

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i4.1734>

Actitudes y necesidades de capacitación del personal de enfermería en programas de posgrado del Hospital Regional de Pilar (Paraguay): estudio descriptivo transversal

Attitudes and Training Needs of Nursing Staff Regarding Postgraduate Education at the Regional Hospital of Pilar (Paraguay): A Descriptive Cross-Sectional Study

Timotea Victoria Acuña Pérez

victoriaacunaperez@gmail.com

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

Universidad Nacional de Pilar y Facultad de Ciencias Tecnológicas y Artes

Juan Martens Molas

j.martemo@gmail.com

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

Universidad Nacional de Pilar y Facultad de Ciencias Tecnológicas y Artes

Artículo recibido: 18 septiembre 2025 -Aceptado para publicación: 28 octubre 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo identificar las actitudes y necesidades de capacitación del personal de enfermería del Hospital Regional de Pilar (Paraguay) en relación con los programas de posgrado, analizando los factores que influyen en su decisión de formarse y los medios de acceso a la información sobre ofertas académicas. Se trató de un estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal, aplicado a 148 profesionales (licenciados, técnicos y auxiliares) mediante cuestionarios estructurados y entrevistas semiestructuradas. Los resultados mostraron una actitud altamente positiva hacia la formación continua y el perfeccionamiento profesional, con una preferencia marcada por las especializaciones clínicas —particularmente en cuidados críticos, neonatología, pediatría, emergentología y salud materno-infantil— y una valoración significativa de los cursos cortos como modalidad de actualización. Se observó además una inclinación hacia formatos mixtos y virtuales, considerados más compatibles con la carga laboral y las responsabilidades familiares. Entre las principales barreras identificadas se destacaron los costos de los programas, la falta de tiempo y el escaso apoyo institucional, mientras que los grupos de mensajería instantánea y las redes sociales se posicionaron como los principales canales de difusión de oportunidades formativas. En conclusión, los profesionales de enfermería del HRP demuestran una alta motivación por el desarrollo académico, pero enfrentan limitaciones estructurales que requieren estrategias institucionales sostenibles, como becas, horarios flexibles, modalidades híbridas y políticas de incentivo que faciliten el acceso equitativo a la educación posgradual y continua.

Palabras clave: formación continua, educación de posgrado, enfermería, actitudes, necesidades de capacitación

ABSTRACT

This study aimed to identify the attitudes and training needs of nursing staff at the Regional Hospital of Pilar (Paraguay) regarding postgraduate education, analyzing the factors influencing their decisions to pursue further studies and the main channels through which they access information about training opportunities. It was a descriptive, non-experimental, cross-sectional study conducted with 148 nursing professionals (registered nurses, technicians, and assistants) through structured questionnaires and semi-structured interviews. The results revealed a highly positive attitude toward continuous education and professional development, with a strong preference for clinical specializations—particularly in critical care, neonatology, pediatrics, emergency care, and maternal-child health—and a notable appreciation for short-term courses as a means of updating skills. Blended and online modalities were perceived as the most compatible formats, considering workload and family responsibilities. The main barriers identified were program costs, lack of available time, and limited institutional support, while instant messaging groups and social media were the predominant channels for accessing information about educational opportunities. In conclusion, nursing professionals at the HRP demonstrate high motivation for academic and professional advancement but face structural constraints that demand sustainable institutional strategies, including scholarships, flexible schedules, hybrid learning options, and incentive policies that ensure equitable access to postgraduate and continuing education.

Keywords: continuing education, postgraduate training, nursing, attitudes, training needs

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

INTRODUCCIÓN

La formación continua del personal de enfermería constituye uno de los ejes fundamentales para el fortalecimiento de los sistemas de salud y la garantía de una atención segura, humanizada y basada en la evidencia. En un mundo caracterizado por el acelerado avance científico, tecnológico y social, la actualización profesional ya no se percibe como una opción voluntaria, sino como una condición necesaria para responder a las nuevas demandas del entorno sanitario. La enfermería, como disciplina y práctica social, está directamente vinculada con el cuidado del ser humano en todas las etapas de la vida; por tanto, requiere una preparación constante que permita al profesional desenvolverse con competencia técnica, sensibilidad humana y capacidad crítica. En este contexto, la educación permanente y los programas de posgrado se convierten en herramientas esenciales para la mejora continua del desempeño profesional y el desarrollo de una práctica reflexiva y ética (Ferreira et al., 2019).

De acuerdo con Ferreira y colaboradores (2019), la formación continua, entendida desde una perspectiva de desarrollo profesional, debe considerarse como un proceso individual y colectivo orientado a la transformación del ejercicio cotidiano mediante la incorporación de nuevos saberes y metodologías. Esta idea es reforzada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que desde la 50ª Asamblea Mundial de la Salud en 1997 subrayó la necesidad de promover políticas de capacitación permanente para el personal sanitario, destacando que los cambios en la atención de salud deben ir acompañados de transformaciones en la formación y el trabajo de los profesionales. En dicha resolución se establecieron lineamientos para la creación de centros de desarrollo educativo, grupos de trabajo internacionales y sistemas de información sobre recursos humanos, con el fin de articular la enseñanza, el ejercicio profesional y la gestión sanitaria (Organización Mundial de la Salud, 1997).

Pese a los avances globales en materia de políticas formativas, la brecha entre la teoría y la práctica sigue siendo notoria, especialmente en países de América Latina. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) señaló que la enfermería representa el mayor segmento de la fuerza laboral en salud, desempeñando un papel crucial en la cobertura sanitaria universal y la respuesta ante emergencias, como se evidenció durante la pandemia de COVID-19. No obstante, persisten desafíos estructurales relacionados con la falta de inversión en educación, empleo y liderazgo, lo que limita el aprovechamiento pleno de las competencias del personal de enfermería. En consecuencia, la OPS insta a los Estados a fortalecer la formación académica, garantizar condiciones laborales dignas y generar oportunidades de capacitación continua que respondan a las necesidades locales.

En el caso de Paraguay, la importancia de la educación continua del personal de enfermería se encuentra respaldada por marcos normativos sólidos. El Código Sanitario (1980) reconoce en su Libro IV que los recursos humanos para la salud están compuestos por profesionales, técnicos

y auxiliares habilitados para conservar, prevenir y mejorar las condiciones biopsicosociales de la población, estableciendo la obligación del Ministerio de Salud de exigir la actualización periódica de sus conocimientos. La Ley 3206/2007 del Ejercicio Profesional de Enfermería reafirma esta exigencia, disponiendo que los títulos y credenciales deben registrarse en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS) y que el ejercicio profesional debe sustentarse en la educación continua y la formación posgradual (República del Paraguay, 2007). Asimismo, la Política Nacional de Calidad en Salud 2017–2030 plantea como valor central la innovación y la mejora continua, enfatizando que el desarrollo del talento humano es indispensable para asegurar la sostenibilidad de los servicios sanitarios (Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, 2017).

A nivel organizativo, la Estrategia 6 de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud impulsa la formación y capacitación constante del personal como respuesta a las necesidades del Sistema Nacional de Salud (SNS), promoviendo programas presenciales y virtuales que garanticen aprendizajes teórico-prácticos adaptados a las realidades institucionales (Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, 2020-2021). En la misma línea, el Código de Buen Gobierno del MSPyBS (2007) establece el compromiso del Estado con el desarrollo de competencias y la formación profesional continua de sus funcionarios, reconociendo que el fortalecimiento de las habilidades del personal contribuye directamente a la calidad del servicio público y al cumplimiento de los derechos ciudadanos.

El Instituto Nacional de Educación Permanente de Enfermería y Obstetricia (INEPEO) define la educación permanente como un proceso dinámico, sistemático y vitalicio, basado en la experiencia y el aprendizaje formal y no formal, orientado a mejorar las competencias técnicas y humanas de los profesionales en el ejercicio de la atención integral (INEPEO, s.f.). Desde esta perspectiva, la capacitación no se limita a la adquisición de habilidades instrumentales, sino que constituye una estrategia de empoderamiento y profesionalización que fortalece la identidad disciplinar de la enfermería.

