

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA
PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ**

BUTRÓN, PUNO – 2018.

TESIS

PRESENTADA POR:

YESENIA RODRIGUEZ CHUQUIMIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA PARTICIPACIÓN DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL
HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018.

PRESENTADA POR:

YESENIA RODRIGUEZ CHUQUIMIA



PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE:

Dra. DENICES SOLEDAD ABARCA FERNÁNDEZ

PRIMER MIEMBRO:

Mg. ZORAIDA NICOLASA RAMOS PINEDA

SEGUNDO MIEMBRO:

M.Sc. JULIA BELIZARIO GUTIÉRREZ

DIRECTOR / ASESOR:

Dra. ROSENDA AZA TACCA

Área : Gerencia y Gestión en Salud

Tema : Educación Continua

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 de enero del 2020

DEDICATORIA

A DIOS

Por haberme amado sin límites con un amor que todo lo cubre, todo lo cree, todo lo espera, todo lo soporta y jamás deja de ser, por ser el refugio de mi corazón, mi oportuno socorro, la consolación de mi alma y el que prometió nunca dejarme ni abandonarme, renovar mis fuerzas en los momentos difíciles y poner en mí el anhelo de su corazón, por darme ideales superiores a los míos, todo sea para su gloria y honra.

A mis amados padres Gary y Damiana

Por todo su cuidado, cariño y sacrificio constante, por su ejemplo de lucha y tesón en todo, son una bendición en mi vida, gracias por confiar en mí y hacer de mis sueños sus sueños, deseo expresarles que mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos. Los honro y amo.

A mis hermanos Marcela, Yovana y José

Por su ejemplo de resiliencia y fortaleza frente a situaciones difíciles que les tocó vivir, gracias por sus valiosos consejos y cuidarme en amor como una hija más para ustedes, por su deseo genuino de verme superar cada barrera, gracias por sus manos orantes.

A mis amados hermanos en Cristo

Por ser una familia para mí, gracias por correr la carrera con perseverancia y crecer juntos, por su amor en todo tiempo y guardarme en sus oraciones, por animarme a seguir a nuestro amado Señor Jesús, a fin de conocerle y ser sus vencedores.

YESENIA

AGRADECIMIENTO

- ❖ *A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por brindar la oportunidad a muchos jóvenes de salir adelante y trazar un futuro profesional, y darme la posibilidad de acceder a una educación de calidad.*
- ❖ *A la Facultad de Enfermería por darme la oportunidad y todas las herramientas para formarme profesionalmente.*
- ❖ *A los docentes de la Facultad de Enfermería, por ser mentores y modelos a seguir, siempre dispuestos a compartir sus valiosos conocimientos y experiencias, con lo cual hicieron que pueda desarrollarme profesionalmente y hoy pueda sentirme dichosa y contenta.*
- ❖ *A los miembros del jurado: Dra. Denices Soledad Abarca Fernández, Mg. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda y M.Sc. Julia Belizario Gutiérrez, infinitamente agradecida por su valioso aporte en las correcciones y sugerencias para la culminación de la presente investigación.*
- ❖ *A mi Directora y Asesora de tesis, Dra. Rosenda Aza Tacca, por su disponibilidad y paciencia al brindarme su valioso tiempo en la revisión cuidadosa y sus valiosas sugerencias en todo momento, haciendo posible la culminación de la presente investigación.*
- ❖ *A los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón-Puno, por cederme parte de su valioso tiempo en el llenado de los cuestionarios, permitiéndome recolectar la información necesaria para esta investigación.*
- ❖ *Y así mismo expreso todo el agradecimiento a mis familiares, compañeros, amigos y a todas aquellas personas que sin estar mencionadas están en mi corazón y que hicieron posible la realización y culminación de este trabajo de investigación.*

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE GENERAL	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE CUADROS	8
ACRÓNIMOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPITULO I	12
INTRODUCCIÓN	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPITULO II	17
REVISIÓN DE LITERATURA	17
2.1. MARCO TEÓRICO	17
2.2. MARCO CONCEPTUAL	38
2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	39
CAPITULO III	47
MATERIALES Y MÉTODOS	47
3.1. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	47
3.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO:	47
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN	51
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:.....	59
CAPITULO IV	61
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61

4.1. RESULTADOS	61
4.2. DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018.....	61
TABLA 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018.....	62
TABLA 3: PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018	63
TABLA 4: RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS CON LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.	64
TABLA 5: RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS CON LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.	66
TABLA 6: DATOS PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.....	116
TABLA 7: DATOS PROFESIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2018.....	117

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Profesional de Enfermería del Área Asistencial Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno	48
Cuadro 2: Tamaño de muestra por estrato según servicios del Profesional de Enfermería del Área Asistencial Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno	50
Cuadro 3: Factor motivacional intrínseco: Desarrollo y mejora profesional	118
Cuadro 4: Factor motivacional intrínseco: Servicio Profesional	118
Cuadro 5: Factor motivacional intrínseco: Compromiso y Reflexión Profesional	119
Cuadro 6: Factor motivacional extrínseco: Beneficios Personales y Seguridad Laboral	119
Cuadro 7: Factor motivacional extrínseco: Aprendizaje e Interacción con Colegas ..	119
Cuadro 8: Factor motivacional extrínseco: Planificación y Organización de los Cursos	120
Cuadro 9: Factor motivacional extrínseco: Reconocimiento Profesional	120
Cuadro 10: Factor motivacional extrínseco: Presiones y Compromisos Sociales	120
Cuadro 11: Participación en Educación Continua del Profesional de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón	121
Cuadro 12: Matriz de Correlación Rho de Spearman entre los Factores Motivacionales y la Participación en Educación Continua	123

ACRÓNIMOS

(CEP)	: Colegio de Enfermeros del Perú
(EC)	: Educación Continua
(EP)	: Educación Permanente
(HRMNB)	: Hospital Regional Manuel Núñez Butrón
(MI)	: Motivación intrínseca
(ME)	: Motivación Extrínseca
(OMS)	: Organización Mundial de la Salud
(OPS)	: Organización Panamericana de la Salud
(SPSS)	: Statistical Package for the Social Sciences
(PRS)	: Escala de Razones de Participación
(PEC)	: Participación en Educación Continua
(UADI)	: Unidad de apoyo a la docencia e investigación

RESUMEN

El estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre los factores motivacionales y la participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2018. La investigación fue de tipo descriptivo transversal con diseño correlacional; la población estuvo conformada por 105 profesionales de Enfermería del área asistencial, la muestra fue 65 profesionales de Enfermería obtenida por muestreo probabilístico aleatorio estratificado; para la recolección de datos, la técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: “Escala de Razones de Participación (PRS)” y “Participación en Educación Continua (PEC)”, ambos validados mediante juicio de expertos; evaluándose la confiabilidad mediante alfa de Cronbach (PRS $\alpha=0.872$ y PEC $\alpha=0.742$). Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman. Los resultados fueron: se encontró que el profesional de Enfermería “siempre” se encuentra motivado a participar en educación continua por el compromiso y reflexión profesional 96.92%, servicio profesional 84.62%, desarrollo y mejora profesional 81.54%. Con respecto a los factores motivacionales extrínsecos, el aprendizaje e interacción con colegas 86.15%, beneficios personales y seguridad laboral 72.31% “siempre” le motiva a participar en educación continua, mientras que la planificación y organización de los cursos 36.2%, reconocimiento profesional 50.77% y las presiones y compromisos sociales 61.54% “a veces” motivan a participar en educación continua. En cuanto a la participación en Educación Continua el 61% tienen una participación regular, 32.3% buena y 6.2% deficiente. Se concluye que si existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos con la participación en educación continua, demostrada con un $p = 0.004$ y $\rho = 0.322$ y factores motivacionales extrínsecos con la participación en educación continua, demostrada con un $p = 0.004$ y $\rho = 0.322$.

Palabras clave: Educación continua, educación permanente, factores motivacionales, participación, asistencia a cursos.

ABSTRACT

The study was carried out with the objective of determining the relationship between motivational factors and the participation of the nursing professional in continuing education at the Manuel Núñez Butrón Puno Hospital 2018. The research was of a transversal descriptive type with correlational design; The population was made up of 105 Nursing professionals in the care area, the sample was 65 Nursing professionals obtained by stratified random probabilistic sampling; For data collection, the technique was the survey and as instruments two questionnaires: "Scale of Participation Reasons (PRS)" and "Participation in Continuing Education (PEC)", both validated through expert judgment; the reliability being evaluated by Cronbach's alpha (PRS $\alpha = 0.872$ and PEC $\alpha = 0.742$). For the hypothesis test, the Rho Spearman correlation test was used. The results were: it was found that the Nursing professional "always" is motivated to participate in continuing education through professional commitment and reflection 96.92%, professional service 84.62%, professional development and improvement 81.54%. With respect to extrinsic motivational factors, learning and interaction with colleagues 86.15%, personal benefits and job security 72.31% "always" motivates you to participate in continuing education, while the planning and organization of courses 36.2%, professional recognition 50.77 % and social pressures and commitments 61.54% "sometimes" motivate to participate in continuing education. Regarding participation in Continuing Education, 61% have a regular participation, 32.3% good and 6.2% poor. It is concluded that if there is a relationship between intrinsic motivational factors with participation in continuing education, demonstrated with a $p = 0.004$ and $\rho = 0.322$ and extrinsic motivational factors with participation in continuing education, demonstrated with a $p = 0.004$ and $\rho = 0.322$.

Keywords: Continuing education, continuing education, motivational factors, participation, attendance at courses.

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el sector salud, la creciente base de conocimientos, su rápida evolución y los cambios en la prestación de salud, donde prima la solicitud de una atención de calidad, hace surgir la necesidad urgente de contar con profesionales de la salud bien preparados y altamente calificados (1).

Para enfrentar este reto de mantener la capacitación continua del profesional dentro de las organizaciones de salud, la Educación Continua, ha adquirido vital importancia, ya que es una estrategia que proporciona a los profesionales oportunidades de aprendizaje, incluyendo el perfeccionamiento científico y técnico dentro del ámbito laboral, además de incentivar al trabajador para alcanzar la excelencia en su trabajo y de esta manera repercute en los resultados de los servicios de salud (2).

La Enfermería como parte del equipo de salud, como disciplina científica y prestadora de servicios de salud, necesita de la capacitación para brindar una atención de calidad y calidez. La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que este profesional es un elemento esencial de todo el Sistema de salud, representando entre el 60% y el 89% de la fuerza laboral y proporciona hasta un 90% de los servicios de salud (3). Debido al rol vital de las enfermeras y los avances científicos en la atención de enfermería, la OMS insta a los gobiernos de los Estados miembros de toda la región de las Américas a transformar la educación y la práctica de la enfermería en sus países a través de medidas, entre las cuales se encuentra: ofrecer oportunidades de educación continua para las enfermeras, para que este personal pueda desarrollar y utilizar plenamente sus aptitudes, conocimientos y experiencia (4).

Sin embargo la participación en Educación Continua muchas veces se ha visto limitada, según Hernández et al., en su investigación demostró que los profesionales de enfermería presentan barreras para participar en este tipo de educación, dentro de ellas resalta la falta de tiempo, recursos económicos, interés por parte de la institución (5).

Braz en su estudio, también encontró que existen dificultades para la participación en Educación Continua, nombrando dentro de ellos la falta de tiempo como el mayor adversario, a pesar de considerar que la educación continua es una necesidad profesional

relacionada con la satisfacción profesional (6). Kamariannaki et al., por su parte resaltó que aun un porcentaje (38%) importante de profesionales de enfermería tienen percepciones negativas para participar en la educación continua (7).

La participación de las enfermeras en los profesionales de Enfermería tiene varias razones, incluidas sus actitudes, expectativas y motivación, así como las características profesionales, factores relacionados con el trabajo. Además, como se mencionó antes debido al avance cada vez mayores en las tecnologías y al crecimiento sin precedentes de la información médica, es necesario capacitar y mejorar los recursos humanos de Enfermería. Se puede decir que capacitar a los trabajadores y desarrollar sus talentos, así como ayudarlos y motivarlos a mejorar sus habilidades es una de las responsabilidades más importantes de los gerentes de las organizaciones (4).

Kersaitis citado por Chang et al., encontró que la ayuda del empleador juega un papel importante en la participación del profesional de enfermería en educación continua, siendo un 45% de los que participaron recibieron algún tipo de ayuda, siendo esta el permiso otorgado para participar y en otros la gratuidad del curso (8). Según lo reportado por la revista *The economist*, las empresas del sector sanitario son las que menos gastan en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información a su trabajo cotidiano (alrededor del 2% de su presupuesto en comparación con el 10% de otros sectores, equivalente a menos de 500 dólares por empleado en comparación con los 8.000 dólares por empleado en el sector finanzas) (9).

La actualización permanente de los profesionales de enfermería no solo es una necesidad, más aun es un deber ético-profesional, tal como lo señala el propio Código de Ética y Deontología de la enfermera peruana en el artículo 20°, donde establece que "La enfermera(o), es responsable de su actuación profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación continua de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y culturales" (10).

Así mismo la Ley de trabajo de la enfermera(o) N° 27669, en el Capítulo V artículo 15°, dispone que las horas de capacitación deberán ser por lo menos de ochenta y cinco horas al año equivalente a cinco créditos. La capacitación debe ser determinada por la máxima autoridad de Enfermería, de acuerdo a las necesidades de la institución y el acceso a esta deberá ser en forma equitativa y generalizada (11).

Esta disposición compromete al profesional de enfermería a realizar su trabajo en función del mejoramiento continuo, lo cual redundará en el desarrollo de nuevas competencias y un mejor desempeño, cuyo ejercicio impacte la calidad de salud de la población, si este profesional no se capacita se verá supeditado a patrones rígidos, normas y técnicas en las estructuras de poder existentes dentro de la organización que subordinan y limitan su actividad como profesional (12). En este contexto del deber del profesional de enfermería de mantenerse competente mediante la participación activa en educación continua, se complementa con el que tienen las organizaciones de facilitar la educación continua, mediante la planificación de estos (9).

En el Perú, especialmente en las instituciones de salud no se desarrolla la educación continua en su debida magnitud. El estudio realizado por Cotrina y Mogollón en Lima mencionó que el 92% de las enfermeras señalaron que para la educación continua no existe financiamiento, así mismo otros factores institucionales señalaron que el horario laboral que no permite o facilita estudiar (70,59%); en cuanto a la decisión de iniciar estudios de postgrado; más de la mitad (63%) tiene indecisión por iniciar este tipo de estudios (13).

