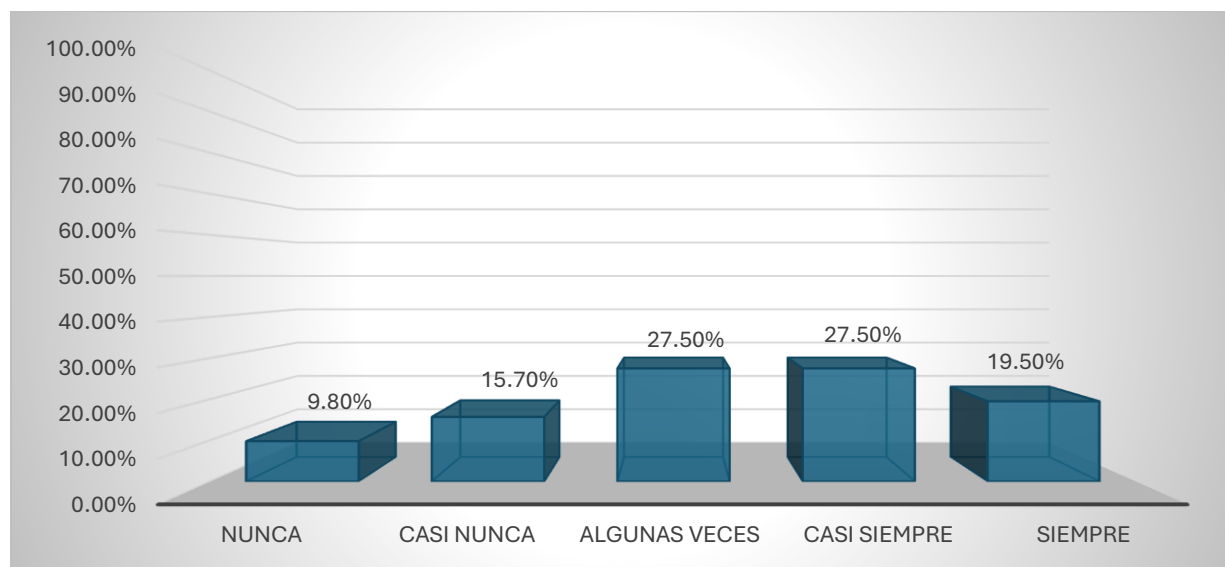
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales entrevistados el 43.10% expresó casi nunca las metas laborales son imposibles de alcanzar, lo cual es un indicativo de que muchas metas están bien definidas y son viables. El 23.50% (algunas veces) indica que aún hay un grupo considerable que experimenta metas difíciles o inalcanzables en ciertos momentos. El 13.70% casi siempre, y el 4.0 % siempre, estos dos últimos porcentajes reflejan un segmento importante que enfrenta constantemente dificultades para alcanzar las metas, lo cual puede ser un obstáculo para el desempeño y la motivación.

Tabla No. 13 Existe un límite de tiempo exacto para cumplir con las tareas asignadas. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9.8	9.8	9.8
	Casi Nunca	8	15.7	15.7	25.5
	Algunas veces	14	27.5	27.5	53
	Casi siempre	14	27.5	27.5	80.5
	Siempre	10	19.5	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 13 Existe un límite de tiempo exacto para cumplir con las tareas asignadas. Noviembre 2024.



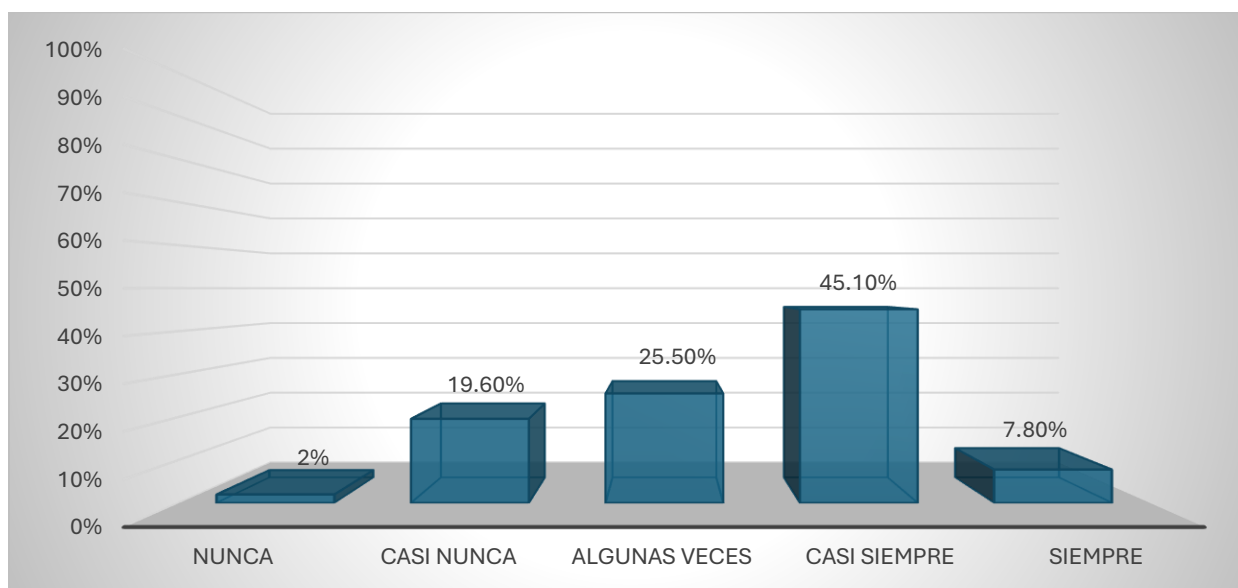
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación con la existencia de un límite de tiempo para cumplir con las tareas asignadas, un 27.50 % manifestó que algunas veces, al igual que casi siempre, hay límites de tiempo establecidos para sus tareas, un 19.50% expreso que siempre, esto puede ser positivo para la eficiencia, pero también puede generar ansiedad, estrés y afectar el bienestar laboral debido a las múltiples asignaciones que debe de desempeñar el personal de enfermería de las áreas especializadas. El 15.70% manifestó casi nunca, y el 9.80% refieren que nunca existe un límite de tiempo para cumplir con las tareas asignadas.

Tabla No. 14 Hay Flexibilidad en el tiempo para cumplir los objetivos laborales. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	10	19.6	19.6	21.6
	Algunas veces	13	25.5	25.5	47.1
	Casi siempre	23	45.1	45.1	92.2
	Siempre	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 14 Flexibilidad en el tiempo para cumplir los objetivos laborales. Noviembre 2024.



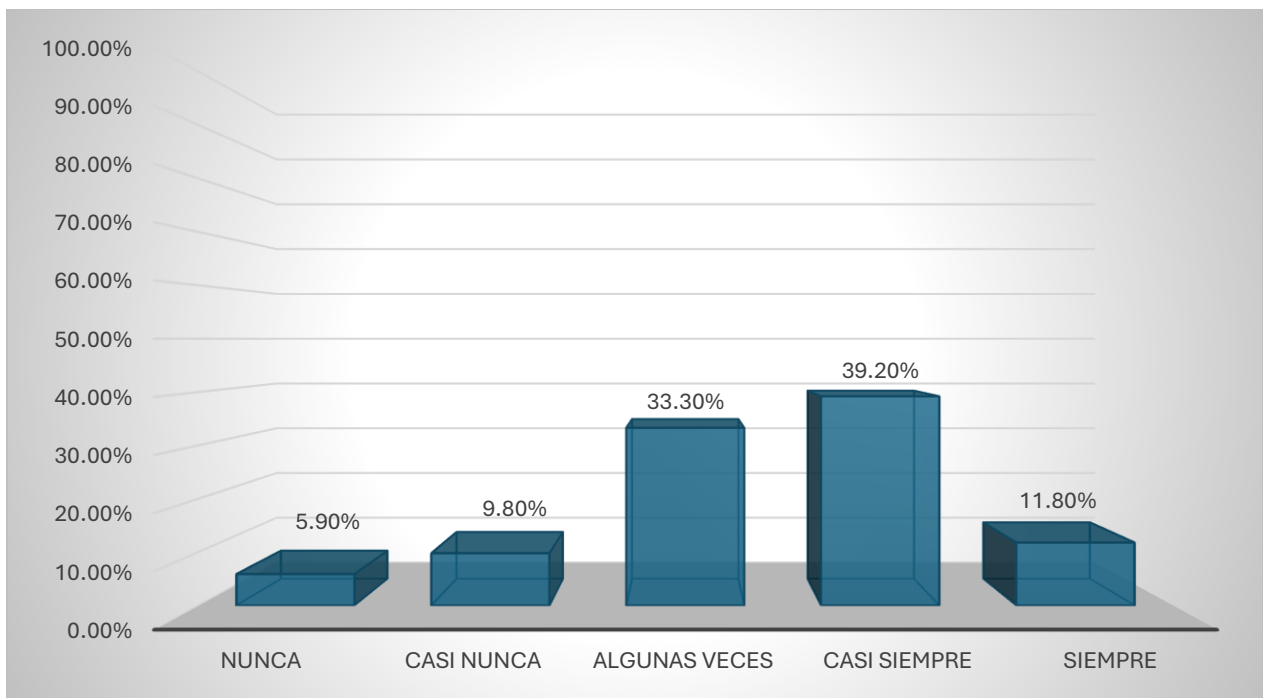
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación a la flexibilidad en el tiempo para cumplir con los objetivos laborales, el 45.10% de los encuestados expresó que casi siempre hay flexibilidad en el tiempo para cumplir con los objetivos laborales, esto sugiere que, en general la organización ofrece un buen grado de autonomía, seguido por un 25.50% que manifestó algunas veces, un 19.60% respondieron que casi nunca, experimentan una falta de flexibilidad en algún grado, esto podría indicar que, para una parte del personal, la rigidez de los plazos o las expectativas puede ser un factor de estrés o insatisfacción.

Tabla No. 15 Los componentes del programa de educación continua satisfacen las necesidades de aprendizaje del personal. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	5	9.8	9.8	15.7
	Algunas veces	17	33.3	33.3	49.0
	Casi siempre	20	39.2	39.2	88.2
	Siempre	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 15 Los componentes del programa de educación continua satisfacen las necesidades de aprendizaje del personal. Noviembre 2024.



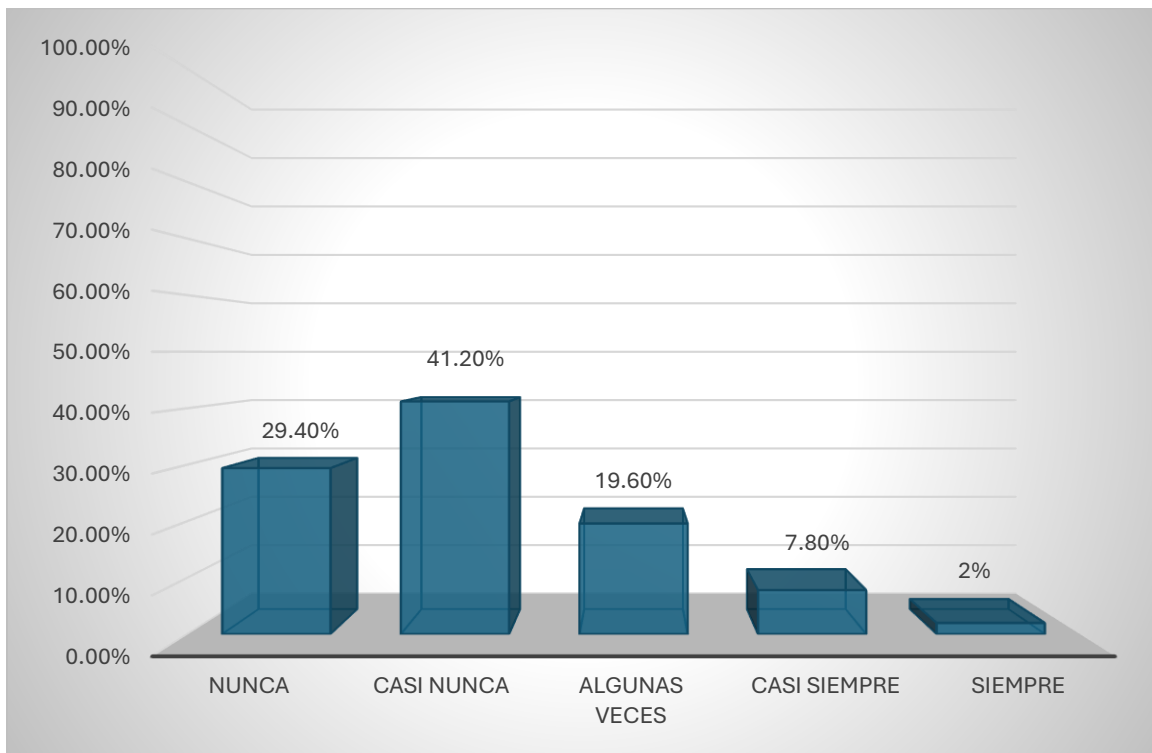
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales de enfermería, el 39.20% manifestaron casi siempre los componentes del programa satisfacen sus necesidades de aprendizaje, un 33.30% respondieron que algunas veces, lo que es un indicador positivo, lo que sugiere que el programa tiene una buena eficacia en general. Un 9.80% manifestó que casi nunca y el 5.90% que nunca, esto puede señalar áreas específicas donde el programa podría mejorar, ajustándose mejor a las necesidades educativas del personal.

Tabla No. 16 Al realizar una tarea primero inicia con mucho entusiasmo y luego disminuye. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	29.4	29.4	29.4
	Casi Nunca	21	41.2	41.2	70.6
	Algunas veces	10	19.6	19.6	90.2
	Casi siempre	4	7.8	7.8	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 16 Al realizar una tarea primero inicia con mucho entusiasmo y luego disminuye. Noviembre 2024.



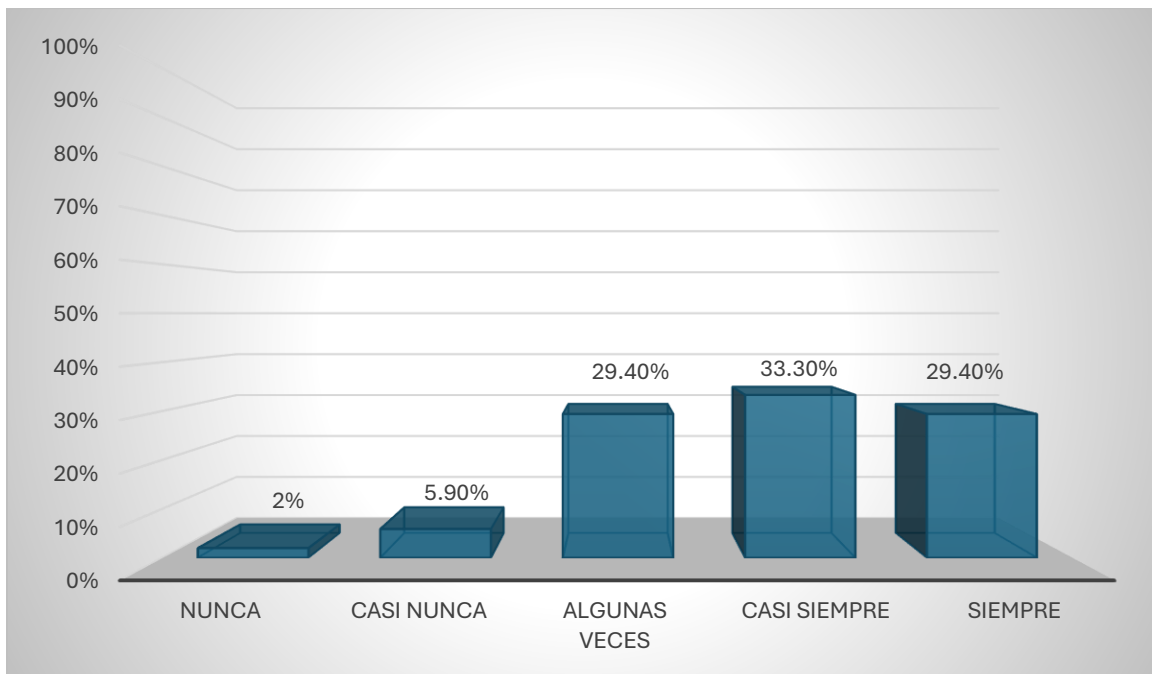
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Del total de los profesionales de enfermería, el 41.20%, expresado en casi nunca, el 29.40%, expresado en nunca, manifiestan mantener su entusiasmo a lo largo de las tareas, lo que indica que las personas generalmente tienen un buen manejo de su motivación, pero un porcentaje considerable, el 19.60% experimenta algunas fluctuaciones en su entusiasmo ya que refieren que algunas veces. El 7.80% refieren que casi siempre y el 2.0% siempre, muestra una disminución significativa del entusiasmo, lo que sugiere que el patrón de perder motivación es muy frecuente. Sin embargo, es importante reconocer que ciertos factores pueden estar afectando la motivación de las personas, y podrían implementarse estrategias para mantenerla alta durante la ejecución de tareas.