Estudios previos realizados en distintos contextos latinoamericanos han aportado evidencia sobre la relación entre la capacitación y la calidad de los cuidados. Puerto Castro (2021), en un análisis sobre tuberculosis multidrogoresistente, demostró que el conocimiento especializado del personal de enfermería se asocia directamente con el éxito terapéutico, subrayando la necesidad de profundizar y sistematizar la formación sanitaria. De manera similar, Bartoncello (2022) analizó la influencia de la capacitación en el desempeño profesional en instituciones privadas de Buenos Aires, concluyendo que la formación de posgrado proporciona herramientas para brindar cuidados eficientes y promover el desarrollo de competencias laborales que elevan la calidad del servicio.

Por su parte, Hernández Velazco (2017) exploró los factores que inciden en la participación del personal de enfermería en cursos de educación continua, encontrando que la antigüedad laboral se correlaciona negativamente con la asistencia a programas de capacitación, mientras que

el nivel académico muestra una relación positiva. Este hallazgo revela la necesidad de generar incentivos institucionales y condiciones estructurales que motiven a los profesionales con mayor trayectoria a continuar formándose. Otros estudios (Nación, 2021) destacaron que la virtualidad, lejos de ser un recurso temporal tras la pandemia, se consolidó como una modalidad que facilita el acceso y amplía los alcances de la educación sanitaria.

La educación para la salud, entendida como herramienta de promoción y prevención, también ha sido reconocida como un instrumento clave en la actualización del personal de enfermería. Ramos (2010) sostiene que la capacitación contribuye a ejercer las funciones de promoción y prevención de enfermedades, mientras que Paz Soto (2018) y Belmar (2018) enfatizan que los cuidados de enfermería de excelencia requieren basarse en evidencia científica y sustentarse en procesos de formación continua. En este sentido, los profesionales deben estar preparados para tomar decisiones clínicas fundamentadas, gestionar recursos con eficiencia y actuar bajo estándares éticos y de calidad.

En el plano teórico, la motivación hacia la capacitación puede analizarse a partir del modelo bifactorial de Herzberg (Quiroa, 2021), que distingue entre factores de higiene —como condiciones laborales, remuneración o estabilidad— y factores motivacionales, tales como el reconocimiento, la autorrealización y el interés por el trabajo. En el ámbito de la enfermería, esta teoría resulta pertinente, ya que permite comprender cómo las actitudes hacia la formación se ven influidas tanto por elementos intrínsecos (deseo de aprendizaje, vocación, superación personal) como extrínsecos (apoyo institucional, incentivos económicos, carga horaria). La conjunción de ambos determina el grado de compromiso y participación del profesional en procesos educativos.

Desde la perspectiva institucional, la falta de apoyo formal y las limitaciones económicas constituyen las principales barreras para acceder a programas de posgrado. Según Peterson (2023), la evaluación sistemática de las necesidades formativas del personal permite diseñar programas de capacitación más pertinentes, adaptados a la disponibilidad de tiempo, recursos tecnológicos y condiciones laborales. Asimismo, los medios audiovisuales y la flexibilidad temporal fueron identificados como los recursos más valorados por las enfermeras encuestadas en su estudio sobre necesidades de aprendizaje.

En Paraguay, el Manual de Organización de Funciones de Enfermería del Ministerio de Salud (2019) reconoce explícitamente la capacitación como objetivo fundamental de la gestión institucional, al establecer la “actualización del personal mediante la educación continua” como parte del mejoramiento de la calidad asistencial. A su vez, la Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente impulsa protocolos de estandarización y mejora continua, como el de “Seguridad del Paciente”, en el cual la formación del personal se presenta como requisito indispensable para reducir eventos adversos y garantizar la atención oportuna. Este marco normativo reafirma que la capacitación no es un complemento, sino un componente esencial de la política de calidad en salud.

En el contexto del Hospital Regional de Pilar (HRP), dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, el personal de enfermería representa un recurso humano clave en la prestación de servicios de atención primaria, hospitalaria y especializada. Sin embargo, las oportunidades de acceso a programas de formación posgradual y continua se ven condicionadas por factores económicos, geográficos y organizacionales. Muchos profesionales deben conciliar extensas jornadas laborales, responsabilidades familiares y turnos rotativos, lo que dificulta su participación en programas presenciales de larga duración. A pesar de ello, estudios locales recientes evidencian una actitud predominantemente positiva hacia la capacitación, impulsada por la motivación intrínseca de mejorar la calidad del cuidado y fortalecer el perfil profesional.

La pertinencia de este estudio se justifica, además, en el contexto de las políticas de descentralización y desarrollo regional, que exigen una distribución equitativa del talento humano calificado. El HRP, como hospital de referencia del departamento de Ñeembucú, enfrenta el desafío de retener y actualizar a su personal en áreas críticas como cuidados intensivos, maternidad, pediatría, emergencias y medicina transfusional. Diagnosticar las actitudes y necesidades de capacitación de sus profesionales no solo permite identificar brechas de formación, sino también diseñar estrategias institucionales y académicas para atenderlas mediante convenios con universidades locales, programas de becas o cursos virtuales especializados.

La investigación titulada *Actitud y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del HRP en programas de posgrado, año 2024* se plantea como propósito general identificar las actitudes y necesidades de capacitación del personal de enfermería del Hospital Regional de Pilar, con miras a fortalecer su desempeño profesional y la calidad del servicio a la comunidad. Los objetivos específicos incluyen: (1) analizar las actitudes ante la posibilidad de capacitación; (2) identificar las áreas en las que los enfermeros requieren formación; (3) reconocer los factores relevantes que influyen en la decisión de capacitarse; y (4) determinar los medios más utilizados para acceder a la información sobre cursos y programas.

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque descriptivo y transversal, con la aplicación de encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas, a fin de obtener una visión integral que combine datos cuantitativos y cualitativos. Este diseño permite comprender no solo las tendencias generales de la población, sino también las percepciones, experiencias y motivaciones subyacentes de los profesionales de enfermería. La información generada se constituye en una herramienta estratégica para la Universidad Nacional de Pilar y otras instituciones formadoras, al proporcionar un diagnóstico confiable sobre las necesidades reales del personal sanitario.

La relevancia de este trabajo radica en su contribución al fortalecimiento de la educación superior en salud y al desarrollo profesional del personal de enfermería. En la medida en que se identifiquen las áreas prioritarias de formación y se comprendan los factores que condicionan la participación, será posible diseñar políticas y programas de capacitación más inclusivos,

sostenibles y adaptados a la realidad local. Así, se favorecerá la creación de un sistema de aprendizaje permanente que articule la práctica asistencial, la investigación y la docencia, promoviendo una cultura institucional orientada al conocimiento, la innovación y la mejora continua.

En síntesis, la formación continua del personal de enfermería del Hospital Regional de Pilar no solo responde a una exigencia normativa y profesional, sino que se erige como un requisito estratégico para garantizar la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la equidad en el acceso a los servicios de salud. Diagnosticar las actitudes y necesidades de capacitación en este contexto representa, por tanto, un paso decisivo hacia la consolidación de un modelo de gestión del conocimiento en enfermería, capaz de articular la práctica clínica con la educación superior y las políticas públicas, y de contribuir de manera efectiva al fortalecimiento del sistema sanitario paraguayo.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de estudio

El presente trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal. Este tipo de diseño se seleccionó porque permite caracterizar las actitudes y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar (HRP), sin intervenir ni manipular las variables de estudio, sino describiendo su comportamiento en un momento determinado. Según Hernández-Sampieri (2008), los estudios descriptivos se orientan a especificar las propiedades y perfiles de personas, grupos o fenómenos, mientras que los diseños transversales se aplican cuando los datos se recolectan en un solo punto del tiempo, lo que resulta apropiado para examinar la realidad formativa del personal de enfermería durante el año 2024.

El objetivo metodológico central consistió en identificar las actitudes, necesidades y factores que inciden en la decisión de los profesionales del HRP de participar en programas de posgrado o formación continua, así como los medios más utilizados para acceder a la información sobre dichos cursos. La elección del diseño no experimental responde a la imposibilidad de modificar las condiciones laborales o educativas del grupo de estudio, observando los fenómenos en su entorno natural.