En este sentido es conveniente que el profesional de enfermería sea capaz de encontrar el equilibrio entre el deber de capacitarse a lo largo de su vida profesional y la reclamación del derecho de la obtención de facilidades de capacitación, con la finalidad de adoptar una actitud decidida para reivindicar el cumplimiento por parte de la organización de sus responsabilidades para el desarrollo de la educación continua, pudiendo exigir el aporte de la financiación necesaria que posibilite, de manera total o parcial, la selección de programas formativos adecuados en cada caso (9).

La participación en Educación Continua del profesional de enfermería, es permanente y necesaria, solo termina cuando concluye la vida laboral. La motivación es uno de los factores que influyen en la participación en educación continua, ya que esta es la fuerza principal para iniciar la conducta participativa, aunado a ello su compromiso, lo que implica que cada profesional en enfermería asuma la responsabilidad personal de capacitarse (14).

Los resultados de algunos estudios indican que los factores motivacionales como el cumplimiento con los superiores, obtener certificaciones, actualización de conocimientos, ascensos, aumento de niveles de ingresos e intercambiar conocimientos con sus pares y

otro profesionales, son los factores motivaciones más importantes que influyen en su asistencia (7).

A nivel local el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón al ser una institución de salud referente a nivel de la región Puno, con el afán de actualizar los conocimientos y habilidades de los profesionales para brindar una atención de calidad desarrolla actividades de educación continua, sucediendo que según el registro de la Unidad de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI), revela un bajo índice de participación en la evaluación de capacitación, en promedio de cada curso ofertado asisten 10 licenciados de enfermería, lo cual representa el 29% de participación. La expectativa de esta unidad de capacitación es que participen por lo menos el 50% de profesionales de enfermería y cada profesional asista a una capacitación por mes, si esta situación persiste el profesional de Enfermería no estaría aprovechando las oportunidades del entorno ni las fortalezas que las capacitaciones brindan para su desarrollo profesional.

Durante las prácticas de pregrado se pudo observar que el profesional de Enfermería participa de las capacitaciones en forma ocasional. Y al entrevistar e interactuar con las licenciadas sobre su participación en educación continua, refirieron no participar regularmente a los cursos de educación continua, por lo siguientes motivos: “Tengo tanto trabajo, que no puedo dejar a mis pacientes solos para asistir al curso”, “Los cursos que se dan son muy teóricos, no hay muchos talleres”, “La institución no reconoce que uno se capacite”, “Con el paso de los años la experiencia en práctica que tengo es compensatoria, que ir a los cursos”, “Hoy salgo de guardia estoy muy cansada para asistir a los cursos y los días libres los aprovecharé para estar con mi familia”, “Los cursos requieren tiempo y concentración, con la carga laboral que tengo se me hace casi difícil asistir a todos los cursos”, por otro lado también hubieron profesionales de Enfermería que tenían motivaciones para asistir a los cursos, las cuales refieren frases como: “Yo me capacito, porque ejerzo la docencia con alumnas de pregrado y tengo que mantenerme actualizada”, “Tener certificados que respalden tu ejercicio profesional es muy satisfactorio, además que con ellos y las especializaciones puedo laborar de docente”, “El interés básico es capacitarme para mejorar mi relación con el paciente”, “Aunque estoy cansada trato de asistir a los cursos, en algunos casos me matriculo a cursos y solo asisto algunas horas”, “En los cursos puedo compartir experiencias con mis colegas a la vez contribuyo compartiendo mis experiencias y conocimientos”, “La Enfermería es una ciencia y tiene conocimientos yo asisto a los cursos para que esta profesión tenga

prestigio y para mi desarrollo profesional”. De los testimonios recogidos existen heterogeneidad de opiniones en cuanto a participar en educación continua.

Por todo lo anteriormente expuesto es de suma importancia la identificación de los factores motivacionales asociados a la participación en educación continua.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre los factores motivacionales del profesional de Enfermería y la participación en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2018?

1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1.OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales del profesional de enfermería y la participación en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores motivacionales intrínsecos del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno -2018.
- Identificar los factores motivacionales extrínsecos del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno -2018.
- Identificar la Participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno -2018

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. MOTIVACIÓN

La motivación es un proceso adaptativo que impulsa y dirige al individuo a actuar en determinada dirección, que lo conduce a un objetivo, hacia una meta. Este proceso consta de varias faces:

- **Motivo:** Es un estímulo interno (carencia o necesidad) o necesidad (deseo).
- **Objetivo.** El individuo elige una meta coherente con su motivo. Varios factores entran en juego para la elección del objetivo, como la intensidad del motivo, el valor que el individuo le da al logro del objetivo y la expectativa que tiene de éxito y de que tanto esfuerzo es necesario para la consecución de la meta.
- **Conducta.** Es el conjunto de actividades que realiza la persona para lograr la meta propuesta. Estas actividades se caracterizan cuantitativamente por su frecuencia, intensidad (fuerza) y duración y cualitativamente por su dirección.
- **Control.** Una vez realizadas las actividades, el individuo hace análisis acerca de la satisfacción o no de la necesidad inicial y realiza una atribución causal, el sujeto determina si la conducta fue exitosa en el logro del objetivo o si e necesario hacer algún cambio, ya sea en la actividad o en la meta predefinida.

La conducta humana no ocurre de manera espontánea, siempre existen razones subyacentes que la motivan. Un motivo es un estímulo o un impulso que lleva al sujeto a realizar una determinada acción orientada a conseguir algo que no tiene o a mantener algo que ya posee (15).

2.1.1.1. TEORÍAS MOTIVACIONALES

Según las características basadas en el que y en el cómo de la motivación, sobresalen dos grandes corrientes teóricas: las teorías de contenido y las teorías de proceso. Las primeras estudian y pretenden responder a las preguntas relacionadas con las necesidades específicas que motivan y los factores individuales para dirigir comportamientos de la persona, donde se resalta las necesidades, los motivo, los logros y los objetivos, en tanto que las teorías de proceso estudian y tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el

cual estas se motivan. Para el presente estudio las teorías de contenido aportan un marco referencial al estudio, describiremos dos de estas:

a. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959,1966)

Esta teoría describe la motivación laboral, estableciendo dos tipos de factores para explicar la motivación de los trabajadores: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los primeros se refieren a las condiciones ambientales del trabajo como: políticas de la empresa y administración, supervisión, relaciones interpersonales, estatus, condiciones laborales, seguridad y salario. Según el autor, cuando estos son considerados buenos o aceptables por el trabajador, este no tiende a estar “satisfecho”, simplemente estará “no satisfecho”. Los factores motivacionales son los logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción (16).

b. Teoría de las necesidades Abraham Maslow

Abraham Maslow, introduce el concepto de “necesidad”. Desde la perspectiva de este autor todas las necesidades humanas no tienen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Esta teoría señala que es fundamental nombrarlas en orden ascendente: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad, la participación social y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Las dos primeras también llamadas de orden inferior y las tres últimas de orden superior. Las de orden inferior para ser satisfechas es fundamental el exterior y el entorno, mientras que las de orden superior obtienen gratificación interna en la persona (17).

2.1.1.2.GENERALIDADES DE FACTORES

Se denomina factor a toda fuerza o condición que cooperan con otras para producir una situación o comportamiento. También se denomina factor a la influencia subyacente responsable de parte de la variabilidad de algunas manifestaciones conductuales, por consiguiente, constituye una influencia sobre la conducta que es relativamente independiente de otras influencias y posee una naturaleza unitaria (18).

2.1.1.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA

El grado en el cual las enfermeras participan en educación continua es muy variado, su participación obedece a razones complejas, tales como las características personales de la

enfermeras, actitudes, valores, creencias, expectativas y motivación hacia la educación continua (19).

2.1.1.4. FACTORES PERSONALES

Son influencias propias del individuo que afectan su conducta facilitando o limitando su participación en educación continua, entre las cuales se encuentran: edad, sexo, estado civil, nivel académico, ingreso económico, categoría de empleo y puesto (20).

El presente estudio se centrara en desarrollar los factores motivacionales relacionados a la participación en educación continua.

2.1.1.5. FACTORES MOTIVACIONALES RELACIONADOS A LA PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA

Son razones, aspiraciones, posturas y fuerzas, que orientan la conducta, las cuales describen porque la persona se involucra en procesos educativos, como lo es la educación continua, la cual induce a las personas a trabajar en un determinado sentido y está fundamentada por los intereses, deseos y aspiraciones de cada persona. La mayoría de las personas suelen involucrarse por dos motivos: el deseo de aprender, desarrollar y mejorar sus capacidades (orientado al aprendizaje) o bien con el propósito de demostrar su capacidad, obtener beneficios, interrelacionarse con sus pares o de proteger su imagen personal buscando valoraciones positivas de los demás, por tal razón es imprescindible conocer el tipo de motivación que presenta la persona que desea aprender, con la finalidad de proporcionar una enseñanza individualizada y de calidad y contribuir a alcanzar resultados positivos y duraderos (21).

La motivación en general es sin duda alguna, uno de los elementos que intervienen en cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje. Quien aprende configura su aprendizaje mediante el estímulo que recibe de su deseo o necesidad de formarse, como también mediante el significado que el objeto de aprendizaje tiene para su vida y realidad cotidiana. La persona que se involucra en un proceso de formación o educación continua aporta la motivación que reside en ese deseo o necesidad de formarse. Las personas parten con una motivación inicial, pero mantener y fomentar esta motivación tiene que ser también el objetivo y el deber de quien ha diseñado y de quien conduce el proceso de formación (16).

Cuando se habla de capacitación en salud, encontramos que se forman adultos. La formación del adulto, tienen sus raíces en la Andragogía, la cual plantea una serie de características de este colectivo que hay que tener en cuenta cuando se adentran en un proceso formativo. Según Knowles, la andragogía define los siguientes supuestos:

- Los adultos necesitan saber porque deben aprender algo antes de aprenderlo. Ante esta situación, el facilitador debe ser capaz de transmitir la idea de la “necesidad de aprender”
- Los adultos tienen un autoconcepto de seres responsables. Una vez hayan obtenido este autoconcepto, sienten la necesidad de que los consideren capaces de autodirigirse.
- Los adultos, son un grupo con una mayor acumulación de experiencias que cualquier otro grupo. Estas experiencias son diferentes tanto en cantidad como en calidad si se comparan con los jóvenes. Estas experiencias por un lado tienen su lado negativo, y es que el arraigo de las ideas, hábitos, tendencias y juicios tienden a cerrar la mente a nuevas ideas y formas de pensar.
- Los adultos están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer, con la intención de que les sirva para enfrentarse a las situaciones cotidianas de la vida.
- Los adultos se motivan a aprender en la medida en que perciban que el aprendizaje les ayudara en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida.
- Como los niños, los adultos también responden a algunos motivadores externos como mejores empleos, ascensos, mejor salario, etc., pero es importante apuntar que los motivadores más importantes y eficaces son los internos; es decir, aquellos que incrementan la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc. (22).

Para García Areteiro, las motivaciones en el adulto son concretas. Desde el punto de vista del objetivo del adulto las clasifica en tres grupos: aprender para satisfacer necesidades, aprender para aplicar y reciclarse, y aprender para cambiar de vida.

Si el adulto percibe que la consecución de los objetivos resulta muy dificultosa, lo probable es que abandone el empeño, salvo que exista una motivación de mantenimiento, mediante la que constate que su estudio le va permitir atender, a sus actuales necesidades personales o profesionales (23).

Wlodowski establece cuatro factores en la motivación del adulto:

- Éxito: Los adultos quieren tener éxito como alumnos.
- Volición: Los adultos quieren sentir una sensación de elección en su aprendizaje.
- Valor: Los adultos quieren aprender algo que ellos valoran.

- Disfrute: Los adultos quieren experimentar el aprendizaje como placentero.

Otro de los autores que habla sobre la motivación que llevan al adulto a participar en programas de formación o por el contrario, a rehusarlos o abandonarlos es McClusky, su teoría se basa en la idea de que la edad adulta es un momento de crecimiento, de cambio y de integración en el que se busca constantemente el equilibrio entre la cantidad de energía que se necesita y la cantidad disponible. En esta teoría, entran en juego otros conceptos como compromiso, percepción del tiempo y periodos críticos. Todo lo anterior nos brinda un panorama más amplio para comprender mejor porque el adulto puede resistir a involucrarse en un programa de formación. Su resistencia no tiene por qué reflejar necesariamente desgano por parte del adulto para aprender sino, simplemente, su falta de voluntad de dislocar algunos de los compromisos básicos, por lo que, primero necesita saber si tiene la posibilidad de aligerar alguno de ellos para poder tener libertad de aprender (16).

Houle fue uno de los pioneros en la línea de investigación basada en el estudio de la participación educativa a partir de la identificación empírica de los intereses de la población adulta y anciana, quien planteo que la mayoría de las personas no pueden expresar los motivos por los que se involucran en la educación continua, este autor al llevar a cabo su investigación en adultos involucrados en actividades continuas de aprendizaje, encontrando que todos ellos tenían metas que deseaban alcanzar pero variaban en el tipo de motivación que los llevo a participar dentro del grupo e identifico tres tipos: orientado a metas, orientado a actividades y orientados al aprendizaje. Siguiendo la misma línea de investigación el trabajo de Morstain y Smart, los cuales identifican seis motivos para la participación:

- Relaciones sociales: Participación basada en el fomento de las interacciones sociales
- Expectativas externas: Participación fundamentada en la expectativas de otros.
- Ascenso profesional: Participación basada en interés individual por prepararse para ayudarse a sí mismo, con el ánimo de promocionarse o progresar profesionalmente.
- Evasión o estimulación: Participación basada en el intento del adulto de huir, de escapar de ciertas circunstancias tediosas, de problemas o carencias familiares o afectivas.
- Intereses cognitivos: participación basada en aprender por el interés de aprender (24).

Más adelante Groluesschen, Harnish, Keny y Cevero, desarrollaron y ahondaron más su teoría, desarrollando la Escala de Razones de Participación (PRS), esta escala desarrolla las razones agrupadas en factores por las cuales las personas se involucran en Educación Continua.

Siguiendo la misma línea y estos antecedentes DeSilet, realizo una investigación en la cual examino las orientaciones motivacionales, así como las variables relacionadas a la persona y a la profesión, este estudio lo llevo a cabo en enfermeras, en el cual desarrollo el análisis a las respuestas de la escala de razones de participación en educación continua, obteniendo cinco factores: desarrollo y mejora profesional, servicio profesional, beneficios personales y seguridad laboral y compromiso y reflexión profesional (25).