Tabla No. 17 Disposición del personal para asumir nuevos cargos laborales. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	3	5.9	5.9	7.9
	Algunas veces	15	29.4	29.4	37.3
	Casi siempre	17	33.3	33.3	70.6
	Siempre	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 17 Disposición del personal para asumir nuevos cargos laborales. Noviembre 2024.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

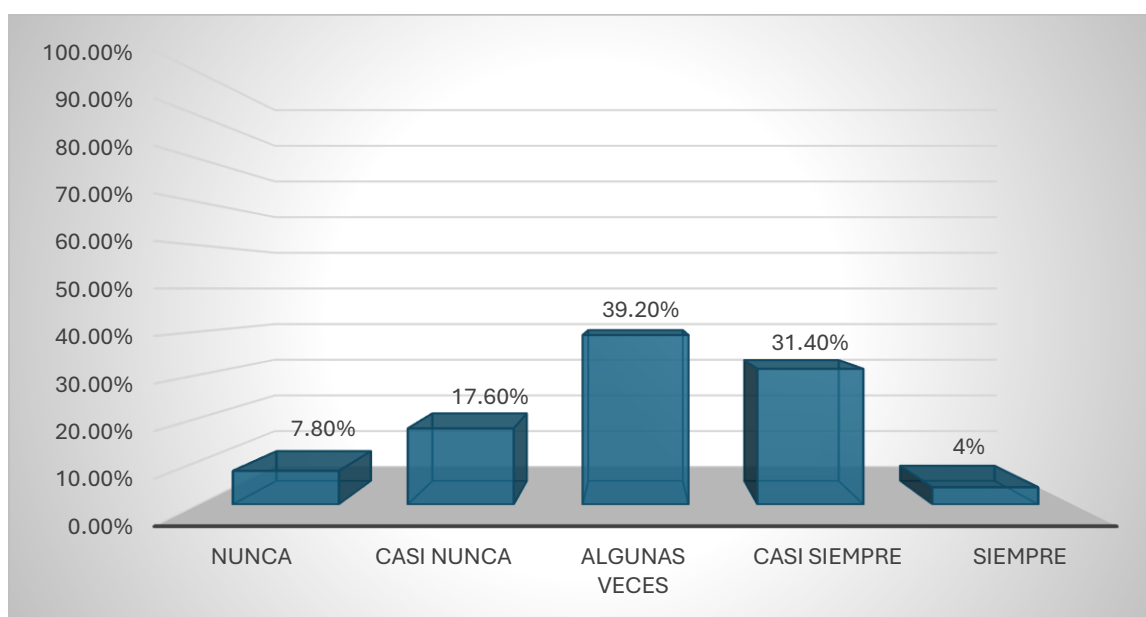
En relación con la disposición del personal por asumir nuevos cargos laborales, un 33.30% de los participantes manifestó casi siempre, seguido del 29.40% expresado en siempre estar dispuestos para asumir nuevos cargos, este comportamiento refleja una actitud favorable hacia el crecimiento personal - profesional, y están interesados en avanzar dentro de la organización.

Un 29.40% de los encuestados indica que algunas veces estarían dispuestos a asumir nuevos cargos. aunque la disposición no es total, existe una apertura hacia nuevos roles. Se puede observar en porcentajes bajos, un 5.90% manifestado en casi nunca, y el 2.0% de los empleados indicó nunca, las razones pueden estar relacionadas con una preferencia por mantener el puesto actual.

Tabla No. 18 Se respeta y se toma en cuenta la opinión del personal. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7.8	7.8	7.8
	Casi Nunca	9	17.6	17.6	25.4
	Algunas veces	20	39.2	39.2	64.6
	Casi siempre	16	31.4	31.4	96
	Siempre	2	4.0	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 18 Se respeta y se toma en cuenta la opinión del personal. Noviembre 2024.



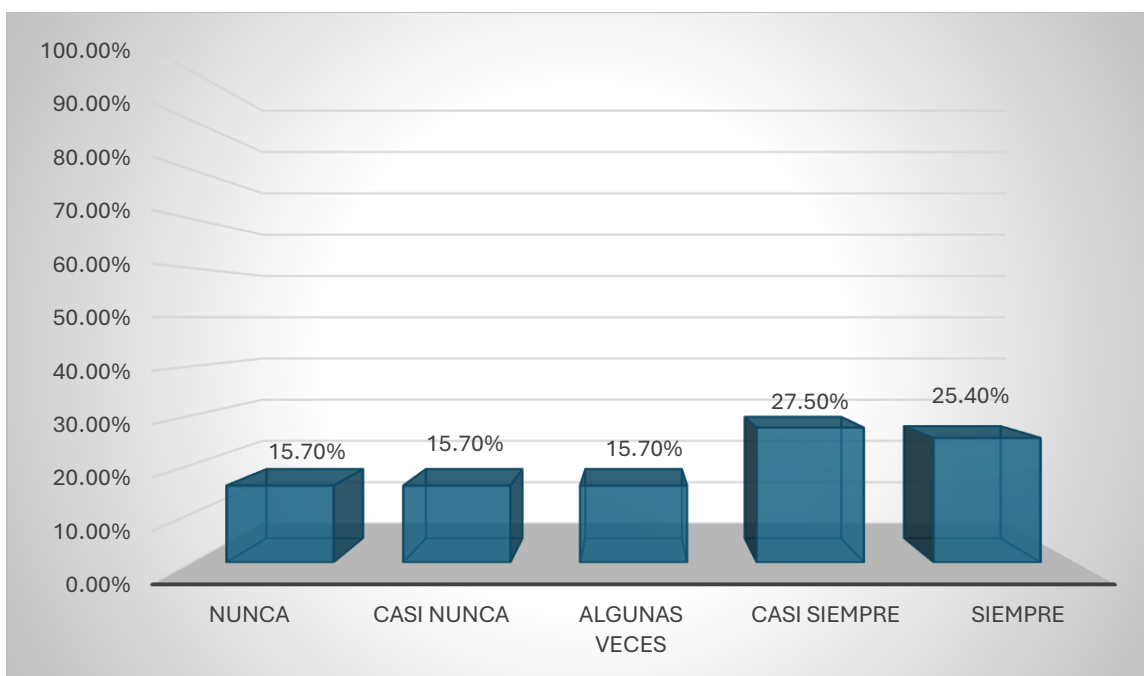
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Del total de la población un 39.20% respondió que algunas veces se respeta y se toma en cuenta su opinión, seguido por un 31.40 % manifestaron casi siempre, esto indica que a manera general se toma en cuenta la opinión. Aunque refleja que una parte significativa del personal expresado en un 17.60% reflejaron que casi nunca, un 7.80% que nunca se respeta y se toma en cuenta su opinión, aunque es un porcentaje pequeño en comparación con el resto, representa una parte importante del personal que podría estar experimentando frustración o desmotivación si sienten que sus puntos de vista no son tomados en cuenta.

Tabla No. 19 Crecimiento laboral del personal dentro de la institución. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15.7	15.7	15.7
	Casi Nunca	8	15.7	15.7	31.4
	Algunas veces	8	15.7	15.7	47.1
	Casi siempre	14	27.5	27.5	74.6
	Siempre	13	25.4	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 19 Crecimiento laboral del personal dentro de la institución. Noviembre 2024.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

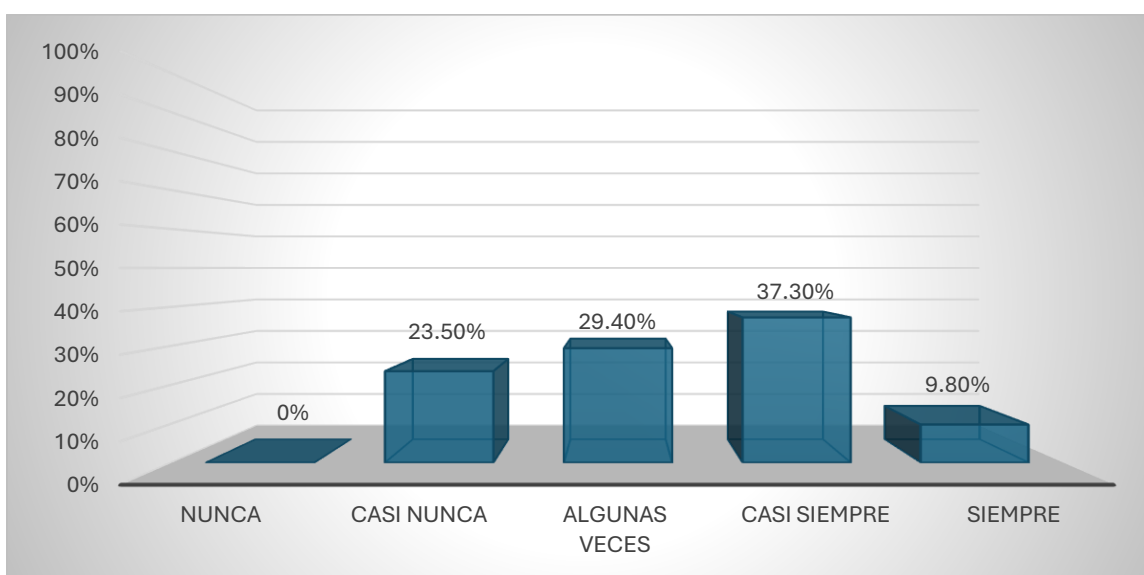
Un total del 27.50% de los encuestados expresan que casi siempre, tienen oportunidades regulares o frecuentes de crecimiento laboral dentro de la institución. Seguido por un 25.40% que manifestaron que siempre, esto refleja una actitud relativamente positiva hacia el desarrollo profesional dentro de la organización y sugiere que la institución ofrece, al menos en algunos

casos, oportunidades para el avance. El 15.70% de los empleados expresados con los mismos porcentajes en algunas veces, casi nunca y nunca no ha experimentado crecimiento o que ha sido muy limitado. Este porcentaje es significativo y podría reflejar una falta de oportunidades de desarrollo profesional para una parte importante del personal. Esto podría indicar una deficiencia en la estrategia de formación, promoción o asignación de proyectos que permitan a los empleados avanzar en sus carreras.

Tabla No. 20 Las necesidades individuales del personal se encuentran cubiertas. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Casi Nunca	12	23.5	23.5	23.5
	Algunas veces	15	29.4	29.4	52.9
	Casi siempre	19	37.3	37.3	90.2
	Siempre	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 20 Las necesidades individuales del personal se encuentran cubiertas. Noviembre 2024.



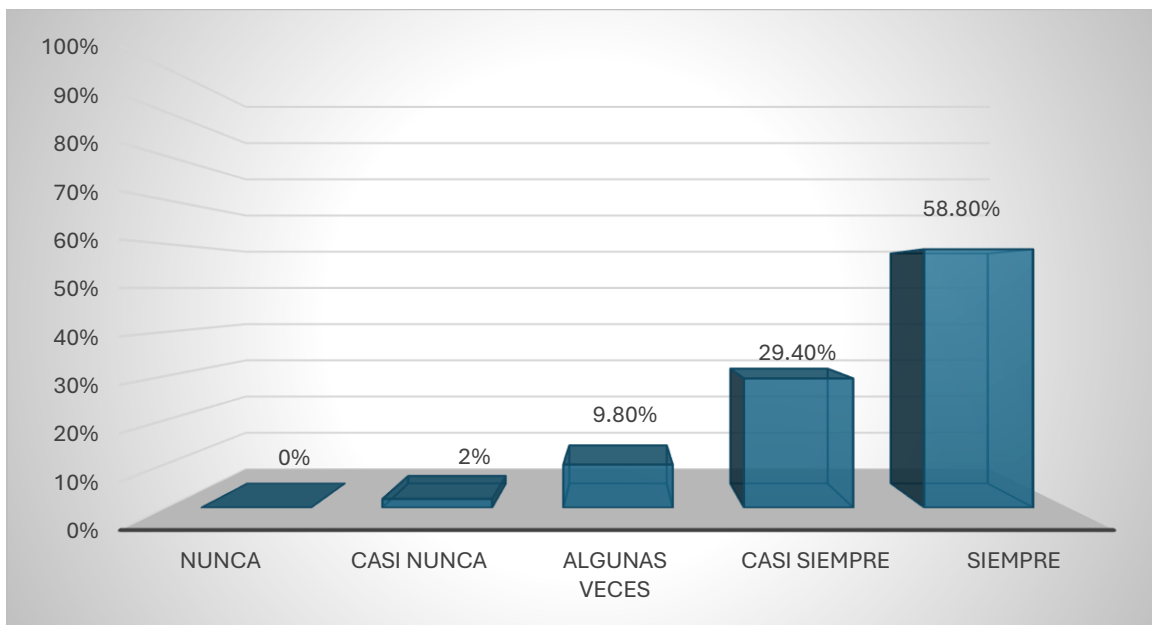
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales de enfermería un 37.30% de los encuestados expresaron que casi siempre sus necesidades individuales se encuentran cubiertas, esto es un dato positivo. Sin embargo, aún queda un 29.40% de los empleados que manifiestan que algunas veces sus necesidades son cubiertas de manera constante o adecuada. Esto indica que, si bien la mayoría de los empleados tiene alguna satisfacción en cuanto a la atención a sus necesidades, una parte del personal podría estar experimentando una falta de apoyo adecuado, ya sea en términos de recursos, capacitación, apoyo emocional o necesidades de equilibrio entre vida personal y trabajo.

Tabla No. 21 Realización en el desarrollo profesional como enfermero/a. Noviembre 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Casi Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Algunas veces	5	9.8	9.8	11.8
	Casi siempre	15	29.4	29.4	41.2
	Siempre	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 21 Realización en el desarrollo profesional como enfermero/a. Noviembre 2024.



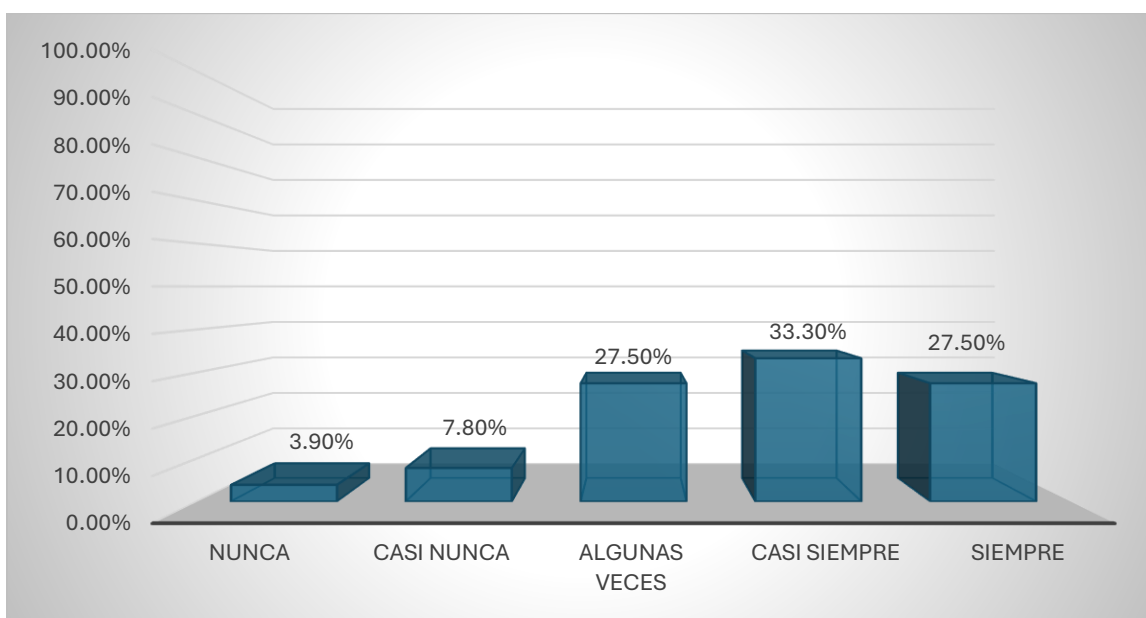
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Un total de 58.80% de los encuestados expresan una realización profesional como enfermero/a, es un dato positivo, ya que refleja que la mayoría de los empleados se siente satisfechos con su carrera refiriendo que siempre, un 9.80% de los empleados manifestaron algunas veces, el 2.0% señaló que casi nunca se siente realizado, lo que es un porcentaje muy bajo y sugiere que solo un pequeño grupo de empleados se siente completamente insatisfecho o estancado en su carrera por lo que se debe reforzar aún más las oportunidades de desarrollo para todo el personal, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades.