Variables de estudio

Las principales variables se operacionalizaron a partir de los objetivos específicos de la investigación, considerando tanto aspectos actitudinales como contextuales:

- Actitudes ante la capacitación: disposición, motivación y percepción del profesional hacia la formación continua o posgradual, clasificadas como positivas, negativas o imparciales (Correa Mejía, 2019).

- Necesidades de capacitación: áreas de conocimiento o especialización que los profesionales consideran prioritarias para su desempeño clínico y profesional (Presidencia de la República, 2007).
- Factores influyentes: elementos personales, institucionales o socioeconómicos que condicionan la decisión de capacitarse, tales como disponibilidad económica, tiempo, apoyo institucional y motivación profesional, en concordancia con la teoría bifactorial de Herzberg (Quiroa, 2021).
- Medios de acceso a la información: canales formales e informales utilizados por los profesionales para informarse sobre cursos o programas de posgrado (Moya, 1999).

Estas variables fueron definidas con base en la literatura especializada y en las disposiciones normativas paraguayas sobre el ejercicio de la enfermería (Ley 3206/2007; MSPyBS, 2019).

Población y universo del estudio

El universo de estudio estuvo conformado por 148 profesionales de enfermería que se desempeñaban en el Hospital Regional de Pilar, institución dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. El personal se encontraba distribuido en doce servicios hospitalarios, abarcando áreas críticas y de apoyo clínico: Clínica Médica, Urgencias y Traslado, Neonatología y Pediatría, Maternidad, Hemodiálisis, Medicina Transfusional, Cirugía y Esterilización, Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI), Consultorios Externos, Crecimiento y Desarrollo, Planificación Familiar y Consejería, y Electrocardiograma.

La composición del universo se detalla de la siguiente forma:

- 113 licenciados/as en enfermería,
- 23 técnicos/as en enfermería, y
- 12 auxiliares de enfermería.

Esta distribución refleja la heterogeneidad del personal y permite captar percepciones diversas según el nivel formativo y el área de desempeño. El HRP constituye el principal centro de referencia del departamento de Ñeembucú, por lo que su dotación profesional representa una muestra significativa de la realidad sanitaria local.

Muestra y técnica de muestreo

Se empleó una técnica de muestreo probabilístico simple, con selección aleatoria de participantes, garantizando que cada profesional de enfermería tuviera la misma posibilidad de formar parte del estudio. Este procedimiento permitió asegurar la representatividad y minimizar el sesgo de selección.

La muestra efectiva estuvo integrada por profesionales de distintos turnos y servicios, considerando tanto personal permanente como contratado. Esta heterogeneidad permitió comparar las percepciones de diferentes categorías y niveles de estabilidad laboral, factor relevante para analizar la motivación hacia la capacitación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información se emplearon dos instrumentos complementarios:

1. Cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escala Likert, diseñado para medir las actitudes, intereses y factores que influyen en la decisión de capacitarse.
2. Entrevistas semiestructuradas, aplicadas a una submuestra de cinco profesionales seleccionados aleatoriamente, con el fin de profundizar en las percepciones, motivaciones y barreras percibidas.

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y revisión por parte de los coordinadores de área del hospital. Su estructura incluyó secciones sobre datos sociodemográficos, actitudes ante la capacitación, áreas de interés para el posgrado, factores socioeconómicos e institucionales, y medios de acceso a la información.

Para su aplicación se utilizó un formulario digital a través de Google Forms, compartido mediante grupos de WhatsApp institucional, lo que permitió un alcance más amplio entre los profesionales de los distintos servicios. Esta modalidad de distribución fue recomendada por el jefe del Departamento de Enfermería del HRP, quien autorizó la implementación de la encuesta y facilitó la coordinación con los responsables de cada área. La elección de un instrumento digital buscó optimizar el tiempo de respuesta y adaptarse a las condiciones laborales del personal, que cuenta con horarios rotativos y múltiples responsabilidades.

Las entrevistas, por su parte, se desarrollaron de forma presencial o virtual según la disponibilidad de los participantes. Las preguntas abiertas exploraron la percepción sobre la capacitación, las principales motivaciones, las dificultades para acceder a programas de posgrado y las expectativas de formación futura. Este enfoque cualitativo permitió triangular los resultados cuantitativos y enriquecer la interpretación de los hallazgos (Hernández-Sampieri, 2018).

Criterios de inclusión y exclusión

Para garantizar la pertinencia de la muestra se establecieron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería (licenciados, técnicos y auxiliares) con funciones activas en el Hospital Regional de Pilar durante el año 2024.
- Personal con al menos seis meses de antigüedad laboral en la institución.
- Participación voluntaria y consentimiento informado para responder el cuestionario y/o entrevista.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería pertenecientes al servicio polivalente del Instituto de Previsión Social (IPS), por depender administrativamente de otra institución.
- Participantes que no completaron el cuestionario o se encontraban de licencia prolongada durante el período de recolección de datos.

Procedimiento

El proceso de recolección de datos se desarrolló en varias fases:

1. Coordinación institucional: se presentó una nota formal al jefe del Departamento de Enfermería solicitando autorización para realizar el estudio. Tras su aprobación, se estableció contacto con los coordinadores de cada servicio para planificar la difusión del cuestionario.
2. Validación del instrumento: los coordinadores revisaron el cuestionario digital, confirmando su pertinencia y claridad. No se consideraron necesarias modificaciones de contenido.
3. Aplicación de la encuesta: el enlace del formulario fue distribuido individualmente a los profesionales mediante grupos de mensajería institucional (WhatsApp), asegurando anonimato y confidencialidad en las respuestas.
4. Realización de entrevistas: se seleccionaron cinco participantes representativos de distintas áreas (maternidad, urgencias, pediatría, hemodiálisis y consultorios externos). Las entrevistas fueron grabadas con autorización y posteriormente transcritas para su análisis temático.
5. Procesamiento de datos: las respuestas del cuestionario fueron organizadas y codificadas en una base de datos, permitiendo la generación de tablas y gráficos descriptivos. Las entrevistas fueron analizadas mediante codificación inductiva para identificar patrones recurrentes de significado.

Tratamiento y análisis de los datos

Los datos cuantitativos se procesaron utilizando estadística descriptiva, con distribución de frecuencias absolutas y relativas, además de medidas porcentuales para cada variable. Los resultados fueron presentados en gráficos y tablas comparativas que facilitaron la interpretación y discusión.

La información cualitativa proveniente de las entrevistas fue examinada mediante un análisis de contenido temático, identificando categorías como motivación, barreras, modalidad preferida y áreas de interés. Esta triangulación permitió contrastar los hallazgos empíricos y otorgar mayor profundidad interpretativa a los resultados.

Consideraciones éticas

El estudio respetó los principios éticos de la investigación en seres humanos establecidos por la Declaración de Helsinki (2013) y las normativas institucionales vigentes. Se garantizó la confidencialidad, anonimato y consentimiento informado de todos los participantes.

Cada profesional fue informado sobre el propósito de la investigación, la voluntariedad de su participación y el uso académico de los datos. No se requirió autorización del Comité de Ética por tratarse de una investigación sin intervención ni riesgo para los participantes.

Asimismo, se reconoció el carácter institucional de la información obtenida, en virtud de lo dispuesto en el artículo 212 del Código Sanitario paraguayo, que establece la obligación del Ministerio de Salud de mantener actualizado el registro de recursos humanos en salud y fomentar la participación comunitaria en la formación y capacitación del personal. La autora del estudio, en su declaración de autenticidad, asumió la responsabilidad exclusiva por la veracidad de los datos, las citas y los resultados, así como la cesión de derechos intelectuales a la Universidad Nacional de Pilar para su difusión académica.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones se reconoce el carácter transversal de la investigación, que impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Asimismo, el uso de un cuestionario autoadministrado podría implicar sesgos de autorreporte. Sin embargo, la triangulación con entrevistas semiestructuradas permitió mitigar parcialmente esta limitación, ofreciendo una visión integral de las percepciones y actitudes del personal. Otra limitación identificada fue la escasa disponibilidad horaria de algunos profesionales para participar, lo que redujo ligeramente la tasa de respuesta esperada, aunque sin afectar la representatividad de la muestra.

