

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN CUIDADO DE  
ENFERMERÍA DEL PACIENTE ADULTO TRASPLANTADO, EN LA FUNDACIÓN  
CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA - INSTITUTO DEL CORAZÓN DE  
FLORIDABLANCA EJECUTADO EN EL AÑO 2011

SILVIA JULIANA CASTRO DELGADO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
BUCARAMANGA

2012

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN CUIDADO DE  
ENFERMERÍA DEL PACIENTE ADULTO TRASPLANTADO, EN LA FUNDACIÓN  
CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA - INSTITUTO DEL CORAZÓN DE  
FLORIDABLANCA EJECUTADO EN EL AÑO 2011

SILVIA JULIANA CASTRO DELGADO

Fundación Cardiovascular de Colombia-  
Instituto del Corazón de Floridablanca

Doctora Elsa María Serpa Isaza  
Directora FCV Universidad Corporativa

Profesora Marianela Luzardo Briceno  
Docente Facultad de Ingeniería Industrial

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
BUCARAMANGA

2012

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	10
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	12
2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA.....	18
3. ANTECEDENTES.....	20
4. JUSTIFICACIÓN .....	24
5. OBJETIVOS .....	25
5.1 OBJETIVO GENERAL .....	25
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	25
6. MARCO TEÓRICO .....	26
7. ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	31
8. RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	32
8.1 NIVEL DE SATISFACCIÓN .....	32
8.2 NIVEL DE APRENDIZAJE .....	34
8.3 NIVEL DE COMPORTAMIENTO .....	36
8.4 COSTOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN.....	44
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48

## LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Productos y Servicios.....	12
Tabla 2. Número y porcentaje de respuestas correctas en la evaluación de conocimientos.....	34
Tabla 3. Índices de fiabilidad para el instrumento a aplicar (Escala de likert).....	40
Tabla 4. Costos del programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado .....	44

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Organigrama.....	14
Figura 2. Nivel de satisfacción frente al facilitador .....	32
Figura 3. Nivel de satisfacción frente al programa académico .....	33
Figura 4. Rangos de calificación (evaluación de conocimientos) .....	35
Figura 5. Nivel de actitud hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (prueba piloto) .....	37
Figura 6. Nivel de responsabilidad hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (prueba piloto) .....	38
Figura 7. Nivel de autonomía hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (prueba piloto) .....	39
Figura 8. Nivel de actitud hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (versión final).....	41
Figura 9. Nivel de responsabilidad hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (versión final).....	42
Figura 10. Nivel de autonomía hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (versión final).....	43

## GLOSARIO

**ACTITUD:** estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinados estímulos<sup>1</sup>.

**ALFA DE CRONBACH:** el modelo de Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna (fiabilidad), basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Una de las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuanto mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem<sup>2</sup>. El Alfa de Cronbach toma valores entre 0 y 1, cuanto más se aproxime a 1 mayor será la fiabilidad del instrumento.

**APRENDIZAJE:** es un proceso que tiene lugar dentro del individuo y se infiere por los cambios específicos en el comportamiento, los cuales poseen ciertas características determinadas, Hall (1996).

**AUTONOMÍA INTELECTUAL, MENTAL O COGNITIVA:** implica la capacidad de pensamiento y razonamiento propios. Supone la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones propias<sup>3</sup>.

**AUTONOMÍA SOCIAL:** es la capacidad para relacionarse con los demás a través de un comportamiento propio y voluntario que demuestra un logro de habilidades sociales y determinados valores morales<sup>4</sup>.

**COMPETENCIA:** capacidad que tiene una persona para dar cumplimiento a los objetivos de cada cargo.

**COMPETENCIA TÉCNICA (Saber):** conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional, que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> MURILLO, F.JAVIER. Cuestionarios y Escalas de Actitudes. Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Formación de Profesorado y Educación. [En línea] [http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Mej\\_Inves\\_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Mej_Inves_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf)

<sup>2</sup> GRUPO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA (innovaMIDE)

<sup>3</sup> MUÑOZ LABIANO, Álvaro, *et al.* Auxiliar de Enfermería del Instituto Foral de Bienestar Social. Editorial Mad, S.L. 1ª Edición, julio 2005. ISBN: 84-665-2047-3.

<sup>4</sup> *Ibíd.*, p.16.

<sup>5</sup> ECHEVERRÍA, Benito, *et al.* Orientación profesional. Ciencias de la educación. Editorial UOC. Primera edición. Junio 2008. ISBN: 978-84-9788-718-2. [En línea] [http://books.google.com.co/books?id=jYe6KtaJTiwC&pg=PA87&lpg=PA87&dq=que+es+competencia+t%C3%A9cnica&source=bl&ots=wLHSVqWrW7&sig=1\\_u0GNZBajjt0lZdVei6ffc6cSk&hl=es&sa=X&ei=et8qUJTjHOfl0AH5hIHIDg&ved=0CEYQ6AEwBQ#v=onepage&q=que%20es%20competencia%20t%C3%A9cnica&f=false](http://books.google.com.co/books?id=jYe6KtaJTiwC&pg=PA87&lpg=PA87&dq=que+es+competencia+t%C3%A9cnica&source=bl&ots=wLHSVqWrW7&sig=1_u0GNZBajjt0lZdVei6ffc6cSk&hl=es&sa=X&ei=et8qUJTjHOfl0AH5hIHIDg&ved=0CEYQ6AEwBQ#v=onepage&q=que%20es%20competencia%20t%C3%A9cnica&f=false)

CONFIABILIDAD O FIABILIDAD: se define como el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de la población. La medición consistente se refiere al grado en que una medida está libre de errores<sup>6</sup>.

CONOCIMIENTO: según Leonard y Sensiper (1998); información relevante, procesable y basada al menos parcialmente en la experiencia (en el contexto empresarial).

ESCALA DE LIKERT: es una escala de medición ampliamente utilizada que requiere que los encuestados indiquen el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estímulos.

EVALUACIÓN: es una pieza básica en el proceso de aprendizaje, por este motivo hay que determinar con precisión no solo que se evalúa, sino quien evalúa, como, cuando, y para que, siguiendo las pautas de todo proceso evaluativo: identificación de objetivos, selección de instrumentos, obtención y análisis de la información y resultados<sup>7</sup>.

FORMACIÓN: proceso mediante el cual se suministra conocimientos y destrezas que aporten al desarrollo del cargo.

HABILIDADES: destrezas que un cargo requiere de quien lo va a ocupar.

PROGRAMA ACADÉMICO: es el conjunto de asignaturas, estructuradas y desarrolladas de forma coherente, con el perfil definido y con los contenidos necesarios para formar un profesional del área que se trate<sup>8</sup>.

RESPONSABILIDAD: es la capacidad de sentirse obligado a dar una respuesta o a cumplir un trabajo sin presión externa alguna<sup>9</sup>.

SPSS: sistema de análisis estadístico SPSS, es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de base de datos en un entorno gráfico<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> OVIEDO, Heidi Celina y CAMPO, Adalberto. Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. [En línea] <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>

<sup>7</sup> ROISS, Silvia, *et al.* En las vertientes de la traducción e interpretación del/ al alemán. Berlin 2011. ISBN 978-3-86596-326-0. [En línea] <http://books.google.com.co/books?id=PQgWe8Ebp2sC&pg=PA14&lpg=PA14&dq=que+es+competencia+t%C3%A9cnica&source=bl&ots=ZtXmDYuAhs&sig=WvWjzGFcLRiNULfYFDuG8LkBoo&hl=es&sa=X&ei=vtwqUODKE-ry0gGHRyHwBg&ved=0CFoQ6AEwCTgK#v=onepage&q=que%20es%20competencia%20t%C3%A9cnica&f=false>

<sup>8</sup> UNIVERSIDAD DOMINICANA. [En línea] <http://www.udoym.edu.do/facultades.asp>

<sup>9</sup> CARRERAS, LL., *et al.* Como educar en valores. [En línea] <http://books.google.com.co/books?id=yK44CBiNgLQC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=que+es+responsabilidad&source=bl&ots=GmSPt80gFG&sig=wODpDHT21X-Scm6suyQZvLCDHZM&hl=es&sa=X&ei=aegqUJ-yBcPq6wGkyoDADw&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=que%20es%20responsabilidad&f=false>

## RESUMEN

El presente trabajo se realizó a partir de una investigación tipo no experimental Transeccional descriptivo, en el cual se exponen los resultados de la evaluación del programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado durante su estancia hospitalaria en la Fundación Cardiovascular de Colombia – Instituto del Corazón de Floridablanca, ejecutado en el año 2011. Este trabajo se desarrolló con las enfermeras y auxiliares de enfermería quienes participaron durante el proceso formativo cumpliendo con todos los requisitos aprobatorios estipulados en el programa y que actualmente se encuentran laborando en la institución. Para la selección del grupo de estudio se realizó un muestreo no probabilístico donde se eligieron los colaboradores no aleatoriamente sino con base a unos criterios definidos convencionalmente por el analista. Se evaluó en el primer lugar el *grado de reacción* favorable de los participantes frente al facilitador y programa académico, apreciándose un nivel satisfactorio por el trabajo desempeñado del docente y las respuestas de las expectativas hacia la acción formativa. En segundo lugar, se determinó el *nivel de aprendizaje*, en este caso el grado en que los colaboradores adquirieron y fortalecieron sus conocimientos obteniéndose resultados satisfactorios en la evaluación de conceptos. En tercer lugar, se valoró el *nivel de comportamiento* que el personal de enfermería desarrolló en su puesto de trabajo como consecuencia a la participación del programa de formación, concluyéndose un alto nivel en sus competencias del SER (*Actitud, Responsabilidad y Autonomía*) alcanzadas. Adicional a esto se identificó el costo por participante en el proceso de formación. Por último se evidencia la necesidad de continuar con la formulación y desarrollo de un nuevo proyecto, cuyo fin será determinar el impacto generado por la evaluación en términos económicos o monetarios (*Retorno de la Inversión – Metodología de Jack Phillips*).

**PALABRAS CLAVE:** *Evaluación de programas de formación, Modelo de Kirkpatrick, Evaluación, Proceso de formación, Conocimiento, Competencias, Programa académico.*

---

<sup>10</sup> PEDROZA, Henry y DICOVSKYI, Luis. Sistema de análisis estadístico con SPSS. [En línea] [http://books.google.com.co/books?id=sE0qAAAAAYAAJ&pg=PP33&lpg=PP33&dq=QUE+ES+SPSS&source=bl&ots=EojeJO\\_Efu&sig=cMUfxk7QFruBq1p2-5fHy1RS7dk&hl=es&sa=X&ei=W-kqUP2kKILq6gH\\_kIDAaw&ved=0CDsQ6AEwAg#v=onepage&q=QUE%20ES%20SPSS&f=false](http://books.google.com.co/books?id=sE0qAAAAAYAAJ&pg=PP33&lpg=PP33&dq=QUE+ES+SPSS&source=bl&ots=EojeJO_Efu&sig=cMUfxk7QFruBq1p2-5fHy1RS7dk&hl=es&sa=X&ei=W-kqUP2kKILq6gH_kIDAaw&ved=0CDsQ6AEwAg#v=onepage&q=QUE%20ES%20SPSS&f=false)

## ABSTRACT

The present work realized from an investigation type not experimental descriptive Transeccional, in which there are exposed the results of the evaluation of the program of training in care of infirmary of the adult patient transplanted during his hospitable stay in the Cardiovascular Foundation of Colombia - Institute of Heart of Floridablanca, executed in the year 2011. This work was developed with the nurses and auxiliaries of infirmary who took part during the formative process expiring with all the approbatory requirements stipulated in the program and that nowadays are working in the institution. For the selection of the group of study a sampling was realized not probabilistic where was elected the collaborators not randomly but with base to a few criterions defined conventional by the analyst. There was evaluated in the first place the degree of favorable reaction of the participants opposite to the facilitator and academic program, appreciating a satisfactory level for the work recovered of the teacher and the answers of the expectations towards the formative action. In Second first, was determined the level of learning, in this case the degree in which the collaborators acquired and strengthened their knowledge, being obtained satisfactory results in the evaluation of concepts. In third place, there was valued the level of behavior that the personnel of infirmary developed in his working place as consequence to the participation of the program of formation, concluding a high level in their competences of the BEING (Attitude, Responsibility and Autonomy) reached. Additional to this was identified the cost by participant in the process of formation. Finally it is demonstrated need of continue with the formulation and development of a new project, which purpose will be to determine the impact generated by the evaluation in economic or monetary terms (*Return of the Investment - Jack Phillips's Methodology*).