Tabla No. 22 Influencia del nivel de satisfacción personal en las actividades laborales. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.9	3.9	3.9
	Casi Nunca	4	7.8	7.8	11.8
	Algunas veces	14	27.5	27.5	39.2
	Casi siempre	17	33.3	33.3	72.5
	Siempre	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 22 Influencia del nivel de satisfacción personal en las actividades laborales. Noviembre 2024.



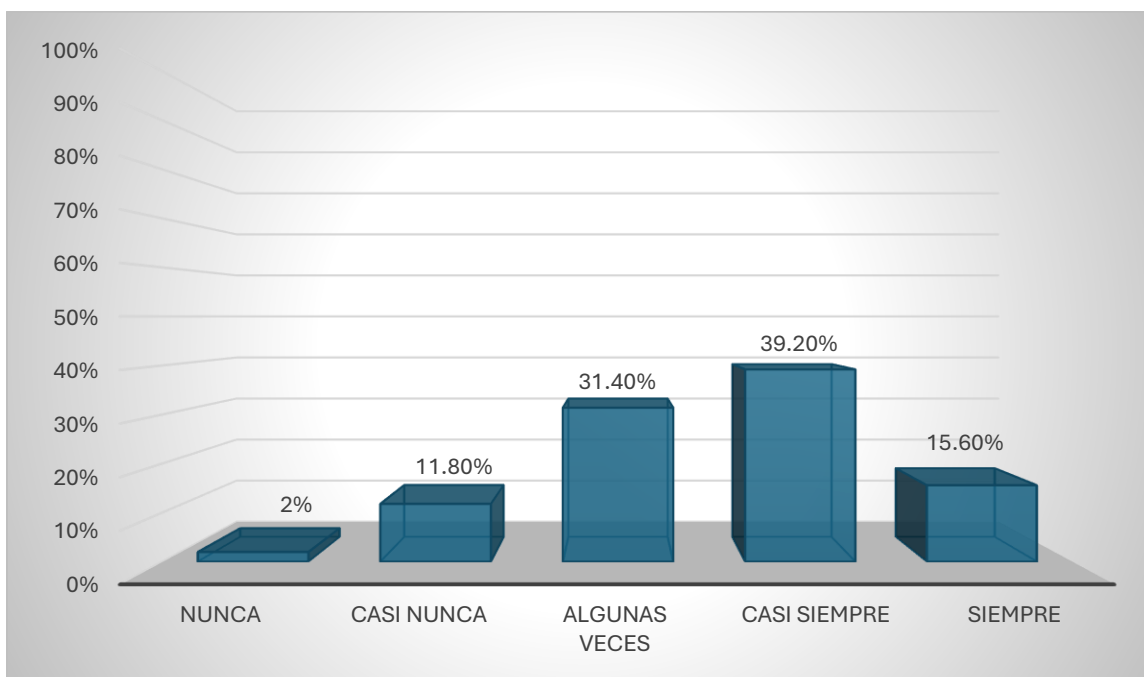
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación a la influencia del nivel de satisfacción personal en las actividades laborales un 33.30% revelan que casi siempre, seguido de un 27.50% expresado en siempre y algunas veces, refieren que la satisfacción personal tiene una influencia considerable en las actividades laborales para la mayoría de los profesionales, lo que resalta la importancia de un entorno laboral saludable y de estrategias que fomenten el bienestar personal para mejorar la motivación, el compromiso y la productividad en el trabajo.

Tabla No. 23 Valoración personal en el área de trabajo. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	6	11.8	11.8	13.8
	Algunas veces	16	31.4	31.4	45.2
	Casi siempre	20	39.2	39.2	84.4
	Siempre	8	15.6	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 23 Valoración personal en el área de trabajo. Noviembre 2024.



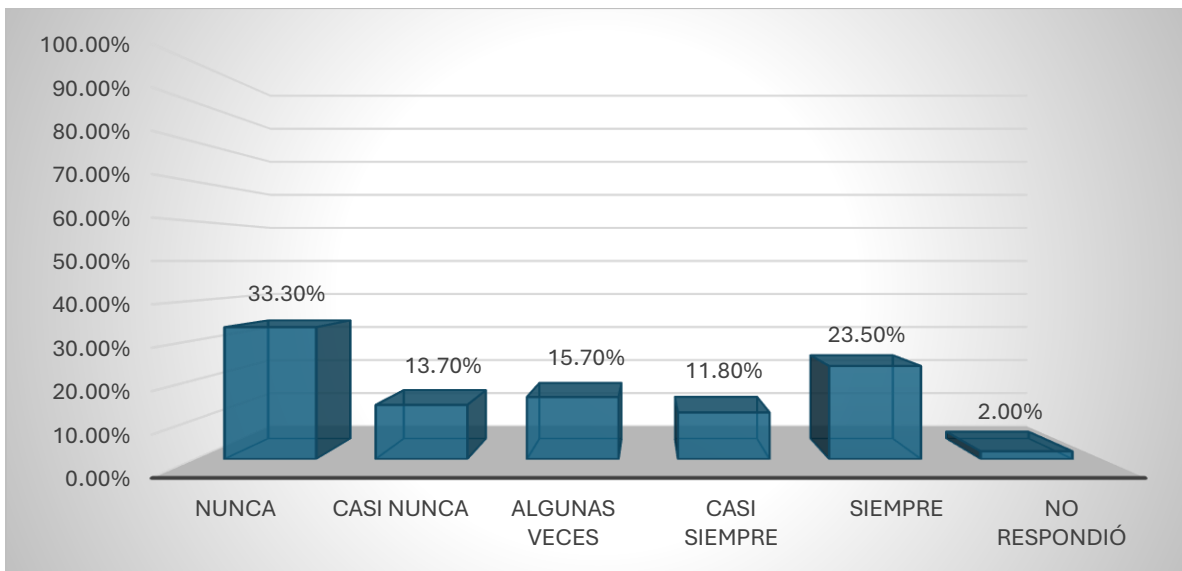
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Acerca de la Valoración como personal en el área de trabajo, el 39.20% manifestaron casi siempre ser valorados en su trabajo, lo que es positivo en términos de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, hay una oportunidad de una mejora significativa en el área para aumentar la consistencia y la frecuencia del reconocimiento hacia sus empleados ya que el 11.80% expresó casi nunca y un 2.0% manifestó nunca sentirse valorado.

Tabla No. 24 Existe incentivo económico por la promoción laboral. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	33.3	33.3	33.3
	Casi Nunca	7	13.7	13.7	47.0
	Algunas veces	8	15.7	15.7	62.7
	Casi siempre	6	11.8	11.8	74.5
	Siempre	12	23.5	23.5	98.0
	No Respondió	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 24 Existe incentivo económico por la promoción laboral. Noviembre 2024.



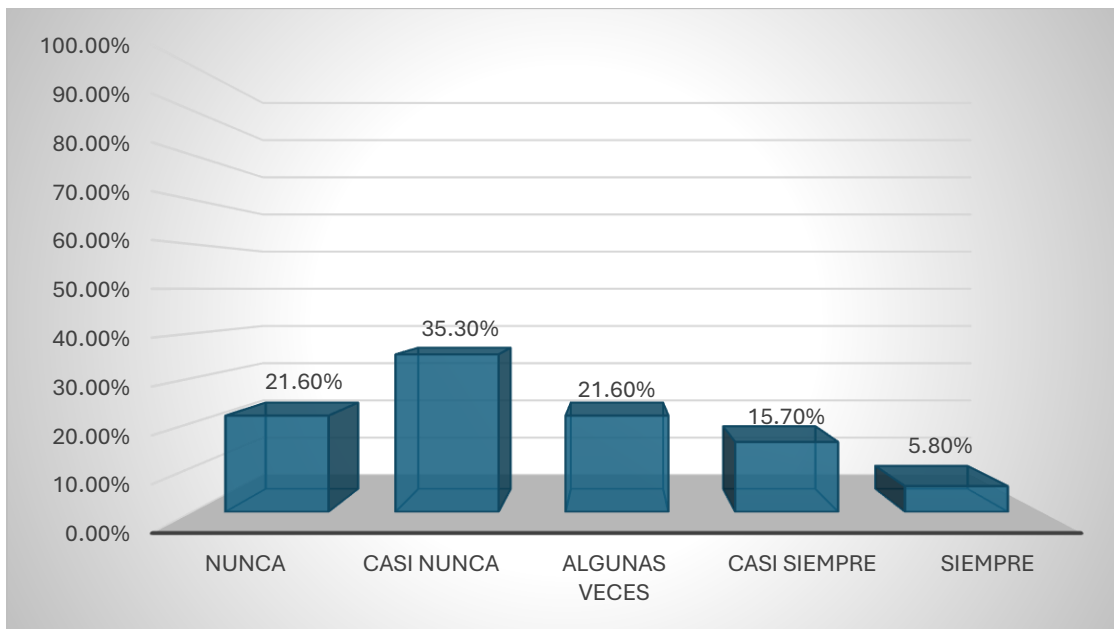
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Del total de los encuestados un 33.30% de los encuestados expresaron nunca recibir incentivos económicos, esto indica que, para una parte significativa del personal, las promociones laborales no están directamente asociadas con un beneficio económico, lo cual puede ser una fuente de desmotivación. Un 23.50% de los encuestados manifestó que siempre la promoción laboral va acompañada con incentivos económicos. Aunque es un porcentaje considerable, refleja que no todos los empleados tienen la misma experiencia en cuanto a la vinculación de las promociones con beneficios económicos.

Tabla No. 25 Equidad de las horas de educación continua para todo el personal del área. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	21.6	21.6	21.6
	Casi Nunca	18	35.3	35.3	56.9
	Algunas veces	11	21.6	21.6	78.5
	Casi siempre	8	15.7	15.7	94.2
	Siempre	3	5.8	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 25 Equidad de las horas de educación continua para todo el personal del área. Noviembre 2024.



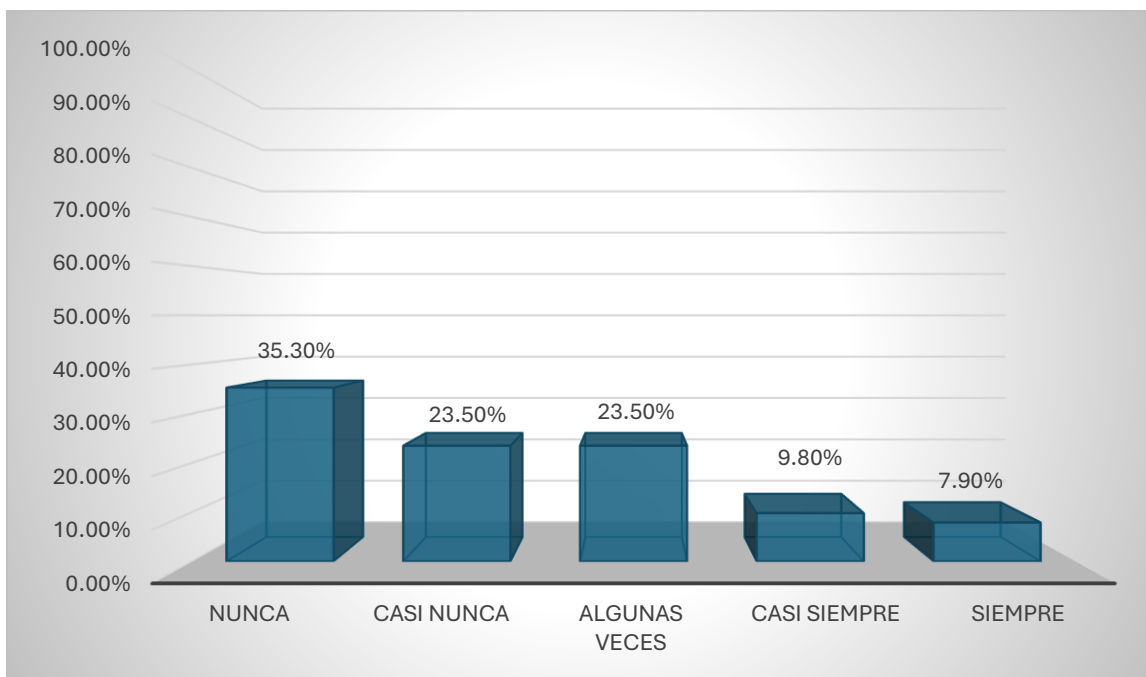
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación con la equidad de horas de educación continua, un 35.30% expresó que casi nunca hay una distribución equitativa de horas de educación continua, con una percepción predominante de desigualdad. Solo un 5.80% manifestó que siempre hay una equidad, las categorías positivas contrastan fuertemente con las negativas, lo que resalta una oportunidad para revisar las políticas internas de capacitación.

Tabla No. 26 Reconocimiento público por participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	35.3	35.3	35.3
	Casi Nunca	12	23.5	23.5	58.8
	Algunas veces	12	23.5	23.5	82.3
	Casi siempre	5	9.8	9.8	92.1
	Siempre	4	7.9	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 26 Reconocimiento público por participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.



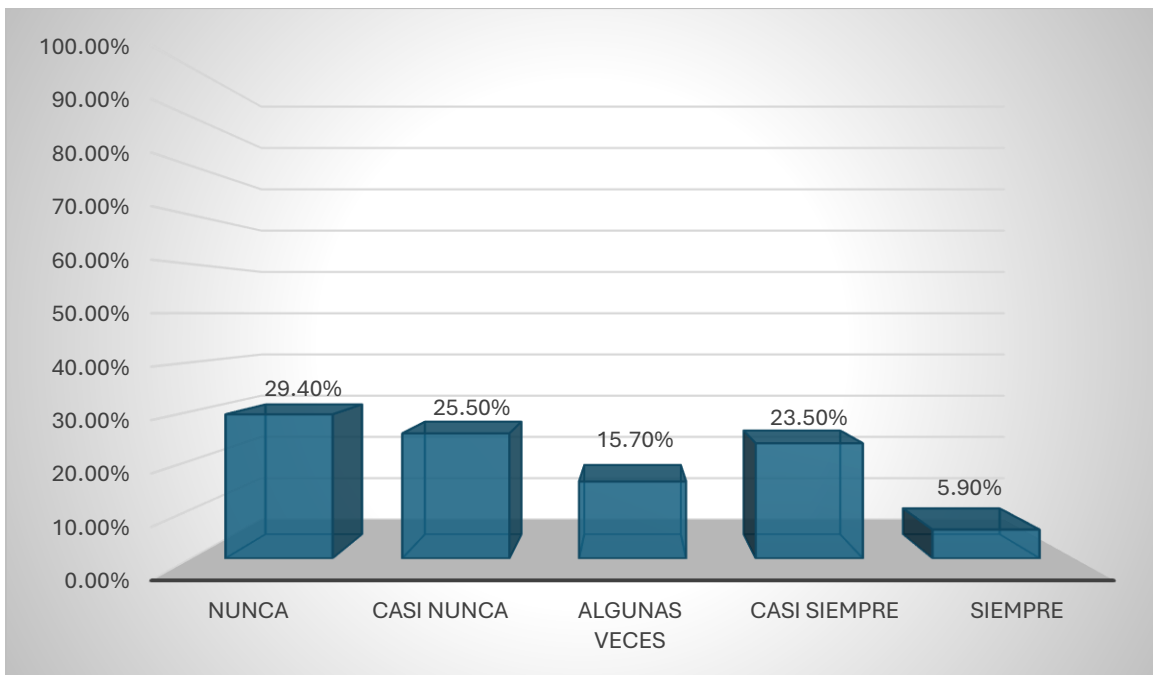
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación al reconocimiento público recibido por participar en los programas de educación continua, el 35.30%, manifestaron nunca recibir reconocimiento público, seguido del 23.50%, que expresaron casi nunca, un mismo porcentaje respondieron algunas veces, reconocer públicamente los esfuerzos en educación continua no solo motiva al personal, sino que refuerza el aprendizaje y promueve un ambiente de desarrollo profesional, su ausencia puede desmotivar la participación en programas de educación continua. El 9.80%, expresó casi siempre, un 7.90%, siempre, lo que evidencia que muy pocos perciben que su participación es reconocida de forma habitual. La falta de reconocimiento puede percibirse como una desvalorización del esfuerzo individual.