De otro lado O'Connor examino que la relación entre las orientaciones motivacionales del profesional de enfermería y su participación en educación obligatoria, en el cual encontró que las principales razones fueron el deseo de actualizar conocimientos, habilidades y mejorar la capacidad para la atención del paciente, en lugar de ser motivadas por el carácter obligatorio de la educación continua, encontrando correlación alta en la escala de Mejoramiento de Habilidades y Desarrollo Profesional, demostrando que la enfermera esta esencialmente orientada a los pacientes (19).

Glass y Todd-Atkinson, identifico que los principales factores que animan a las enfermeras a participar en Educación Continua eran apoyo del supervisor, disponibilidad de programas adecuados y aliento de compañeros. Kersaitis encontró que la ayuda del empleador (permisos y recompensas extrínsecas), juega un papel importante en la participación en educación continua (18).

En el presente estudio con la intención de conocer los factores motivacionales se tomó como referencia los factores motivacionales desarrollados por Desilets (26), Sajjadnia et al. (4), Biscarri (21) y un factor de la teoría de Herzberg, los cuales fueron distribuidos en: factores motivacionales intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos.

a. Factores Motivacionales Intrínsecos en Educación Continua

Los factores motivacionales intrínsecos, están relacionados con la motivación intrínseca, esta se da cuando la persona realiza una actividad por el placer y la satisfacción mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo, este tipo de motivación procede del propio sujeto, está bajo su control y tiene capacidad para autoreforzarse (27).

Entonces se define como factores motivacionales intrínsecos en Educación Continua, aquellos que están orientados hacia la necesidad adquirir conocimientos y habilidades relacionadas al mantenimiento de la competencia, una práctica profesional de calidad enfocada en el paciente y por otra parte contribuir en el desarrollo y compromiso con la profesión, todas estas motivaciones, provocan satisfacción por el logro de metas y la elevación de la competencia profesional (19).

Lo que le caracteriza a este tipo de motivación es que:

- Participa en una actividad de Educación Continua por la satisfacción que le aporta.
- Participa en una actividad para superarse a sí mismo. Disfruta con los retos personales y presenta una actitud competitiva.
- Experimenta sensaciones positivas con la realización de las actividades (28).

Dentro estos factores intrínsecos tenemos:

• **Desarrollo y Mejora Profesional**

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de autosuperación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen (29).

Tiene un carácter permanente y continuado porque todo profesional al graduarse y comenzar a aplicar los conocimientos adquiridos, empieza a necesitar algunos elementos que no recibió en la carrera o desea profundizarlos, o actualizarlos, entendiendo a este proceso como aspectos que el profesional enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización (12).

Para el caso específico de Enfermería, a lo largo de su formación educativa de 5 años (nivel licenciatura), los estudiantes reciben conocimientos y desarrollan habilidades que los preparan para prestar cuidados de enfermería de forma eficiente, segura y de calidad. Sin embargo es imposible pretender que esta formación académica sea eficiente y adecuada para los treinta años de ejercicio profesional, particularmente en este proceso de globalización que demanda profesionales autónomos y altamente calificados en el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que les permitan desempeñar adecuadamente su trabajo, una actividad o una tarea además de responder a los retos. Bajo este marco, es explicable la trascendencia y complejidad que

adquiere la formación académica continua para y por el trabajo, donde por un lado las instituciones de salud emprenden acciones educativas a fin de estimular el desarrollo de capacidades de su personal de trabajo, para que respondan a las exigencias del avance tecnológico, por otro lado este viene a ser una necesidad personal del profesional de Enfermería (30).

Dentro de la teoría de motivación de Maslow, el desarrollo y mejora profesional es considerado una necesidad de autorrealización, lo cual implica que puede ser alcanzado por medio de la adquisición de conocimientos nuevos, habilidades y actitudes (19).

Este factor motivacional desarrollo y mejor profesional, relacionadas a las razones de participación en educación continua, asociadas al desempeño de la práctica del profesional de Enfermería, tales como: mejora de los conocimientos y habilidades, productividad, mantenimiento de capacidades, competencia y calidad (26). Todas estas razones enfocadas al deseo de incrementar los conocimientos y habilidades a través del desarrollo académico en diversas modalidades en beneficio de la atención que se brinda (30). Comprende también razones por la cual el profesional enriquece o mejora en su vida profesional para el logro de objetivos dentro de una institución, e implica desarrollarse personal y laboralmente como una necesidad inherente (19).

• Servicio Profesional

Un servicio es el conjunto de actividades y actitudes interrelacionadas que se realizan con el objeto de satisfacer las necesidades de los pacientes. Actualmente, las organizaciones e instituciones orientan sus esfuerzos para satisfacer las necesidades del cliente a través de servicios de calidad (26).

La práctica de la Enfermería se centra en el cuidado de la persona (individuo, familia, grupo y comunidad), pero va más allá de cumplir tareas rutinarias, esta busca otorgar un cuidado individualizado, uno el que del cuidado y el cómo de la interacción persona-enfermera (31).

La capacidad científico-técnica y la experiencia profesional adquieren gran relevancia para que la enfermería pueda proporcionar una atención de calidad, el cual comprende la asistencia acorde con el avance de la ciencia, a fin de realizar cuidados que satisfagan las necesidades de cada uno de los pacientes y asegurar su continuidad (12).

Este factor motivacional Servicio Profesional, está relacionado a la necesidad de implementar una práctica enfocada en el servicio del paciente e incluye razones relacionadas a cumplir las expectativas del paciente, lo cual implica la capacidad del profesional para servir mejor sus pacientes, al mantenerse actualizado sobre las tendencias actuales y nuevos desarrollos en el campo (7).

• **Compromiso y Reflexión Profesional**

El cuidado de Enfermería exige una práctica enmarcada en una profunda responsabilidad y ética profesional, producto no solo de una formación académica de alto nivel obtenida en las aulas, sino de un propósito individual de búsqueda continua del conocimiento que justifique y respalde cada una de las acciones (12).

Para lograr la profesionalización de enfermería y sostener la eficiencia y efectividad de sus funciones, se requiere, no solo la preocupación de las instituciones por ofrecer alternativas para contribuir a la superación de los trabajadores, también es decisivo el uso que haga cada integrante de enfermería de su capacitación y actualización profesional, de cómo aplique sus conocimientos en cada una de sus actividades para las que fue preparado, de cómo se incorpore a la modernización científica y pedagógica; que proporcione una atención de calidad que le permita distinguirse como profesionista, ya que para esta distinción se requiere no solo la obtención de un título, sino lograr la consonancia entre ser titulado y ejercer con profesionalismo.

La característica más importante de este profesionalismo es la responsabilidad misma que es creciente con la obtención de conocimientos; la responsabilidad profesional supone rendir cuentas a la sociedad del cometido como profesional; por ello, cada uno de sus miembros debe sancionar su actuación con un claro discernimiento para ser consciente del propio grado de competencia y de sus limitaciones, grado de entrega e inercia; en fin, en la forma como responda a la misión que la profesión le ha encomendado. El ejercicio de la profesión implica una vocación que permite el mayor grado de convicción para comprometerse, razonadamente, con el marco de deberes y obligaciones de la práctica profesional (32).

Enfermería actualmente es reconocida en la comunidad científica, aporta (desde diferentes perspectivas teóricas, producto de la experiencia y la investigación) y consolida su cuerpo de conocimientos que sustentan el quehacer profesional. El esfuerzo de enfermeras teóricas, docentes, asistenciales e investigadoras que presentan resultados y

evidencian su labor cotidiana, ha permitido la generación de paradigmas que identifican el ser de la disciplina y el quehacer de la profesión. Por tanto es necesario que los profesionales definan su práctica, siendo necesario la actualización y capacitación de los nuevos conocimientos así como de la reflexión de la práctica (33).

Este factor motivacional compromiso y reflexión profesional, involucra razones como identidad y compromiso con la profesión, ampliando la imagen y reflexionando sobre el valor de las responsabilidades de Enfermería (19).

Implica la necesidad del profesional de proporcionar información y dirección al cuerpo de la profesión a través del servicio a la profesión (7).

b. Factores Motivacionales extrínsecos

También llamados estímulos externos, son las condiciones que rodean al individuo, incentivos que son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlos y cuyo control depende de personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad. En el ámbito laboral este tipo de motivación conduciría al individuo a valorar determinados aspectos del contexto del trabajo tales como salario, relaciones interpersonales, estabilidad en el trabajo, etc. (34).

Estos factores incluyen motivaciones relacionadas con seguridad en el trabajo, reconocimiento del jefe, colegas y pacientes, la interacción con colegas, la planificación de las actividades de Educación Continua. Lo que le caracteriza a este tipo de motivación es:

- La meta es satisfacer una demanda exterior, obtener un premio o evitar un castigo.
- El fin es obtener una probación por lo que se comporta acorde a las reglas establecidas por la sociedad.
- La persona, previo análisis, se identifica con la conducta, aunque no le resulte agradable debido al beneficio que puede significar para su realización personal (28).

• Beneficios Personales y Seguridad Laboral

Se refiere a las razones que buscan una mejor remuneración, estatus profesional, mejores oportunidades para la promoción profesional, seguridad laboral y mejora de los beneficios para la familia y amigos (19).

Los beneficios laborales se refieren a la compensación que se ofrece a los empleados de determinada organización fuera de su salario establecido. En el área de la salud, es importante que los hospitales y clínicas ofrezcan a sus empleados seguridad laboral, beneficios y se les brinde un trato digno que contribuya en su desarrollo profesional (25).

La necesidad de seguridad laboral se refleja en la participación en educación continua como un medio para prevenir la obsolescencia en campos tecnológicos rápidamente cambiantes, el mantener la competencia en habilidades profesionales lo cual influye directamente las oportunidades de seguridad en el empleo (19).

• **Aprendizaje e Interacción con Colegas**

Expresa la necesidad o el deseo del profesional para mantenerse en contacto con otros profesionales en el campo como un medio para desafiar sus habilidades intelectuales (7). Incluye razones relacionadas a intercambiar pensamientos con los colegas lo cual estimula y facilita el aprendizaje entre pares (25).

Las relaciones interpersonales son las que dan dirección, fuerza y sentido a las metas personales. Las relaciones pueden favorecer la superación personal y a la vez influenciar sobre otros para que estos alcancen sus metas (35).

En el área hospitalaria tiene una larga tradición el uso práctico del aprendizaje entre colegas. Los profesionales de enfermería aprenden de colegas más expertos, de la interacción con otros, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, logrando la máxima eficacia profesional y la mejora permanente de la práctica enfermera; esto permite brindar cuidados de mayor calidad (36).

• **Planificación y organización de los cursos**

La Educación Continua actualiza y mejora competencias, cuenta con objetivos y es medible. Pero es imprescindible una planificación y organización basada en la detección de necesidad, ya que esta motiva a los participantes para la participación activa y la implicación en la misma (37).

algunos problemas de la educación continua son de naturaleza logística y derivan de las características de la situación en la cual ejerce el trabajador. Cuando la educación continua se dificulta por problemas logísticos, su calidad mengua. Las posibles soluciones

de estos problemas dependen primero de la identificación del problema y de una financiación adecuada (38).

Este factor Planificación y Organización de los cursos, implica al conjunto de condiciones externas al contenido de la propia actividad, materiales y organización, que permiten, más que motivar, tomar una decisión de asistencia. Aunque no parecen propiamente “la causa o el motivo” de la asistencia, su presencia parece una condición necesaria para ella (4).

• **Presiones y Compromisos Sociales**

La psicología social estudia los procesos de influencia social presentes en casi todas las interacciones humanas que explican la formación o los cambios actitudinales, en respuesta a mensajes persuasivos respecto a algún tema en particular. Existen dos principios psicológicos de influencia social denominados validación social y compromiso. El primero establece que las personas determinan su comportamiento como correcto cuando lo comparan con lo que hacen los demás y se puede considerar más apropiado. Por su parte el compromiso social es la presión u obligación de hacer algo, o tener una cierta actitud que se contrae por voluntad propia con otra persona o consigo mismo (39).

Este factor hace referencia a la tendencia de los profesionales a dejarse influir por las distintas instancias sociales para asistir a las actividades de Educación Continua (21).

• **Reconocimiento Profesional**

Esta categoría es tomada de la teoría de Herzberg y se refiere a la necesidad de las personas de valorarse a sí mismas y al prestigio, reputación o posición social ante los demás.

Reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo coste. Las personas se sienten apreciadas, posee una actitud positiva, mayor confianza en sí mismo y habilidad por contribuir y colaborar. En el reconocimiento está inmersa la necesidad de que los demás reconozcan en el individuo su competencia y el merecido respeto por parte de los propios colegas, el hombre desea que los demás se den cuenta y lo admiren, por lo que es común esperar recibir un elogio y reconocimiento por un trabajo bien realizado por parte del supervisor. El reconocimiento formal, se utiliza para felicitar un empleado por sus

años en el hospital, premiar un buen servicio, existen dos partes bien diferenciadas, lo intangible que es donde emana la comunicación emocional y lo tangible que es el vínculo que se utiliza para hacer que la experiencia sea memorable. Este reconocimiento puede venir de jefes, compañeros o subordinados (40).

En este caso la participación en educación continua es alentada por otros, el reforzamiento puede ocurrir por medio de comentarios expresados por los demás o más tangiblemente como promociones o aumentos de salario. La satisfacción de las necesidades de alto nivel, a través de la educación continua, tiene la oportunidad de ocurrir en individuos que buscan avanzar a través de las etapas de desarrollo profesional o para quienes utilizan la educación como vehículo para el desarrollo y crecimiento personal (34).

2.1.2. CONCEPTO DE EDUCACIÓN CONTINUA

Es la educación que inicia propiamente cuando termina la educación formal, surgió después de replantear y poner a discusión la noción tradicional de educación, la cual no había reparado en el desequilibrio progresivo que ocurre entre los conocimientos adquiridos por un alumno dentro de su proceso de formación profesional y aquellos que se van obteniendo como producto del avance de las distintas disciplinas profesionales (1).

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la Cultura, indica que es necesario una educación para toda la vida, que le permita al individuo desenvolverse libremente y aprender “todos los días” (41).

El concepto de educación continua está sustentado en la Conferencia Mundial de Educación Superior convocada en 1998 por la UNESCO, la cual plantea que la educación a lo largo de la vida como eje fundamental del sistema educativo, deberá atender las necesidades y oportunidades que se presentan en el marco de las sociedades del conocimiento del nuevo siglo (34).

La educación continua, engloba programas de enseñanza que proporcionan a los trabajadores oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades en sus acciones profesionales, integrando el proceso productivo al educativo, contemplando las necesidades de la institución, pero también las necesidades, las expectativas de los participantes, respetando sus particularidades personales. Los responsables de la EC no solo deben dar conocimientos sistematizados a sus funcionarios, estos deben vivenciar y reflexionar juntos, despertar en el funcionario la voluntad de aprender (34).