RESULTADOS

Análisis y discusión de los resultados

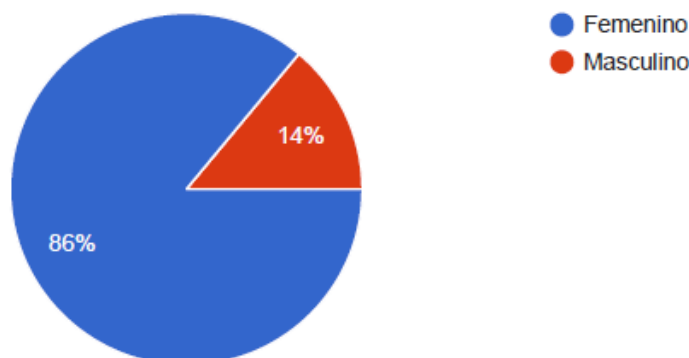
Encuesta aplicada a profesionales de enfermería del HRP

Características Generales de los profesionales de enfermería

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

Gráfico 1

Edad de los profesionales enfermeros/as



Fuente: elaboración propia

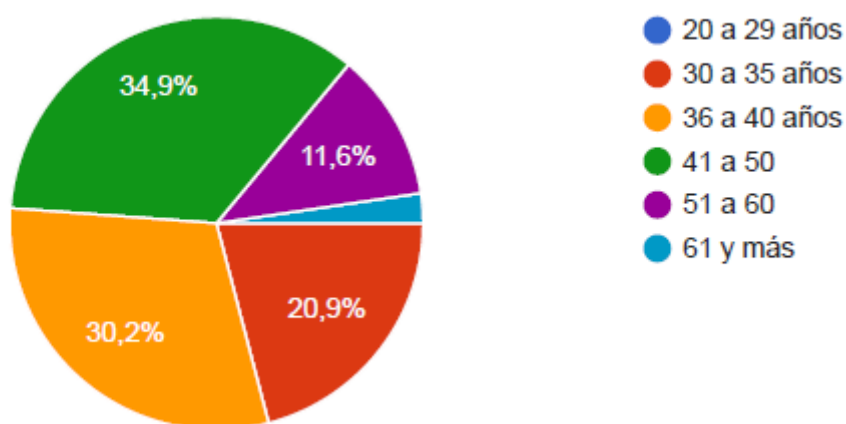
Esta distribución por sexo predominante concuerda con los resultados de la investigación (María Valeria Quintero, 2022) situación laboral de la Enfermería del Paraguay en la cual (86%) son mujeres, una realidad ampliamente conocida en el ámbito de la salud, la enfermería es una profesión profundamente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

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

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

Gráfico 2

La edad de los profesionales enfermeros/as



Fuente: elaboración propia

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

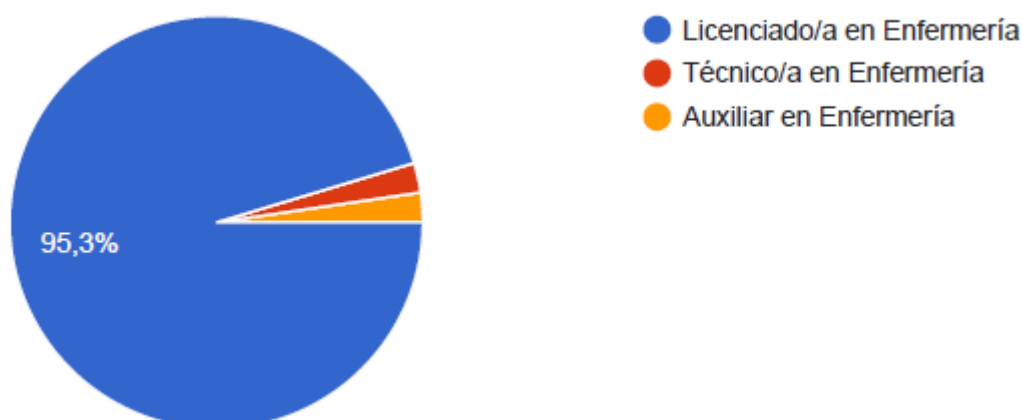
Por otro lado, el grupo de 30 a 35 años representa una generación en pleno proceso de afirmación profesional. Muchos de ellos están afianzando sus competencias, definiendo sus áreas de interés, y construyendo sus proyectos de vida personal y laboral. Son altamente receptivos a nuevas oportunidades de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

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

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

Gráfico 3

Nivel de formación de los profesionales enfermeros/as



Fuente: elaboración propia

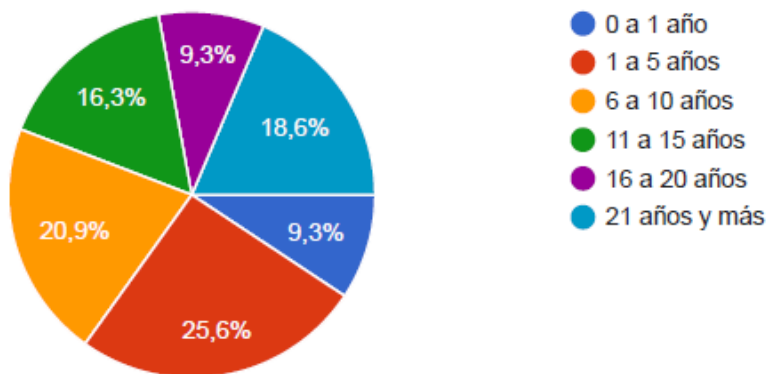
Este resultado nos habla de una realidad alentadora: el equipo de enfermería del HRP está conformado, en su gran mayoría, por profesionales con formación universitaria completa. Detrás

de ese 95,3 %. Contar con este nivel de formación académica es un verdadero activo institucional, porque significa que el hospital está rodeado de profesionales que no solo dominan los conocimientos científicos necesarios para brindar cuidados de calidad, sino que también han sido formados para pensar críticamente, tomar decisiones fundamentadas y actuar con ética en los momentos más complejos del ejercicio asistencial.

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

Gráfico 4

Antigüedad en la institución de los profesionales enfermeros/as

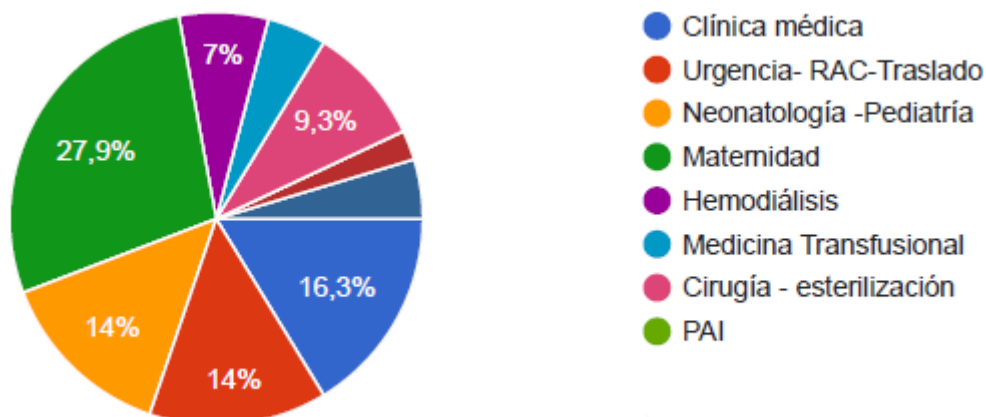


Fuente: elaboración propia

La mayor parte de los participantes, representando un 25,6 %, cuenta con una trayectoria de entre 1 y 5 años, lo que evidencia una presencia importante de personas que se encuentran en una etapa formativa dentro de la institución. En segundo lugar, se encuentra el grupo con entre 6 y 10 años de experiencia (20,9 %), lo que sugiere que una proporción considerable ha logrado consolidarse. En tercer lugar, el 18,6 % de los encuestados cuenta con 21 años o más de experiencia, lo que refleja la una trayectoria extensa. Y los grupos de 11 a 15 años (16,3 %) y de 0 a 1 año (9,3 %) revelan una diversidad interesante, incluyendo tanto a quienes recién se incorporan como a quienes avanzan en una fase intermedia. Finalmente, el 9,3 % que posee entre 16 y 20 años de experiencia completa el panorama, aportando equilibrio entre quienes están culminando su carrera activa y los que apenas comienza.