Tabla No. 27 Obtención de diploma de participación tras jornadas de educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	29.4	29.4	29.4
	Casi Nunca	13	25.5	25.5	54.9
	Algunas veces	8	15.7	15.7	70.6
	Casi siempre	12	23.5	23.5	94.1
	Siempre	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 27 Obtención de diploma de participación tras jornadas de educación continua. Noviembre 2024.



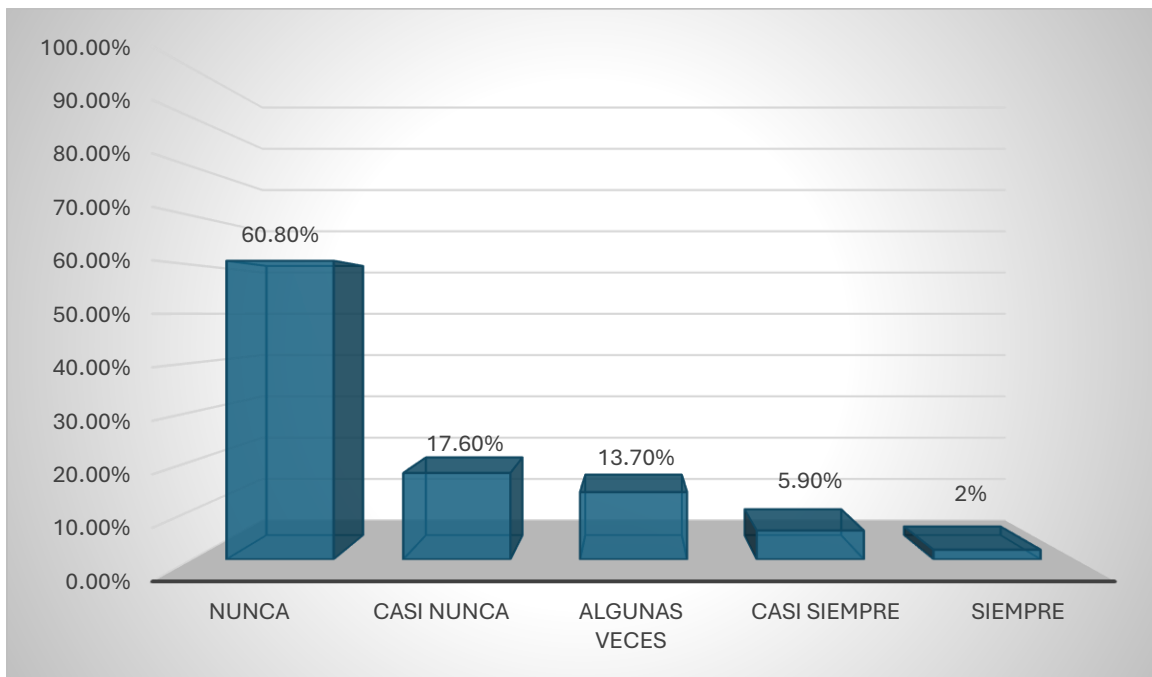
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

De los 51 profesionales el 29.40% manifestaron nunca obtener un diploma posterior a una jornada educativa, seguido de un 25.50% que respondieron casi nunca, un 15.70% expresaron algunas veces, lo que indica que más de la mitad de los encuestados perciben que no reciben diplomas de participación de manera regular, lo que podría generar desmotivación o una sensación de desorganización. Un 23.50% respondieron casi siempre, y el 5.90% manifestaron que siempre es un proceso habitual o seguro tras participar en estas jornadas. La entrega de un diploma de forma habitual puede ser una manera tangible de reconocer el esfuerzo y la inversión de tiempo de los participantes. Su ausencia frecuente puede disminuir la motivación y la percepción de valor de las jornadas de educación continua.

Tabla No. 28 Aumento salarial para el personal por acreditaciones. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	60.8	60.8	60.8
	Casi Nunca	9	17.6	17.6	78.4
	Algunas veces	7	13.7	13.7	92.1
	Casi siempre	3	5.9	5.9	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 28 Aumento salarial para el personal por acreditaciones. Noviembre 2024.



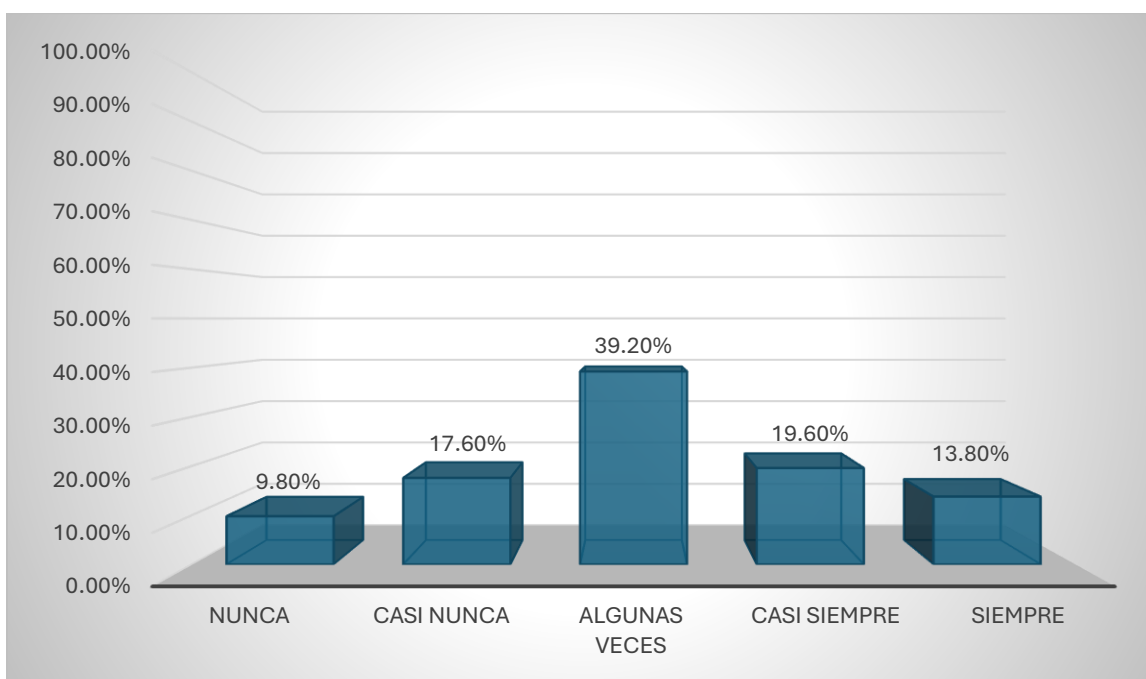
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Con relación al aumento salarial por acreditaciones obtenidas, un 60.80% manifestaron nunca recibir un aumento salarial por las acreditaciones obtenidas, lo que puede ser desalentador para el personal, se muestra una desconexión significativa entre el esfuerzo del personal para obtener acreditaciones y el reconocimiento económico de este logro. Un 5.90% respondieron que casi siempre y un 2.0%, siempre lo que muestra que en ciertos casos se otorgan aumentos, pero no de manera consistente ni programado.

Tabla No. 29 Participación del personal en programas de educación continua en el último año. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9.8	9.8	9.8
	Casi Nunca	9	17.6	17.6	27.4
	Algunas veces	20	39.2	39.2	66.6
	Casi siempre	10	19.6	19.6	86.2
	Siempre	7	13.8	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 29 Participación del personal en programas de educación continua en el último año. Noviembre 2024.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

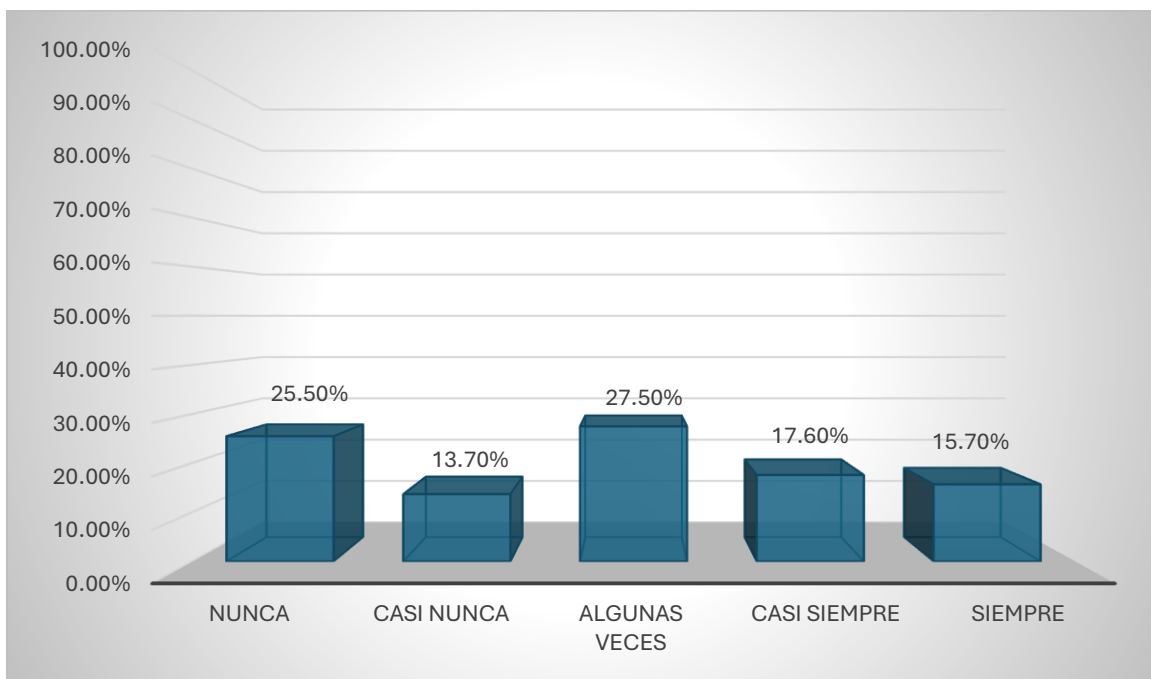
Se evidencia que un porcentaje del 39.20% respondieron que algunas veces participaron en el programa de educación continua en el último año, lo que sugiere que la mayoría del personal no está completamente integrado en un sistema de educación continua regular, sino que participa solo en determinadas ocasiones. evidencia la necesidad de estrategias más inclusivas y motivadoras para garantizar una mayor regularidad y equidad en el acceso a estos programas. Dichos hallazgos

se confirman cuando existe un porcentaje del 13.80% que expresó siempre, y un 9.80% manifestó que nunca evidenciando la probabilidad que no se programe en forma equitativa a manera que todos tengan la misma oportunidad de participar.

Tabla No. 30 Oportunidades de participación del personal en diplomados. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	25.5	25.5	25.5
	Casi Nunca	7	13.7	13.7	39.2
	Algunas veces	14	27.5	27.5	66.7
	Casi siempre	9	17.6	17.6	84.3
	Siempre	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 30 Oportunidades de participación del personal en diplomados. Noviembre 2024.



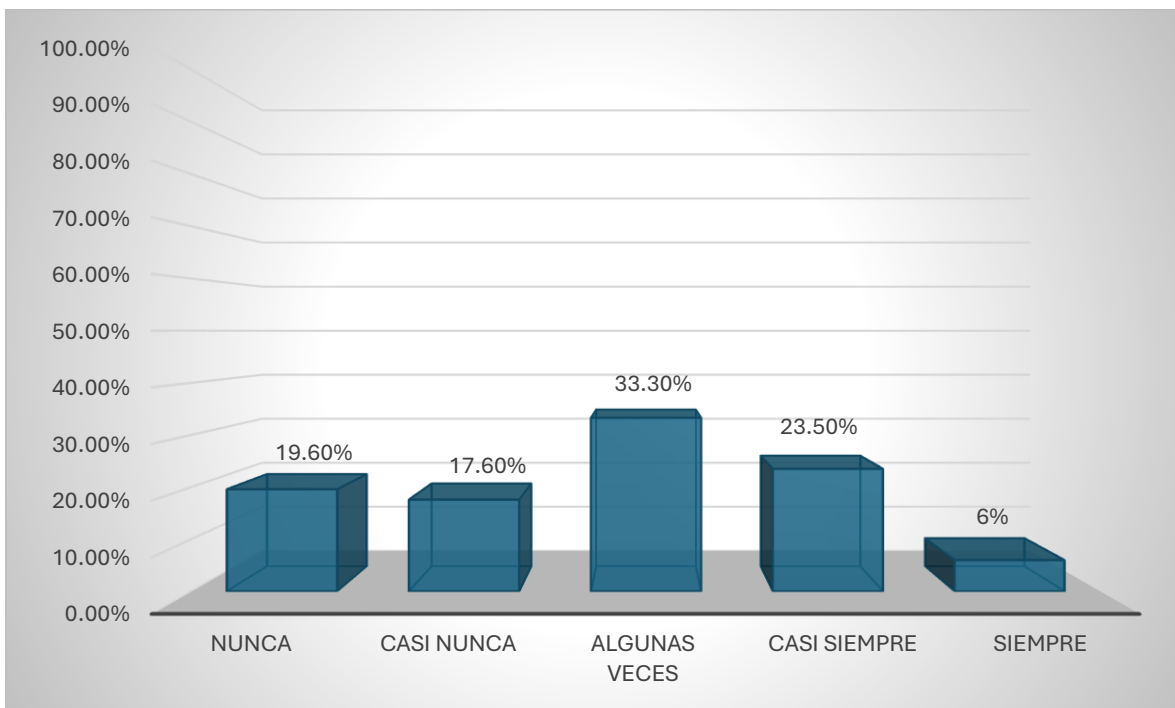
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Con relación a la oportunidad de participación en los diplomados, la categoría más alta reflejada fue algunas veces, expresado en un 27.50% lo cual sugiere que, aunque existen oportunidades, no son consistentes ni ampliamente accesibles para todos, el 25.50%, respondió que nunca, seguido de un 17.60% que manifestó casi siempre, un 15.70% manifestó que siempre, lo cual refleja la necesidad de mayor equidad, regularidad y comunicación en estas oportunidades.

Tabla No. 31 Participación constante por parte del personal en talleres de actualización de conocimientos. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	19.6	19.6	19.6
	Casi Nunca	9	17.6	17.6	37.2
	Algunas veces	17	33.3	33.3	70.5
	Casi siempre	12	23.5	23.5	94.0
	Siempre	3	6.0	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 31 Participación constante por parte del personal en talleres de actualización de conocimientos. Noviembre 2024.