La Educación continua debe estar sustentada en conceptos, metodología crítica y reflexiva, lo cual implica reconocer que el aprendizaje descontextualizado de los problemas reales, difícilmente permitirá el desarrollo de las capacidades de reflexión. Este supone un desafío para la gerencia del aprendizaje, ya que debe ofrecer un aprendizaje que sea de interés para las personas involucradas, posibilitando ejes dentro del proceso de comprensión y construcción de los conocimientos, promoviendo así modos de pensar inteligentes, creativos y profundos, que favorezcan el desarrollo personal y social. Este proceso debe permitir a los trabajadores aprender, en el complejo mundo contemporáneo y competitivo, en el contexto de un aprendizaje solidario y democrático, que ofrece al profesional ayuda y tiende a fortalecer procesos de crecimiento personal y transformación en el ámbito profesional. La autonomía en el aprendizaje desarrolla la capacidad de aprender y la conciencia por la necesidad de formación permanente (42).

La educación continua, o enseñanza continuada tiene como propósitos:

- Reforzar la confianza del trabajador en su organización.
- Sensibilizar a los cambios.
- Producir innovaciones.
- Apoyar la creatividad.

2.1.2.1. MODALIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA

La educación continua es un imperativo para todo el personal, aplicada periódicamente. Puede realizarse en dos formas:

– **Enseñanza formal:** Se realiza en un centro educativo oficial, con un plan de estudios definido, a cuyo término se obtiene un grado académico amparado por un documento formalizado por la institución educativa.

– **Enseñanza informal:** Se produce al interior de las instituciones empresariales, a través de conferencias, cursos, talleres, congresos, simposios, etc. Los propósitos de esta enseñanza suelen ser de actualización (43).

2.1.2.2. ETAPAS DE LA EDUCACIÓN CONTINUA

a) Planeación

Esta requiere partir de la misión y visión de la organización y tomar en cuenta que los factores relacionados con la participación del personal de enfermería en la capacitación, son muy diversos. Entre los factores profesionales que más influyen en la capacitación

continúa se encuentran el turno laboral; a pesar de estar estipulado que la capacitación debe darse dentro de la jornada del trabajador, la realidad es que la mayoría de cursos los proporcionan en el turno matutino. Por lo tanto, existe mayor posibilidad de asistir en los días de descanso o en turno contrario al que se tiene.

b) Desarrollo:

Las instituciones deben tomar en consideración varios aspectos: el primero de ellos es la obtención de conocimiento que coadyuve al desarrollo profesional, así como a incrementar las habilidades y destrezas en los procedimientos de una manera mediata, lo que a largo plazo se debe ver reflejado en mejorar la calidad de atención de los usuarios, al haber un cambio de actitudes y aptitudes; el segundo debe estar dirigido a satisfacer las expectativas del personal de enfermería en cuanto a la experiencia, conocimiento y capacidad del profesor para transmitir de una manera clara, explícita y amena el contenido del tema; el siguiente aspecto es la idoneidad de las instalaciones; el cuarto aspecto se centra en los recursos didácticos utilizados por el profesor, es bien sabido que por la optimización de tiempo y recursos, las conferencias y similares son la primera opción, sin embargo ofrecen poca retroalimentación y bajos niveles de transferencia y repetición del conocimiento; por último, la duración de la capacitación debe ir acorde con la complejidad y profundidad del tema.

c) Evaluación:

En esta etapa están contemplados los beneficios personales que se recibe por capacitarse, está el aprendizaje e interacción con colegas, y el desarrollo de la disciplina, claramente relacionado con el conocimiento, las habilidades, la productividad, el mantenimiento de capacidades, la competencia y calidad de la atención (44).

2.1.2.3. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN ENFERMERÍA

La enfermería es una disciplina profesional que tiene como propósito superior promover el bienestar del ser humano, a través de la gestión del cuidado desde una dimensión holística ética e interpersonal (32).

La gestión del cuidado exige del enfermero el ejercicio de competencias personales y profesionales que le permitan la aplicación de un juicio profesional en la planificación, dirección, control y evaluación de los cuidados de enfermería, asegurando la coordinación y articulación con un equipo interdisciplinario en los diferentes grados de complejidad a

fin de que estos sean oportunos, continuos, personalizados seguros y accesibles para el usuario. Ciertamente también implica la construcción permanente de un lenguaje propio y su posicionamiento en las organizaciones sociales y de salud. Implica además, un acto comunicativo que requiere conocimientos científicos, tecnológicos y del contexto cultural donde viven, se recrean y enferman los sujetos cuidados (32).

La explosión de información científica ha cambiado significativamente la práctica de las ciencias de la salud. Puesto que la información pertinente virtualmente se duplica cada vez más rápido, el profesional debe mantener un espíritu permanentemente inquisitivo y continuar su educación pues de otra manera rápidamente se vuelve incompetente. La educación continua proporciona un instrumento más adecuado que cualquier otra forma de educación para el cambio acelerado que se requiere. Cálculos aproximados señalan que, cada año aparecen alrededor de 10% de conocimientos nuevos, un 50% es obsoleto en 5 años y el volumen del conocimiento medico se duplica cada 12 a 14 años y tiende a duplicarse en menos tiempo (8).

La tendencia actual de la población mundial está estrechamente marcada por la exigencia de calidad en lo relacionado con los bienes y servicios que recibe. Este anhelo natural es el resultado de la información constante que llega a través de los medios electrónicos a su alcance. La globalización exporta la información en todas direcciones y la cibernética la recoge y la pone al servicio de quien lo desee. Hoy quien solicita atención, comenta cuanto al respeto ha oído o conocido y que hacen al respecto los más refinados centros científicos del mundo, tomando los datos recibidos como base para demandar una atención del mismo nivel, lo cual obviamente es un derecho natural indiscutible que presupone que el prestador posea responsabilidad moral y la mejor competencia profesional para suministrarlo. La figura de un profesional sumido en la rutina de su ejercicio, sin dejar tiempo para actualizar sus conocimientos, no cabe dentro de las realidades del presente cuando la comunidad de todos los niveles espera servicios calificados (8).

Por otra parte han tomado gran fuerza los convenios de docencia y servicio como estrategia para la mejor formación del recurso profesional; a merced de estos convenios se consolidan las competencias de los educandos y se fortalece el desempeño de los profesionales del hospital, quienes en su condición de docentes asumen una

responsabilidad inmensa con el estudiante ávido del conocimiento y deseoso de calcar las actitudes de su maestro (6).

Desde inicios del siglo XXI los profesionales de Enfermería han de tener 2 premisas a la hora de orientar su formación: la primera es que dicha formación les permita la adquisición de competencias y la segunda que a cada uno ha de construir su conocimiento de manera permanente, esta es un derecho y un deber, al tiempo que una responsabilidad compartida entre la organización y el propio trabajador (32).

En el caso de los profesionales de la salud, para mantenerse al día de los adelantos que se dan en forma vertiginosa, ha de recurrir a utilizar no solo aquellas actividades de educación continua impartidas por las instituciones de educación superior, sino también a hacer uso de todos aquellos mecanismos de información que existen actualmente a su alcance, ya sea cursos, diplomados, asistencia a congresos, conferencias y pláticas impartidas por las instituciones, colegios o sociedades de profesionales (45).

Elevar la capacidad de reflexión, investigación y de construcción de conocimiento, repercute en la calidad de los servicios, este es el principal motivo para invertir tiempo y recursos en educación continua, con la única intención de lograr el perfeccionamiento científico y técnico del profesional y hacerlo capaz de alcanzar la excelencia en su trabajo que de esta manera repercute en los resultados de los servicios de salud. La enfermería siempre ha mostrado disposición y compromiso con la seguridad del paciente y con mejorar de manera continua los procesos de atención que brinda (19).

En general se puede decir que la mayor parte de los trabajadores tiene el anhelo casi instintivo de mantenerse actualizados en su competencia, muchos de ellos son conscientes de su propia deficiencia y procuran remediarlas. Hay quienes consideran que la educación continua es un derecho humano comparable a la libertad y al empleo y que es deber del sistema de salud garantizarla a sus trabajadores para preservar la calidad de su desempeño y, de esta manera, garantizar a la sociedad ese otro derecho inalienable que es la salud (46).

El creciente número de casos de práctica incorrecta, de la consiguiente reacción de los pacientes y litigios, sugiere un cuestionamiento al profesionalismo, sino un franco reto a la competencia del personal de salud. Pues aunque el usuario es incapaz de juzgar el desempeño del profesional de enfermería, sí parece percibir cuando no recibe un el servicio de calidad esperada. Lo cual ha creado una especie de crisis de credibilidad que

ha generado presión social para exigir mayor responsabilidad del personal de salud ante el público (45).

2.1.2.4. PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN SERVICIO EN ENFERMERÍA

Ningún profesional de la salud puede mejorar su competencia aisladamente. Los programas de educación continua permiten no solo adquirir conocimientos específicos del trabajo, sino también intercambiar ideas, estimular el pensamiento, deliberar y discutir problemas con grupos de colegas y, al profesional, reincorporarse a su puesto con nuevas ideas, conocimientos y aptitudes. La cuestión del problema en la actualidad no radica en que si una organización o un profesional pueda costear las oportunidades educativas con su presupuesto, si no la de si puede darse el lujo de no hacerlo (1).

La educación continua en servicio en el profesional de Enfermería, se caracteriza por la experimentación del conocimiento teórico en la práctica la cual a su vez permite la construcción de nuevos conocimientos, transformando el ambiente de trabajo en laboratorio de aprendizaje, de desarrollo de una cultura para compartir el conocimiento, la creación y difusión del conocimiento profesional. El trabajo, como parte de la vida de los seres humanos, se entiende como una fuente de formación, si se la ve desde esta perspectiva de la educación continua en servicio (1).

Los programas de educación continua tienen por objeto cuestionar las prácticas de trabajo y superar la tendencia a la búsqueda de soluciones rápidas y fáciles. Los cambios en la persona y los equipos no se dan de una sola acción, sino más bien como parte de un conjunto de acciones en cadena (36).

Con todo ello, la educación continua tiende a ser una cuestión procesal y se confunde con la propia vida de las personas, con el fin de capacitar al individuo para una participación eficaz en la vida institucional. Con lo cual contribuye al mantenimiento de la competencia personal y de todo el equipo de salud para asegurar la buena calidad de asistencia a los pacientes, promover seguridad a los profesionales por medio de acciones calificadas y sistematizadas, haciendo que se sienten valorados y motivados, capaces de presentar un desempeño seguro por medio de sus cualidades profesionales (47).

2.1.2.5. NECESIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA

La estimación de las necesidades de educación continua es indispensable para asegurar la pertinencia de los programas a las condiciones de cada país o contexto. Estas necesidades

se estiman con base en determinaciones de naturaleza diferente, en tres sujetos distintos: la comunidad, sistema de salud y el individuo.

a. Necesidades sociales

Las necesidades sociales se determinan a nivel de la comunidad y contribuyen a que la educación continua sea acorde con las características del contexto social, político, económico y epidemiológico correspondiente.

b. Necesidades administrativas

Describe las necesidades de educación continua desde el punto de vista de los requerimientos del sistema de salud y refleja la manera como los administradores distribuyen y utilizan los recursos humanos y de otro tipo, en la ejecución de las acciones de salud programadas. Las necesidades administrativas se resumen en un perfil de los servicios de salud. Las organizaciones modernas programan sus acciones y elaboran normas y estándares para que el desempeño del personal sea predecible y la calidad del producto final controlable y sensiblemente uniforme.

c. Necesidades individuales

Las necesidades individuales de educación continua se establecen sobre la base de deficiencias del desempeño, reconocidas por el propio trabajador o por otros medios (colegas, supervisores, auditores o pacientes) (38).

2.1.2.6. PROBLEMAS Y/O LIMITANTES DE LA EDUCACIÓN CONTINUA

La educación continua no es una panacea y su desarrollo conlleva algunos problemas y limitaciones. Es una condición necesaria pero no suficiente para garantizar el funcionamiento efectivo y eficiente de un sistema de salud; requiere el complemento de otros insumos para optimizar sus beneficios. Estas dificultades se pueden clasificar en tres categorías.

a. Problemas de los participantes

Los participantes en la educación continua son individuos adultos que tienen una experiencia que aportar y un trabajo, a tiempo completo, que desarrollar. Además, cada trabajador debe distribuir el tiempo entre sus intereses sociales, familiares, laborales o personales, a algunos de los cuales da más preminencia sobre la educación continua.

Con frecuencia no hay incentivos suficientemente poderosos para la educación continua. El ideal es que la educación continua sea intrínsecamente interesante, persistente y atractiva, al punto de hacer superflua cualquier compensación suplementaria. Una forma de aumentar la motivación es relacionándola con el desarrollo profesional, lo cual

implicaría que la continuación satisfactoria de la educación y el mejor desempeño resultante fuesen reconocidos como un criterio importante para las promociones.

Es de esperar que un trabajador de salud en ejercicio por varios años se considere lastimado en su amor propio si se insinúa que él es menos competente de lo que estima. Para disminuir este sentimiento se sugiere; involucrar a los participantes activamente en la programación de su propia educación y proponer soluciones alternativas.

Otro punto contraproducente o limitación también, es que algunos trabajadores no se percatan del deterioro de su competencia o están desactualizados de los nuevos avances tecnológicos y cambios ocurridos en su profesión. Sin duda es este tipo de trabajador el que más necesita la educación continua. Imponer de forma coercitiva la educación continua no es conveniente, es más efectivo crear conciencia de la degradación progresiva de la competencia, de la necesidad de aprender y del autoaprendizaje, a lo cual puede contribuir la autoevaluación, la supervisión y la auditoría.

b. Problemas de los docentes

Muchos programas de educación continua no producen los cambios esperados en el desempeño del trabajador, en parte por deficiencia del personal docente, especialmente en relación con los aspectos pedagógicos y de tecnología educativa; por otro lado hay abuso de conferencias magistrales a expensas de la participación activa de los educandos; los programas reflejan más la disciplina e interés del docente que las necesidades educativas del sistema de salud y del personal.

c. Problemas en el contexto

Algunos problemas de la educación continua son de naturaleza logística y derivan de las características de la situación en la cual ejerce el trabajador. En algunas situaciones esto engloba aislamiento de los colegas y dificultades de comunicación, falta de apoyo económico y de definir quién es responsable de la educación continua. Cuando la educación continua se dificulta por problemas logísticos, su calidad se aminora (38).