Gráfico 5

Áreas de desempeño de los encuestados/as



Fuente: elaboración propia

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

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

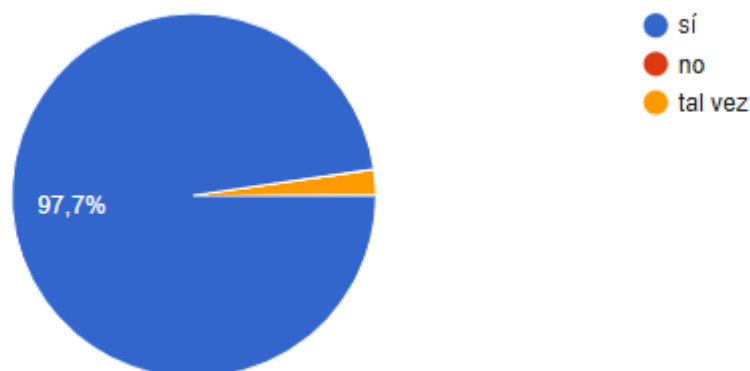
En Cirugía y Esterilización (9,3 %), los equipos cumplen un papel fundamental en la preparación y ejecución de procedimientos quirúrgicos, velando por la seguridad y la calidad de los materiales. Por otro lado, un 7 % del personal se desempeña en Hemodiálisis, donde se brinda acompañamiento a los pacientes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

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

Actitudes ante la posibilidad de capacitación

Gráfico 6

¿Te gustaría seguir capacitándote?



Fuente de elaboración propia

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

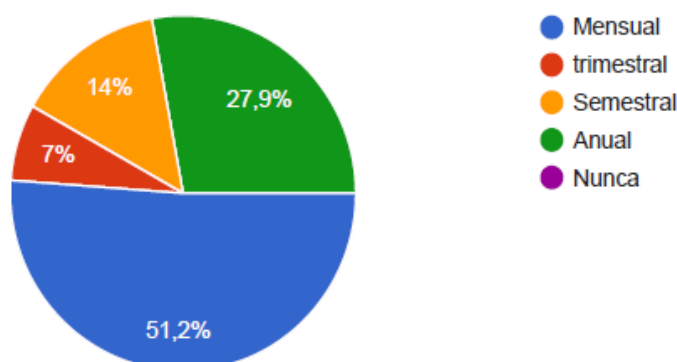
Análisis en relación al Objetivo, Este gráfico proporciona una respuesta directa y contundente a esa pregunta. Actitud Positiva Predominante: El dato clave del 97.7% de respuestas afirmativas indica una actitud extremadamente positiva hacia la capacitación entre los profesionales encuestados. Esto sugiere que existe un alto grado de receptividad y disposición para participar en programas de formación continua.

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

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

Gráfico 7

Frecuencia de búsqueda de cursos para capacitarse



Fuente de elaboración propia

El gráfico muestra la distribución de la frecuencia con la que los participantes buscan cursos, con las siguientes opciones y porcentajes: Mensual: (Azul) 51.2%, Trimestral: (Rojo) 7%, Semestral: (Naranja) 14%, Anual: (Verde) 27.9%, Nunca: (Morado) No aparece en este gráfico, lo que implica que los profesionales están en búsqueda de la mejora continua a través de las capacitaciones.

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

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

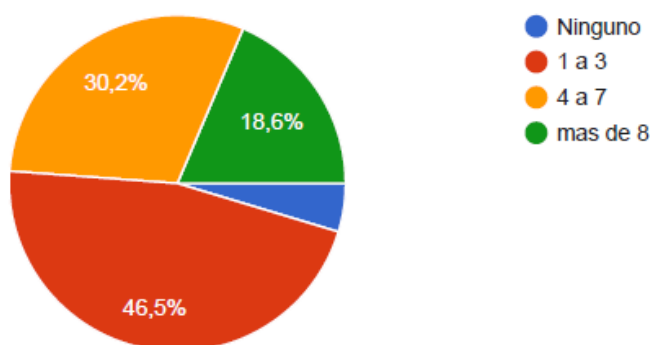
El gráfico revela el grado de proactividad de los profesionales de enfermería en la búsqueda de capacitación. Más de la mitad (51.2%) busca cursos mensualmente, lo que demuestra una actitud muy activa y un compromiso constante con el aprendizaje.

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

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

Gráfico 8

Cursos culminados en los últimos 12 meses



Fuente de elaboración propia

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

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

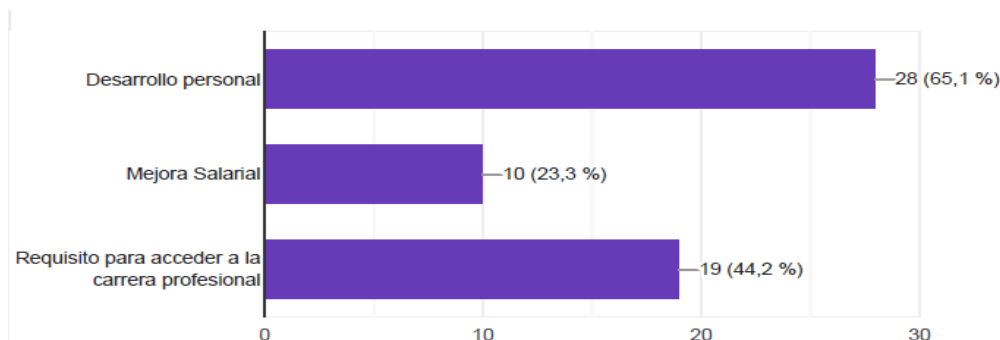
Participación variable: El gráfico revela una variabilidad en la participación en cursos. Si bien una gran proporción (46.5%) completó entre 1 y 3 cursos, un 30.2% completó entre 4 y 7, y un 18.6% completó más de 8. Esto indica diferentes niveles de compromiso y acceso a la capacitación.

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

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

Gráfico 9

Valoración, desde la perspectiva, del balance entre costos y beneficios de las capacitaciones



Fuente de elaboración propia

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

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

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

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

DISCUSIÓN

Los gráficos, en conjunto, proporcionan una visión completa y matizada de las actitudes de los profesionales de enfermería ante la posibilidad de capacitación:

Deseo Abundante: en el grafico N° 6 muestra un deseo casi universal de capacitarse (97.7% dijo "Sí"). Esto indica una actitud muy positiva hacia la formación continua y un reconocimiento de su valor.

Proactividad en la búsqueda: en el grafico N° 7 revela que una parte significativa de los profesionales busca activamente oportunidades de capacitación, ya sea de forma mensual (51.2%)

o anual (27.9%). Esto demuestra un compromiso proactivo con el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Participación real variable: en el gráfico N° 8, muestra la participación real en cursos durante el último año. Si bien muchos profesionales participan en cursos, la cantidad varía, y un pequeño porcentaje no participa en absoluto. Esto sugiere que, aunque existe un fuerte deseo de capacitarse, la participación real se ve influenciada por otros factores.

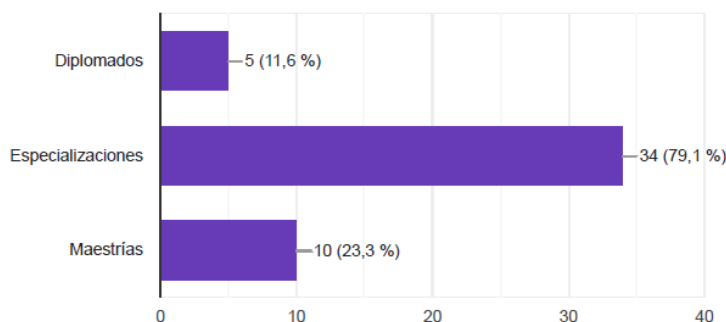
Contrastando con la evidencia cualitativa de las actitudes ante la posibilidad de capacitación en las entrevistas reflejan una actitud predominantemente positiva hacia la formación continua. Expresiones como “sí, para actualizarme”, “para aprender” o “me interesa capacitarme” evidencian una motivación intrínseca orientada al crecimiento profesional y personal.

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

Necesidades de capacitación

Gráfico 10

¿Qué opción de postgrado te gustaría seguir?



