



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR
FACULTAD DE CIENCIAS TECNOLÓGICAS Y ARTES

Maestría en Gestión Organizacional

**Actitud y necesidades de capacitación de los Profesionales de Enfermería del
HRP en Programas de Postgrado, año 2024**

Maestranda: Timotea Victoria Acuña Pérez

Tutor: Prof. Dr. Juan Martens Molas

Pilar, Paraguay

Año 2026

Timotea Victoria Acuña Pérez

“Actitud y necesidades de capacitación de los Profesionales de Enfermería del HRP en
Programas de Postgrado, año 2024”

Tesis presentada a la Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes como requisito para optar por el
título de Magíster en Gestión Organizacional

Tutor: Prof. Dr. Juan Martens Molas

Pilar, Paraguay

2026

Acuña Pérez, T.V (2026). **“Actitud y necesidades de capacitación de los Profesionales de Enfermería del HRP en Programas de Postgrado, año 2024”**
Timotea Victoria Acuña Pérez. 74 páginas.

Tutor: Prof. Dr. Juan Martens Molas

Tesis académica del programa de Maestría en Gestión Organizacional de la
Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes – Universidad Nacional de Pilar, 2025.

Declaración de Autenticidad

Yo, **Timotea Victoria Acuña Pérez**, con C.I. N° **4.733.643**, estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Organizacional**, de la Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes de la Universidad Nacional de Pilar, sede Pilar, declaro que el trabajo de investigación denominado “**Actitud y necesidades de capacitación de los Profesionales de Enfermería del HRP en Programas de Postgrado, año 2024**” es original, auténtico y personal, en tal virtud la responsabilidad del contenido, las citas, referencias bibliográficas, los resultados, conclusiones y recomendaciones de esta investigación, para efectos legales y académicos son de exclusiva responsabilidad de la autora y el patrimonio intelectual de la misma corresponde a la Universidad Nacional de Pilar, por lo que autorizo a la Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura y publicación según las Normas de la Universidad Nacional de Pilar.

Pilar, 23 de febrero de 2026

Timotea Victoria Acuña Pérez

Resumen

“La capacitación es una actividad que busca mejorar la actitud, conocimiento y habilidades del personal, especialmente de enfermería porque trabaja con personas” (Silvia Sánchez Flecha, 2021) En este contexto, el objetivo principal del presente estudio fue identificar las actitudes y necesidades de capacitación de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pilar (HRP) en programas de posgrado, con el fin de fortalecer su intervención a favor de la comunidad. Los objetivos específicos incluyeron analizar las actitudes ante la posibilidad de capacitación, identificar las áreas prioritarias de formación, conocer los factores que influyen al momento de optar por una capacitación y detectar los medios más utilizados para acceder a información de cursos. Se desarrolló un estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario y entrevistas aleatorias a una muestra probabilística simple de profesionales de enfermería. El universo estuvo compuesto por 148 participantes: 113 licenciados en enfermería, 22 técnicos y 12 auxiliares. Los resultados evidencian una actitud altamente positiva hacia la capacitación y una clara preferencia por especializaciones, principalmente en áreas clínicas como cuidados críticos, neonatología, pediatría y salud materno-infantil. Los factores que más influyen en la decisión de capacitarse son el costo de los cursos, la modalidad de estudio y el apoyo institucional, con preferencia por modalidades mixtas y virtuales. Se concluye que es necesario implementar políticas de becas, horarios flexibles y programas de formación alineados con el perfil del hospital para garantizar el acceso equitativo y mejorar la calidad de la atención.

Palabras claves: capacitación continua, enfermería, especializaciones, factores socioeconómicos, desarrollo profesional.