2.1.2.7. PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA

El origen de la palabra “participación”, nos remite a su significado. Desde el punto de vista estrictamente lingüístico, se trata de “tomar parte” del latín *pars* y *capio*. Participar, tomar parte, se puede hacer, respecto de cualquier hecho colectivo. Siendo la participación la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva (48).

Por su parte Ojeda considera que la participación en educación continua del profesional de enfermería es considerada un proceso permanente y continuo que le permitirá mantenerse actualizada en su área durante toda su etapa laboral. Por tal motivo, el profesional de enfermería debe recibir orientación y capacitación periódica con la finalidad de adiestrarse en su práctica diaria (25).

Un aspecto muy importante de la educación continua es la participación activa de los propios profesionales, ya que debe ser iniciada por el profesional, al término de la licenciatura y proseguir sin interrupción durante su vida profesional, teniendo como finalidad la constante renovación, aunada a esta es necesario que haya una colaboración permanente de instituciones de salud, academias, colegio, facultades de enfermería (38).

Según la Ley del trabajo de la Enfermera (o) en el artículo 15, de la capacitación complementaria del profesional de enfermería: las horas de capacitación deberán ser por lo menos de ochenta y cinco horas al año equivalente a cinco créditos. La capacitación debe ser determinada por la máxima autoridad de enfermería, de acuerdo a las necesidades de la institución y, el acceso a esta deberá ser en forma equitativa y generalizada. La educación continua, la capacitación y el perfeccionamiento permanente son inherentes al trabajo del profesional de Enfermería (11).

Para este estudio se consideró participación en educación continua, como el número de asistencias a cursos y número de horas, realizados el año anterior a la investigación, cursos de actualización profesional programados para promover el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes, mejorando así la práctica de enfermería.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

• Factores Motivacionales

Son un conjunto de motivos, razones, orientaciones por los que los individuos deciden participar en actividades de educación continua

• Factores motivaciones Intrínsecos

Son razones presentes en el profesional de enfermería, orientadas al interés por la actualización y participación en educación continua por la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades para realizar un ejercicio óptimo, desarrollo y perfeccionamiento como profesional mientras aprende, bajo el supuesto de que entre sus principales labores de la profesión se encuentran el de su contante perfeccionamiento profesional, y como parte de él, la educación continua.

• Factores motivacionales extrínsecos

Son razones presentes en el profesional de enfermería, orientadas al interés por la satisfacción de necesidades externas que se pueden conseguir mediante la participación en educación continua, además de incluir el medio externo, estas motivaciones incluyen seguridad en el trabajo, reconocimiento del jefe, colegas y pacientes, la interacción con colegas, la planificación de las actividades de Educación Continua.

• Educación Continua

Engloba programas de enseñanza ejecutado por la institución donde labora el profesional, la cual se desarrolla a partir de las necesidades del trabajador en el contexto laboral, brindándole oportunidades de desarrollo a nivel personal y profesional, de esta manera contribuyendo a la calidad de los servicios prestados.

• Participación en Educación Continua

Para este estudio se consideró como la asistencia en número de cursos y horas de Educación Continua.

• Profesional de enfermería

Es aquel profesional que presta su servicio a la sociedad en coordinación con otros profesionales de la salud, basándose en la identificación de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, emitiendo su juicio clínico, basado en sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el propósito de brindar un cuidado holístico, con la finalidad conservar o fomentar la salud.

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En un estudio de investigación, cuyo objetivo fue: describir el proceso de realización de un curso de formación continuada. El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo experimental, la muestra estuvo conformada por 53 profesionales de salud incluidos médicos, enfermeras y biólogos, a quienes se les programo un curso diseñado desde el principio para ser más atrayente para los discentes, utilizando varias técnicas como: información exhaustiva previa del curso personalmente y a través de carteles, se dió la posibilidad de implicación directa como docente a todo el personal implicado directamente con el tema del curso ofreciendo ayuda para el desarrollo del temario, beneficios curriculares y económicos para que el personal participe activamente en la formación continua. Para la obtención de datos se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento una prueba de conocimientos (pretest y postest) de 30 preguntas. Los resultados fueron: Se verificó estadísticamente un incremento real de conocimientos. Conclusiones: la principal motivación para asistir fue que el temario estaba estrechamente relacionado con sus funciones laborales. Las diversas técnicas de motivación empleadas solo fueron eficaces en el personal predispuesto “a priori” a la realización del curso (49).

En otro estudio de investigación el cual tuvo como objetivo: analizar los factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia cursos de educación continua; El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 141 enfermeras. Utilizando como técnica la encuesta, como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas. Resultados: La motivación general de las enfermeras se detectó nivel adecuado en 76% y por dimensiones 67% considero tener habilidades y destrezas para asistir a cursos; 70% otorga adecuada importancia a asistir a un curso, y el efecto o sentimientos sobre la conducta asistencia es adecuada con 70%. Conclusiones: los factores para la no asistencia a cursos de educación continua del profesional de enfermería fueron: la falta de tiempo, los recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral (5).

Se realizó una investigación la cual tuvo como objetivo: evaluar la capacitación del personal de enfermería (auxiliares, enfermeras generales y especialistas) de dos Institutos Nacionales de Salud diferenciados como A y B; El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo observacional comparativo. La muestra constituido por 415 enfermeras. Se

midieron tres dimensiones: planeación, desarrollo y evaluación. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento ex profeso autoadministrado de 38 ítems. Los resultados fueron: la capacitación es evaluada de buena a excelente en las tres categorías laborales y niveles académicos, excepto en las personas que tienen posgrado ya que opinan que es de adecuada a regular; el turno que mejor la evalúa es el vespertino (83.34%); el 80% del instituto A y 65% del instituto B evaluaron la capacitación de buena a excelente, lo que la asocia con el nivel académico; las especialistas evalúan mejor la planeación que las auxiliares. El número de cursos a los cuales asistió el personal de enfermería se vio asociado con la planeación, así como con el desarrollo y la evaluación. Conclusiones: la evaluación general del proceso de capacitación es considerada por el personal de enfermería como adecuada. La mayoría del personal de enfermería encuestado participo entre 1 a 4 cursos, la baja participación probablemente se deba a que no responden a sus necesidades personales o profesionales (44).

En una investigación se tuvo como objetivo: definir la formación continua y conocer cuáles son las necesidades y expectativas del profesional de enfermería respecto a la misma; el estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra estuvo constituida por 46 profesionales de Enfermería. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento un cuestionario de 16 preguntas. Resultados: En cuanto a la sensación de impacto el 78,26% declaraba haber puesto en práctica algo de lo aprendido en los cursos. Existiendo en el convenio de los trabajadores de la empresa ayudas económicas para realización de formación continua, un 45,65% afirmaba haberlas recibido, y la compensación horaria por los cursos en un 80,43%. Los cursos registrados fueron carácter interno y externo. Conclusiones: la formación es muy valorada en el hospital, el personal muestra interés y en cuanto a sus necesidades y expectativas, todos los profesionales de Enfermería coincidían en la demanda por cursos relacionados con su puesto de trabajo, actualizaciones en su servicio, mejora de sus capacidades, habilidades técnicas, de comunicación, actitudes y conocimientos (50).

Otro estudio tuvo como objetivo conocer la percepción de las enfermeras en el proceso de aprendizaje del programa de capacitación en el servicio y revisar el programa del servicio de Educación Continua; El estudio fue de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 18 enfermeras. Utilizando como técnica la encuesta, como instrumento una encuesta semi-estructurada mediante análisis de contenido de Bardin. Resultados: Surgieron tres categorías: la

discontinuidad del proceso de formación, el tiempo como un factor determinante del proceso de enseñanza-aprendizaje y de trabajo como un factor decisivo en la organización de la capacitación en servicio, los enfermeros percibían que los cursos impartidos si tenían aplicabilidad. Conclusiones: Debe adaptarse a las necesidades de servicio en cuanto a la presentación de la formación, teniendo en cuenta la realidad del proceso de trabajo, buscando alinear la eficacia de la capacitación para el desarrollo profesional, lo que minimiza las diferencias entre los profesionales capacitados y su resistencia a las iniciativas de educación continua (51).

Se realizó un estudio de investigación teniendo como objetivo: identificar los factores motivacionales, las facilidades y las dificultades encontradas en la búsqueda de la formación continuada. El estudio fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada 15 enfermeros que ejercían en la docencia y la asistencia. Utilizando como técnica la entrevista, como instrumento guía de entrevista semi-estructurada. Resultados: Entre los motivos para capacitarse fue el gusto por la enseñanza, también surgió el interés en reproducir ejemplos similares, colaborar al desarrollo del equipo de trabajo, la necesidad de relacionar continuamente la teoría y la práctica y la satisfacción profesional obtenida a partir del reconocimiento del alumno. Conclusiones: el profesional de enfermería encontró facilidades brindadas en la capacitación como en la utilización de Internet, de los medios formales de educación y relaciones interpersonales. Y las dificultades mencionadas tuvieron el tiempo como el mayor adversario, también se encontró que un obstáculo para asistir fue la repetición de tareas y el desconocimiento de la necesidad de nuevos conocimientos (6).

En un estudio se tuvo como objetivo: Analizar los factores que contribuyeron a la baja adhesión de los Técnicos en Enfermería y Enfermeros de la clínica médica del Hospital Universitario Clemente de Faria (HUCF) al Programa de Educación Permanente y Continuada (PEPEC). El estudio fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada 22 enfermeros y 10 técnicos de enfermería. Utilizando como técnica encuesta, como instrumento un análisis documental del Programa y tres cuestionarios, siendo uno dirigido a los Técnicos en Enfermería, a Enfermeros y al equipo gestor de Enfermería. Resultados: se verifico que, en la práctica, las acciones desarrolladas en la clínica como acciones de educación permanente presentan características divergentes de ese proceso educativo, a saber: actividades enfocadas en el traspaso de informaciones y centralización en la definición de temas a ser discutidos y de

la propia metodología desarrollada. Estas cuestiones contribuyen a la baja adhesión del equipo de Enfermería al Programa. Conclusiones: En la planificación y en su realización propiamente dicha de los cursos, no se valora la experiencia de los trabajadores y no posibilita su efectiva participación (52).

En una investigación donde se tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que influyen en la participación en los cursos de capacitación. La muestra fue de 216 enfermeras. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento un cuestionario. Resultados: (62.5%) creían que la necesidad e importancia de los programas de capacitación en el servicio eran altas y algunas de ellas (1.9%) creían que los programas de capacitación en el servicio no eran necesarios. La mayoría de los participantes en este estudio (45.4%) creían que la participación en los cursos de capacitación había cambiado su conocimiento, comprensión y habilidades funcionales, y solo el 3.8% de ellos creía lo contrario. Conclusión: los medios más altos y más bajos de los factores de motivación que afectan la participación de las enfermeras estudiadas en los cursos en servicio se asociaron con los factores relacionados con la profesión y los factores relacionados con la planificación de los cursos de capacitación, respectivamente (4).

En un estudio tuvo como objetivo: identificar las orientaciones motivacionales que subyacen a las razones por las que las enfermeras participan en los programas de educación continua. El estudio fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La muestra incluyó 843 enfermeras que participaron en programas de educación continua (EC). Utilizando como técnica la encuesta como instrumento un cuestionario: Escala de participación en la Educación Continua y una ficha de datos personales. Resultados: el análisis factorial indicó que siete orientaciones motivacionales subyacen las razones de participación en las enfermeras: cumplimiento con la autoridad, mejora en las relaciones sociales, mejora en las habilidades de bienestar social, avance profesional, conocimiento profesional, alivio de la rutina y adquisición de credenciales. En el caso de la tasa de participación, solo el 71% asistió a cursos de Educación Continua en los últimos 12 meses, a pesar de ser la asistencia obligatoria. Los factores más importantes que disuadieron a las enfermeras de participar en EC, fueron: compromiso de trabajo, responsabilidades domésticas, limitaciones de tiempo, programación de las actividades de EC, y el costo de los cursos. Conclusiones: La implementación del EC obligatoria con una planificación eficaz, se considera una medida importante para aumentar la participación de las enfermeras en EC (8).

Otro estudio que tuvo como objetivo: investigar los facilitadores y las barreras de la participación de las enfermeras y su percepción. El estudio fue de enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo analítico. La muestra fue de 355 enfermeras de la universidad de ciencias médicas de Mazandaran, Irán. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento un cuestionario. Resultados: el facilitador cuantitativamente significativo fue: “actualizar mi conocimiento”. En la fase cualitativa, los facilitadores más comunes fueron: actualización de información y habilidades profesionales y la falta de apoyo la barrera más común para la participación de las enfermeras en el programa de educación continua. La puntuación media más alta de las barreras según el punto de vista de los participantes, estuvo relacionada con “límites de tiempo”, “falta de apoyo de los compañeros de trabajo” y “compromisos de trabajo”. Conclusiones: de acuerdo con el importante papel de la educación continua en las habilidades profesionales, los gerentes de enfermería deben facilitar la participación de la enfermera en la educación continua (53).

En una investigación se tuvo como objetivo identificar los factores y determinar el efecto que estos tienen sobre la participación significativa del personal de enfermería en Educación Continua de dos instituciones de salud. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo correlacional. La muestra fue de 105 enfermeras que trabajaban en una institución privada y 200 en una institución pública. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento dos cuestionarios: escala de razones de participación y la encuesta participación en educación continua. Resultados: Se identifica el ingreso económico, puesto que ocupa la enfermera y el desarrollo personal y profesional como los factores con mayor efecto en la participación en Educación Continua. Conclusiones: la institución para la cual trabaja sea privada o pública no mostro efecto significativo en la participación. (19).

Una investigación cuyo objetivo fue: investigar los factores motivadores para la participación de las enfermeras en Educación continua (EC) y la percepción sobre la necesidad de programas de EC. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo correlacional. La muestra fue de 475 enfermeras. Utilizando como técnica la encuesta como instrumento un cuestionario: La Escala de Participación (PRS). Resultados: La mayoría 63,3% de la muestra mostro percepciones y actitudes positivas sobre EC, basados en necesidades reales. Los sujetos calificaron los cinco factores (dimensiones) del PRS como “moderadamente importante” en altos porcentajes, específicamente: “Mejora

profesional” 98,9%, “Servicio profesional” 91,8%, “Aprendizaje e interacción con colegas” 82,6%, “Beneficios personales y seguridad laboral” 91,0%, “Compromiso profesional” 88,4%, “Compromiso profesional” registró el puntaje promedio más alto (4,95+0.744). “Mejora profesional y el desarrollo” se correlaciono positivamente con el “aprendizaje e interacción con colegas” ($r = 0.229$; $p < 0.001$), “beneficios laborales” y “seguridad laboral” ($r = 0.115$; $p = 0.015$). Conclusiones: La motivación y la actitud personal y profesional afecta significativamente la participación de las enfermeras en EC (7).