Fuente de elaboración propia

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

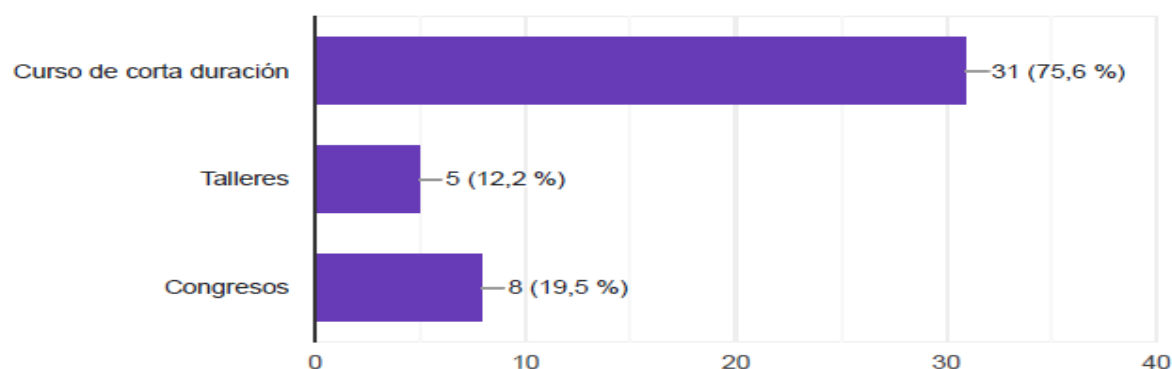
Como segunda opción resaltante, resulto las Maestrías con (23,3 %): un cuarto de los profesionales aspira a estudios más avanzados y de mayor duración, esto indica un grupo interesado en investigación, gestión, docencia o liderazgo clínico, lo cual es crucial para el desarrollo estratégico de los recursos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

Diplomados (11,6 %): La opción menos priorizada, lo cual puede deberse a que muchos diplomados no otorgan titulación formal de postgrado o a que los profesionales buscan propuestas más sólidas y reconocidas, sin embargo, siguen siendo útiles para actualización continua y podrían funcionar como una puerta de entrada a estudios más avanzados

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

Gráfico 11

¿Cuál es su preferencia con relación a la capacitación continua?



Fuente de elaboración propia

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

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

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

Áreas de preferencia en capacitaciones

Teniendo en cuenta la pregunta *¿Qué opción de postgrado te gustaría seguir?*, se puede destacar los siguientes resultados según la siguiente pregunta formulada:

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

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

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

Cuidados críticos / Terapia intensiva (adulto y neonatal):

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

Neonatología y Pediatría:

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

Emergentología y traumatología:

- Emergencias
- Enfermería en Emergentología
- Traumatología

Geriatría y adulto mayor:

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

Maternidad y salud materno-infantil

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

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

Áreas hospitalarias complementarias

- Esterilización (múltiples menciones)

- Enfermería nefrológica
- Nefrología
- Hemoterapia
- Medicina transfusional

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

Áreas de interés para capacitación detectadas en la entrevista

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

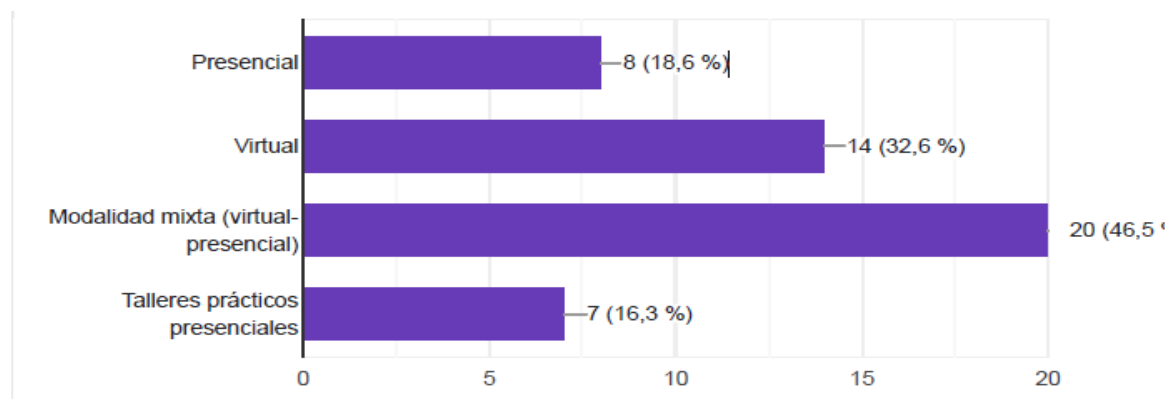
Las entrevistas permiten identificar no solo las áreas generales de interés, sino también aspiraciones profesionales concretas, como la necesidad de contar con títulos que mejoren las oportunidades laborales.

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

Factores relevantes que influyen a la hora de optar por una capacitación de postgrado

Gráfico 12

Preferencia en cuanto a la modalidad de la capacitación



Fuente de elaboración propia

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

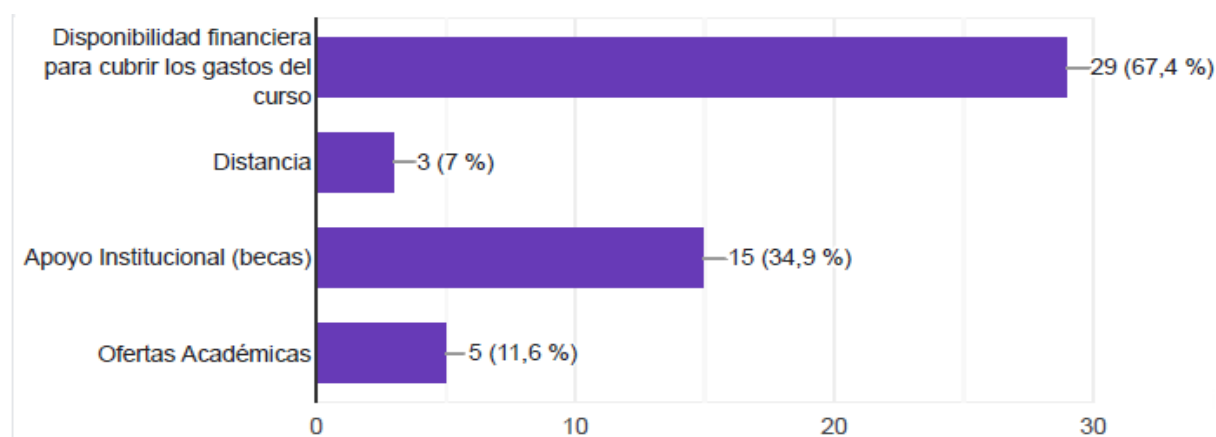
La modalidad virtual (32,6 %): este formato sigue ganando terreno, probablemente potenciado por la experiencia post-pandemia, y es valorado especialmente por su acceso

asincrónico, reducción de costos de traslado y compatibilidad con la vida laboral y familiar, este dato resalta la necesidad de contar con competencias digitales sólidas y conectividad adecuada para garantizar el éxito de esta modalidad.

Menor preferencia por la modalidad presencial (18,6 %) y talleres presenciales (16,3 %): Aunque siguen siendo relevantes, los formatos completamente presenciales tienen menos aceptación, probablemente debido a su rigidez horaria y necesidad de disponibilidad total, lo cual se dificulta en un entorno hospitalario exigente, no obstante, los talleres prácticos son valorados por su componente técnico y experiencial, especialmente en áreas como procedimientos clínicos, manejo de equipos y simulación.