Abstrac

“Training is an activity that seeks to improve the attitude, knowledge, and skills of personnel, especially in nursing, as it involves working with people” (Silvia Sánchez Flecha, 2021). In this context, the primary objective of this study was to identify the attitudes and training needs of nursing professionals at the Pilar Regional Hospital (HRP) regarding postgraduate programs, with the aim of strengthening their intervention in favor of the community. The specific objectives included analyzing attitudes toward training opportunities, identifying priority areas for education, determining the factors that influence the choice of training, and detecting the most commonly used means to access course information. A descriptive, non-experimental, cross-sectional study was conducted. A questionnaire and random interviews were applied to a simple probabilistic sample of nursing professionals. The universe consisted of 148 participants: 113 nursing graduates, 22 technicians, and 12 nursing assistants. The results show a highly positive attitude toward training and a clear preference for specializations, primarily in clinical areas such as critical care, neonatology, pediatrics, and maternal-child health. The factors that most influence the decision to pursue training are course costs, study modality, and institutional support, with a preference for blended and virtual modalities. It is concluded that it is necessary to implement scholarship policies, flexible schedules, and training programs aligned with the hospital's profile to guarantee equitable access and improve the quality of care.

Keywords: continuous training, nursing, specializations, socioeconomic factors, professional development.

Mboapu'a

“Pe ñembokatupyry ha’e peteĩ tembiapo ohekáva omoporãve hañgua tapicha rembipota, iñarandupy ha hembiaporã, ko’ýte Ñangareko asy rehegua-pe omba’apógui tapichakuéra ndive” (Silvia Sánchez Flecha, 2021). Ko jerepe, ko tembikuaareka rembipota tuichavéva ha’e ojekuaa hañgua mba’éichapa oĩ ojekuaa hañgua umi teko ha mba’eichagua ñembokatupyry oikotevêva umi Profesional-kuéra ñangareko asy rehegua omba’apo – Hospital Regional de Pilar (HRP)-pe, hañguaicha oñemombarete hañgua iñemoarandu ha hembiapo tavayguakuéra rehehápe.

Umi tembipota específico-kuéra apytépe oĩ: Ojehechakuaa hañgua umi actitud oĩva ñembokatupyry rehegua. Ojehechauka hañgua umi área tenondegua oñeikotevêvêva formación-pe.

Ojekuaa hañgua umi factor oinfluiáva jeporavópe peteĩ capacitación.

Ojehechakuaa hañgua mba’e medio rupípa hetave ojechupyty marandu curso-kuéra rehegua.

Ojejapo peteĩ oñemombe’úva ndaha’éiva experimental ha orekóva diseño de corte transversal. rehegua. Ojeporu cuestionario ha entrevista aleatoria peteĩ muestra probabilística simple-pe umi mbohapyhára rehegua. Pe ñemohenda rehegua aty guasu oĩ va’ekue oguereko: Sa peteĩ arandundy poapy oñemopyendáva: Sa poteĩ mbohapy, mbohapyhára katupyry oñe’êva enfermería rehe, mokõipa mokõi Katupyry ramo ha pakõi mbohapyhára rembipota. Umi mba’ete rehegua omoñe’ẽ porã peteĩ actitud iporãitereíva ñembokatupyry rehegua ha peteĩ preferencia clara especialización-kuéra rehe, ko’ýte área clínica-pe ha’êva tenda ñangareko pyahu mbohapyhára mitã pyahu rembipota rehegua ,ñangareko kuña ha mitãnguéra rehe. Umi factor oinfluiavéva jeporavópe capacitación ha’e curso-kuéra repy, mba’éichapa ojeporavo nderehegua mbo’ehaópe ha ñangareko tenda rehegua, oĩha oguereko mba’e porã umi modo oñembopuku ha umi modo virtual rehe”

Oñemohu'ã haña, tekotevẽ oĩ porã oñemyesakã mba'e porã rehegua beca ha tiempo oñemohendáva ojapohápe'' ha programa de formación ojoajúva hospital perfil rehe, ikatu hañaicha ojeasegura peteĩ oñemombyaty pytyvõ rehegua iporãvéva

Ñe'ẽ clave: ñembokatupyry tapiategua, ñangareko mbo'e, mbo'e rehegua tembiapo oñembokatúva, tekoha ha tembiapo renda rehegua mba'e ha mbo'e rehegua ikatu haña oñemombyaty.