En un estudio el cual tuvo como objetivo: identificar la relación de los factores personales, profesionales y motivacionales del personal de enfermería en la participación en educación continua en una institución privada de Buenos Aires. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo descriptivo. La muestra La muestra de 359 enfermeros. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario auto aplicable de 55 preguntas. Resultados: el 51% del profesional de enfermería refirió haber asistido a algún curso de educación continua, entre 1 y 3 ocasiones, el 55% refirió haber realizado cursos entre 5 y 10 horas por año, en cuanto a la pregunta por las dificultades en la participación en educación continua, el 50% de los enfermeros refirieron como dificultad la falta de tiempo. Entre los factores profesionales, se encontró asociación con el nivel académico. Entre los factores motivacionales, hubo asociación con desarrollar nuevos conocimientos: $P=0.0002$; habilidades de liderazgo: $P=0.01$ e intercambiar datos con otros enfermeros $P=0.006$. Conclusiones: No se encontraron factores personales relacionados con la participación en Educación Continua (54).

En un estudio de investigación cuyo objetivo fue: analizar los principales factores que limitan la asistencia a cursos de educación continua del Hospital Regional Nicolás Solano. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo descriptivo. La muestra fue de 61 enfermeras. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario auto aplicable y entrevistas. Resultados: el 64% identifica como el principal factor para no acceder a una educación continua es la falta de tiempo y dificultades laborales como la asignación de turnos que coinciden con horarios de clases, mientras el factor económico restringe al 25% de mantener una educación continua y un 11% lo atribuye a motivos personales. Conclusiones: Los factores para la no asistencia a cursos de educación continua del personal de enfermería fueron: la falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral (55).

En un estudio que tuvo como objetivo: describir los ingresos y el acceso a la capacitación en el personal vinculado a instituciones del tercer nivel de atención en salud de Medellín, Colombia. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo descriptivo. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario auto aplicable al personal con contrato indefinido en cinco instituciones. La muestra estuvo constituida por 242 profesionales de la salud. Resultados: 57% manifestaron que sus ingresos satisfacen sus necesidades; las mujeres tienen salarios mayores que los hombres; refirieron buena asistencia a cursos de capacitación y actualización; pocos integrados a la educación formal; la mayoría señaló que las instituciones no brindan apoyo en tiempo y dinero; algunos no se motivan debido a que estos estudios no garantizan ascensos ni incrementos en la remuneración. Conclusiones: el ingreso promedio percibido es mayor en el sector privado, en comparación con las públicas; la capacitación y el acceso a la educación superior en ambos tipos de instituciones es limitado en apoyo económico y facilidad de tiempo, factor negativo en el desarrollo personal y profesional (56).

2.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En un estudio cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo correlacional. La muestra estuvo constituida por 84 enfermeras a quienes se les aplicaron dos instrumentos; la escala de razones de participación de DeSilets y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. Resultados: se encontró que el Mejoramiento y Desarrollo profesional, el servicio profesional, el aprendizaje e interacción con colegas, el beneficio personal y seguridad de trabajo y el compromiso y reflexión profesional, son razones para la participación en la educación continua, son muy frecuentes (81,0%, 78,6%, 79,8%, 77,4% y 78,6%, respectivamente), mientras que la satisfacción laboral alcanza el nivel de satisfecha (65,5%). Conclusiones: existe relación significativa ($p < 0.05$) entre el servicio profesional, el aprendizaje e interacción con colegas, el beneficio personal y seguridad de trabajo y el compromiso y reflexión profesional, como razones de participación en la educación continua con la satisfacción laboral. Se encontró también que no existe relación ($p > 0.05$) entre el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón para la participación en educación continua, con la satisfacción (25).

Se realizó un estudio de investigación que tuvo como objetivo determinar la asociación existente entre los factores personales: edad, nivel académico, ingreso económico y tiempo libre con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras de la Clínica Javier Prado-Lima. El instrumento utilizado fue el cuestionario, sometido a los análisis respectivos de validez y confiabilidad que determinaron que el cuestionario es válido y confiable. Resultados: la prueba de Chi cuadrado, indica que existe una asociación estadísticamente significativa, entre el factor Ingreso Económico y Educación continua del profesional de enfermería ($p=0.042$), no existiendo asociación con las variables Edad ($p=0.765$), Nivel Académico ($p=0.273$), Tiempo libre ($p=0.623$). Conclusiones: al menos una variable del factor personal se asocia a la educación continua del profesional de enfermería (20).

2.3.3. ANTECEDENTES LOCALES

En un estudio que tuvo como objetivo: determinar la motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la REDES Puno, 2015, El estudio fue de enfoque cuantitativo tipo descriptivo. La población estuvo constituida por 61 enfermeras nombradas que laboran en diferentes establecimientos de salud, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Resultados: obteniendo como resultado que un porcentaje significativo de 91.8% de profesionales de enfermería no satisfacen sus necesidades sociales, 88.5% en las necesidades fisiológicas, 85.5% las de seguridad y estima respectivamente, por lo que se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas. En cuanto a la expectativa motivacional se halló que para las enfermeras es muy importante en 68.9% satisfacer las necesidades de estima, seguido de las necesidades sociales en 54.1%, las de seguridad y las de autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%. Conclusiones: respecto a la satisfacción de necesidades, que el 67.2% de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas, en las necesidades de autorrealización, seguido de las necesidades sociales en 57.4% (57).

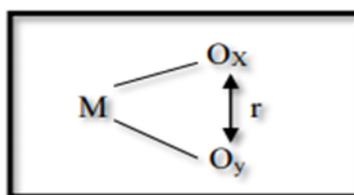
CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. DISEÑO ESTADÍSTICO

El tipo de investigación que se adoptó en este estudio es el **descriptivo**, pues la obtención de datos permitió describir el comportamiento de las dimensiones de cada variable. **Diseño Correlacional** porque solo se limitó a establecer relación entre las variables: factores motivacionales de los profesionales de enfermería y la participación en educación continua, sin precisar sentido de causalidad (58).

Para este diseño de investigación se utilizó el siguiente diagrama:



Donde:

M: Es la muestra.

O x, y: Es la información recolectada de cada una de las variables.

R: Es la posible relación entre las variables.

3.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO:

3.2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO GENERAL

La presente investigación se realizó en la ciudad de Puno, provincia y departamento de Puno. Se encuentra ubicado en la zona Sur Oriental del territorio peruano a 3827 m.s.n.m., altitud sur 15° 50'15" longitud oeste 70° 01'18" del meridiano de Greenwich. °C.; en la meseta del Collao; en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.

El Hospital Manuel Núñez Butrón de categoría II-2, forma parte de la Dirección Regional de Salud Puno, depende administrativa y económicamente del Gobierno Regional, siendo un establecimiento de referencia regional, brinda atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada y otras atenciones medico quirúrgicas de carácter recuperativo a través de sus unidades funcionales puestas a disposición de la población y con una capacidad resolutoria acorde a la demanda de servicios de salud, tiene como domicilio legal la Av. El Sol N° 1022 cercado de la ciudad de Puno, Departamento y Provincia de Puno.

3.2.2. ÁMBITO DE ESTUDIO ESPECIFICO

El presente estudio se realizó en los servicios pertenecientes al área asistencial: Emergencia, Cirugía General, Cirugía de Especialidades, Medicina General, Medicina de Especialidades, Pediatría, Gineco-obstetricia, Alojamiento Conjunto, Neonatología, Centro quirúrgico, consultorio externo y epidemiología.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población del presente estudio estuvo conformada por 105 profesionales de enfermería que laboran en el área asistencial del Hospital Manuel Núñez Butrón. La cual se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Profesional de Enfermería del Área Asistencial Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno

ÁREA ASISTENCIAL	NÚMERO DE
SERVICIO	ENFERMERAS
Emergencia	12
Sala de operaciones	14
UCI	7
Cirugía general	10
Cirugía de especialidades	11
Medicina A	5
Medicina B	5
Pediatría	5
Gineco Obstetricia	7
Neonatología	12
Alojamiento conjunto	11
Consultorio externo (triaje y consultorio de pediatría)	5
Epidemiología	1
Total	105

Fuente: Oficina de recursos humanos HRMNB- Puno 2017

3.3.2. MUESTRA

a) Tamaño de la muestra:

Para hallar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula estadística del tamaño en la muestra para una población finita.

$$n = \frac{Z^2 PQN}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

n= Número de elementos de la muestra

Z = Valor de confianza (Z = 1.96 Nivel de confianza al 95% “Tabla estadística de distribución normal)

P = Probabilidades de acierto o éxito (0.7)

Q = Probabilidades de fracaso (0.3)

E = Margen de error permitido (7% = 0.07)

N = Tamaño de la población (105)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.7)(0.3)(105)}{0.07^2(105 - 1) + (1.96^2)(0.7)(0.3)}$$

$$n = 65$$

La muestra fue de 65 profesionales de enfermería que laboran en el área asistencial del Hospital Manuel Núñez Butrón.

b) Tipo de muestreo:

Se utilizó en la investigación el muestreo probabilístico estratificado con fijación proporcional, siendo esta una forma que permite seleccionar unidades de análisis de manera aleatoria dentro de cada uno de los estratos homogéneos a la muestra total según características de análisis del estudio (58). Aplicándose la siguiente formula:

$$k = \frac{n}{N} \quad \frac{65}{105} = 0.61$$

Donde:

K: Proporción de estratos

n: Muestra

N: Población

Cuadro 2: Tamaño de muestra por estrato según servicios del Profesional de Enfermería del Área Asistencial Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno

SERVICIO	TOTAL DE ENFERMERAS POR ESTRATO	PROPORCIÓN DE ESTRATO	TAMAÑO DE MUESTRA POR ESTRATO
Emergencia	12	12 x 0.61	7
Sala de operaciones	14	14 x 0.61	9
UCI	7	7 x 0.61	4
Cirugía general	10	10 x 0.61	7
Cirugía de especialidades	11	11 x 0.61	7
Medicina A	5	5 x 0.61	3
Medicina B	5	5 x 0.61	3
Pediatría	5	5 x 0.61	3
Gineco Obstetricia	7	7 x 0.61	4
Neonatología	12	12 x 0.61	7
Alojamiento conjunto	11	11 x 0.61	7
Consultorio externo (triaje y consultorio de pediatría)	5	5 x 0.61	3
Epidemiología	1	1 x 0.61	1
TOTAL	105		65

Fuente: Oficina de recursos humanos HRMNB- Puno 2017

c) Selección de la muestra:

Se elaboró una lista de profesionales de Enfermería de cada servicio, en base al rol de trabajo que tienen programado, enumerándose de manera secuencial, de tal manera que cada profesional tenía un número; posteriormente se seleccionó la muestra mediante la generación de números aleatorios a través del programa SPSS. Los números aleatorios generados, indicaban que profesionales según el listado numerado entrarían a la muestra.

d) Criterios de selección de la Muestra**- Criterios de inclusión:**

- Profesionales de Enfermería nombrados y contratados del hospital Manuel Núñez Butrón del área asistencial.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar voluntariamente en la investigación, después de otorgar el consentimiento informado.

- Criterios de exclusión:

- Profesional de Enfermería que se encuentre de licencia o periodo vacacional.
- Profesional de enfermería que no acepte participar del estudio mediante el consentimiento informado.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN**3.4.1. VARIABLES:**

- **Variable Independiente:** Factores motivacionales
- **Variable Dependiente:** Participación en educación continua.

3.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍA
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>FACTORES MOTIVACIONALES</p> <p>Son todos aquellos estímulos, razones u orientaciones motivadoras que influyen en la participación en Educación Continua.</p>	<p>1. Factores motivacionales intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y mejora profesional • Servicio profesional • Compromiso y reflexión profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo, ni en desacuerdo • De Acuerdo • Totalmente de acuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre > 3.2 (67-100 %) • A veces 1.7 - 3.2 (34 - 66 %) • Nunca < 1.7 (0 - 33%)
	<p>2. Factores motivacionales extrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios personales y seguridad laboral • Aprendizaje e interacción con colegas • Planificación y organización de los cursos • Reconocimiento profesional • Presiones y compromisos sociales 		
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA</p> <p>Asistencia en número de cursos y horas de educación continua realizados en el año previo al estudio..</p>	<p>Participación en educación continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de asistencia a actividades de educación continua (talleres, cursos, cursos-talleres, conferencias, etc.). • Horas de educación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 actividad de Educación Continua (1 pts.) • 2 a 4 actividades de Educación Continua (2 pts.) • 5 a más actividades de Educación continua (3 pts.) • Ninguno (0 pts.) • Menos de 20 horas (1 pts.) • 20 a 60 horas (2 pts.) • 61 a 80 horas (3pts) • 81 a 100 horas (4 pts.) • Más de 100 horas (5 pts.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena 6-8 pts. • Regular 3-5 pts. • Deficiente 0-2 pts.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICA

La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta, la cual permitió recoger información de los profesionales de enfermería del Área asistencial frente a las interrogantes formuladas respecto a las variables de estudio: factores motivacionales y participación en Educación Continua. La encuesta fue aplicada personalmente por el investigador.

3.5.2. INSTRUMENTOS

Para la medición de las variables se utilizó dos cuestionarios: uno para identificar los factores motivacionales y otro para la Participación en Educación Continua.

- CUESTIONARIO N° 1: “Escala de razones de participación” (PRS)

Este cuestionario fue utilizado por Flores y Castillo (19) en su tesis de maestría, el cual contaba con 5 factores motivacionales. En la presente investigación este instrumento fue adaptado y modificado ya que se incluyó un factor motivacional desarrollado en el estudio de Biscarri (21), un factor por Sajjadnia et al. (4) y el factor reconocimiento en base a la teoría de motivación de Herzberg. La adaptación y modificación en mención (Anexo 13).