**KEY WORDS:** *Evaluation of programs of formation, Model of Kirkpatrick, Evaluation, Process of formation, Knowledge, Competences, Academic Program.*

## INTRODUCCIÓN

*“El Conocimiento generado y adquirido (...) obtiene todo su valor cuando se aplica a fines concretos y se integra a tareas específicas que contribuyen al desarrollo individual y social”.*

*Colombia al filo de la oportunidad 1995,  
citado por (Lerner & Gil, 2006)*

El presente trabajo se desarrolló en torno a la evaluación del programa formativo sobre el entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado en la Fundación Cardiovascular de Colombia - Instituto del Corazón de Floridablanca realizado en el año 2011. Este proyecto se plantea con la necesidad de investigar y aplicar las diferentes herramientas metodológicas que permitan medir y valorar la efectividad de un programa educativo.

Para ello se basó en el modelo presentado por Donald Kirkpatrick, especialmente a los lineamientos y técnicas de los tres primeros niveles de evaluación, los cuales son: grado de reacción o satisfacción de los participantes, conocimientos adquiridos y comportamiento en el lugar de trabajo durante, y posterior al desarrollo de las actividades educativas, esto con el objetivo de adquirir información necesaria para controlar y mejorar acciones formativas futuras.

Para esta investigación, se aplicaron los siguientes instrumentos: para la medición del grado de satisfacción entorno al facilitador y programa académico, se utilizó un cuestionario en donde se presentaron 15 ítems con cinco opciones de respuesta (excelente, bueno, aceptable, deficiente e insuficiente) donde se valoraban aspectos como; dominio del docente frente al modulo, claridad en el desarrollo de la clase, metodología, habilidad en la dirección de las discusiones, uso de los recursos didácticos, nivel de actualización y profundidad del tema de acuerdo a los objetivos del programa, respuesta a las expectativas, entre otras.

En segundo lugar, para el grado de aprendizaje que las enfermeras y auxiliares de enfermería adquirieron durante el proceso formativo, se procedió a la aplicación de un

examen de conocimientos integrado por 16 preguntas tipo selección múltiple, falso y verdadero, y de relación de conceptos. Este cuestionario abarca de forma general los temas propuestos al inicio del programa formativo, algunos con respecto a: algunas indicaciones y complicaciones del trasplante hepático, renal y cardíaco, principales consecuencias de los medicamentos inmunosupresores, contraindicaciones para ser donante de órganos, monitoreo postquirúrgico y predictores de riesgo postquirúrgicos.

Por último para evaluar el comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo, se desarrolló una escala tipo Likert conformada por un grupo de afirmaciones sobre las cuales se obtiene una respuesta por parte de cada colaborador. Estos elementos proporcionarán información acerca de la importancia de la actitud, responsabilidad y autonomía, frente al cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado.

En conclusión, un análisis detallado de cada uno de los niveles (reacción, aprendizaje y conducta) podrá identificar factores para el mejoramiento de los procesos educativos, además permitirá tomar decisiones en cuanto a la orientación de la acción formativa ¿deberá continuar o deberá ser eliminada?

## 1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

### Nombre de la empresa:

Fundación Cardiovascular de Colombia

### Actividad económica / productos y servicios

La Fundación Cardiovascular de Colombia FCV, es una organización empresarial privada, sin ánimo de lucro, que provee servicios médicos y productos de salud de alta calidad. Dentro de sus productos y servicios se encuentran:

Tabla 1. Productos y Servicios

PRODUCTOS	
Equipos Biomédicos	La Unidad Portátil para Tele Radiología (UPT)
	La Unidad de Cuidados Intensivos Móvil (UCI MÓVIL1200); La Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal (UCI)
	Ventilador Pulmonar (Microtak, Atlanta, Denver, Smart)
	Máquinas de Anestesia (Fuji Maximus, Samurai)
	Monitor de Signos Vitales (MSV1200)
	BEC 2000
	El electrocardiografo Digital (ECG1300)
	Telemovil
Dispositivos Médicos	Cámara de Fototerapia (CFT 1000)
	Tubos (Tubos Endotraqueales, Caucho de Succión)
	Jeringas
	Equipo de Goteo (Macrogoteo, Microgoteo)
	Película Quirúrgica
	Elementos de Absorción (Gasa No tejida, Compresa, Gasa)
	Equipo de Administración de Sangre
	Máscaras (Laringeas, Venturi)
	Apósitos (Trasparentes con Pad Absorbente, Apósitos)
	Monitoreo (Líneas de Monitoreo, Electrodo)
	Llave de Tres Vías
	Electrobisturí (Lapicero, Placa)
	Elementos de Protección (Guantes Quirúrgicos, Gorro Quirúrgico, Tapabocas, Polainas)
	Sondas (Succión, Foley)
	Cánulas (De Traqueostomia, De Oxigeno Nasal, Yankaguex, Guedel)
	Suturas 1 (Poliéster, Polyglyd, Seda)
	Suturas 1 (Polipropileno, Nylon, PVDF)
	Ropa Quirúrgica (Quirurtex)
Sistema de Drenaje de Tres Cámaras	
Dispositivos Cardiovasculares	Oxigenadores (Infantil ECMO-1200, Neonato OXM-1500, Pediátrico, Adulto)
	Filtro Arterial
	Hemoconcentradores (H-1200, H-500, H-250)
	Conjunto de Tubos para Circulación Extracorporea
	Sistema de Cardioplegia Sanguinea
	Protosis Endovascular Auto-expandible (Stent-Graft Bifurcado, Stent-Graft Torácico)
	Válvulas (Biopro PB, Bipro PP)
Reservorios (Infantil y Pediátrico, Neonato, Adulto)	

Fuente: Pagina Web, Fundación Cardiovascular de Colombia.

Tabla 1. (Continuación)

SERVICIOS	
Cardiovasculares	Cirugía cardiovascular adulto; Cirugía cardiovascular pediátrico
	Cardiología no invasiva
	Electrofisiología
	Cirugía Vascul Periférica y Endovascular
	Rehabilitación Cardiovascular
	Cardiología preventiva
Neurociencias	Clínica de falla cardiaca
	Neurocirugía
	Neurología adulto; Neurología pediátrica
	Neurofisiología
	Neurocirugía intervencionista
Trasplantes	Clínica del dolor
	Clínica de falla cardiaca; Clínica de hipertensión pulmonar
Hospitalización	Programa trasplante de riñon, corazón y hígado
	Hospitalización general adulto; Hospitalización general pediátrica
	Cuidado básico e intermedio neonatal
	Cuidado intensivo neonatal; Cuidado intensivo neonatal; Cuidado intensivo pediátrico; Cuidado intermedio adulto; Cuidado intensivo adulto
	Urgencias
	Unidad maternofetal
	Unidades de cuidado crítico
Especialidades de Apoyo	Gastroenterología y hepatología
	Neumología
	Hemato oncología pediátrica
	Ortopedia y traumatología
	Anestesiología
	Medicina Interna
	Cirugía pediátrica; Cirugía general
	Infectología
	Psiquiatría
	Nefrología
	Cirugía gastrointestinal
	Urología
	Medicina Materno Fetal (Perinatología)
	Servicios de apoyo diagnósticos
Imagenología	
Métodos diagnósticos no invasivo	
Laboratorio de función pulmonar	
Clínica del sueño	
Laboratorio de músculo y nervio periférico	
Servicio de apoyo terapéutico	Terapia física, respiratoria y ocupacional
	Grupo de soporte nutricional
	Psicología
	Yodoterapia

Fuente: Pagina Web, Fundación Cardiovascular de Colombia.

### **Otros servicios:**

Administración hospitalaria delegada, Telemedicina, Educativo y Software hospitalaria.

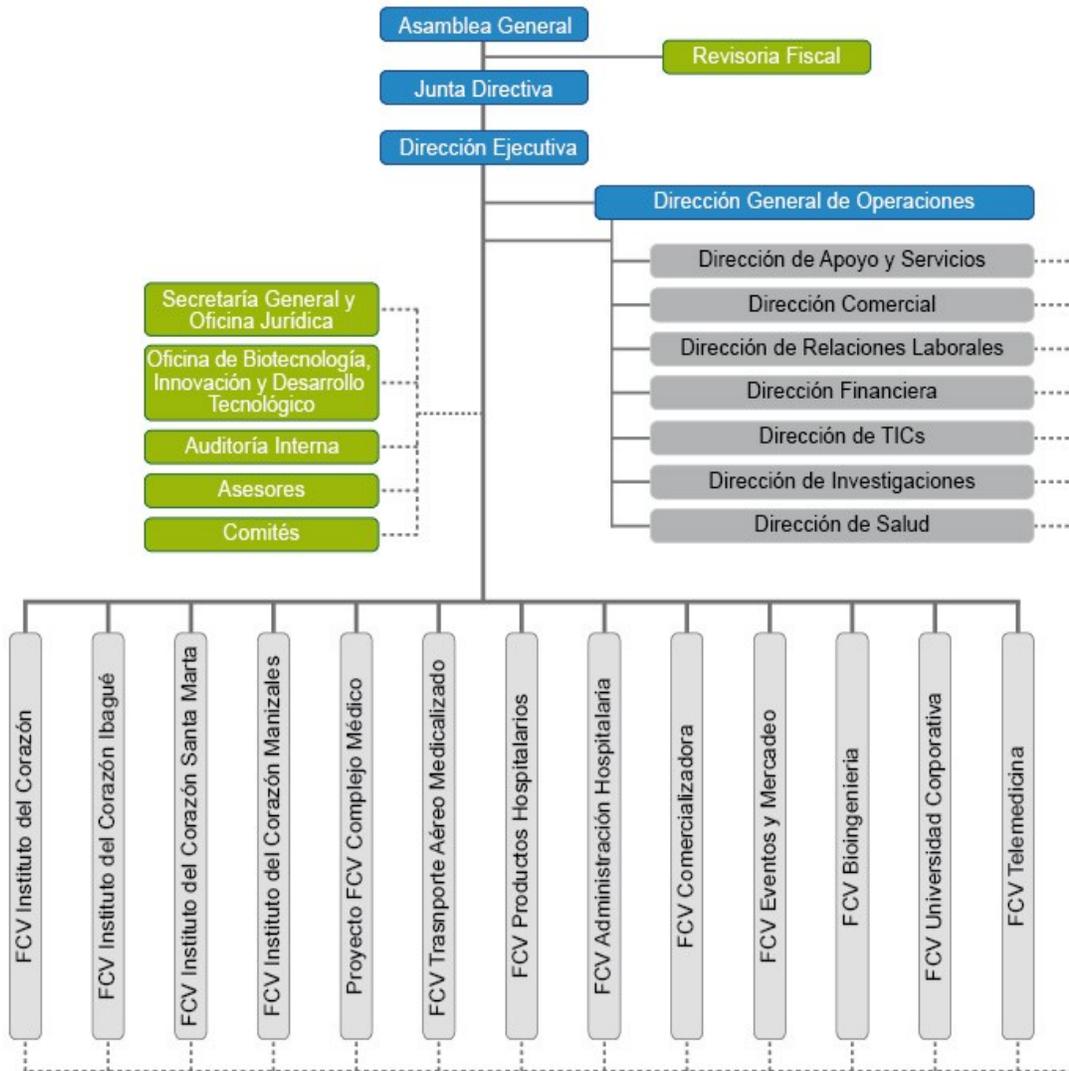
### **Número de empleados**

La Fundación Cardiovascular de Colombia, cuenta con 1431 empleados a febrero del año actual.