Gráfico 13

Factores socioeconómicos influyentes



Fuente de elaboración propia

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

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

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

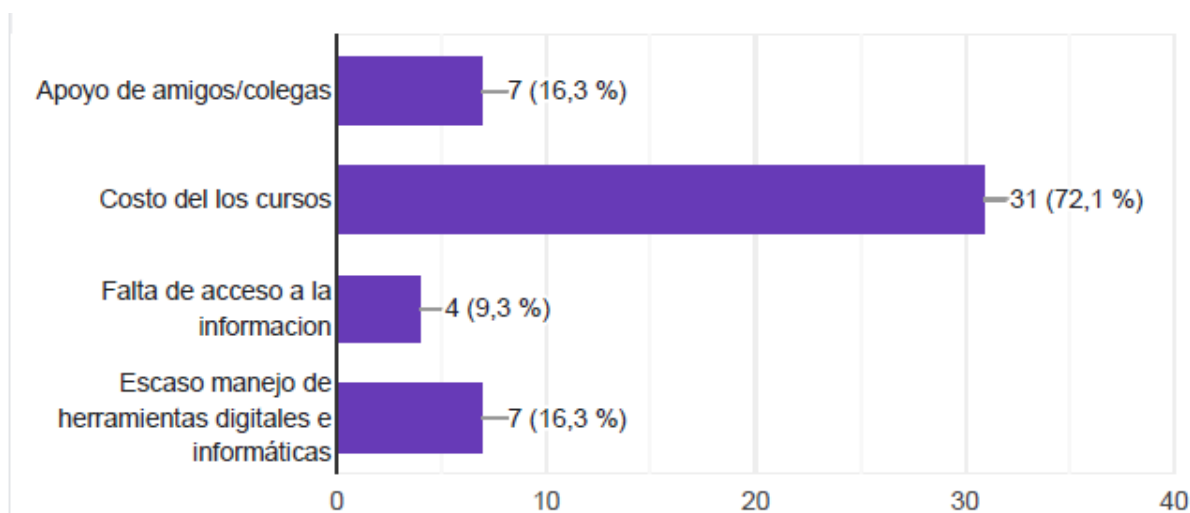
La distancia (7 %): La ubicación geográfica sigue siendo una limitante real para acceder a la formación, especialmente si se trata de programas presenciales o de baja cobertura virtual, reafirma la necesidad de expandir propuestas de modalidad virtual o mixta.

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

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

Gráfico 14

Factores socioculturales influye al momento de optar por una capacitación



Fuente de elaboración propia

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

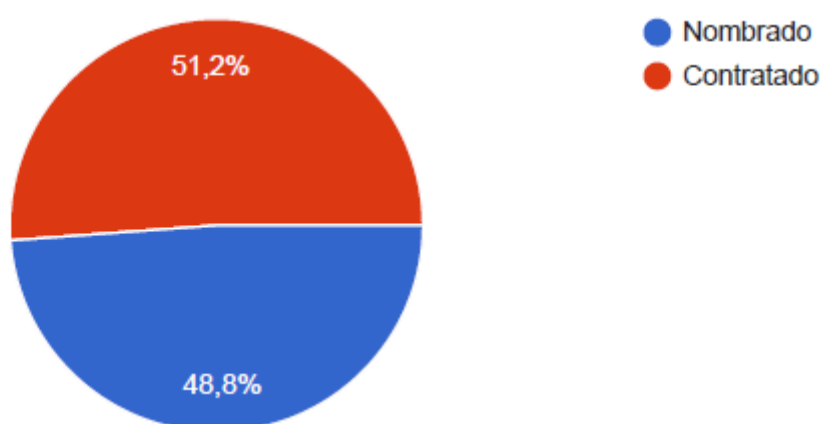
El apoyo de amigos o colegas y el escaso manejo de herramientas digitales e informáticas comparten el segundo lugar con (16,3%): El primero muestra que las redes sociales de apoyo influyen en la motivación y decisión de continuar estudios, especialmente en contextos donde la información o el acompañamiento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

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

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

Gráfico 15

Vinculación laboral de los profesionales enfermeros/as



Fuente: elaboración propia

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

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

Por otro lado, están aquellos que trabajan bajo contratos temporales, con la incertidumbre de no saber si podrán seguir en el mismo puesto al año siguiente. Esa falta de estabilidad muchas veces les impide pensar en un proyecto formativo a mediano plazo. Sin embargo el Art 15 del código del trabajo menciona cuanto sigue. Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación. (PARAGUAYA E. C., 1993)

Y según el capítulo VII de la ley 1626, en su Artículo 47.- Se entenderá por estabilidad el derecho de los funcionarios públicos a conservar el cargo y la jerarquía alcanzados en el

respectivo escalafón. La estabilidad se adquirirá a los dos años ininterrumpidos de servicio en la función pública (PARAGUAYA E. C., 2013)

En concordancia y según la ley actualizada de la función pública y servicio civil, en su Artículo 20. Estabilidad laboral. La estabilidad laboral es el derecho del funcionario público que ingresa a la función pública mediante concurso público, a no ser desvinculado sin justa causa y a conservar el cargo alcanzado.

La estabilidad laboral se adquiere cuando el funcionario cumple las siguientes condiciones:

- a. Haber ingresado por concurso público a la función pública.
- b. Haber cumplido al menos dos años ininterrumpidos de servicio en la función pública. (PARAGUAYA C. D., 2025)

Según la ley 3206 del ejercicio profesional de enfermería en su capítulo V de los Derechos del personal de enfermería, en su

Artículo 19.- Son derechos del personal de enfermería en relación de dependencia, pública o privada, e independiente, sin perjuicio de los consagrados en las respectivas leyes sectoriales, los siguientes:

- a) tener un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal;
- c) acceder y recibir oportunidades de progreso profesional y social;
- g) como profesional universitario y como profesional postgraduado, de acuerdo a los títulos que acredite, tiene derecho a ser ubicado en los escalafones correspondientes en el sistema de salud, educación y otros; (PARAGUAYA O. D., 2014)

Entre los principales factores que influyen mencionados por los profesionales, al momento de la entrevista podemos destacar, el costo de los cursos es el factor más reiterado, con expresiones como “influye mucho la parte económica, son carísimos” o “que sea accesible”. Además, se menciona el tiempo como una limitación relevante para acceder a la formación.

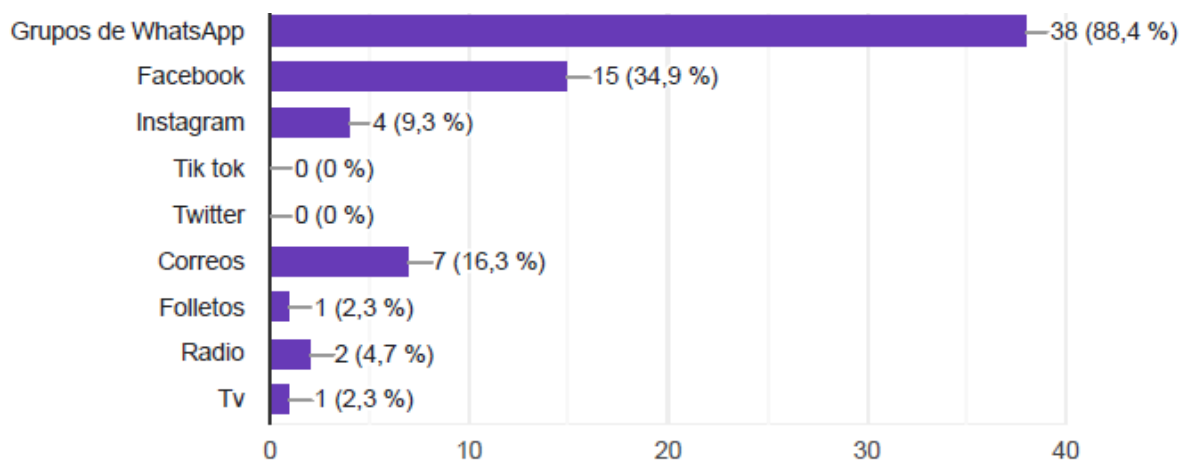
Las entrevistas aportan una dimensión vivencial a los factores identificados: el costo no es solo un dato numérico, sino una barrera real que genera frustración o resignación. El tiempo, vinculado a las exigencias laborales, aparece como una dificultad estructural.

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

Medios más utilizados para el acceso a información de los cursos

Gráfico N° 16

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



Fuente: Elaboración propia.

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

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

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

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

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

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

Las entrevistas revelan que la comunicación entre colegas y redes de confianza son esenciales para enterarse de las oportunidades formativas, lo cual sugiere la existencia de dinámicas informales de circulación de información. En tal sentido los participantes refieren que acceden a la información principalmente mediante grupos de WhatsApp y redes sociales, lo cual refleja un uso intensivo de canales digitales y comunitarios.

Esta información cualitativa complementa los resultados de la encuesta, en la cual WhatsApp y Facebook fueron señalados como los canales más utilizados. El enfoque cualitativo aporta contexto sobre el uso cotidiano de estos medios.