• Descripción del instrumento

El instrumento “Escala de razones de Participación” (PRS) (Anexo 5) finalmente quedo conformado como sigue:

- **Primera parte:** Presentación, Instrucciones, Datos personales y Datos profesionales.
- **Segunda parte:** Consta de 39 ítems distribuidos en ocho factores motivacionales, desarrollados como sigue:
 - Tres Factores motivacionales intrínsecos: Desarrollo y Mejora Profesional (8 ítems), Servicio Profesional (5 ítems), Compromiso y Reflexión profesional (6 ítems), dimensiones en base a Flores y Castillo (19).
 - Cinco Factores motivacionales extrínsecos: Beneficios Personales y Seguridad Laboral (5 ítems), Aprendizaje e Interacción con colegas (2 ítems), basado en Flores y Castillo (19), Planificación y Organización de los cursos (7 ítems) basado en Sajjadnia et al (4). y Reconocimiento Profesional (5 ítems) en base a la teoría de Herzberg, Presiones y Compromisos Sociales (3 ítems) basado en Biscarri (21). Los

Ítems están formulados en forma de afirmaciones con escala de Likert, codificadas por categorías como sigue:

❖ **Categorías del Cuestionario N° 1: Escala de razones de participación**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Para la calificación de las razones de participación se les asignó un puntaje adaptado por Cárdenas y Narváez (25), otorgándoles así tres categorías: Siempre, A veces y Nunca determinadas por el puntaje obtenido como sigue:

PUNTUACIÓN	CATEGORÍA
> 3.2 (67 a 100 %)	Siempre
1.7 - 3.2 (34 - 66 %)	A veces
< 1.7 (0 - 33%)	Nunca

- **Siempre:** si el profesional de enfermería identifica que le motiva un 67% de los ítems planteados
- **A veces:** si el profesional de enfermería identifica que le motiva un 34 a 66% de los ítems del cuestionario.
- **Nunca:** si el profesional de enfermería identifica que le motiva menor del 33% de los ítems planteados.

- **CUESTIONARIO N° 2: “Participación en educación continua”**

Para medir la segunda variable se utilizó un cuestionario elaborado por Flores y Castillo (19), el cual inicialmente estaba constituido por preguntas relacionadas a las actividades de educación continua del profesional de Enfermería, en la modificación se incluyeron preguntas consideradas en el estudio de Biscarri (21) y Maimone (54) . La adaptación y modificación en mención (Anexo 14)

• **Descripción del instrumento**

El instrumento “**Participación en educación continua**” finalmente quedo conformado como sigue (Anexo 6), contando con las siguientes partes:

- Primera parte: Instrucciones.

- Segunda parte: seis preguntas relacionadas a la Educación continua:
 - Participación en educación continua: número de cursos (1 pregunta), número de horas (1 pregunta), percepción de utilidad de los cursos de educación asistidos (1 pregunta), importancia: percepción del porcentaje de tiempo ideal destinado para la asistencia a cursos de educación continua (1 pregunta), beneficiario con la participación en educación continua (1 pregunta) y dificultades para la asistencia a cursos de educación continua (1 pregunta).

La participación en Educación Continua, fue evaluada en base a las preguntas 1, 2 a las que se les asigno un puntaje de acuerdo a la progresión aritmética, dándoles así, tres categorías determinadas por el puntaje obtenido.

PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA	PUNTAJE
Buena	6-8 pts.
Regular	3-5 pts.
Deficiente	0-2 pts.

- **Buena:** Si el profesional participo de 5 a más cursos, y acumulo más de 80 horas de educación continua.
- **Regular:** si el profesional participo en menos de 5 cursos, y acumulo entre 21 a 80 horas de educación continua.
- **Deficiente:** Si el profesional no participó o solo participó en una actividad de educación continua, y acumulo menos de 20 horas.

Para esta calificación se tomó como fundamento y consideración el número de cursos de educación continua registrados por el hospital de estudio durante el año 2017 que fueron 8 relacionados al área asistencial y para la calificación de horas se tuvo como referencia a lo estipulado por la ley del trabajo del enfermero que es 85 horas al año (10).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

➤ VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: “ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN”

Para la validación de contenido del instrumento, este se sometió a juicio de expertos, quienes fueron: una Magister en Gerencia y Servicios de Salud, un Docente de la Facultad de Enfermería y un Licenciado en Psicología (Anexo 11), a los cuales se les dio el alcance de los siguientes documentos: matriz de consistencia, ficha de evaluación del instrumento y el instrumento. Para evaluar la concordancia estadística se utilizó el estadígrafo de Kendall, el cual tuvo como resultado ($p > 0.05$) por lo cual se concluye que el instrumento presentó una calificación promedio por consenso de los evaluadores, y puede ser utilizado (Anexo 7).

➤ PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE ESCALA RAZONES DE PARTICIPACIÓN

La prueba de confiabilidad del instrumento inicial de Flores y Castillo (19) tenía un alfa de Cronbach de 0.95 %. Después de modificarse y adaptarse dicho instrumento, se determinó la confiabilidad nuevamente, para lo cual se sometió el instrumento a una prueba piloto en una muestra de 15 profesionales de Enfermería del Hospital Carlos Monje Medrano – Juliaca. Con la finalidad de valorar la comprensión, claridad de las preguntas y el tiempo que llevaba completarlas. Determinándose la consistencia interna por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual resultó 0.872, resultado que denota una confiabilidad buena (Anexo 8).

➤ VALIDEZ DEL INSTRUMENTO “PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA”

Para la validación de contenido del instrumento, se sometió a juicio de 3 expertos: Una Magister en Gerencia y Servicios de Salud, un Docente de la Facultad de Enfermería y un Licenciado en Psicología (Anexo 14), a quienes se les dio unos documentos: Matriz de consistencia, ficha de evaluación y el instrumento. En base a las sugerencias de los especialistas el instrumento preliminar fue mejorado. Para luego determinar la concordancia estadística con el estadígrafo de Kendall, el cual tuvo como resultado ($p > 0.05$), por lo cual se concluye que el instrumento presentó una calificación promedio

por consenso de los evaluadores, y puede ser utilizado para realizar investigaciones (Anexo 9).

➤ **PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO “PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA”**

La prueba de validez de Flores y Castillo (19), los cuales determinaron para este cuestionario, un alfa de Cronbach de 0.70. Después de adaptarlo y modificarlo, se determinó nuevamente la confiabilidad de del instrumento, mediante de la aplicación del instrumento a una prueba piloto con una muestra de 15 profesionales de Enfermería del Hospital Carlos Monje Medrano – Juliaca. Con la finalidad de valorar la comprensión, claridad de las preguntas y el tiempo que llevaba completarlas. Finalmente por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad de consistencia interna, resultando 0.742%, lo cual denota una confiabilidad aceptable. (Anexo 10).

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

- COORDINACIÓN:

- Después de la obtención del acta de aprobación del proyecto de Tesis, otorgada por el Vicerrectorado de la UNA- Puno, a los 2 días del mes de abril del 2018. Se procedió a realizar los trámites correspondientes dirigidos a la Oficina de Decanatura de la Facultad de Enfermería, la cual en respuesta otorgo un oficio N° 165-018-D-FE-UNA, dirigido al Sr. Dr. Elías Aycacha Manzaneda, director del Hospital Manuel Núñez Butrón, para que se brinde el permiso para la ejecución (Anexo 2).
- Se presentó el documento emitido por la Facultad de Enfermería a la Dirección del Hospital Manuel Núñez Butrón, para ejecutar el trabajo de investigación en las áreas donde laboran las profesionales de Enfermería.
- Se presentó a la Unidad de Apoyo a la Investigación y Docencia del Hospital Manuel Núñez Butrón, el perfil del proyecto de investigación en físico y digital, para su respectiva aprobación y evaluación, el cual en respuesta provee la autorización emitiendo un documento oficio N° 157-18-UADI-HR MN- PUNO dirigido a la Enfermera jefa del Departamento de Enfermería, solicitando las facilidades en la ejecución del trabajo de investigación (Anexo 3).
- La Jefatura del Departamento de Enfermería, evaluó y analizo el perfil del proyecto, y concedió el permiso correspondiente.

- Para la aplicación de los cuestionarios, se coordinó con la Enfermera jefe de los diferentes servicios, haciéndoles llegar el oficio de autorización para la ejecución del proyecto, emitida por la Unidad de Apoyo a la Investigación y Docencia, solicitando rondar las facilidades para la recolección de datos.

- EJECUCIÓN :

- Se programó un promedio de 10 días por servicio para la aplicación de los instrumentos, se empezó por el servicio de emergencia, seguido de Centro quirúrgico, Cirugía Especialidades, Cirugía General, Unidad de Cuidados Intensivos, Medicina general, Medicina especialidades, Consultorios Externos, Epidemiología, Pediatría, Neonatología y Gineco-obstetricia.
- Se contactó personalmente a cada profesional de enfermería que conforman la muestra del estudio en su turno de trabajo, previa presentación personal y haciéndole el alcance del documento de aprobación de ejecución del proyecto de investigación, se dio a conocer acerca del tema de estudio y objetivos del mismo, a la su vez solicitar su participación voluntaria en el llenado de los cuestionarios, indicándoles que la información recolectada será anónima y confidencial, si el profesional de enfermería accedía a participar, se le hacía el alcance del consentimiento informado por escrito para que pueda firmarlo (Anexo 4).
- Para la aplicación del cuestionario, en su mayoría no se realizaron en el mismo momento del contacto, para lo cual se programó la aplicación del cuestionario en las horas libres disponibles del profesional de Enfermería, siendo estos en momentos de refrigerio o al finalizar su turno de trabajo, con la intención de no interferir en sus actividades asistenciales; en algunas ocasiones se dejó el cuestionario para el profesional de enfermería lo llene durante su guardia nocturna. En todos los casos se puso énfasis y cuidado en las indicaciones del llenado correcto de los cuestionarios, con la finalidad de obtener información verídica y aclarar dudas, el tiempo máximo de llenado de ambos cuestionarios fue de 20 minutos.
- Una vez concluida la aplicación del cuestionario, se verificaba que estuviesen completos, luego se pasaba a agradecer al profesional de Enfermería por su tiempo, disposición y apoyo prestados.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

- PROCESAMIENTO DE DATOS:

- Se organizaron los cuestionarios aplicados.
- Posteriormente se codificó cada una de las preguntas de los cuestionarios para la calificación respectiva
- Seguidamente se tabuló los datos en el programa Excel 2016.
- Para luego procesar los datos a través del paquete estadístico IBM SPSS 24.0 versión (*statistical package for the social sciences*).
- Seguido a ello se elaboró tablas que respondían los objetivos de estudio.
- Finalmente se realizó la interpretación, análisis y discusión de los resultados obtenidos.

- ANÁLISIS DE DATOS:

El análisis de datos se realizó utilizando la estadística descriptiva porcentual.

- PRUEBA ESTADÍSTICA

Para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica correlación Rho de Spearman.

• Cálculo estadístico de prueba:

El coeficiente de correlación por rangos de Spearman se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

d=es la diferencia entre los rangos por cada par.

n= es el número de observaciones por pares.

Los valores del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman pueden variar de -1 a +1 (Anexo “F”).

• Nivel de significación:

Se tomó como nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un margen del error 5%; debido a que es la máxima probabilidad de cometer errores para la prueba de hipótesis.

• Regla de decisión

- Si el valor $p > \alpha$: se puede concluir que las variables no están relacionadas (se rechaza H_0)
- Si el valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (se acepta H_a).

• Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Los factores motivacionales se relacionan con la participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2018.

H_i : Los factores motivacionales no se relacionan con la participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno - 2018.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

OE₁

TABLA 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018.

Indicadores de Factores motivacionales intrínsecos	Categoría						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
– Desarrollo y mejora profesional	53	81.54	11	16.92	1	1.54	65	100.00
– Servicio profesional	55	84.62	9	13.85	1	1.54	65	100.00
– Compromiso y reflexión profesional	63	96.92	1	1.54	1	1.54	65	100.00

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

La Tabla 1, muestra los factores motivacionales intrínsecos en educación continua del profesional de enfermería. Siendo el factor predominante el compromiso y reflexión profesional con un 96.92% dentro de la categoría siempre, de la misma manera para el factor servicio profesional con un 84.62% y el factor desarrollo y mejora profesional con un 81.54%.

OE₂

TABLA 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018

Indicadores Factores motivacionales extrínsecos	Categoría						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
– Beneficios personales y seguridad laboral	47	72.31	17	26.15	1	1.54	65	100.00
– Aprendizaje e interacción con colegas	56	86.15	8	12.31	1	1.54	65	100.00
– Planificación y Organización de los cursos	41	63.08	22	33.85	2	3.08	65	100.00
– Reconocimiento profesional	30	46.15	33	50.77	2	3.08	65	100.00
– Presiones y compromisos sociales	20	30.77	40	61.54	5	7.69	65	100.00

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

En la Tabla 2, se observan los factores motivacionales extrínsecos en educación continua de los profesionales de enfermería, apreciándose que en todos los factores la primacía se encuentra en la categoría de siempre y a veces, considerando algunas diferencias entre factores.

Donde se puede visualizar que el factor sobresaliente fue el aprendizaje e interacción con colegas con un 86.15% dentro de la categoría siempre, seguido del factor beneficios personales y seguridad laboral 72.31% y el factor planificación y organización de los cursos con 63.08%. Además podemos observar el factor reconocimiento profesional como a veces motivante con 50.77% y asimismo para el factor presiones y compromisos sociales con 61.54%.

OE₃

TABLA 3: PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018

Participación continua	Nº	%
Deficiente	4	6.2
Regular	40	61.5
Buena	21	32.3
TOTAL	65	100.0

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

En la Tabla 3, se puede apreciar la participación en educación continua de los profesionales de enfermería, donde el 61.5% presentan una participación regular, seguida del 32.3% con una participación buena y solo el 6.2% presentan una participación mala. Es de relevancia resaltar que los profesionales de enfermería se encuentran en un mayor porcentaje en una participación en educación continua regular.

OG

TABLA 4: RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS CON LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.

Factor Motivacionales Intrínsecos	Participación en educación continua							
	Buena		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desarrollo y mejora profesional								
Siempre	21	32.3%	37	56.9%	0	0%	58	89.2%
A Veces	0	0.0%	3	4.6%	1	1.5%	4	6.2%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	3	4.6%	3	4.6%
Total	21	32.3%	40	61.5%	4	6.2%	65	100.0%
Servicio Profesional	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	21	32.3%	38	58.4%	2	3.1%	61	93.8%
A Veces	0	0.0%	2	3.1%	2	3.1%	4	6.2%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	4	6.2%	40	61.5%	21	32.3%	65	100.0%
Compromiso profesional	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	21	32.3%	39	60.0%	3	4.6%	63	96.9%
A Veces	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%	2	3.1%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	21	32.3%	40	61.5%	4	6.2%	65	100.0%

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

En la tabla 4, se observa la relación entre los factores motivacionales intrínsecos con la participación en educación continua de los profesionales de enfermería, al realizar la prueba estadística para medir la relación encontramos que si existe relación significativa encontrando $p = 0.004$ y $\rho = 0.322$

Respecto a la relación del factor motivacional intrínseco: desarrollo y mejora profesional con la participación, se observa que el 89.25% siempre le motiva este factor, de los cuales el 56.9% tiene una participación regular y el 32.3% buena. Estadísticamente aplicando el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.341$), obtenemos la probabilidad 0.005, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.005 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional desarrollo y mejora

profesional se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

Acerca de la relación del factor motivacional intrínseco: servicio profesional con la participación, se observa que el 93.8% de los profesionales de enfermería siempre les motiva este factor, de los cuales el 58.4% presentan una participación regular, 32.3% buena y 3.1% mala. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.332$), obtenemos la probabilidad 0.007, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.007 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional servicio profesional se relaciona con la participación en educación continua del profesional de Enfermería.