## Estructura organizacional

La Fundación Cardiovascular de Colombia posee una estructura organizacional conformada de la siguiente manera:

Figura 1. Organigrama



Fuente: Página de Calidad, Fundación Cardiovascular de Colombia

**Teléfono**

6396767 - 6399292

**Dirección**

Calle 155ª No. 23-58 Urbanización el Bosque Floridablanca - Santander.

**Página Web:**

<http://www.fcv.org/>

**Reseña histórica<sup>11</sup>**

La Fundación Cardiovascular de Colombia nació en 1986 gracias a un grupo de especialistas quienes empezaron a construir la historia de un sueño que se ha mantenido intacto a pesar de las dificultades del entorno, solo con un único fin: ayudar a las personas y hacer un llamado de conciencia al público colombiano, la comunidad médica y al Estado sobre los riesgos de las enfermedades cardiovasculares. Hacia el año de 1990, la Fundación Cardiovascular dio inicio al programa quirúrgico de corazón abierto en la clínica de Bucaramanga, terminando este mismo periodo con un lugar donde poder realizar las consultas y un programa activo de cirugía.

A principios de 1992 la FCV adquirió su primera sede, ubicada en el cuarto piso de lo que se conocería como Foscal, Fundación Oftalmológica de Santander Clínica Carlos Ardila Lülle, proyecto inaugurado el 14 de mayo de 1993. En esta nueva sede funcionaban las áreas administrativas, de consulta y de pruebas no invasivas, y en el sexto piso de dicha clínica, se realizaban los procedimientos invasivos. Así mismo durante estos años se comienza el programa de prevención de riesgo cardiovascular, con el cual se buscaba

---

<sup>11</sup> CASTILLO, Víctor Raúl y RAMÍREZ, Sonia Stella. Fundación Cardiovascular De Colombia, 20 Años. Producido por PuntoAparte Editores. ISBN 958-33-8439-9.

una mayor proyección a la comunidad enseñando a cómo prevenir enfermedades cardiovasculares en colegios y empresas.

El 30 de octubre de 1997 después de un trabajo arduo y constante, la FCV empieza un nuevo capítulo en su trayectoria: la inauguración de su nueva sede el Instituto del Corazón de Floridablanca, una construcción de 14 pisos conformada con la más alta tecnología y las más modernas instalaciones. Ya para el año 2000 se había fusionado en un solo cargo la Subdirección Administrativa y Financiera, se había fortalecido el área de Planeación, Calidad, Educación Médica Continuada y los servicios de salud, se habían iniciado actividades en otros frentes que a futuro constituirían las unidades de negocio de la FCV.

El 27 de marzo de 2003 la FCV cambia su nombre de la Institución de Fundación Cardiovascular del Oriente Colombiano a Fundación Cardiovascular de Colombia, con el objetivo de posicionar la institución en un mercado internacional. Tres años más tarde se inaugura el Centro Tecnológico Empresarial donde funcionan algunas de las Unidades Estratégicas de Negocio como: Productos Hospitalarios, FCV. Soft, Bioingeniería, Comercializadora, Contact Center y algunas áreas administrativas. Hoy en día en la FCV actúan las Unidades Estratégicas Empresariales de Telemedicina, Universidad Corporativa, Bioingeniería, Eventos y Mercadeo, Comercializadora, Administración Hospitalaria, Productos Hospitalarios, Transporte Aéreo Medicalizado, Proyecto FCV complejo Médico, FCV Instituto del Corazón Manizales, FCV Instituto del Corazón Santa Marta, FCV Instituto del Corazón Ibagué y FCV Instituto del Corazón Floridablanca.

Actualmente su sede principal está en Floridablanca - Santander, donde se encuentra su clínica denominada FCV. Instituto del corazón. Fue la primera institución del país en recibir en el 2005 la acreditación en salud que otorgan el Icontec y el Ministerio de Protección Social y fue en ese mismo año clasificada como una de las cinco mejores IPS del país. En 2009, logró la certificación internacional, concedida por la Joint Commission International y se convierte en la primera Institución Prestadora de Salud (IPS-ICF) en lograr esta distinción en Colombia. Ha obtenido otros reconocimientos como el premio Calidad en salud Colombia 2001 y 2002, el premio Colombiano a la Calidad de la gestión

2003, la re acreditación en Salud 2008 y el premio Hospital Verde con excelencia por su compromiso con el medio ambiente<sup>12</sup>.

### **Descripción del área específica de trabajo**

Dentro de la Unidades Estratégicas Empresariales de la FCV, se encuentra la Universidad Corporativa encargada de coordinar los convenios docente asistencial con reconocidas universidades a nivel nacional y alianzas para capacitación con importantes Instituciones Hospitalarias a nivel mundial, y desarrollar actividades educativas tendientes a fortalecer las competencias del personal Médico, Asistencial y Administrativo de la Institución<sup>13</sup>.

### **Nombre y cargo del supervisor técnico**

Nombre: Elsa María Serpa Isaza

Cargo: Directora FCV Universidad Corporativa

Teléfono: 6399292 Ext. 362

E-mail: [elsaserpa@fcv.org](mailto:elsaserpa@fcv.org)

---

<sup>12</sup> COLOMBIA, FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE. Fundación Cardiovascular de Colombia. ¿Quiénes Somos? [En Línea] [Http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com\\_content&view=article&id=44&Itemid=54](http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=54).

<sup>13</sup> *Ibid.*

## 2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

La Fundación Cardiovascular de Colombia se ha destacado a nivel nacional por ser una de las instituciones que provee servicios y productos de alta calidad en el campo de la salud, además de ser una de las pioneras en investigación y desarrollo científico y tecnológico del país. La FCV cuenta con 13 Unidades Estratégicas Empresariales (UEE), de servicios como: Telemedicina, Universidad Corporativa, Bioingeniería, Eventos y Mercadeo, Comercializadora, Administración Hospitalaria, Productos Hospitalarios, Transporte Aéreo Medicalizado, Proyecto FCV complejo Médico, FCV Instituto del Corazón Manizales, FCV Instituto del Corazón Santa Marta, FCV Instituto del Corazón Ibagué y FCV Instituto del Corazón Floridablanca, además está conformada por 8 grupos de investigación reconocidos por COLCIENCIAS. Ha obtenido diferentes reconocimientos como: “el premio Calidad en Salud Colombia 2001 y 2002, el premio Colombiano a la Calidad de la gestión 2003, la re acreditación en Salud 2008 y el premio Hospital Verde con excelencia por su compromiso con el medio ambiente. En el año 2009, logró la certificación internacional, otorgada por la Joint Commission International”<sup>14</sup>.

Uno de los pilares estratégicos de la FCV es la Investigación, el Desarrollo y la Innovación, que buscan promover el conocimiento, la competitividad y la búsqueda de soluciones a los problemas del sector salud. Por esta razón en el camino de la excelencia institucional, la fundación dentro de sus planes estratégicos se ha enfocado al desarrollo y bienestar de todos sus colaboradores, creando programas de formación que vayan de acuerdo a las necesidades reales. En este contexto, nace en la FCV la Universidad Corporativa (UC), encargada de fortalecer las competencias del recurso humano que la integran, logrando esto a través de vínculos con instituciones educativas con las que se tienen convenios de cooperación y de Docencia - Servicio. Además, permitir a los estudiantes por medio de las prácticas profesionales adquirir las habilidades laborales reales, brindando oportunidades significativas para el crecimiento personal y profesional. Dentro del portafolio de servicios de la FCV-UC se encuentran: educación continuada,

---

<sup>14</sup> FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA. [En línea] [http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com\\_content&view=article&id=44&Itemid=54](http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=54).

cursos y entrenamientos, diplomados, posgrados, programas y eventos académicos, inglés corporativo, educación virtual, biblioteca, laboratorios de simulación, simposios, entre otros.

La apertura de nuevos servicios en la Institución ha requerido de la preparación continua de los colaboradores para enfrentar un nuevo desafío o conocimiento, pues un servicio altamente especializado necesitará del diseño, desarrollo y medición de un programa de formación que cumpla con los objetivos organizacionales. Hacia el año 2011 se vio la necesidad de fortalecer los conocimientos y habilidades de las enfermeras y auxiliares de enfermería en el cuidado del paciente sometido a trasplante cardíaco, renal y hepático durante su estancia hospitalaria en la Fundación Cardiovascular de Colombia - Instituto del Corazón de Floridablanca. Una nueva imagen en la unidad de trasplantes era el comienzo para la preparación del personal en el programa de entrenamiento pre intra y post operatorio de trasplante. Para ello se inicio con la capacitación de dos integrantes; una enfermera y un médico durante un mes y cinco meses de rotación respectivamente en el Hospital Das Clinicas de Brasil, luego se continuó con la formación de los demás colaboradores en el interior de la institución.

Sin embargo para determinar si la formación impartida fue exitosa o no, o cumplió con los objetivos tanto en el campo personal, profesional e institucional, es necesario evaluar y analizar los cambios producidos en los participantes, además que estos resultados permitirán generar elementos claves para el mejoramiento de los procesos formativos, ya que uno de los propósitos es poder capacitar a todo el equipo médico, terapia respiratoria y personal de enfermería que actualmente labora en el área de trasplante.

### 3. ANTECEDENTES

A partir de los grandes cambios que surgen en las organizaciones debido a los avances científicos y tecnológicos, y así mismo los conocimientos que estas requieren, las empresas como una forma de respuesta han otorgado gran importancia al proceso de gestión, desarrollo y evaluación de programas formativos siendo un componente clave para el fortalecimiento de las competencias y habilidades del recurso humano y por ende generadora de ventajas comparativas y competitivas. Desde años atrás este conocimiento ha sido sujeto a una serie de modelos de evaluación, con el objetivo de medir el grado de impacto que esta genera positiva o negativamente a la institución.

Los sistemas de seguimiento y medición se han remarcado desde el siglo V a. C., cuando los filósofos griegos empleaban cuestionarios evaluativos en las diferentes prácticas de enseñanza que realizaban. Luego hacia el año de 1845 en Estados Unidos se comienza a implementar un mecanismo de evaluación a través de un test con el objetivo de estudiar el rendimiento de las escuelas de Boston y el tipo de educación de los estudiantes<sup>15</sup>. En América Latina y el Caribe empieza a tomar gran relevancia cuando surge la necesidad de entender porque algunos programas formativos son exitosos y otros no, creando herramientas que permitan evaluar y obtener resultados fiables y verídicos en el proceso de seguimiento de los programas, con la finalidad de mejorar la calidad de educación en estas regiones.