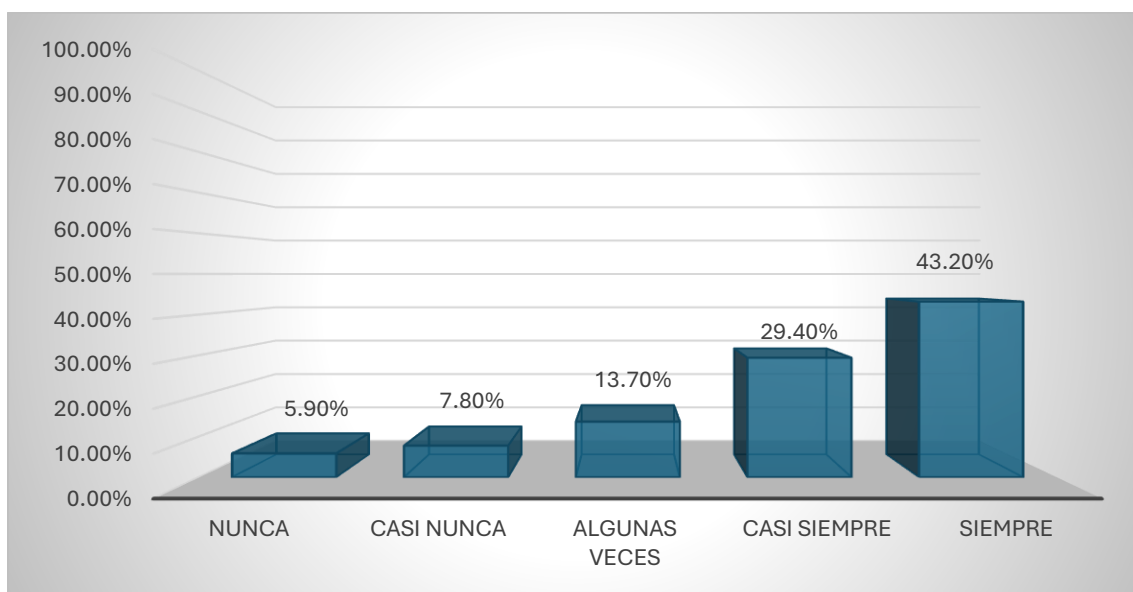
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación a la participación constante por parte del personal en talleres de actualización de conocimientos, los datos muestran que el 33.30 % de los encuestados algunas veces participan en forma constante en los programas de educación continua, seguido de un 23.50% que casi siempre participan, mientras que un 17.60% casi nunca lo hace y un 19.60% nunca participa en forma constante, esto resalta la necesidad de establecer medidas más efectivas para garantizar la actualización constante de todo el personal. Invertir en estos procesos no solo beneficia a los profesionales, sino que también fortalece la calidad atención.

Tabla No. 32 Vigencia de acreditaciones del personal en el NALS y T SALVA. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	4	7.8	7.8	13.7
	Algunas veces	7	13.7	13.7	27.4
	Casi siempre	15	29.4	29.4	56.8
	Siempre	22	43.2	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 32 Vigencia de acreditaciones del personal en el NALS y T SALVA. Noviembre 2024.



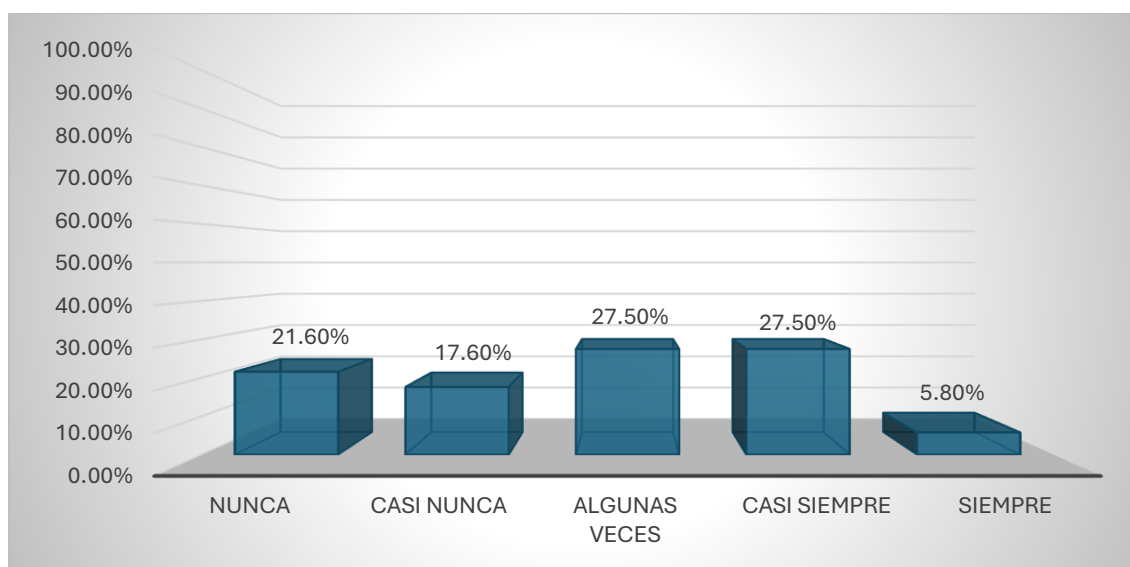
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

La mayoría de los profesionales expresado en un 43.20% manifiestan siempre mantener sus acreditaciones vigentes, seguido de un 29.40% que manifestaron casi siempre, lo cual nos brinda un indicador positivo acerca de la calidad del cuidado, sin embargo un 7.80% expresó casi nunca, seguido de un 5.90% que refieren que nunca mantienen vigentes sus acreditaciones, por lo cual se debe de implementar un programa que refuerce la motivación del personal por actualizar sus acreditaciones en el tiempo establecido, a fin de tener a todos los recurso acreditados, siendo un área especializada en donde aprobar dichas acreditaciones se convierten en herramientas vitales para la atención brindada al neonato crítico.

Tabla No. 33 Disponibilidad de área física adecuada para programas de educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	21.6	21.6	21.6
	Casi Nunca	9	17.6	17.6	39.2
	Algunas veces	14	27.5	27.5	66.7
	Casi siempre	14	27.5	27.5	94.2
	Siempre	3	5.8	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 33 Disponibilidad de área física adecuada para programas de educación continua. Noviembre 2024.



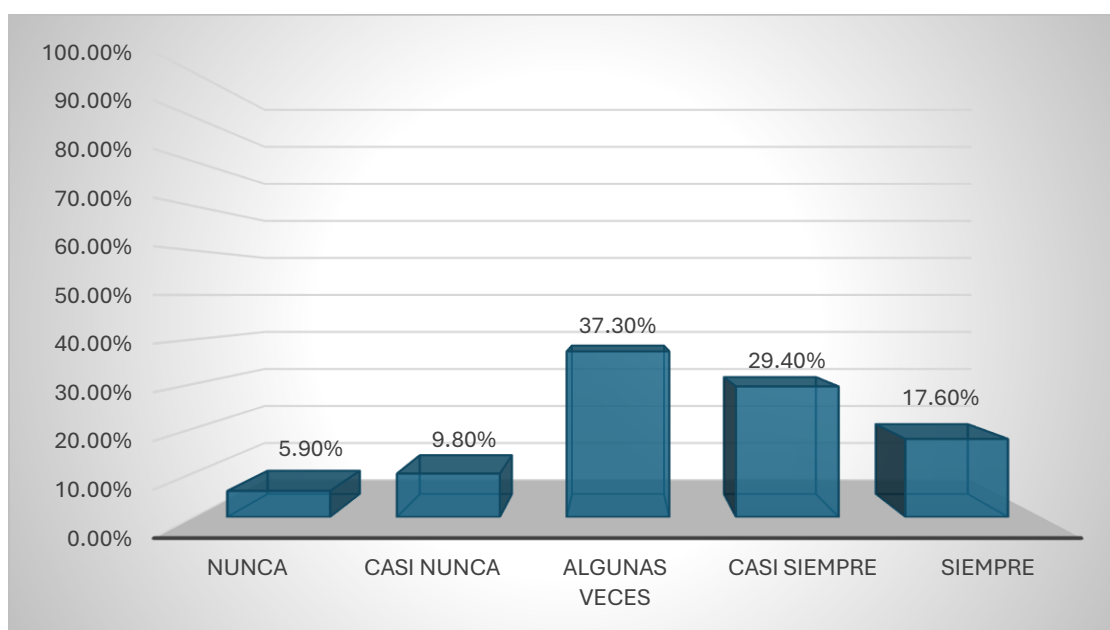
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En cuanto a la disponibilidad de área física adecuada para programas de educación continua, el 27.50% refiere que casi siempre, y algunas veces cuenta con un área física adecuada para el aprendizaje, seguido de un nunca expresado en el 21.60%, y un 17.60% manifiesta que casi nunca, esto nos muestra que la disponibilidad de áreas físicas adecuadas es un desafío crítico para los programas de educación continua, por lo que se deben abordar estrategias para asegurar que los espacios físicos sean un facilitador, y no un obstáculo, para el aprendizaje teórico y práctico del personal.

Tabla No. 34 Equipo audio visual adecuado para la educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	5	9.8	9.8	15.7
	Algunas veces	19	37.3	37.3	53.0
	Casi siempre	15	29.4	29.4	82.4
	Siempre	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 34 Equipo audio visual adecuado para la educación continua. Noviembre 2024.



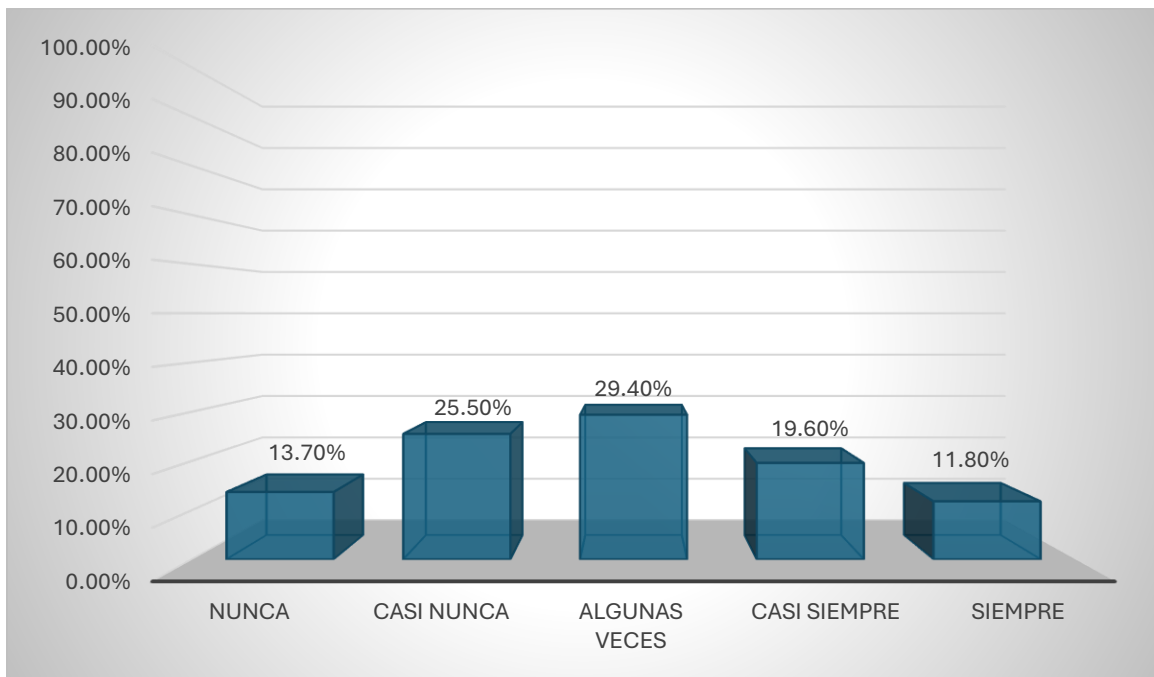
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Del total de los encuestados el 37.30% manifestaron que algunas veces cuentan con equipo audiovisual para la educación continua, seguido de un 29.40 % que refieren que casi siempre, aunque hay progresos significativos en la disponibilidad de equipo audiovisual, aún existe un margen considerable de mejora para garantizar una experiencia educativa óptima y de alta calidad, debido que el 9.80% expresó casi nunca y el 5.90% manifestó nunca cuentan con los equipos audiovisuales adecuados para el aprendizaje, lo que puede ser una barrera para el aprendizaje.

Tabla No. 35 Provisión de material didáctico adecuado en programas de educación continua por parte de la institución. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	13.7	13.7	13.7
	Casi Nunca	13	25.5	25.5	39.2
	Algunas veces	15	29.4	29.4	68.6
	Casi siempre	10	19.6	19.6	88.2
	Siempre	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 35 Provisión de material didáctico adecuado en programas de educación continua por parte de la institución. Noviembre 2024.



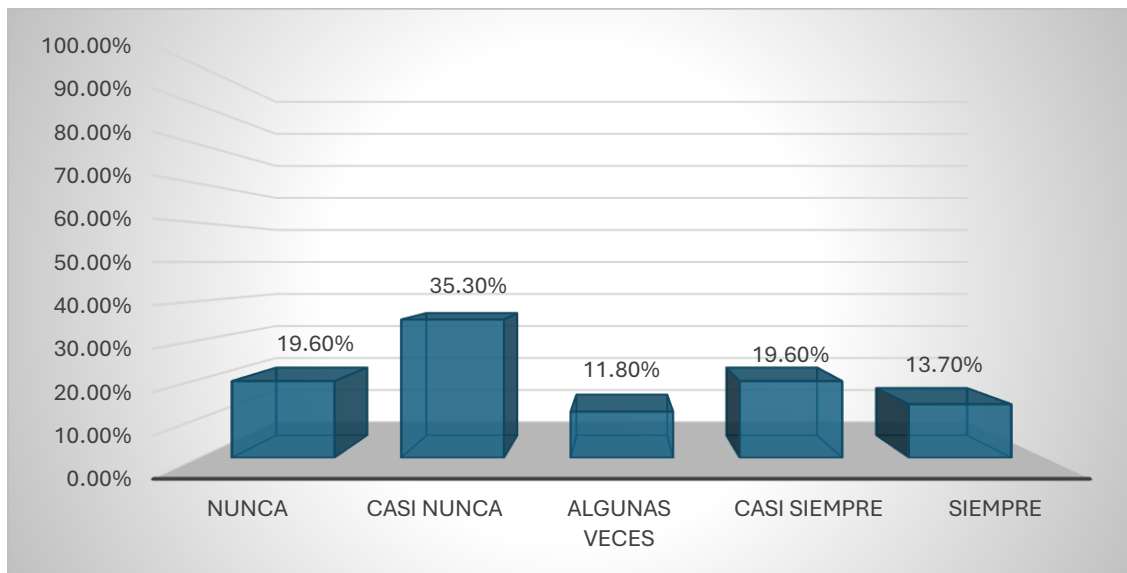
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Acerca de la provisión de material didáctico adecuado en programas de educación continua por parte de la institución, el 29.40 % manifestó que algunas veces, seguido del 25.5 % expresó que casi nunca se le proporciona el material didáctico, lo que evidencia que los profesionales enfrentan serias dificultades para obtener materiales didácticos adecuados, por lo que se da la necesidad de una revisión y optimización en la provisión de recursos didácticos en los programas de educación continua para mejorar la experiencia educativa y los resultados del aprendizaje, y solo un 11.80% refieren que siempre se le proporciona el material , lo que sugiere que las cantidades no pueden ser los suficientes para abastecer a todos los profesionales con los recurso didácticos.

Tabla No. 36 Conocimiento del plan de educación continua vigente. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	19.6	19.6	19.6
	Casi Nunca	18	35.3	35.3	54.9
	Algunas veces	6	11.8	11.8	66.7
	Casi siempre	10	19.6	19.6	86.3
	Siempre	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 36 Conocimiento del plan de educación continua vigente. Noviembre 2024.