CONCLUSIONES

El estudio permitió identificar que los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar presentan una actitud altamente positiva hacia la capacitación y la formación posgradual, lo que refleja un interés genuino por fortalecer sus competencias, actualizar conocimientos y mejorar la calidad de los cuidados brindados a la comunidad. Esta disposición se enmarca en la comprensión de la educación continua como un proceso necesario para la excelencia profesional y la sostenibilidad del sistema sanitario, en consonancia con los principios de la Organización Mundial de la Salud y las políticas nacionales de recursos humanos en salud.

Se evidenció que las necesidades de capacitación se concentran en áreas críticas del ejercicio clínico, tales como cuidados intensivos, neonatología, pediatría, emergencias y salud materno-infantil, además de especialidades complementarias como esterilización, nefrología y hemoterapia. Estas preferencias reflejan la intención de los profesionales de responder a las exigencias del contexto hospitalario y de adquirir conocimientos actualizados que mejoren la calidad y la seguridad del cuidado. Asimismo, se observó una marcada valoración hacia los cursos de corta duración y las modalidades mixtas o virtuales, las cuales se perciben como más compatibles con las cargas laborales, los turnos rotativos y las responsabilidades familiares.

Entre los principales factores que limitan el acceso a programas de formación se identificaron las restricciones económicas, la escasez de tiempo disponible y la falta de apoyo institucional para la participación en actividades académicas. Estos obstáculos coinciden con los señalados por otros estudios latinoamericanos (Ferreira et al., 2019; Hernández Velazco, 2017; Bartoncello, 2022), confirmando que los desafíos estructurales y organizacionales siguen siendo determinantes en la continuidad educativa del personal de enfermería. En contrapartida, la actitud favorable detectada evidencia un potencial que puede ser aprovechado mediante políticas institucionales que promuevan la educación continua como un derecho y una responsabilidad compartida.

Los resultados también revelaron que los canales de comunicación más utilizados para acceder a la información sobre cursos y posgrados son los grupos de mensajería instantánea y las redes sociales, lo que demuestra la importancia de fortalecer las estrategias de difusión digital y de aprovechar las plataformas tecnológicas para la promoción de oportunidades formativas. Esta tendencia refleja el papel de la conectividad y la tecnología como facilitadores del aprendizaje permanente en entornos laborales complejos.

De manera general, se concluye que existe en el HRP una demanda latente y sostenida de capacitación, sustentada en la motivación profesional y el deseo de superación personal, pero

limitada por factores externos que requieren atención institucional. La combinación de actitudes positivas y condiciones desfavorables plantea un desafío doble: por un lado, canalizar la predisposición del personal mediante programas pertinentes y accesibles; por otro, eliminar las barreras estructurales que obstaculizan el desarrollo profesional.

A partir de los hallazgos, se recomienda al Hospital Regional de Pilar y al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social implementar las siguientes acciones estratégicas:

1. Fortalecer la oferta académica local y regional, mediante convenios con universidades, institutos y organismos de cooperación, priorizando especialidades clínicas y programas de corta duración.
2. Establecer políticas de incentivo y reconocimiento institucional, que contemplen licencias por estudio, apoyo económico, becas parciales y créditos educativos.
3. Adoptar modalidades de formación flexibles (virtual, semipresencial o híbrida) que permitan compatibilizar la educación con las exigencias laborales.
4. Consolidar sistemas de difusión digital y asesoramiento académico interno, aprovechando las plataformas tecnológicas existentes y los grupos institucionales de comunicación.
5. Promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, en la que la capacitación sea considerada un componente estratégico de la calidad del servicio.

En términos académicos, los resultados obtenidos reafirman la relevancia de la educación permanente como proceso dinámico y transformador. El personal de enfermería del HRP no solo reconoce la importancia de actualizarse, sino que expresa el compromiso ético y profesional de hacerlo, evidenciando una oportunidad clara para el desarrollo de políticas institucionales sostenibles.

Finalmente, se concluye que la formación continua debe ser entendida como un derecho del trabajador y una inversión institucional, no como una carga individual. Promoverla de manera estructurada permitirá fortalecer el perfil profesional de los recursos humanos, mejorar la atención al paciente y contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a la salud y la educación de calidad. La consolidación de un modelo formativo inclusivo, participativo y adaptado al contexto paraguayo será clave para el avance de la enfermería como disciplina científica y como motor del sistema de salud.

Recomendaciones

1. **A nivel institucional:** fortalecer las políticas de desarrollo profesional mediante convenios con universidades, becas y licencias por estudio, reconociendo la formación continua como inversión estratégica.
2. **A nivel organizacional:** promover modalidades de capacitación flexibles —virtuales, semipresenciales y modulares— que permitan compatibilizar los turnos laborales con los estudios.

3. A **nivel profesional:** incentivar la participación activa del personal en programas de actualización, fomentando la investigación, el liderazgo clínico y la educación basada en evidencia.
4. A **nivel comunicacional:** utilizar de forma sistemática los canales digitales institucionales para difundir ofertas académicas y crear comunidades de aprendizaje colaborativo.
5. A **nivel académico:** orientar las universidades y centros de formación hacia programas de posgrado pertinentes al contexto hospitalario local, priorizando especializaciones clínicas y de gestión en salud.

REFERENCIAS

- Bartoncello, M. (2022). *La influencia de la capacitación en el desempeño del personal de enfermería de instituciones privadas de salud*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Belmar, J. (2018). *Cuidados de enfermería y calidad asistencial: una revisión teórica*. Revista Chilena de Enfermería, 34(2), 45–56.
- Correa Mejía, D. (2019). *Actitudes hacia la formación profesional y desempeño laboral en el área de salud*. Revista Colombiana de Educación Médica, 8(3), 25–39.
- Ferreira, R., Silva, M., & Gómez, P. (2019). *La formación continua del personal de enfermería como proceso de desarrollo profesional y humano*. Revista Iberoamericana de Enfermería, 12(1), 33–49.
- Hernández-Sampieri, R. (2008). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto* (6.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Velazco, Y. (2017). *Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en cursos de educación continua en hospitales públicos*. Revista Cubana de Enfermería, 33(2), 76–89.
- Instituto Nacional de Educación Permanente de Enfermería y Obstetricia (INEPEO). (s.f.). *Manual de educación permanente en enfermería*. Asunción: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS). (2007). *Código de buen gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social*. Asunción: MSPyBS.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS). (2017). *Política nacional de calidad en salud 2017–2030*. Asunción: MSPyBS.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS). (2019). *Manual de organización de funciones del personal de enfermería*. Asunción: MSPyBS.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS). (2020–2021). *Política nacional de recursos humanos en salud: Estrategia 6*. Asunción: MSPyBS.
- Moya, L. (1999). *Medios de comunicación y acceso a la información en salud*. Revista Latinoamericana de Comunicación, 7(4), 60–73.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1997). *Resolución WHA50.31: Fortalecimiento de los recursos humanos para la salud mediante la educación y la formación*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: Invertir en educación, empleo y liderazgo*. Washington, D.C.: OPS.

- Paz Soto, G. (2018). *Educación en enfermería y mejora de la práctica clínica: una revisión integradora*. Revista Enfermería Global, 17(50), 12–25.
- Peterson, A. (2023). *Diagnóstico de necesidades formativas en el personal sanitario: Evaluación y estrategias educativas*. Revista Internacional de Educación Médica, 16(1), 78–92.
- Puerto Castro, A. (2021). *Conocimiento del personal de enfermería sobre tuberculosis multidrogoresistente en instituciones de salud de Cartagena*. Revista Cuidarte, 12(1), e1367.
- Quiroa, C. (2021). *Aplicación del modelo de motivación de Herzberg en profesionales de enfermería*. Revista de Psicología Organizacional, 5(2), 88–102.
- Ramos, M. (2010). *Educación para la salud y rol del profesional de enfermería en la promoción del autocuidado*. Revista Médica de Paraguay, 27(3), 55–64.
- República del Paraguay. (1980). *Código Sanitario Paraguayo*. Asunción: Congreso Nacional.
- República del Paraguay. (2007). *Ley N.º 3206/2007 del Ejercicio Profesional de Enfermería*. Asunción: Congreso Nacional.