Por otra parte, son varios los autores quienes también contemplan la importancia de valorar los programas de formación, pues a partir de ello se puede determinar la utilidad que este mismo ofrece sobre el área específica o en general a toda la organización. Según Veredas (2005:7) describe la evaluación de los programas como “el grado de aplicación de lo aprendido – conocimientos, habilidades y actitudes al puesto de trabajo”. Teichler (1992) menciona que "la evaluación se considera como una parte integral del desarrollo del curriculum", Worthen y Sanders (1987) la definen "como un proceso para

---

<sup>15</sup>MORALES ARTERO, Juan José. La Evaluación en el Área de Educación Visual y Plástica en la ESO. [En línea] <http://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/5036/jjma08de16.pdf.PDF?sequence=8>.

identificar y recoger información que ayuden a la toma de decisiones”, Stufflebeam (1987:183) lo representa como el “proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”. Nevo (1983:124) lo establece como la “apreciación o juicio en cuanto a la calidad o valor de un objeto” y Lafourcade (1972:21) la define como la “etapa del proceso educacional que tiene por fin controlar de modo sistemático en qué medida se han conseguido los objetivos que se hubieran especificado con antelación”.

En general, son muchos los autores los cuales exponen el significado e importancia de la evaluación de los programas de formación, en cuanto a: el logro de los objetivos, recolección de información para la toma de decisiones y la emisión de juicios de valor.

Hoy en día las empresas han enfocado su estrategia hacia el desarrollo formativo de sus colaboradores como un recurso netamente inherente al proceso productivo y de carácter continuo, sin embargo y de acuerdo a lo anterior, es indispensable que estas mismas evalúen si el proceso de formación es adecuado para la consecución de los objetivos organizacionales a través de modelos o metodologías que permitan evaluar el programa. Actualmente existen varios métodos, entre ellos, el modelo de Donald Kirkpatrick<sup>16</sup> quien propone una estructura basada en cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. En primer lugar, destaca el grado de satisfacción de los participantes en cuanto a la formación recibida, luego el autor hace referencia a los nuevos conocimientos y habilidades adquiridos a través de la formación, posteriormente menciona el nivel en que los participantes pueden aplicarlos en su lugar de trabajo y por último intenta medir si los objetivos planteados en el programa se utilizan en la organización de forma efectiva y eficiente, con el propósito de establecer los aspectos favorables y desfavorables del programa y así poder desarrollar estrategias para mejorar la calidad de educación.

---

<sup>16</sup>LOURDES JIMÉNEZ, Mª y BARCHINO, Roberto. Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. [En línea] [http://spdece.uah.es/papers/Jimenez\\_Final.pdf](http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf).

Otro modelo presentado es el de Chang (2000)<sup>17</sup>, quien describe las etapas de planificar, impartir y evaluar la formación (IDEAMS), el proceso consiste en: (I) identificar las necesidades de formación; (D) elegir y diseñar el enfoque de formación más adecuado a los propósitos definidos; (E) elaborar las herramientas necesarias para llevar a cabo la formación o entrenamiento de los asistentes; (A) aplicar las técnicas de formación; (M) evaluar y medir los resultados de la formación y (S) realizar el seguimiento y consolidación de las adquisiciones, tanto a nivel individual como organizacional. Esta estructura fue diseñada a partir de un esquema sistemático facilitando la aplicación en especial hacia aquellos evaluadores que se enfrentan por primera vez al sistema de medición de un programa de formación.

También está el modelo de Grotelueschen basado en las siguientes dimensiones básicas en el momento de evaluar un programa: propósito de la evaluación, recursos disponibles, recolección de datos e información, elementos o componentes del programa y transmisión de los hallazgos encontrados. Una de las características principales de este modelo es la orientación hacia un proceso de enjuiciamiento y toma de decisiones, encaminadas por un lado, a la rendición de cuentas; y por otro, a la reestructuración o propuestas de mejoras sobre el programa<sup>18</sup>.

Igualmente esta el modelo de evaluación de Jackson, quien describe las siguientes etapas: identificación y análisis de las necesidades de formación, descripción de cada uno de los objetivos del programa de formación, desarrollo, ejecución y evaluación del programa y por último comunicación de resultados<sup>19</sup>.

Cabe señalar los modelos de Phillips donde establece la valoración del programa de formación a partir de valores cuantitativos o económicos siguiendo la metodología del Retorno de la inversión (ROI). El proceso que se utiliza para este tipo de herramienta es: recolección de datos, alistamiento de los efectos de la formación, clasificación de los

---

<sup>17</sup> Ibid., p. 107.

<sup>18</sup>BIENCINTO, Chantal y CARBALLO, Rafael. Revisión de modelos de evaluación del impacto de la formación en el ámbito sanitario: de lo general a lo específico. [En línea] 2004. [http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv10n2\\_5.pdf](http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv10n2_5.pdf).

<sup>19</sup>Ibid., p. 109 -110.

beneficios económicos y no económicos, conversión a valores monetarios y cálculo del ROI. Asimismo Wade propone un modelo similar al de Kirkpatrick, sin embargo en el identifica además la rentabilidad de la formación, esta estructura se base en cuatro niveles: respuesta (reacción ante la formación y el aprendizaje por parte de los participantes); acción (transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo); resultados (efectos de la formación en el negocio, medidos mediante indicadores cuantitativos y cualitativos) e impacto de la formación en la organización (análisis de coste-beneficio)<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup>PINEDA HERRERO, Pilar. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. [En línea] [http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_formacion\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/evaluacion_del_impacto_de_la_formacion_en_las_organizaciones.pdf).

#### 4. JUSTIFICACIÓN

La mayoría de los problemas que las empresas han identificado en los procesos de formación están relacionados a la falta de mecanismos que permitan evaluar de forma detallada y precisa los programas impartidos a los colaboradores de la organización, pues la mayoría de veces se planifica la acción formativa sin tener en cuenta los efectos que puedan producirse.

La evaluación del programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado, permitirá a la Fundación Cardiovascular de Colombia – Instituto del Corazón de Floridablanca obtener información valiosa para el mejoramiento continuo de los procesos de formación, pues no solo medirá el nivel de satisfacción de los participantes sino también comprobará los conocimientos, competencias adquiridas, y de igual forma su aplicación en el puesto de trabajo.

Para la valoración de este programa realizado el año pasado en la institución, se basará a través del modelo desarrollado por Donald Kirkpatrick quién establece cuatro niveles principales entorno al seguimiento y medición de los efectos generados por la acción formativa. No obstante, para este proyecto se pretende abarcar las tres primeras etapas (nivel de reacción, aprendizaje y comportamiento) diseñadas por este autor, y los cuales proporcionarán los elementos necesarios para evaluar el programa de una forma sencilla y fácil de aplicar, además que es uno de los métodos más tradicionales en la medición de acciones formativas. De igual forma, según Debra Mckinney<sup>21</sup>, directora del Centro de Formación Gerencial del Grupo Empresarial Bolívar, en Colombia todavía no hay empresas que se destaquen por utilizar este modelo de forma adecuada y rigurosa, tal vez por la falta de conocimiento o por apoyo de los Directivos. En el mundo este modelo ha sido implementado por multinacionales las cuales han logrado obtener resultados favorables para el mejor desempeño de la organización en general.

---

<sup>21</sup>GESTIÓN HUMANA. El modelo de Kirkpatrick ayuda establecer que los recursos se utilicen para el mejor desempeño de la organización. [En línea] [http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/P/presentacion\\_agosto15\\_07/presentacion\\_agosto15\\_07.asp?Id\\_Tarea=\\_IDTAREA\\_&Email](http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/P/presentacion_agosto15_07/presentacion_agosto15_07.asp?Id_Tarea=_IDTAREA_&Email)

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el programa de formación en entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado, en la Fundación Cardiovascular de Colombia - Instituto del Corazón de Floridablanca ejecutado en el año 2011.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Medir el nivel de satisfacción de los participantes acerca del programa académico y la metodología empleada por el facilitador.

Establecer el grado de aprendizaje adquirido por los participantes durante su proceso de formación.

Identificar el comportamiento que los participantes han desarrollado en el lugar de trabajo una vez finalizado el programa de formación.

Conocer los costes reales del programa formativo ejecutado en el año 2011 en la Fundación Cardiovascular de Colombia - Instituto del Corazón de Floridablanca.

## 6. MARCO TEÓRICO

### Formación

Actualmente las empresas han otorgado gran importancia a los temas de formación del recurso humano por ser un elemento clave para afrontar los avances tecnológicos y científicos presentes en el entorno laboral. Además permitirá mejorar los conocimientos y competencias de los colaboradores y asimismo cubrir aquellas necesidades reales de la organización.

Según María Paz Andrés el fin de la formación es “capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo determinado, ya sea como consecuencia del cambio tecnológico, una nueva organización del trabajo, nuevas condiciones del mismo, nuevos trabajos a realizar o favorecer la promoción social del trabajo”. Ella misma menciona tres aspectos que la formación afecta en el individuo, el nivel personal, social y formativo - experiencial.

En el aspecto personal se refiere al aumento de los conocimientos el cual permitirá otorgar más seguridad al individuo al momento de desempeñarse en su puesto de trabajo; el segundo elemento la formación permitirá que el colaborador mantenga una buena relación con sus compañeros de trabajo tanto en el programa formativo como en el entorno laboral, y por último, el aspecto formativo - experiencial en donde se mejoraran las actitudes, habilidades y aptitudes en el campo profesional y personal<sup>22</sup>.

Autores como Salvá (1993), definen la formación como: “la capacitación profesional impartida en los locales de una empresa a una persona que tiene el estatus de trabajador o de empleado; puede impartirse en el puesto de trabajo o fuera del mismo, o combinar estos dos tipos de formación”. Goldstein (1986, p.3) la describe como “la adquisición

---

<sup>22</sup>FORMACIÓN DE FORMADORES. Pedagogía y Formación. [En línea] [http://books.google.com.co/books?id=xNIEkQoh9MC&pg=PA7&dq=maria+paz+andr%C3%A9s:+formaci%C3%B3n+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ei=6k\\_aT9yYE4a09QTT0KCKBA&ved=0CDsQ6AEwAA#v=onepage&q=maria%20paz%20andr%C3%A9s%3A%20formaci%C3%B3n%20en%20la%20empresa&f=false](http://books.google.com.co/books?id=xNIEkQoh9MC&pg=PA7&dq=maria+paz+andr%C3%A9s:+formaci%C3%B3n+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ei=6k_aT9yYE4a09QTT0KCKBA&ved=0CDsQ6AEwAA#v=onepage&q=maria%20paz%20andr%C3%A9s%3A%20formaci%C3%B3n%20en%20la%20empresa&f=false)

sistemática de habilidades, normas, conceptos y/o actitudes que conducen a una mejora de ejecución en el contexto laboral”.

Por otro lado Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) la definen como “un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes”. Armstrong y Caple (1991) entienden la formación como “un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de los empleados a través de la experiencias del aprendizaje y conseguir que su actuación en una actividad o rango de actividades sea la adecuada y pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dado”.

En conclusión es importante que los requisitos de la formación siempre estén relacionados con los objetivos organizacionales y que respondan a los intereses tanto del trabajador como de la empresa. La calidad y utilidad de la formación dependerá de los recursos y metodologías empleadas<sup>23</sup>.

### **Evaluación de programas de formación**

Las organizaciones además del interés de gestionar, desarrollar y ejecutar programas de formación de acuerdo a las necesidades reales, deberán abarcar aquellos mecanismos de evaluación que permitan medir los efectos que se generan luego de la implementación del programa formativo.

Talbot y Ellis (1969) señalan varios propósitos básicos de la evaluación de la formación, ellos consideran que se debe determinar si los objetivos y contenidos de los programas formativos son coherentes con las necesidades de la organización y valorar si estos se logran en la forma más efectiva y económica<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup>SÁNCHEZ, Henríquez Jorge. Auditoría de la Formación. [En línea] <http://cicia.uprrp.edu/forum/Vol.%205.2/3.pdf>.