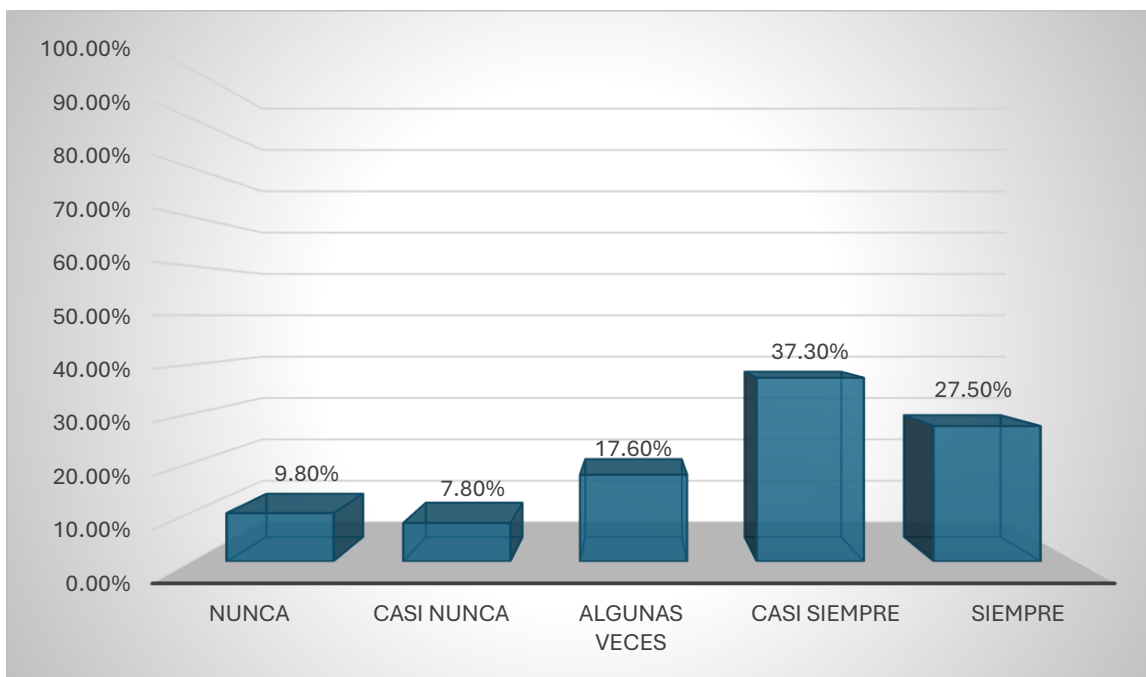
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En cuanto al conocimiento del plan de educación continua vigente, se observa que existe un déficit significativo de conocimiento sobre el plan de educación continua ya que la mayoría de los profesionales respondieron en un 35.30% casi nunca tienen conocimiento del plan de educación vigente, seguido de un 19.60% que refieren que nunca, mientras que en un porcentaje del 13.70% expresaron que siempre, y un 11.80% expresaron que algunas veces, lo cual evidencia que no todos lo conocen, por lo que se deberían explorar estrategias de comunicación más efectivas, y asegurar que los planes de educación continua estén fácilmente accesibles para el conocimiento de todos los profesionales.

Tabla No. 37 Cobertura de asignaciones de atención directa del personal para la participación de programas de educación continua. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9.8	9.8	9.8
	Casi Nunca	4	7.8	7.8	17.6
	Algunas veces	9	17.6	17.6	35.2
	Casi siempre	19	37.3	37.3	72.5
	Siempre	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 37 Cobertura de asignaciones de atención directa del personal para la participación de programas de educación continua. Noviembre 2024.



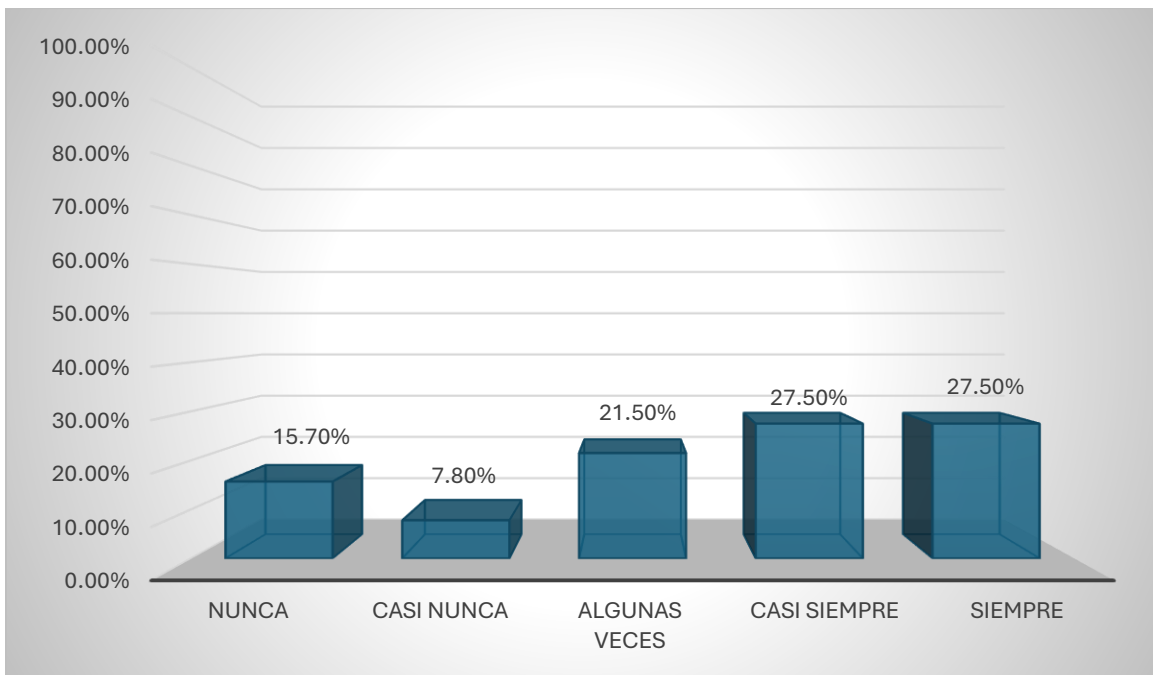
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En cuanto a la cobertura de asignaciones de atención directa del personal para la participación de programas de educación continua, el 37.30% refieren que casi siempre sus asignaciones son cubiertas mientras participan en los programas de educación continua, seguido por un 27.50% que respondieron siempre son cubiertas, un 17.60% manifestaron que algunas veces, mientras que un 9.80% expreso que nunca y un 7.80% casi nunca, esto podría reflejar que aún enfrentan barreras para acceder a formación debido a la falta de cobertura en sus tareas, por lo que es crucial para garantizar que la educación continua se convierta en una práctica accesible para todos y no se vea limitada por la carga de trabajo en la atención directa.

Tabla No. 38 Las horas dedicadas a la educación continua son reflejadas en el plan mensual de trabajo. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15.7	15.7	15.7
	Casi Nunca	4	7.8	7.8	23.5
	Algunas veces	11	21.5	21.6	45.0
	Casi siempre	14	27.5	27.5	72.5
	Siempre	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 38 Las horas dedicadas a la educación continua son reflejadas en el plan mensual de trabajo. Noviembre 2024.



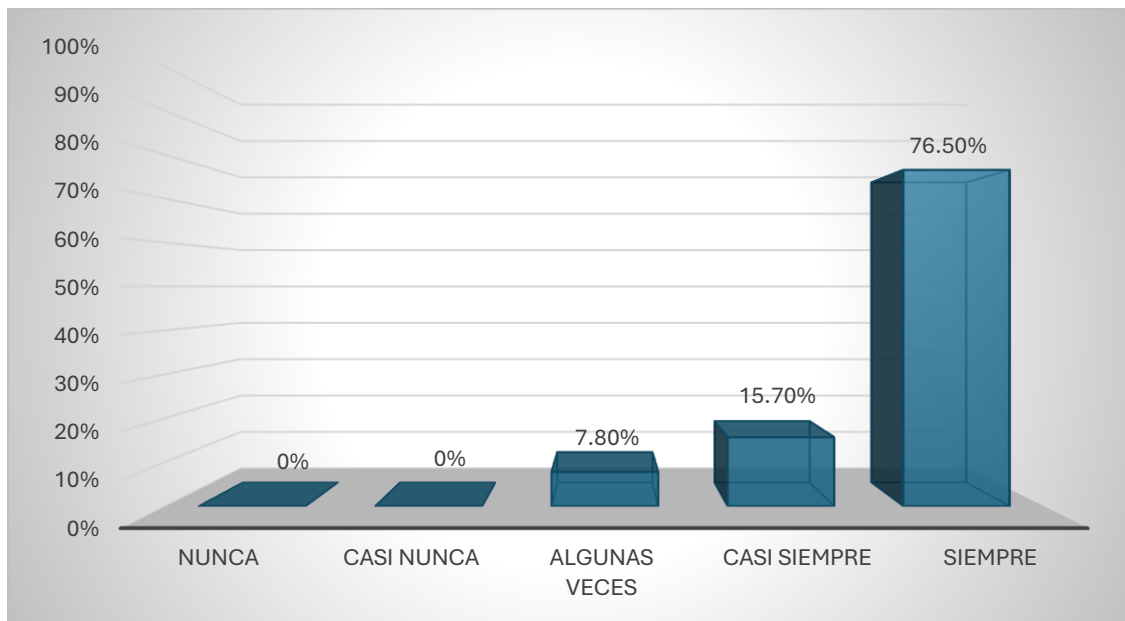
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En relación a las horas dedicadas a la educación continua son reflejadas en el plan mensual de trabajo, el 27.50% manifestó que siempre, en igual porcentaje casi siempre, seguido por un 21.50% que manifestaron algunas veces, la mayoría reconoce que las horas son reflejadas en su plan mensual, pero se genera una necesidad de mejorar la integración de los programas de educación continua en los planes mensuales de trabajo y que siempre sean reflejadas debido que un porcentaje del 15.70% manifestó que nunca, y un 7.80% expresó que casi nunca, por lo cual podría ser importante fomentar directrices que faciliten y promuevan la inclusión de tiempo para la capacitación dentro de la jornada laboral, garantizando que todos los profesionales puedan acceder y beneficiarse de los programas de formación continua de manera regular.

Tabla No. 39 Importancia de participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
Válido Algunas veces	4	7.8	7.8	7.8
Casi siempre	8	15.7	15.7	23.5
Siempre	39	76.5	76.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 39 Importancia de participar en los programas de educación continua. Noviembre 2024.



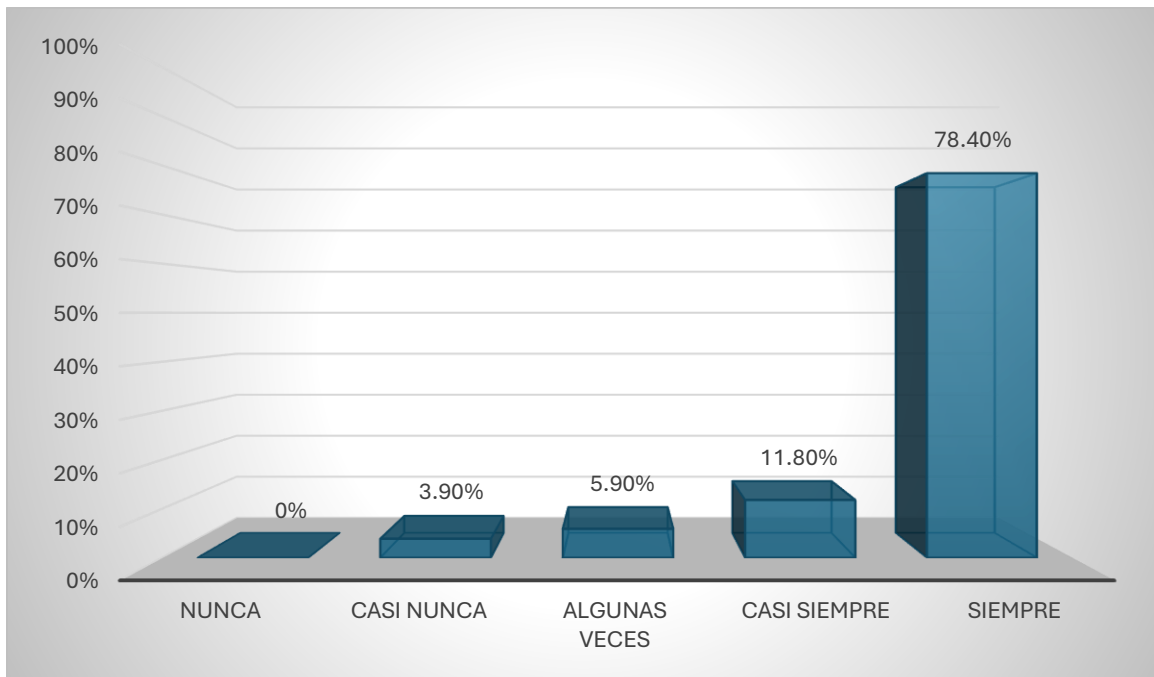
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Los datos reflejan un fuerte compromiso con el desarrollo profesional y la mejora continua ya que el 76.50% siempre considera importante participar en los programas de educación continua, seguido por un 15.70% que expresó casi siempre, y un porcentaje mínimo manifestado en un 7.80% refieren algunas veces importante participar en los programas de educación continua, es importante mantener el compromiso en todo el grupo como un recurso clave para mantenerse actualizado, mejorar habilidades y adaptarse a las demandas de salud diarias.

Tabla No. 40 Percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario. Noviembre 2024.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Válido				
Casi Nunca	2	3.9	3.9	3.9
Algunas veces	3	5.9	5.9	9.8
Casi siempre	6	11.8	11.8	21.6
Siempre	40	78.4	78.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No. 40 Percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario. Noviembre 2024.



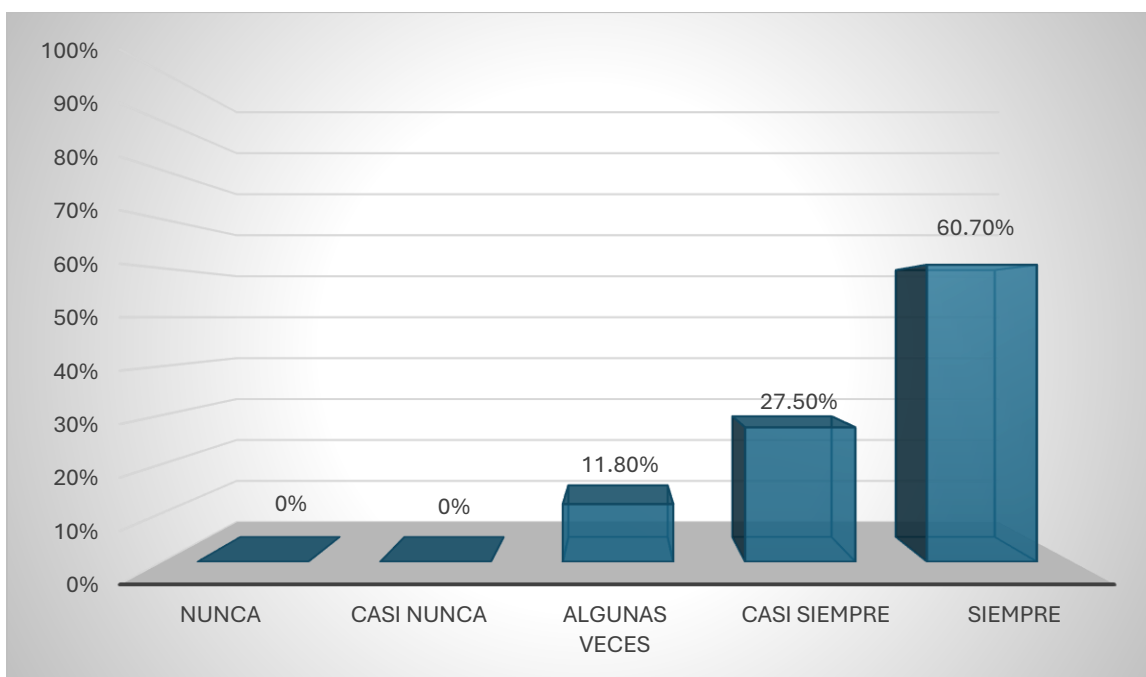
Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

En cuanto a la percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario, el 78.40 % aseguran que siempre es relevante la actualización de conocimientos, especialmente en las áreas en las que se brinda calidad de atención al paciente crítico, seguido por un 11.80% que manifestó casi siempre, sin embargo, el 5.90% manifestaron que algunas veces no los perciben como relevantes las actualizaciones. Y solo un 3.90% refieren casi nunca, lo cual puede deberse a que frecuentemente los contenidos en dicho programa no son del interés del profesional por lo tanto no le da la validez que requiere el programa de educación continua.