<sup>24</sup>Ibíd., p. 57.

De acuerdo a Pineda<sup>25</sup>, el principal propósito de la evaluación es mejorar la formación y no probarla o desaprobala. Los programas deberán planificarse de forma integral desde su inicio hasta el final. Es necesario que en primer lugar se identifiquen las necesidades de formación y que los objetivos sean expresados de manera clara y puedan ser medibles. La Autora establece los siguientes elementos en el diseño del proceso de evaluación:

- La valoración de todos los elementos implicados
- La aplicación cooperativa, con la participación de todos los afectados
- La consideración de todas las fases de aplicación para así cubrir el proceso en toda su amplitud, especialmente una vez que la formación finalice.
- La selección de aquellos métodos de evaluación que sean más efectivos para los objetivos planteados.

Todo proceso de formación implicará la identificación de los costos y beneficios que este genera, describirá los resultados inmediatos hasta los diferidos y menos controlables. Pineda (1994) además concluye que “las modalidades de evaluación que se dan en las empresas se encuentran en una situación precaria en relación con aquello que sería deseable, una evaluación coherente con los principios establecidos”. Este problema en la práctica de evaluación ha sido una de las principales dificultades en el mismo ejercicio formativo, por esta razón es indispensable considerar la evaluación y la formación como partes integrales.

En el caso de Ferrández Lafuente (2006, p.20) señala la evaluación de impacto como “un proceso orientado a medir los resultados generados (cambios y causas) por las acciones formativas desarrolladas en el escenario socio profesional originario de las mismas al cabo del tiempo”. El propósito es medir los resultados obtenidos y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos abarcando no solo la satisfacción y conocimientos

---

<sup>25</sup>Ibíd., p. 57-58.

adquiridos por parte de los participantes, sino también los efectos que dicho programa produjo en los puestos de trabajo y en la organización en general<sup>26</sup>.

En definitiva la evaluación del proceso formativo permitirá obtener la información necesaria y su respectivo uso para formular juicios de valor y asimismo poder tomar las mejores decisiones en la organización. El diseño de la evaluación de programas de formación deberá estar enfocado al menos en los siguientes elementos:

1. La evaluación de la reacción en donde se pretende medir las percepciones finales de los participantes frente al programa de formación.
2. Evaluación del aprendizaje, es decir los conocimientos y habilidades adquiridas por los participantes en el proceso de formación.
3. Evaluación de la transferencia, en otros términos el grado en que los conocimientos fueron aplicados al puesto de trabajo.

### **Escala de Likert**

A través de los años uno de los instrumentos más utilizados para la valoración de los conocimientos y habilidades de profesionales en diferentes campos de la ciencia ha sido la escala tipo Likert. Este instrumento por la simplicidad de desarrollo y aplicación ofrece a los investigadores la posibilidad de adquirir respuestas directamente de los sujetos estudiados, a partir de la formulación de un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios de valor ante los cuales se solicita la reacción favorable o desfavorable de los individuos.

Las escalas tipo Likert fueron desarrolladas por Rensis Likert a principios de los años treinta<sup>27</sup>. Este autor recomendó los siguientes pasos para estructurarla<sup>28</sup>:

---

<sup>26</sup>TEJADA, FERNÁNDEZ José y FERRÁNDEZ, LAFUENTE Elena. La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. En: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Junio-Agosto, 2007, Vol. 9, no. 002,p. 1-16.

<sup>27</sup> BORDA, PÉREZ Mariela; TUESCA, MOLINA Rafael y NAVARRO, LECHUGA Edgar. Métodos Cuantitativos. Herramientas para la investigación en salud. [En línea] <http://books.google.com.co/books?id=sbq0rOeXqEcC&pg=PA71&lpg=PA71&dq=escala+tipo+likert&source=bl>

1. El investigador deberá identificar la actividad que va a calificar la escala.
2. El investigador deberá anotar un conjunto de declaraciones relacionadas a los sentimientos del público hacia el concepto o la actividad.
3. El investigador deberá clasificar cada aspecto de la prueba como favorable o desfavorable en lo concerniente a la actitud que está estudiando.
4. En la prueba previa, el participante indica si está de acuerdo o no, o nada ítem marcando uno de los siguientes elementos: totalmente de acuerdo; de acuerdo; ni en desacuerdo, ni de acuerdo; en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.
5. Se asignará un peso numérico a cada respuesta.
6. La calificación de la actitud total del individuo estará representada por la suma algebraica de los pesos asociados con los aspectos marcados.
7. Después de ver los resultados de la prueba previa, el investigador selecciona aquellos aspectos que parecen discriminar bien entre las calificaciones altas y bajas totales.
8. Los 20 a 25 aspectos finalmente seleccionados son los que han discriminado “mejor” (mostraron las mayores diferencias en los valores promedios) entre los calificadores alto y bajo totales en la prueba previa.
9. Después se repiten los pasos tres a cinco en el estudio principal.

En conclusión esta herramienta fue creada por Likert para que un investigador pudiera ver la calificación total de una persona y analizar si su actitud hacia una actividad fue positiva o negativa.

---

&ots=Wu7q3DHoFD&sig=mnP4-5hYpVIRKQsVduQEknzNW2QM&hl=en&sa=X&ei=XsYVUNz4G6z16AG6ulD4Cg&ved=0CFQQ6AEwBg#v=onepage&q=escala%20tipo%20likert&f=false

<sup>28</sup> MCDANIEL, Carl y GATES, Rogel. Investigación de Merados. Sexta edición. [En línea] <http://books.google.com.co/books?id=tAUM5u-2Y9EC&pg=PA297&lpg=PA297&dq=definici%C3%B3n+de+diferentes+autores+sobre+escala+de+likert&source=bl&ots=RdSC45ftr5&sig=z5wKnBhUKihzwc2lygWkZlsZ4-w&hl=es&sa=X&ei=TsoVUMOtGuaL6gGpzID4AQ&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20diferentes%20autores%20sobre%20escala%20de%20likert&f=false>

## **7. ACTIVIDADES A DESARROLLAR**

Los procedimientos que se realizaron para evaluar el programa de formación de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado, en el FCV Instituto del Corazón de Floridablanca otorgado en el año 2011 y apoyado por la Universidad Corporativa, son:

Primera etapa: se realizó una investigación exhaustiva de los diferentes modelos de evaluación orientados a determinar los efectos que los programas de formación tienen en la organización en términos cualitativos y cuantitativos.

Segunda etapa: se identificaron los elementos y aspectos a evaluar. Para este proceso se tomó como base el modelo propuesto por Kirkpatrick a partir de los tres primeros niveles: reacción de los participantes frente a la acción formativa (nivel de satisfacción); conocimientos adquiridos por los participantes (nivel de aprendizaje) y conducta de los participantes en el puesto de trabajo (transferencia de los aprendizajes adquiridos al propio puesto).

Tercera etapa: se seleccionaron las variables a evaluar para cada uno de los niveles. Asimismo se realizó una prueba de fiabilidad para los instrumentos a utilizar.

Cuarta etapa: se realizó la consolidación de los datos obtenidos a partir de la aplicación de cada instrumento. Se apoyo a través del programa estadístico SPSS y EXCEL.

Quinta etapa: se procedió a realizar la evaluación de los tres elementos: nivel de reacción o satisfacción, nivel de aprendizaje y nivel de comportamiento en el puesto de trabajo. Para este último factor se valoro a través de una escala tipo Likert las siguientes variables: actitud, responsabilidad y autonomía.

Sexta etapa: se verificaron y se analizaron los resultados obtenidos en la evaluación del programa de formación en entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado para cada uno de los niveles.

## 8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 8.1 NIVEL DE SATISFACCIÓN

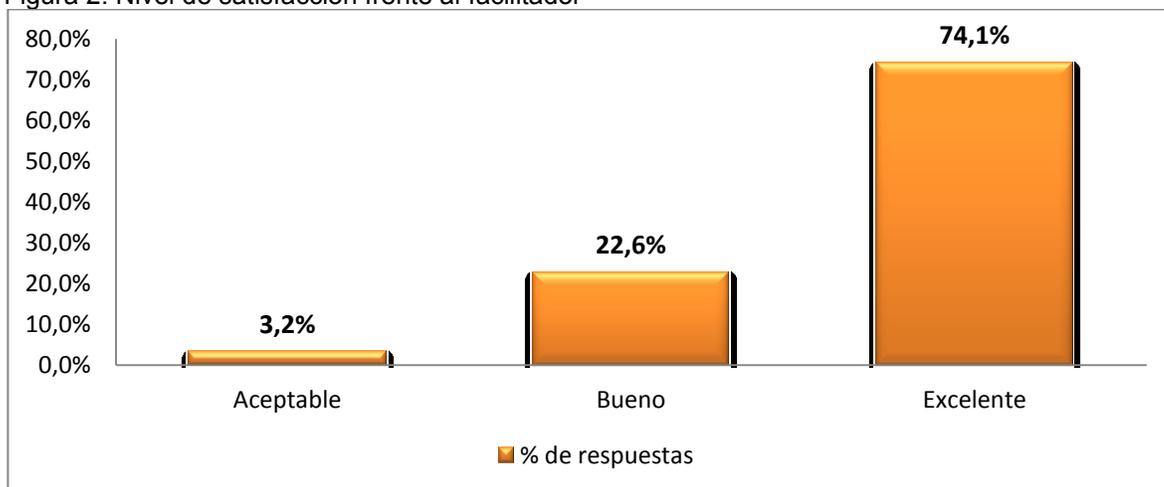
#### Evaluación Facilitador /Programa Académico

De acuerdo a la palabra *satisfacción*, la evaluación en este nivel medirá cómo reaccionan los participantes frente a la acción formativa. Para el formador y quienes ofrecen el programa académico es muy importante obtener una reacción positiva por parte del estudiante, pues una acción favorable motivara al colaborador a aprender y asimismo desarrollar satisfactoriamente las diferentes actividades prácticas.

Para la evaluación del facilitador y el programa académico, se aplicó un cuestionario a una muestra de 34 colaboradores, quienes respondieron a un total de 15 preguntas sujetas a cinco valores de calificación (5) excelente, (4) bueno, (3) aceptable, (2) deficiente y (1) insuficiente. Los resultados obtenidos para cada elemento se presentan a continuación:

#### Evaluación facilitador

Figura 2. Nivel de satisfacción frente al facilitador



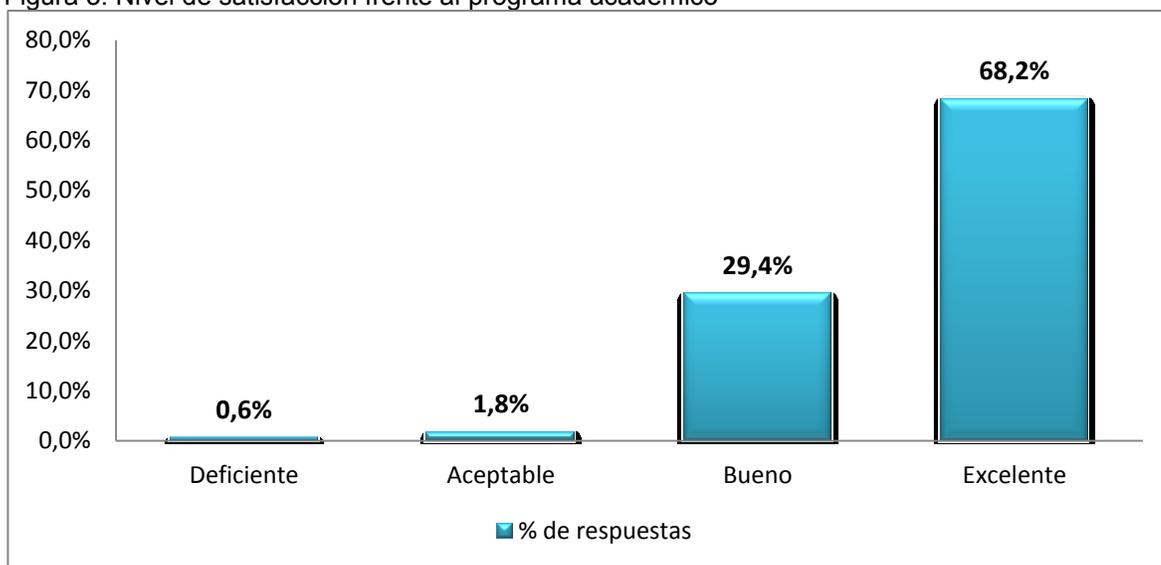
Se puede observar que la gran mayoría de las enfermeras encuentran satisfactorio el trabajo del facilitador frente al programa de formación, calificado entre bueno y excelente

(96,7%). Es importante destacar que los participantes no encontraron deficiente ningún elemento para evaluar al docente, por lo tanto la percepción frente al proceso o metodología impartida puede afirmarse que se encuentra con un buen nivel de satisfacción. No obstante para el elemento correspondiente a la forma como el docente estimula la participación e iniciativa del estudiante menos del 50% (44,12%) de los colaboradores respondieron a una valoración de 5 (excelente), por lo tanto es importante revisar las herramientas o metodologías utilizadas para poder crear nuevas estrategias que permitan aumentar la participación del estudiante a un 100%.

Por otra lado, en el caso de la relación entre el facilitador y estudiante; el cumplimiento en el tiempo programado para cada clase; la habilidad en la dirección de las discusiones; el uso de los recursos didácticos y la interrelación del tema expuesto con el módulo; se presentaron puntuaciones con un término aceptable, indicando un valor final a la evaluación del facilitador del 3,2%.

### Evaluación programa académico

Figura 3. Nivel de satisfacción frente al programa académico



La percepción promedio de los colaboradores (enfermeras) frente al programa académico fue satisfactoria con un porcentaje del 97,6%, calificado entre un nivel bueno y excelente.

Los motivos de satisfacción más frecuentemente señalados fue: el nivel de actualización del tema, la profundidad con que se manejaron los contenidos de acuerdo a los objetivos, la apreciación frente a la respuesta de las expectativas y la relación presentada entre los trabajos propuestos y los objetivos del programa con un valor general del 100%. Sin embargo, se presenta un nivel de insatisfacción del 0,6% otorgada por la apreciación hacia los recursos utilizados en el programa académico para consulta, siendo necesario un plan de mejoramiento para fortalecer los programas futuros.

## 8.2 NIVEL DE APRENDIZAJE

Para el *nivel de aprendizaje*, entendida como la medida en que los colaboradores fortalecieron sus conocimientos como consecuencia de la participación en el programa académico, se inició con la clasificación y representación gráfica de los resultados obtenidos en la evaluación final desarrollada en el año 2012, a partir de un cuestionario de conocimientos. En el primer caso, se presenta el número y porcentajes de respuestas correctas otorgadas por una muestra de 18 colaboradores; posteriormente se realizó la clasificación de las notas de los sujetos en rangos de (excelente, bueno, regular y deficiente).

### Evaluación de conocimientos

Tabla 2. Número y porcentaje de respuestas correctas en la evaluación de conocimientos

<i>Nº de personas encuestadas</i>	18		
<i>Descripción</i>	<i>Identificación</i>	<i>Nº de Respuestas Correctas</i>	<i>% de respuestas correctas</i>
El trasplante entre especies diferentes...	Ítem 1	16	88,9%
La solución de preservación NO sirve para...	Ítem 2	18	100,0%
Son complicaciones posoperatorias del trasplante cardiaco...	Ítem 3	18	100,0%
Las principales consecuencias de los medicamentos inmunosupresores son...	Ítem 4	17	94,4%
Una contraindicación por parte de psiquiatría para la cirugía de trasplante son...	Ítem 5	18	100,0%
Es indicación de trasplante renal...	Ítem 6	17	94,4%
Un predictor de riesgo posquirúrgico en el paciente con cirugía con trasplante hepático es...	Ítem 7	15	83,3%
Una de las principales consecuencias de los medicamentos inmunosupresores es la hiperglicemia...	Ítem 8	14	77,8%

Se consideran complicaciones tempranas en el trasplante hepático, sangrado y el rechazo hiperagudo...	Ítem 9	18	100,0%
En el trasplante cardíaco, el síndrome distress respiratorio adulto es una indicación del ECMO V-V	Ítem 10	16	88,9%
Una contraindicación para ser donante de órganos sería tener VIH y neoplasias	Ítem 11	17	94,4%
La infección urinaria es la más común en el paciente postrasplante renal	Ítem 12	12	66,7%
Donante	Ítem 13	8	44,4%
Número de injertos	Ítem 14	15	83,3%
Localización	Ítem 15	7	38,9%
Combinado	Ítem 16	17	94,4%
Datos del receptor	Ítem 17	17	94,4%
Datos del donante	Ítem 18	16	88,9%
Datos del injerto	Ítem 19	16	88,9%
Datos intraoperatorios	Ítem 20	18	100,0%
Analgesia	Ítem 21	18	100,0%
Antibiótico profiláctico	Ítem 22	18	100,0%
Antiviral	Ítem 23	18	100,0%
Inmunosupresión	Ítem 24	18	100,0%
Ausencia de movimientos respiratorios	Ítem 25	15	83,3%
Angiografía, gammagrafía de perfusión...	Ítem 26	18	100,0%
Pérdida irreversible de todas las funciones del cerebro	Ítem 27	18	100,0%
Presencia de movimientos respiratorios	Ítem 28	15	83,3%
<b>Total de respuestas</b>		448	

Para este caso se presentaron los siguientes rangos de manera que permitieran interpretar los resultados obtenidos, estos son:

Menos de 50% de respuesta correctas: Deficiente

Entre 50% y 78% de respuestas correctas: Aceptable

Superior al al 78% de respuestas correctas: Bueno

De acuerdo a lo anterior, es necesario fortalecer los conceptos relacionados al trasplante renal específicamente al concepto de combinado (ítem 13) y localización (ítem 15), pues se obtuvieron porcentajes inferiores al 50% de respuestas correctas. Con respecto a los demás ítems se lograron valores superiores al 60%, de respuestas acertadas.

Figura 4. Rangos de calificación (Evaluación de conocimientos)



Se observó que los resultados obtenidos en el examen de conocimientos fueron satisfactorios, en un nivel entre bueno (3,7 – 4,4) y excelente (4,5 – 5,0). Lo cual se puede concluir que los colaboradores mantienen todavía presente los conceptos vistos durante el programa académico.

### 8.3 NIVEL DE COMPORTAMIENTO

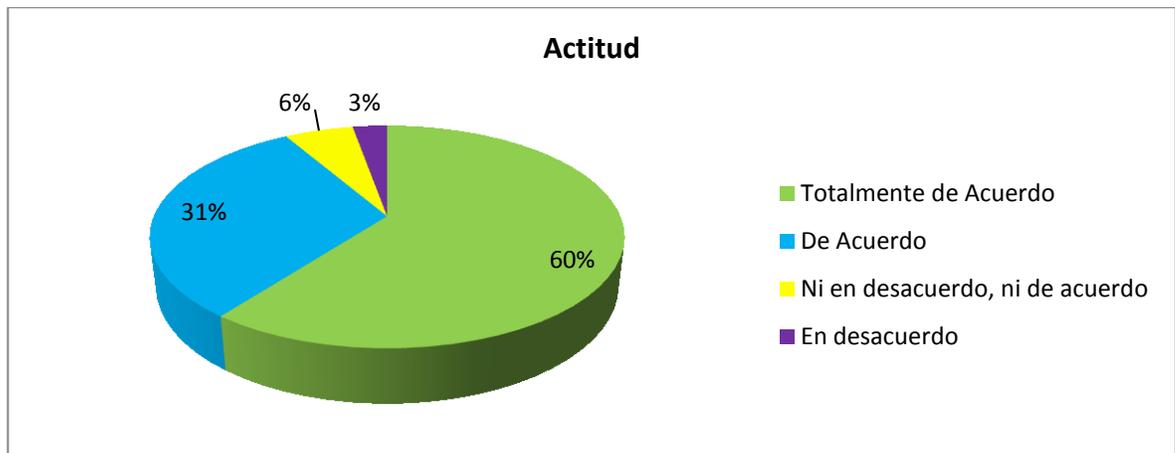
Se entiende como *nivel de comportamiento* el cambio producido en el colaborador como consecuencia a la participación en el programa formativo. Para este caso se evaluarán tres variables relacionadas a las competencias del SER de las enfermeras del Instituto del Corazón de Floridablanca, las cuales son: actitud, responsabilidad y autonomía. Estos factores estarán representados por una lista de afirmaciones que deberán ser valorados en un rango de acuerdo o desacuerdo por cada uno de los participantes.

## Análisis de fiabilidad escala de Likert

Para la construcción de la Escala de Likert se inicio con el desarrollo de 20 ítems divididos en tres variables a evaluar: responsabilidad, actitud y autonomía con valores de respuesta entre 5 y 1: 5 como totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 ni en desacuerdo ni de acuerdo, 2 en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo. La redacción de cada una de las preguntas incluyo una revisión detallada por parte de dos expertos (un experto cognitivo y un experto metodológico) quienes presentaron algunas sugerencias y modificaciones. Después de realizar dichos cambios, se llevó a cabo la prueba piloto a 7 enfermeras, donde se les presentó los objetivos de la herramienta y aceptaron participar voluntariamente. Los resultados obtenidos para cada una de las siguientes variables son:

### 1. Actitud

Figura 5. Nivel de actitud hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Prueba Piloto)

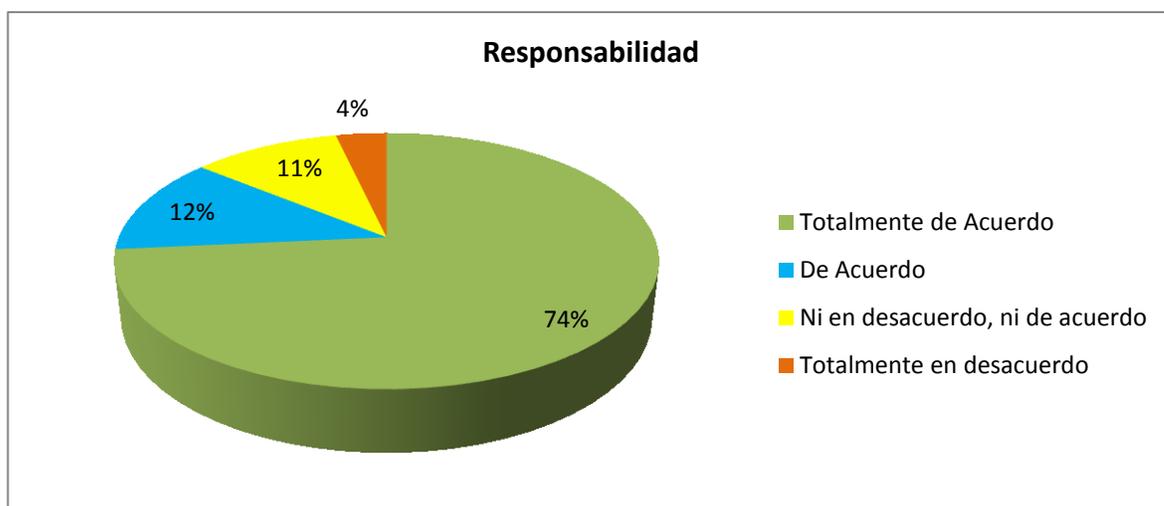


Teniendo en cuenta que *actitud* se entiende como un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia que incita al individuo a

reaccionar de una manera característica frente a determinados estímulos<sup>29</sup>. Se concluye que el 91% de las personas entrevistadas tiene una actitud favorable hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado en la Fundación Cardiovascular de Colombia – Instituto del Corazón de Floridablanca.