Tabla No. 41 Aplicación de conocimientos adquiridos en jornadas de educación continua al ejercicio profesional. Noviembre 2024.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
	Algunas veces	6	11.8	11.8	11.8
	Casi siempre	14	27.5	27.5	39.3
	Siempre	31	60.7	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Gráfico No 41 Aplicación de conocimientos adquiridos en jornadas de educación continua al ejercicio profesional. Noviembre 2024.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo del ISSS, noviembre 2024.

Con relación a la aplicación de conocimientos adquiridos en jornadas de educación continua al ejercicio profesional, el 60.70% de los profesionales manifestaron que siempre aplican los conocimientos adquiridos en dichas jornadas en su práctica profesional, el 27.50% refiere que casi siempre, esto sugiere que las jornadas de educación continua son percibidas como útiles y que contribuyen significativamente a mejorar el desempeño profesional. Sin embargo, un pequeño porcentaje de profesionales (11.80%) aún no logra integrar este aprendizaje en su trabajo de manera regular, lo cual podría indicar barreras o desafíos específicos para su implementación esto sirve como base para fortalecer las estrategias de educación continua y mejorar la efectividad de su aplicación en el ámbito profesional.

2. Discusión de Resultados:

El área de Cuidados Intensivos neonatales, conformado por 51 recursos de enfermería especializado, posee una población entre las edades de 20-40 años, a predominio del sexo femenino con un 86.3%, la mayoría con el grado académico de licenciados en enfermería (88.2%), con ingresos económicos de \$1001-\$1200, el 41.2% posee de 1 a 5 años de desempeño en dicha área., por lo tanto, es una población joven altamente productiva. Los resultados encontrados coinciden con lo obtenido por Flores Peña (2006), quien comenta en su trabajo, que las personas no pueden expresar los motivos para involucrarse en actividades de educación continua, por esto ellas conducen su trabajo y clasifican la motivación: orientada a los objetivos; los que quieren alcanzar; orientada a la actividad, razones profesionales relacionadas con su rol; y orientadas al aprendizaje, lo que desean aprender de acuerdo con su rol. En el estudio realizado se logró determinar que la mayoría de la población en estudio manifestó no ser tomados en cuenta para la elaboración de los programas de educación continua, el 31.40% expresó que algunas veces participan, el 21.60% manifestó que casi siempre y un mismo porcentaje que casi nunca, el 15.70% refiere que nunca participan lo cual podría limitar la relevancia y efectividad de los temas ofrecidos. y solo un 9.80% de los encuestados siempre participan en la elaboración del programa.

De igual manera en cuanto a los temas del programa de educación continua son de interés para el personal , el 41.20 % expresó casi siempre, el 19.60 % manifestó que siempre, el 29.40 % refiere que algunas veces, el 7.80 % casi nunca, y el 2.0 % refieren que nunca los temas de educación continua son de interés para ellos, lo que hace necesario conocer las necesidades educativas de todos los profesionales para dar respuesta a los intereses de los mismos, favoreciendo a una participación activa en el desarrollo del programa y su aplicación en su desempeño laboral.

Al investigar si los componentes del programa de educación continua satisfacen las necesidades de aprendizaje, la mayoría de los participantes indicaron en un 39.20% que casi siempre los componentes del programa satisfacen sus necesidades de aprendizaje, un 33.30% respondieron que algunas veces, lo que es un indicador positivo, lo que sugiere que el programa tiene una buena eficacia en general. Un 9.80% manifestó que casi nunca y el 5.90% que nunca, esto puede señalar áreas específicas donde el programa podría mejorar, ajustándose mejor a las necesidades educativas de todo el personal, importante también mencionar es indispensable la comunicación y la divulgación del programa de educación continua en cuanto a ello se evidenció que el 35.30%

casi nunca tienen conocimiento del plan vigente, seguido de un 19.60% que refieren que nunca, lo cual evidencia que no todos lo conocen, por lo que se deberían explorar estrategias de comunicación más efectivas, y asegurar que los planes de educación continua estén fácilmente accesibles para el conocimiento de todos los profesionales, dichos resultados coinciden con estudios realizados por Ramírez et al (2020), en donde menciona que entre los factores que influyen en la educación continua del profesional de enfermería especializado establecen el desinterés por los temas impartidos, la falta de divulgación de los programas, entre otros.

La «Teoría de la Motivación Humana», propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo con su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo con este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento de este; considerando que solo cuando una necesidad está «razonablemente» satisfecha, se disparará una nueva necesidad., con base a lo anterior se pudo determinar en la población en estudio que el 88.20%, manifestó siempre tener una satisfacción personal relacionado con la realización del trabajo adecuado, reflejando una conexión entre su desempeño y su satisfacción personal, por lo que se evidencia un compromiso del personal por brindar un cuidado de calidad al usuario.

Como parte de la realización personal es importante sentirse parte de un grupo y que se toma en cuenta la opinión, en cuanto a ello se evidenció que, un 39.20% respondió que algunas veces se respeta y se toma en cuenta su opinión, seguido por un 31.40 % que manifestaron que casi siempre, esto indica que en la mayoría de las ocasiones se respeta y se toma en cuenta su opinión. Aunque este es un dato positivo, aún refleja que una parte significativa del personal expresado en un 17.60% reflejaron que casi nunca, un 7.80% que nunca se respeta y se toma en cuenta su opinión, aunque es un porcentaje pequeño en comparación con el resto, representa una parte importante del personal que podría estar experimentando frustración o desmotivación si sienten que sus puntos de vista no son tomados en cuenta. Acerca de la Valoración como personal en el área de trabajo, el 39.20% manifestaron casi siempre ser valorados en su trabajo, lo que es positivo en términos de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, hay una oportunidad de una mejora significativa en el área para aumentar la consistencia y la frecuencia del reconocimiento hacia sus empleados ya que el 11.80% expreso casi nunca y un 2.0% manifestó nunca sentirse valorado

Se evidencian deseos de superación y de asumir nuevos cargos, un 33.30% de los participantes expresado en casi siempre, el 29.40% manifestaron en siempre estar dispuestos para asumir nuevos cargos, este comportamiento refleja una actitud favorable hacia el crecimiento personal - profesional, y están interesados en avanzar dentro de la organización. Otro de los aspectos a tomar en cuenta es la falta de reconocimiento público por participar en programas de educación continua, el 35.30%, manifestaron nunca recibir reconocimiento público, seguido del 23.50%, que expresaron casi nunca. Reconocer públicamente los esfuerzos en educación continua no solo motiva al personal, sino que refuerza el aprendizaje y promueve un ambiente de desarrollo profesional, su ausencia puede desmotivar la participación en programas de educación continua. Así también el 29.40% manifestaron nunca obtener un diploma posterior a una jornada educativa, seguido de un 25.50% que respondieron casi nunca, lo que indica que más de la mitad de los encuestados perciben que no reciben diplomas de participación de manera regular, lo que podría generar desmotivación o una sensación de desorganización. La entrega de un diploma de forma habitual puede ser una manera tangible de reconocer el esfuerzo y la inversión de tiempo de los participantes. Su ausencia frecuente puede disminuir la motivación y la percepción de valor de las jornadas de educación continua.

En relación al aumento salarial por acreditaciones obtenidas, un 60.80% manifestaron nunca recibir un aumento salarial por las acreditaciones obtenidas, lo que puede ser desalentador para el personal, se muestra una desconexión significativa entre el esfuerzo del personal para obtener acreditaciones y el reconocimiento económico de este logro. Importante reconocer que la población en estudio tiene un fuerte compromiso con el desarrollo profesional y la mejora continua ya que el 76.50% considera importante participar en los programas de educación continua, seguido por un 15.70% que expresó casi siempre, es importante mantener el compromiso en todo el grupo como un recurso clave para mantenerse actualizado, mejorar habilidades y adaptarse a las demandas de salud diarias, En cuanto a la percepción sobre la relevancia de las actualizaciones de conocimiento para mejorar la calidad de atención al usuario, el 78.40 % aseguran que siempre es relevante la actualización de conocimientos, especialmente en las áreas en las que se brinda calidad de atención al paciente crítico, el 60.70% de los profesionales manifestaron que siempre aplican los conocimientos adquiridos en dichas jornadas en su práctica profesional, lo que permite brindar cuidados de calidad al usuario, tal como lo sostiene en el estudio realizado por Puntunet y Domínguez (2008) en donde enfatiza que la educación continua es una estrategia de

fortalecimiento, el personal que cuenta con capacitación continua, valoriza su trabajo, es proactivo, analítico, mejora la productividad y, lo más importante de todo, proporciona cuidados seguros y de calidad que se reflejan en mejores resultados en los pacientes. Resulta evidente y de vital importancia la implementación del pensamiento crítico y analítico en el proceso educativo.

CAPITULO IV

1. Conclusiones:

En este estudio sobre Factores motivacionales del personal de enfermería que influyen en su participación en programas de educación en cuidados intensivos neonatales el grupo investigador concluye que:

- Se identificó como uno de los factores que influyen en la participación el hecho de que no todos los profesionales son tomados en cuenta para la elaboración del programa de educación continua, por lo tanto los componentes educativos no responden a las necesidades de aprendizaje de todos los profesionales, lo que puede provocar falta de interés y motivación por participar, limitando la aplicación de los nuevos conocimientos en su ejercicio profesional, que sin duda contribuirá en la calidad de atención brindada al usuario, de igual manera algunos manifestaron que el número de horas capacitación no es adecuado para su aprendizaje, y refieren hay falta de equidad en la distribución de las horas de educación continua lo que hace necesario buscar estrategias para realizar una programación equitativa, se evidenció en un buen porcentaje el desconocimiento del programa de educación continua vigente, lo cual evidencia que no todos lo conocen, por lo que se deberían explorar estrategias de comunicación más efectivas, y asegurar que los planes de educación continua estén fácilmente accesibles para el conocimiento de todos los profesionales.
- Se identificó ser una población joven altamente productiva y empoderado en su rol como enfermera(o) especializado en cuidados intensivos neonatales, debido a que expresaron en un buen porcentaje una capacidad para resolver problemas y manejar eficazmente acontecimientos inesperados, manifestaron que dicha habilidad es derivada por el hecho de tener los conocimientos necesarios para solventar eficazmente dichas situaciones, sin embargo por ser un área compleja y delicada, la actualización constantes ante los avances de la ciencia, vuelven indispensable la participación activa del profesional en los programas de educación continua, , así como la aplicabilidad de esos conocimientos en su ejercicio profesional, generando un recurso calificado para brindar atención al neonato en estado crítico.

- Otro de los factores identificados en la población encuestada es no contar con una planta física adecuada, el Hospital Primero de mayo cuenta con dos aulas de docencia y un auditorium, así como equipo audiovisual, pero por las múltiples actividades educativas existentes, en la mayoría de los casos no hay espacio para agendar las actividades educativas del servicio de cuidados Intensivos, por lo que optan por desarrollarlas en el área, en un espacio reducido y con múltiples interferencias, convirtiéndose en una barrera para el proceso de aprendizaje.
- La remuneración y el reconocimiento tiene un papel importante en la participación del personal enfermería en programas de educación continua, en este estudio la población manifestó no recibir un incentivo económico por obtener otras acreditaciones, así también manifestaron en un alto porcentaje no recibir un estímulo de reconocimiento público, ni de reconocimiento a través de un diploma por participar en los programas educativo lo que puede generar desmotivación en los recursos por participar, debido a que estos estímulos conducen a un reconocimiento del profesional calificado en un área especializada, favoreciendo a su autorrealización, y la satisfacción de necesidades según Maslow, sin duda los programas de educación continua generan un valor en cuanto a la adquisición o retroalimentación de los conocimientos y su aplicabilidad en la vida profesional.

2. Recomendaciones:

A las autoridades del Hospital Materno Infantil Primero de mayo

Retomar la educación continua en las políticas institucionales:

- Divulgar y socializar el plan estratégico institucional que contempla la educación continua como una prioridad para mejorar la calidad del cuidado.
- Socializar las normativas que regulan y promueven la participación del personal en actividades educativas.

Asegurar un presupuesto específico para educación continua:

- Designar recursos financieros adecuados para financiar programas de formación, adquisición de tecnología educativa y capacitación externa del personal.
- Divulgar el programa de becas o subsidios para el personal que desee realizar especializaciones o certificaciones relacionadas con sus funciones.

Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y científicas:

- Continuar con el fortalecimiento de alianzas y convenios con universidades, colegios profesionales y organizaciones de salud para brindar acceso a programas de formación de calidad.
- Invitar a expertos nacionales e internacionales para impartir cursos y conferencias en el hospital.

Crear incentivos para la participación en educación continua:

- Reconocer públicamente los logros académicos del personal, mediante certificaciones, promociones.
- Establecer mecanismos de recompensa para quienes participen activamente en programas educativos.

Disponibilidad de recursos tecnológicos y educativos:

- Socializar la existencia de herramientas educativas como simuladores clínicos, laboratorios de aprendizaje, y bibliotecas virtuales actualizadas.
- Asegurar la infraestructura adecuada para actividades educativas, como salas de capacitación equipadas con tecnología moderna.

Garantizar el bienestar del personal como parte del aprendizaje:

- Incluir programas de manejo del estrés, autocuidado y desarrollo de habilidades blandas en las actividades educativas.
- Asegurar que los programas educativos también aborden aspectos relacionados con la salud mental y el equilibrio laboral-personal del personal.

A la jefatura del departamento

Gestionar recursos para la educación continua:

- Solicitar apoyo institucional o alianzas externas (universidades, organizaciones profesionales) para financiar cursos, talleres y adquisición de materiales educativos.
- Gestionar el préstamo de recursos de tecnologías como simuladores clínicos, plataformas de aprendizaje en línea y bibliotecas virtuales para el desarrollo de las actividades de aprendizaje

Promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje:

- Fomentar un ambiente de trabajo donde la educación continua sea percibida como una herramienta esencial para el desarrollo profesional y la mejora en la atención al paciente.
- Organizar campañas internas que destaquen los beneficios de la capacitación para el personal y los pacientes.
- Coordinar con Jefatura del departamento de enfermería y supervisora de docencia la elaboración de diplomas de reconocimiento para los profesionales que participen activamente en los programas de educación continua.

- Implementar sistemas digitales que permitan generar y enviar diplomas automáticamente al finalizar las jornadas, reduciendo la carga administrativa.
- Incluir información sobre las competencias o habilidades adquiridas en los diplomas, destacando su utilidad como respaldo profesional.
- Coordinación de pasantías: a nivel nacional y/o internacionales que permitan a los profesionales adquirir o reforzar competencias a fin de proporcionar experiencia práctica, desarrollo de habilidades, propias del ejercicio profesional de la enfermería neonatal.

Al jefe del área se servicio especializado

Fomentar un liderazgo participativo en la educación continua:

- Actuar como promotor del aprendizaje y dar ejemplo al participar en actividades educativas.
- Escuchar las necesidades y sugerencias del personal sobre las áreas de capacitación que consideran prioritarias.
- Divulgar los programas de aprendizaje con los que la institución cuenta.
- Proponer a la dirección nuevos programas y temas de aprendizaje que sean de interés para los recursos.

Monitorear y evaluar el impacto de la educación continua:

- Diseñar indicadores de desempeño que permitan medir los resultados de los programas de formación en términos de calidad asistencial y satisfacción del personal.
- Realizar auditorías periódicas para identificar áreas de mejora en los procesos educativos.
- Identificar el impacto que tiene la educación continua en sus profesionales a cargo,

Establecer un plan de capacitación anual:

- Diseñar un plan estructurado de educación continua, basado en un diagnóstico de necesidades de formación del equipo.
- Asegurar que el plan contemple tanto aspectos técnicos como habilidades blandas (manejo del estrés, trabajo en equipo, comunicación).