## 2. Responsabilidad

Figura 6. Nivel de responsabilidad hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Prueba piloto)



De acuerdo al código de ética de la *American Nurses Association*, la enfermera tiene la responsabilidad de proporcionar un cuidado seguro de enfermería a los pacientes<sup>30</sup>, para este caso, el 85% del total de personas entrevistadas respondieron positivamente ante esta variable afirmando que como profesional es muy importante mantener en todo momento este principio de la conducta personal, la cual se verá reflejada en su profesión.

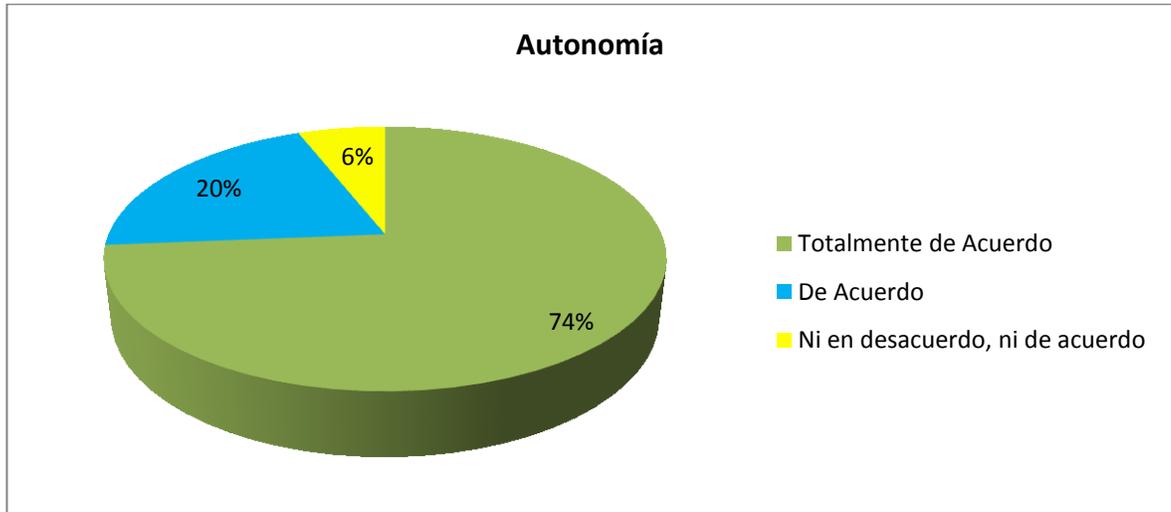
---

<sup>29</sup>MURILLO, Javier. Cuestionarios y Escalas de Actitud. Facultad de Formación de Profesorado y Educación. En: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Met\\_Inves\\_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Apuntes%20Instrumentos.pdf).

<sup>30</sup> AUCKER, LILLEY. Farmacología en Enfermería. Madrid, España. 2000 Edición en Español. En: [http://books.google.com.co/books?id=XpHLCYmOuXc&pg=PA45&lpg=PA45&dq=concepto+de+responsabilidad+profesional+en+enfermer%C3%ADa&source=bl&ots=BkqEQUIHxU&sig=SzxI9Ucd5cV0ZbO0Fexw3tsielA&hl=es&sa=X&ei=n\\_0oUKjUMPO36QHRyIH4DA&ved=0CEEQ6wEwAw#v=onepage&q=concepto%20de%20responsabilidad%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa&f=false](http://books.google.com.co/books?id=XpHLCYmOuXc&pg=PA45&lpg=PA45&dq=concepto+de+responsabilidad+profesional+en+enfermer%C3%ADa&source=bl&ots=BkqEQUIHxU&sig=SzxI9Ucd5cV0ZbO0Fexw3tsielA&hl=es&sa=X&ei=n_0oUKjUMPO36QHRyIH4DA&ved=0CEEQ6wEwAw#v=onepage&q=concepto%20de%20responsabilidad%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa&f=false)

### 3. Autonomía

Figura 7. Nivel de autonomía hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Prueba piloto)



La *autonomía* para el profesional de enfermería reflejará el grado de autodeterminación del individuo en su campo laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos para esta variable, el 94% de las personas a las cuales se aplicó la prueba respondieron favorablemente hacia la importancia de valorar este principio en el cuidado del paciente adulto trasplantado.

#### Análisis Estadístico – Programa SPSS

Se evaluó la fiabilidad del test a partir del coeficiente Alfa de Cronbach el cual está basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Este método permitirá analizar la consistencia interna de la prueba, los patrones de respuesta de los sujetos, el efecto generado por la eliminación o incremento de los ítems o en general de las propiedades que lo componen. Para interpretar el índice de fiabilidad se basó en los rangos de magnitud propuesta según (Ruiz, 1998) estructurada de la siguiente manera:

- De 0,81 a 1,00 = Fiabilidad muy alta
- De 0,61 a 0,80 = Fiabilidad alta

- De 0,40 a 0,60 = Fiabilidad moderada
- De 0,21 a 0,40 = Fiabilidad baja
- De 0,01 a 0,20 = Fiabilidad muy baja

### *Fiabilidad*

El Alfa de Cronbach total fue de 0,893 lo cual indica un resultado muy satisfactorio. Al realizar el análisis de la fiabilidad de cada uno de los factores (actitud, responsabilidad y autonomía) se encontraron coeficientes con un nivel alto de acuerdo a los rangos presentados inicialmente.

Tabla 3. Índices de fiabilidad para el instrumento a aplicar (Escala de Likert)

	<b>VARIABLES</b>			
	<b>CUESTIONARIO</b>	<b>ACTITUD</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>	<b>AUTONOMÍA</b>
<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>0,893</b>	<b>0,634</b>	<b>0,735</b>	<b>0,620</b>

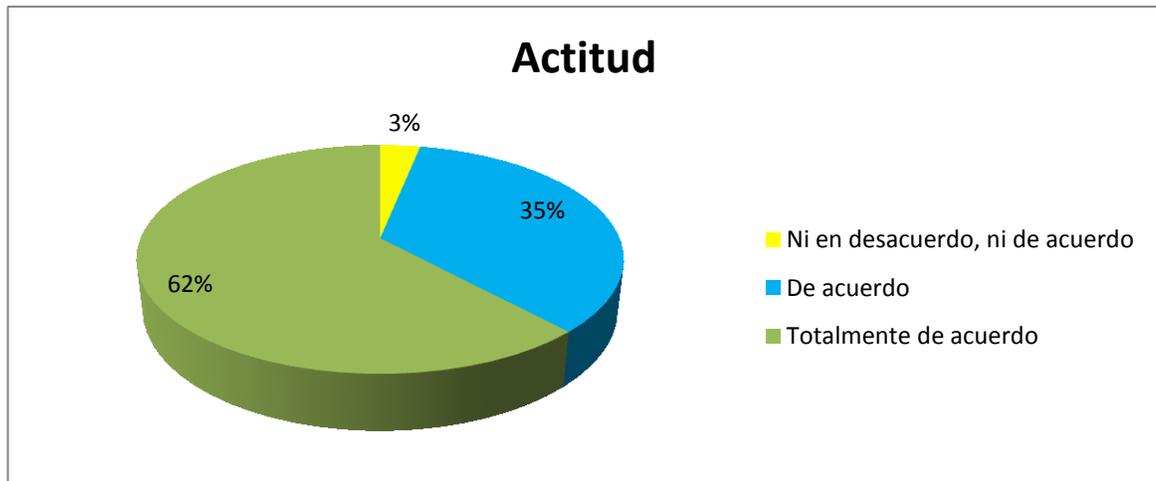
Se concluyó que el instrumento a aplicar responde a los criterios de evaluación de los participantes en el programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado en el ICF.

### **Resultados, aplicación escala de Likert (Versión Final)**

Una vez realizado los cambios de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la fiabilidad de la escala y considerando como fortalezas la aceptación y fácil entendimiento del instrumento por parte de los participantes, se aplicó el instrumento a una muestra de 13 colaboradores a partir de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

## Evaluación de Actitud

Figura 8. Nivel de actitud hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Versión final)



Se observó que la actitud de las enfermeras hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado fue positiva con un valor del (97%), logrando un porcentaje muy superior al no entendimiento o duda sobre la práctica de la profesión en esta área del conocimiento.

Para este factor se les propuso a las enfermeras las siguientes afirmaciones: me siento motivado a realizar mi práctica con el paciente trasplantado – ítem 5 - , implemento estrategias para mejorar la calidad de mi cuidado en enfermería – ítem 12 - , demuestro habilidad en el manejo del paciente trasplantado – ítem 13 - , mantengo una actitud constructiva en el manejo del paciente trasplantado – ítem 16 - y mantengo la tranquilidad aun en los momentos más críticos en el manejo del paciente trasplantado postquirúrgico – ítem 19 - .

## Evaluación de Responsabilidad

Figura 9. Nivel de responsabilidad hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Versión final)

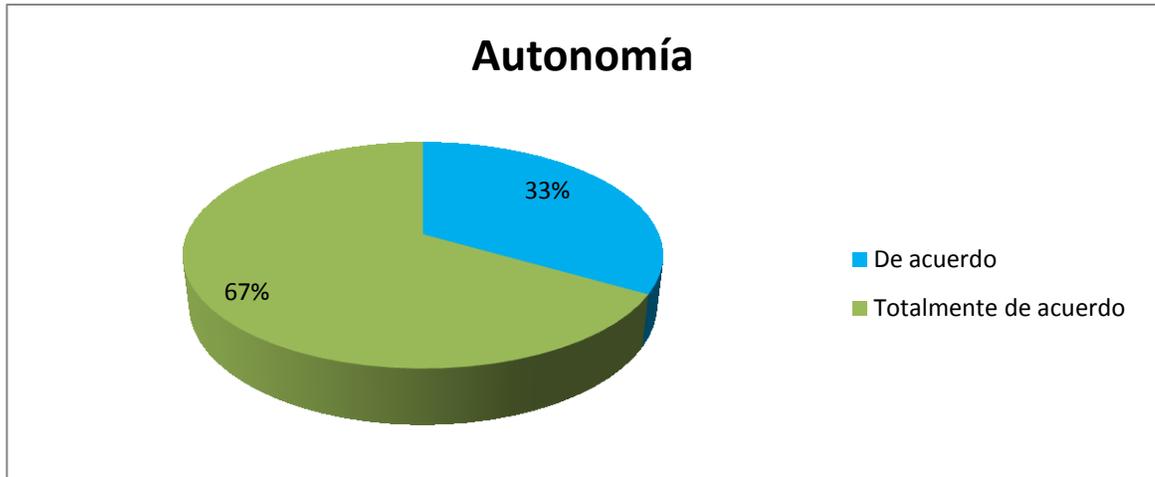


Con respecto a la *responsabilidad*, se concluyó que el 97% de las enfermeras manifestó estar en de acuerdo o totalmente de acuerdo y solo el 3% expreso cierto grado de neutralidad, lo cual significa que la mayoría de los participantes respondieron favorablemente ante este principio de conducta personal frente al desempeño de su profesión.

Para este factor se propuso las siguientes afirmaciones: cumplo y hago cumplir el protocolo atención de enfermería al paciente trasplantado postquirúrgico – ítem 1 - , implemento manejo de complicaciones postquirúrgicas relacionadas con sangrado e inmunosupresión aguda – ítem 2 - , superviso la atención de enfermería en el personal auxiliar que atiende el paciente trasplantado – ítem 3 - , atiendo al paciente trasplantado postquirúrgico urgente acorde con los criterios técnico – científicos – ítem 4 - , ejecuto cuidados de enfermería con precisión – ítem 8 - , aplico principios éticos y morales en el paciente trasplantado – ítem 9 - , soy consciente de la responsabilidad en la complejidad del paciente trasplantado – ítem 11 - y aplico el cuidado de enfermería acorde al programa de entrenamiento recibido – ítem 15 - .

## Evaluación de autonomía

Figura 10. Nivel de autonomía hacia el cuidado de enfermería en el paciente adulto trasplantado (Versión final)



Se observó que el 100% de los colaboradores a las cuales se aplicó el instrumento respondieron positivamente sobre grado de autodeterminación del individuo en su campo laboral, lo cual determina que la autonomía es un factor primordial hacia el cuidado del paciente adulto trasplantado.

Para este factor se les propuso a los colaboradores las siguientes afirmaciones: fortalezcó mis competencias técnicas relacionadas con mi perfil como Enfermera jefe – ítem 6 - , me satisface la mejoría del estado de salud del paciente trasplantado – ítem 7 - , el equipo médico de atención al trasplantado, confía en mis cuidados – ítem 10 - , trato con respeto y dignidad al paciente trasplantado – ítem 14 - , fortalezcó habilidades en el manejo del paciente trasplantado – ítem 17 - , identifico y categorizo al paciente según factores de riesgo asociados a su trasplante, en el periodo postquirúrgico – ítem 18 – y el programa de entrenamiento recibido ha fortalecido mis competencias técnicas de mi perfil – ítem 20 - .

## 8.4 COSTOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

En esta etapa se realizó el cálculo de los costes implicados en el proceso de formación como primer paso para el desarrollo de un próximo proyecto cuyo propósito será la medición del impacto del programa en entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado, centrado en determinar los efectos generados en términos monetarios (Rentabilidad económica).

Se utilizaron en el proceso de formación los siguientes costes: como costes directos (material distribuido, material de administración, refrigerios, alquiler de instalaciones, viajes y alojamiento de formadores), y como costes indirectos esta (salario de los asistentes y salario de los formadores).

Tabla 4. Costos del programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado

<i>Descripción</i>	<i>Costo</i>	<i>Unidad</i>	<i>Total</i>
Alquiler de instalaciones (si la formación es en el exterior)	\$ 12.500	Horas x 160	\$ 2.000.000
Material distribuido (Lápiz, papel, etc.)	\$ 14.000	140 hojas	\$ 1.960.000
Material de Administración	\$ 28.000	-	\$ 28.000
Refrigerios	\$ 0	-	\$ 0
Viajes y alojamiento de formadores	\$ 0	-	\$ 0
Salario del formador más beneficios (coordinador)	\$ 1.400.720	Horas x 80	\$ 1.400.720
Salario docentes	\$ 1.975.255	Horas	\$ 1.975.255
Salario de los asistentes más beneficios	\$ 754.208	Hora x 160	\$ 120.673.280
Otros costes	\$ 0	-	\$ 0
Número total de personas que han asistido al curso	72	-	72
<b>Coste por participante en el programa de formación</b>			<b>\$ 1.778.295</b>

## CONCLUSIONES

La evaluación del programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado en la Fundación Cardiovascular de Colombia – Instituto del Corazón de Floridablanca, aporta las bases necesarias para identificar los aspectos positivos y negativos del proceso de formación, los cuales permitirán apoyar la toma de decisiones para el mejoramiento de programas futuros y poder generar mayor compromiso por parte de la alta dirección para el fortalecimiento de las competencias del recurso humano.

De manera general, se presentaron resultados aceptables para los tres niveles de evaluación (*reacción o satisfacción, aprendizaje y comportamiento*) respondiendo a la importancia que tiene el objetivo de la calidad en el cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado.

Respecto al desempeño del facilitador durante el programa formativo, los resultados más frecuentes se ubican en un nivel alto de satisfacción, generando un valor total del 96,7%. Sin embargo se presenta algunos aspectos con niveles poco satisfactorios (*aceptables*), en el caso de: la forma como el docente estimula la participación e iniciativa del estudiante, asimismo la relación entre las dos partes, el cumplimiento en las horas programadas, la habilidad en la dirección de las discusiones, el uso de los recursos didácticos y la interrelación del tema expuesto con el módulo.

En relación al programa académico, se concluyó un nivel alto de satisfacción para los elementos relacionados a: grado de actualización y profundidad con que se manejaron los temas, respuesta a las expectativas y correspondencia entre los trabajos propuestos y los objetivos del programa. No obstante, se presentó un nivel poco satisfactorio para el ítem relacionado a la bibliografía y referencia para la consulta, lo cual implica crear acciones correctivas que permitan fortalecer estos aspectos para el mejoramiento de próximos programas formativos.

Un análisis de cada ítem del cuestionario desarrollado para la evaluación de conocimientos y las respuestas dadas por los colaboradores (Enfermeras y Auxiliares de enfermería) permitirá determinar los temas que presentaron menor de nivel de

desaciertos. De esta forma se podrán tomar medidas que ayuden a fortalecer los contenidos del programa para el cumplimiento de los objetivos generales.

De acuerdo a la calificación final del examen aplicado a las enfermeras y auxiliares de enfermería en el año 2012, el 95% de los colaboradores encuestados obtuvieron notas superiores a 3,7, lo cual revela que el nivel de conocimientos adquiridos en general fue favorable para los términos establecidos en el programa de entrenamiento en cuidado de enfermería del paciente adulto trasplantado.

En el proceso de cruce de variables se evidenció una necesidad en el cambio de los métodos pedagógicos al momento de evaluar los aprendizajes, ya que algunos de los colaboradores presentaron inseguridad al responder cada una de las preguntas. Además manifestaron la inconformidad a cerca de los lugares para el desarrollo de este tipo de medición.

Se evidencia un alto porcentaje para las variables de actitud, responsabilidad y autonomía. En primer lugar el 97% de personas encuestadas, respondieron que la actitud es un factor muy importante en el cuidado de enfermería del paciente adulto trasplanto. En segundo lugar para la variable responsabilidad, el 97% de los participantes, contestaron favorablemente ante este valor inmerso en el actuar de la enfermera jefe y por último, para el caso de autonomía, el 100% de los colaboradores respondieron positivamente ante la importancia que tiene este un factor frente al cuidado del paciente adulto trasplantado.

Es importante conocer el costo que incurre cada uno de los participantes en el programa formativo, con el objetivo de contar con un estándar fijo que permita poder camparlo con otros planes y asimismo elaborar el presupuesto de nuevos proyectos. Estos costos estuvieron representados en: los costos de alquiler de instalaciones, material distribuido y de administración, salarios de los formadores y de los asistentes.

## RECOMENDACIONES

Para el diseño de programas formativos, es importante establecer los siguientes elementos antes de desarrollar la acción. Para ello se puede basar a partir de la estructura propuesta por el autor Donald Kirkpatrick, quien determina: (1) detección de las necesidades; (2) establecimiento de objetivos; (3) determinación de los contenidos; (4) selección de los participantes; (5) elección del plan de trabajo a seguir; (6) determinar horarios y duración del curso; (7) selección de la infraestructura; (8) selección y contratación del personal docente; (9) selección y preparación de materiales audiovisuales; (10) coordinación de la formación y (11) evaluación.

Definir periodos continuos para la evaluación de programas formativos, evitando la aplicación de los mismos formatos metodológicos y puntuales, esto con el objetivo de poder realizar un seguimiento constante en donde se pueda obtener información necesaria para mejorar o corregir los elementos que presentan mayor debilidad.

Es importante incorporar en la evaluación de programas formativos, la utilización de herramientas estadísticas que permitan realizar un análisis amplio y flexible de los resultados obtenidos, por ejemplo el programa SPSS.

Generar un espacio adecuado donde se pueda evaluar los conocimientos adquiridos por los participantes.

Continuar con el proceso de evaluación del programa a partir de la medición de Impacto y la rentabilidad de la formación. Esto se traduce hacia el cálculo del ROI (*Retorno de la inversión*) donde se considera los costos y beneficios del programa en términos económicos.

Identificar indicadores de calidad de programas formativos teniendo en cuenta las necesidades de los participantes.

## BIBLIOGRAFÍA

ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. [En línea]  
[http://www.portaljovencanario.org/documentos/abdala\\_manualevaluacion.pdf](http://www.portaljovencanario.org/documentos/abdala_manualevaluacion.pdf). ISBN- 92-9088-175-5.

BIENCINTO, Chantal y CARBALLO, Rafael. Revisión de modelos de evaluación del impacto de la formación en el ámbito sanitario: de lo general a lo específico. [En línea] 2004. [http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv10n2\\_5.pdf](http://www.uv.es/RELIEVE/v10n2/RELIEVEv10n2_5.pdf).

CASTILLO, Víctor Raúl y RAMÍREZ, Sonia Stella. Fundación Cardiovascular De Colombia, 20 Años. Producido por PuntoAparte Editores. ISBN 958-33-8439-9.

COLOMBIA, FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE. Fundación Cardiovascular de Colombia. ¿Quiénes Somos? [En línea]  
[http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com\\_content&view=article&id=44&Itemid=54](http://www.fcv.org/corp/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=54).

LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL. [En línea]  
<http://www.uhu.es/yolanda.pelayo/docencia/Virtualizacion/2-contenidos/parte%204/tema12.pdf>

LOURDES JIMÉNEZ, M<sup>a</sup> y BARCHINO, Roberto. Evaluación e implantación de un modelo de evaluación de acciones formativas. [En línea]  
[http://spdece.uah.es/papers/Jimenez\\_Final.pdf](http://spdece.uah.es/papers/Jimenez_Final.pdf).

MAYOR, Cristina. La evaluación de un programa de formación para profesores principiantes universitarios. [En línea]  
<http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/cris/5.pdf>.

MORALES ARTERO, Juan José. La Evaluación en el Área de Educación Visual y Plástica en la ESO. [En línea]  
<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5036/jjma08de16.pdf.PDF?sequence=8>.

PALACIOS PLAZA, Jorge. Medición del Impacto y la Rentabilidad de la Formación. Cómo llegar al ROI de la Formación. España: Ediciones Díaz de Santos, 2008. 117 p. (Depósito Legal: M. 15.004). ISBN 978-84-7978-857-5

PINEDA HERRERO, Pilar. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. [En línea] [http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_formacion\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/evaluacion_del_impacto_de_la_formacion_en_las_organizaciones.pdf).

RUIZ, BUENO Carme. 2001. La evaluación de programas de formación de formadores. [En línea] 2001. <http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2001/tdx-0123102-154003/crb05de12.pdf>.

SÁNCHEZ, Henríquez Jorge. Auditoría de la Formación. [En línea] <http://cicia.uprrp.edu/forum/Vol.%205.2/3.pdf>.

TEJADA, FERNÁNDEZ José y FERRÁNDEZ, LAFUENTE Elena. La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. En: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Junio-Agosto, 2007, Vol. 9, no. 002,p. 1-16