Optimizar los horarios para la formación del personal:

- Gestionar turnos y horarios que permitan al personal asistir a actividades educativas sin comprometer la calidad de la atención en la UCIN.
- Realizar un adecuado manejo del tiempo durante las jornadas educativas permitiendo un mayor aprovechamiento de este.

Reconocer y valorar la participación del equipo en las actividades educativas:

- Implementar sistemas de reconocimiento (certificados, menciones honoríficas, incentivos económicos) que motiven al personal a involucrarse en la educación continua.
- Crear un ambiente que valore el esfuerzo individual y colectivo por mejorar las competencias profesionales.

Monitorear el impacto de la educación continua:

- Establecer indicadores claros para evaluar la efectividad de los programas educativos implementados.
- Realizar reuniones periódicas para revisar los avances, identificar obstáculos y realizar ajustes en el plan de capacitación.

Reducir las barreras a la participación en actividades educativas:

- Identificar y abordar factores limitantes como la falta de tiempo, sobrecarga laboral o recursos insuficientes.
- Facilitar espacios de diálogo donde el personal pueda expresar sus preocupaciones y sugerencias relacionadas con su desarrollo profesional.

Incentivar la creación de una cultura de aprendizaje:

- Crear espacios para el intercambio de conocimientos, como reuniones, discusión de casos o jornadas de actualización.
- Promover la idea de que la educación continua no es una obligación, sino una herramienta para el crecimiento profesional y la mejora en la atención al paciente.

Al personal de enfermería

Participar activamente en los programas de educación continua:

- Aprovechar las oportunidades de formación que ofrece la institución, como talleres, cursos y capacitaciones en temas técnicos y humanísticos.
- Mantener una actitud proactiva para identificar y proponer áreas en las que se requiera mayor capacitación.

Fomentar la autoformación:

- Utilizar recursos disponibles como bibliotecas virtuales, artículos científicos y plataformas en línea para complementar el aprendizaje.
- Inscribirse en cursos de especialización o actualización relacionados con las tendencias y tecnologías en el cuidado intensivo.

Mejorar las competencias en trabajo en equipo y comunicación:

- Practicar la comunicación asertiva con los demás miembros del equipo para facilitar la integración y el aprendizaje colaborativo.

Organizar el tiempo para equilibrar formación y trabajo:

- Planificar horarios personales que permitan incluir la educación continua sin afectar el rendimiento laboral ni la calidad de vida.

Promover una cultura de aprendizaje entre compañeros:

- Compartir conocimientos adquiridos en cursos y capacitaciones con otros miembros del equipo a través de charlas informales o talleres internos.
- Fomentar el apoyo mutuo y la motivación entre colegas para participar en actividades educativas.

Participar en proyectos de investigación y mejora continua:

- Colaborar en estudios que analicen problemas y propongan soluciones relacionadas con la atención en la UCIN.
- Utilizar los resultados de la investigación como base para tomar decisiones y aplicar nuevas prácticas en el cuidado del paciente.

Utilizar herramientas tecnológicas para la educación:

- Familiarizarse con aplicaciones móviles, plataformas de aprendizaje en línea y simuladores clínicos para mejorar habilidades técnicas.
- Incorporar estas herramientas como parte del aprendizaje continuo y la actualización profesional.

Desarrollar habilidades en el manejo del estrés y autocuidado:

- Participar en talleres o actividades que fortalezcan la inteligencia emocional, manejo del estrés y el autocuidado para evitar el agotamiento laboral.
- Aplicar estrategias de bienestar que permitan un equilibrio entre el desarrollo profesional y personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anders, Valentín. Etimología de Motivación. Recuperado el 15 de agosto de 2024, de <http://etimologias.dechile.net/?motivacio.n>
- Barco Díaz, V; Ramírez Martínez, M; Álvarez Figueredo, Z. (2017). La superación continua de enfermería y su contribución al desempeño de excelencia. *Revista Cubana de Enfermería*.33(2), 101-110. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v33n1/enf12117.pdf>
- Becerril LC. [Historia De La Educación De Enfermería y Las Tendencias Contemporáneas]. *Hist enferm Rev eletrônica [Internet]*. 2018; 9 (1):5-6. Disponible en: https://here.abennacional.org.br/here/v9/n1/_EDITORIAL-3_espanhol.pdf
- Caporiccio J, Louis KR, Lewis-O'Connor A, Son KQ, Raymond N, Garcia-Rodriguez IA, Dollar E, Gonzalez L. Continuing Education for Haitian Nurses: Evidence from Qualitative and Quantitative Inquiry. *Ann Glob Health*. 2019 jul 1;85(1):93. Disponible en: <https://annalsofglobalhealth.org/articles/10.5334/aogh.2538>
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Código de Salud, 11 mayo 1988 (El Salvador). Art. 271, 272, 273. Disponible: <https://elsalvador.eregulations.org/media/codigo%20de%20salud.pdf>
- Consejo Superior de Salud Pública. Código Deontológico para Profesionales de Enfermería de El Salvador, 07 febrero 2013 (El Salvador). Art.11. Disponible en: <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:8b5c79a7-99ba-44e6-b996-ca3eb2becdca>
- Constitución Política de El Salvador [Const]. Art. 65 y 67. 20 de diciembre 1983 (El Salvador). Disponible en: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf

- Ferrinho Ferreira, R. M. (2015) la formación continua y el desarrollo de competencias profesionales [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura de Portugal]. Disponible en: https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/3288/1/TDUEx_2015_Ferreira_RM.pdf
- Flores-Peña, Y; Alonso - Castillo, M. (2006). Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Latino-am Enfermagem* 14(3).
- Gallardo Vásquez, P. Camacho Herrera, JM. (2008). Teorías del aprendizaje y la educación. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2t8ADAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=educaci%C3%B3n+y+motivaci%C3%B3n&ots=BkEnkmgiod&sig=vejR3CDhOWiaoaxOCD5RA9Szwly#v=onepage&q=educaci%C3%B3n%20y%20motivaci%C3%B3n&f=false>
- Gómez Ochoa, A. M. (2018). Educación y pedagogía en enfermería: un camino recorrido. *Avances en Enfermería*, 36(3), 271–272. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v36n3.76407>
- Jiménez Cruz, F. J. C. (2022). La Importancia de la Educación continua para el desarrollo Profesional de las Enfermeras. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 3(2), 111–124. Disponible en: <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v3i2.39>
- Ministerio de Salud. (2015). Libro blanco de la profesión de Enfermería en El Salvador. <https://www.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2021/02/libro-blanco-de-la-profesion-de-enfermeria-en-el-salvador.pdf>
- Organización mundial de la Salud [OMS] (1970), Educación continua disponible en: <https://www.who.int/es/home/searchresults?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=como%20se%20define%20la%20educaci%C3%B3n%20continua&wordsMode=AnyWord>
- Padovan, Ignacio. (2020). Teorías de la motivación: aplicación práctica (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Dirección URL del informe: <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>. Fecha de consulta del artículo: 22/08/24.

Puntunet Bates, M. y Domínguez Bautista, A. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexica de Enfermería Cardiológica*, Vol. 16, Núm. 3, 115-117. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2008/en083g.pdf>

Ramírez – Pérez, T.; Ávila, Y.; Marino, H.; Guña, E. (2020). Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 1(16), 18. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474688>

Ríos NB, Mosca AM. Educación continua en el contexto actual, enfoque desde la enfermería. *Sal. Cienc. Tec.* [Internet]. 2021 [citada fecha de acceso]; 1:29. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202129>

Soto, P. Masalan, P. Barrios, S. (2018). La educación en salud, un elemento central del cuidado de enfermería. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 19(3), 288-300.
DOI: 10.1016/j.rmclc.2018.05.001

ANEXOS



Anexo No. 1 Consentimiento informado

Consentimiento Informado para participar en investigación.

Dirigido al personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Primero de Mayo del ISSS, con el propósito de brindar la información necesaria para participar en el proyecto de investigación de los estudiantes de Maestría en Cuidados Intensivos de la Universidad del Salvador a través del llenado de la presente escala la cual estará conformado por 41 ítems de opción múltiple en donde el encuestado responderá el grado de acuerdo o en desacuerdo en una escala de cinco puntos que no tomará más de 15 minutos, este instrumento será utilizado en la investigación denominada factores motivacionales del personal de enfermería que influyen en su participación en programas de educación en cuidados intensivos neonatales, con el objetivo de: Determinar los factores motivacionales del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales que intervienen en la participación de programas de educación continua.

Dicho estudio se realizará en el periodo comprendido de junio a noviembre del 2024.

Usted puede decidir **libre y voluntariamente** participar o no en la investigación, los datos que se obtengan de la investigación serán absolutamente **confidenciales** solo se utilizarán para la investigación y de ser publicados los resultados se hará el resguardo de la identidad de los participantes; así mismo serán los investigadores los responsables del resguardo y protección de la información teniendo en cuenta las medidas pertinentes. Los investigadores garantizan la **total cobertura de los costos** que se generen a partir del desarrollo del proyecto sin generarle a usted ningún tipo de gasto.

Asegurar que su participación, no involucra **pago o beneficio en dinero ni cosas materiales**.

Si tienen dudas sobre el estudio o su participación en el mismo puede hacer cualquier consulta en el momento que así lo desee a Maritza Estela Martínez Pérez, con número de celular 79851108, de igual forma puede decidir retirarse del estudio en el momento que así lo desee o considere que la investigación no cumple con los estándares requeridos. Muchas gracias.

Yo _____ De _____ años de edad con numero de DUI
_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en la
investigación antes mencionada que mi participación es de manera voluntaria, que la información
será manejada por los investigadores con fines científicos, beneficiando a la sociedad. Tengo claro
que puedo negarme a continuar en cualquier etapa del proceso sin que esto tenga repercusiones
negativas para mi persona.

Acepto

No acepto

Firma participante: _____

Fecha: _____

Anexo No. 2 Instrumento de recolección de datos



Escala de medición de actitudes tipo Likert dirigida al personal de la unidad de cuidados intensivos neonatales

Estimado Participante:

El presente instrumento servirá para elaborar una tesis acerca de los Factores motivacionales del personal de enfermería que influyen en su participación en programas de educación en cuidados intensivos neonatales del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo.

Quisiéramos pedir su colaboración para que responda algunas preguntas, sus respuestas serán anónimas y confidenciales, le pedimos que responda este cuestionario con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas ni incorrectas, simplemente reflejan su opinión.

Objetivo: Determinar los factores motivacionales del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales que intervienen en la participación de programas de educación continua del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo en el período comprendido de junio a noviembre.

Instrucciones: Lea cuidadosamente, todos los ítems tienen 5 opciones de respuesta. Elija el que mejor describa lo que piensa usted en su trabajo. En donde la opción 1 es lo menos deseado y la opción 5 es el resultado más óptimo. Marque con una X la opción elegida. Recuerde **NO** se debe de marcar más de una opción. Si no puede responder una pregunta porque el ítem es confuso, acérquese al encuestador para que le brinde una aclaración al respecto.

¡De antemano, muchas gracias por su colaboración!

Parte I: información general

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Grado académico: _____
4. Estado civil: _____
5. Sueldo actual: _____
6. Tiempo de desempeño en el área: _____
7. Tipo de contrato: _____

Parte II: Escala tipo Likert

Variable motivación

Marca con una «X» la opción que te parezca correcta

ÍTEMS	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
El número de horas de capacitación es adecuado para su aprendizaje					
Horas extras atribuidas en mi plan de trabajo					
Se me programa para participar en proyectos educativos constantemente					
Su nivel de satisfacción laboral influye en la participación de proyectos educativos					
Soy capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo					
Soy capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo					
Cuando se me presentan dificultades en mi trabajo permanezco tranquilo, porque cuento con los conocimientos necesarios					
Siento una gran satisfacción personal cuando realizo adecuadamente mi trabajo					
Considero que los temas del programa de educación continua responden a mi interés					
Se me toma en cuenta para la elaboración del programa de educación continua de la unidad					

ÍTEMS	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
Me ausento con frecuencia a mi jornada laboral por problemas de salud					
La mayoría de las metas en mi trabajo son imposibles de alcanzar					
Existe un límite de tiempo exacto para cumplir con las tareas asignadas					
Hay flexibilidad en el tiempo para cumplir los objetivos laborales					
Los componentes del programa de educación continua satisfacen mis necesidades de aprendizaje					
Cuando comienzo una tarea primero inicio con mucho entusiasmo y luego disminuyo					
Estoy dispuesto a asumir nuevos cargos laborales si me promueven					
Considera que mi opinión es respetada y tomada en cuenta					
Ha tenido un crecimiento laboral dentro de la institución					
Considero que todas mis necesidades individuales se encuentran cubiertas					
Me siento realizado en mi desarrollo profesional como enfermero/a					
Su nivel de satisfacción personal influye en sus actividades laborales					
Se considera valorado en su área se trabajo					

ÍTEMS	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
Recebe incentivo económico al ser promovido laboral mente					
Considera que las horas destinadas a la educación continua son equitativa para todos los recursos del área					
Se me reconoce públicamente por participar en los programas de educación continua					
He recibido un diploma de participación al finalizar las jornadas de educación continua					
He recibido un aumento salarial por mis acreditaciones					

Variable de educación continua

Marca con una «X» la opción que te parezca correcta

ÍTEMS	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
En el último año he sido programado para capacitaciones del área					
Se me ha brindado la oportunidad de participar en diplomados					
Participo constantemente en talleres de actualización de conocimientos					
Se encuentran vigentes mis acreditaciones (NALS y T SALVA)					

ÍTEMS	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
La institución dispone con un área física adecuada para desarrollar los programas de educación continua					
La institución cuenta con el equipo audio visual adecuado para la educación continua					
Se me proporciona el material didáctico adecuado durante el desarrollo de los programas de educación continua					
Conozco el plan de educación continua vigente					
Cuando participo en los programas de educación continua otro recurso cubre mis asignaciones de atención directa					
En mi plan mensual de trabajo son reflejadas mis horas de educación continua					
Considero que es de vital importancia participar en los programas de educación continua de mi unidad					
Considero que las nuevas actualizaciones de conocimientos son de relevancia para mejorar la calidad de la atención al usuario					
Aplico los conocimientos adquiridos en las jornadas de educación continua en mi ejercicio profesional					

Anexo No. 3 Presupuesto

PRESUPUESTO	
RECURSOS HUMANOS	VALOR
INVESTIGADORES	
Licda. Maritza Estela Martínez Pérez	\$1050
Licda. Mayveline Xochilth Miranda Mejía	\$1050
ASESOR	
Maestra Linda Marianita Cuellar de Arévalo	\$2100
RECURSOS MATERIALES	
Gastos de alimentación	\$400
Transporte	\$400
Internet	\$300
Papel bond	\$200
Impresiones	\$400
Refrigerios	\$150
Llamadas telefónicas (Coordinación)	\$150
Electricidad	\$200
TOTAL:	\$2,200
RECURSOS FINANCIEROS	
Fondos propios	\$4500
Imprevistos 10%	\$220

Anexo No. 4 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES																											
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPITULO I																												
1.1 Planteamiento del problema																												
1.2 Justificación																												
1.3. Objetivos																												
CAPITULO II																												
2.1 Bases teóricas																												
CAPITULO III																												
3.1 Tipo y diseño general del estudio																												
3.2 Lugar y periodo de la investigación																												
3.3 Definiciones operacionales (operacionalización).																												
3.4 Universo de estudio, tipo y tamaño de muestra, criterios de inclusión y exclusión.																												
3.5 Procedimientos para la recolección de información, instrumentos a utilizar y métodos para el control de calidad de los datos.																												
3.6 Pilotaje.																												
3.7 Plan de análisis de los resultados.																												
3.8 Métodos y modelos de análisis de los datos según tipo de variables.																												
3.9 Programas para utilizar para análisis de datos.																												
3.10 Consideraciones éticas en las investigaciones con sujetos humanos.																												
Recolección de los datos																												
Análisis y discusión de los datos																												
Entrega de informe final																												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																												
PRESUPUESTO																												
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS																												
ANEXOS																												