En cuanto a la relación del factor motivacional intrínseco: compromiso profesional con la participación, se observa que el 96.9% de los profesionales de enfermería siempre les motiva este factor, de los cuales el 60% presentan una participación regular, seguida de un 32.3% buena y un 4.6% mala. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.232$), obtenemos la probabilidad 0.03, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.03 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional servicio profesional se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

TABLA 5: RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS CON LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EDUCACIÓN CONTINUA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.

Factores motivacionales extrínsecos	Participación en educación continua							
	Buena		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Beneficios personales y seguridad laboral								
Siempre	19	30.8%	28	43.1%	1	1.5%	49	75.4%
A Veces	1	1.5%	10	15.4%	1	1.5%	12	18.5%
Nunca	0	0.0%	2	3.1%	2	3.1%	4	6.2%
Total	21	32.3%	40	61.5%	4	6.2%	65	100.0%
Aprendizaje e interacción con colegas								
Siempre	19	29.3%	38	58.5%	3	4.6%	60	92.4%
A Veces	2	3.1%	2	3.1%	0	0.0%	4	6.2%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%
Total	21	32.3%	40	61.6%	4	6.2%	65	100.0%
Planificación y organización de los cursos								
Siempre	20	30.8	20	30.8	0	0.0	0	61.5
A veces	1	1.5%	20	30.8%	3	4.6%	24	36.9%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%
total	21	32.3%	40	61.6%	4	6.2%	65	100.0%
Reconocimiento profesional								
Siempre	15	23.1%	16	24.6%	1	1.5%	32	49.2%
A Veces	5	7.7%	19	29.2%	3	4.6%	27	41.5%
Nunca	1	1.5%	5	7.7%	0	0.0%	6	9.2%
Total	21	32.3%	40	61.5%	4	6.2%	65	100.0%
Presiones y compromisos sociales								
Siempre	14	21.5%	7	10.8%	1	1.5%	22	33.9%
A Veces	6	9.2%	14	21.5%	1	1.5%	21	32.3%
Nunca	1	1.5%	19	29.2%	2	3.0%	22	33.8%
Total	21	32.3%	40	61.5%	4	6.2%	65	100.0%

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

En la tabla 5, se observa la relación entre los factores motivacionales extrínsecos con la participación en educación continua de los profesionales de enfermería, al realizar la

prueba estadística para medir la relación encontramos que si existe relación significativa encontrando $p=0.005$ y $\rho=.0.269$

Acerca de la relación del factor motivacional extrínseco: beneficios personales y seguridad laboral con la participación, se observa que el 75.4% de los profesionales de Enfermería siempre están motivado por este factor, de los cuales el 43.1% presentan una participación regular, seguido del 30.8% buena y un 1.5% mala. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.476$), obtenemos la probabilidad 0.00, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.00 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional beneficios personales y seguridad laboral se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

En tanto la relación del factor motivacional extrínseco: aprendizaje e interacción con colegas con la participación, se observa que el 92.4% de los profesionales de enfermería siempre les motiva este factor, de los cuales el 58.5% presentan una participación regular, el 29.3% buena y el 4.6% mala. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.257$), obtenemos la probabilidad 0.039, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.039 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional aprendizaje e interacción con colegas se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

Con respecto a la relación del factor motivacional extrínseco: planificación y organización de los cursos con la participación, se observa que el 61.5% de los profesionales de enfermería siempre están motivados por este factor, de los cuales 30.8% presenta participación buena y el mismo porcentaje regular. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.337$), obtenemos la probabilidad 0.000, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional planificación y organización de los cursos se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

En cuanto de la relación del factor motivacional extrínseco: reconocimiento profesional con la participación, se observa que el 49.2% de los profesionales de Enfermería siempre están motivados por este factor, de los cuales el 24.6% presentan una motivación regular, seguida del 23.1% buena. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman

($\rho=0.469$), obtenemos la probabilidad 0.000, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.000<0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional reconocimiento profesional se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

Acerca de la relación del factor motivacional extrínseco: presiones y compromisos sociales con la participación, se observa que el 33.9% siempre les motiva este factor, de los cuales el 21.5% presenta una buena participación, regular el 10.8%. También se puede observar que el 33.8% consideran que nunca les motiva este factor de los cuales un 29.2% tiene una participación regular. Al aplicar el análisis de correlación rho de Spearman ($\rho=0.415$), obtenemos la probabilidad 0.000, que comparando con un 5% de confianza nos lleva a la siguiente conclusión $P=0.000<0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. El factor motivacional presiones y compromisos sociales se relaciona con la participación en educación continua del profesional de enfermería.

Al relacionar de forma general las variables factores motivacionales extrínsecos con la participación en educación continua se obtuvo $p = 0.005$ y $\rho = 0.269$

4.2. DISCUSIÓN

La educación continua se aloja en el fundamento de la calidad de los sistemas de salud nacional e internacional, ajustando sus necesidades de formación a los sistemas y programas más oportunos. Su importancia es aún mayor en la época actual debido a los cambios acelerados que experimentan los sistemas de salud. Al ser un proceso de aprendizaje que está presente durante toda la vida laboral. Sus pilares fundamentales están dados por la participación activa consiente de los trabajadores, un alto grado de motivación y compromiso en la elevación de la calidad de las actividades profesionales que brinda el trabajador a la población y transformación del servicio (59). Esto no solo compete al profesional más aun a las organizaciones donde trabajan. Una organización orientada al aprendizaje ha de fijarse como objetivos esenciales captar a los mejores profesionales, contribuir a su desarrollo profesional y retenerlos (9).

Como se vio en el apartado de los resultados, en la tabla 1, respecto a los factores motivacionales intrínsecos en educación continua del profesional de Enfermería, donde se evidencia todos los factores generaron una respuesta positiva, siendo calificados como siempre motivantes para participar en educación continua, siendo factor motivacional compromiso y reflexión profesional, como el porcentaje más sobresaliente, seguido del servicio profesional y desarrollo y mejora profesional, lo cual implica el compromiso del profesional de capacitarse para incrementar su base de conocimientos y que este favorezca a la profesión de Enfermería, además le permite reflexionar sobre el compromiso hacia la profesión y mejora la imagen de la profesión.

Resultados que se asemejan a los de Kamariannaki et al., quienes evaluaron los motivos para participar en programas de educación continua, encontrando que los profesionales de enfermería califican como “moderadamente importante”, al desarrollo y mejora profesional 98.9%, servicio profesional 91.8%, compromiso profesional 88.4% (7). Asimismo en el estudio de Cárdenas y Narváez en su investigación razones de participación en educación continua y su relación con las satisfacción laboral en enfermeras, en donde se encontró que el mejoramiento y desarrollo profesional 81.0%, servicio profesional 78.6% y compromiso profesional 78.6%, son razones muy frecuentes por las que el personal de enfermería participa en educación continua (25).

Braz en su estudio cualitativo, identifica que el profesional de Enfermería ve a la educación continua como un medio para construir más conocimientos en su área de

trabajo, como forma de colaborar para el desarrollo del equipo de trabajo, la necesidad de relacionar continuamente la teoría y la práctica (6).

Chan et al., identifican que las razones por las que el profesional de enfermería participa en educación continua son: la actualización del conocimiento y la prestación de una atención de calidad, mejora en las habilidades en la práctica clínica, mejorar habilidades de comunicación (8). Lo reportado por Shahhosseini y Hamzehgardeshi, de la misma manera que la motivación para participar en educación continua es la actualización de conocimientos (6). En el estudio de García y López, quienes al preguntar al profesional de Enfermería si consideraban importante la educación continua y su razón, el 100% respondió de manera afirmativa y la justificaron como un proceso de actualización y desarrollo profesional (49).

Los resultados presentados, evidencian que el profesional de enfermería, enfoca su motivación principalmente a la mejora de los conocimientos y habilidades, mantenimiento de capacidades, competencia y calidad, brindar un servicio de calidad, al mantenerse actualizado sobre las nuevas tendencias y nuevos desarrollos en el campo profesional y el compromiso con el marco de deberes y obligaciones de la práctica profesional. Se debe agregar que estas motivaciones reflejan cuanto perciben estos profesionales su propio desarrollo, su inconclusión y su necesidad de seguir mejorando. Esta realidad muestra la importancia del profesional de Enfermería para "Aprender a aprender", y en consecuencia, su capacidad para despertar la corresponsabilidad de aprender. A su vez todos estos factores crean un marco dentro del cual el profesional de enfermería establece sus objetivos.

Estos resultados explican en parte porque para el profesional de Enfermería es considerado motivador el compromiso profesional, desarrollo y mejora profesional y el servicio profesional, los cuales los impulsan a la búsqueda de participación en educación continua, ya que estos factores están relacionados con la necesidad de todo profesional especialmente de la salud, que tienen un componente asistencial importante, y este está influenciado por factores de vocación de servicio relacionada a su profesión, el cual busca siempre tener conocimientos y habilidades para generar nuevas ideas, conocimientos, procedimientos, y ser capaz de criticar e integrar estos conocimientos al ámbito laboral para lograr un buen desempeño y una atención de calidad (25).

Urbano y Janhs, quienes estudiaron las razones subyacentes que motivan a los individuos a participar de las actividades de educación continua, encontraron que las orientaciones motivacionales del profesional de enfermería, son la fuerza principal para iniciar la conducta participativa, a la vez que estas reflejan el nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo con respecto a la educación continua (19).

La educación continua involucra la preparación, actualización y desarrollo de las enfermeras en un medio ambiente orientado al trabajo, es relevante resaltar que este aprendizaje para sea motivante debe suponer para el participante un logro o mejora, elevación de la competencia profesional con respecto a la situación actual, este tipo de motivación está más en el proceso que en el producto (60) (16). Lo que le caracteriza a este tipo de motivación es que el interesado participa en actividades educativas por la satisfacción que le aporta, para superarse a sí mismo, disfruta los retos y presenta una actitud competitiva a la vez que experimenta sensaciones positivas(14).

Para Knowles, autor de la Teoría del aprendizaje en adultos, un adulto se ve motivado hacia el aprendizaje en la medida en que perciba que el aprendizaje le ayudará en su desempeño y a tratar los problemas de la vida (61). Según García Areterio, las motivaciones en el adulto son concretas. Según esta teoría el adulto desea estudiar para algo concreto que debe alcanzar a través de una clara definición de objetivos. La satisfacción de esas necesidades en un área de su propio interés es una motivación de primer orden para el tipo de aprendizaje adulto. El aprendizaje en el adulto es el medio mas no el fin en sí mismo. El adulto busca la experiencia de aprendizaje prioritariamente porque ya tiene la posibilidad de aplicar el conocimiento y habilidad. Otro incentivo es que el adulto espera saber más de aquello en los que se trabaja, aprender contenidos o destrezas relevantes para la propia profesión. Otra de las motivaciones que encuentra el adulto para involucrarse son las situaciones que le generan tensión, tales como empleo nuevo, jubilación, despido entre otras que incrementa la motivación para afrontarlos mediante experiencias de aprendizaje (23). Para Wlodowski el aprendizaje en adultos, requiere que se tome en cuenta que el individuo quiere tener éxito como estudiante, necesitan sentir la sensación de elección de su aprendizaje, que lo que van a aprender será algo que valora y finalmente experimentar el aprendizaje como placentero (16).

En la tabla 2, se identificó a los factores motivacionales extrínsecos en educación continua del profesional de Enfermería, encontrándose que el factor prevaleciente fue el aprendizaje e interacción con colegas, seguido del factor beneficios personales y seguridad laboral, en cuanto al factor planificación y organización de los cursos, este presento un porcentaje revela que a veces los profesionales se sienten motivados por este factor, así mismo para los factores reconocimiento profesional y presiones y compromisos sociales.

Con lo referente a los factores motivacionales extrínsecos, “aprendizaje e interacción con colegas” y “beneficios personales y seguridad laboral”, resultados similares encontraron Kamariannaki, Alikari, Sachlas, Fradelos y Zyga en su estudio donde los profesionales de enfermería calificaban como “moderadamente importante” los factores: “aprendizaje e interacción con colegas” 82.6%, “beneficios personales y seguridad laboral” 91.0%, donde también concluyen que la motivación, la actitud profesional y personal afecta significativamente la participación de las enfermeras (7). Cárdenas y Narváez, quienes también identificaron estos factores encontraron que el “aprendizaje e interacción con colegas” 79.8%, “beneficios personales y seguridad laboral” 77.4%, son muy frecuentes como motivos para participar en educación continua (25).

Estos resultados respecto al factor aprendizaje e interacción con colegas, se deben a que el profesional de Enfermería refiere estar de acuerdo en que les motiva que los cursos de educación continua les faciliten el intercambio de conocimiento entre colegas y a la vez estimula el aprendizaje. Este factor expresa el deseo del profesional de mantenerse en contacto con otros profesionales en el campo como un medio para desafiar sus habilidades intelectuales. Al mismo tiempo que es un medio de actualización constituido por las relaciones interpersonales. En el área hospitalaria el aprendizaje entre colegas acarrea grandes beneficios, ya que se tiene la posibilidad de aprender de colegas más expertos mediante la interacción y la colaboración entre ellos, permitiendo el desarrollo de una práctica reflexiva que contribuya en gran medida a la calidad de atención. Teniendo en cuenta que las mejoras colectivas favorecen el clima en el ambiente de trabajo, esta situación estimula al grupo para que esta condición permanezca (7).

En lo referente al factor beneficios personales y seguridad laboral, también fue considerado como un factor siempre motivante por los profesionales de enfermería, estos resultados reflejan que el profesional de enfermería está de acuerdo en que los cursos de

educación continua mejoran la seguridad laboral, ayudan a desarrollar habilidades de liderazgo y posibilitan la promoción laboral.

De acuerdo a la teoría de las necesidades de Maslow, la necesidad de seguridad laboral se refleja en la participación en educación continua como un medio para prevenir la obsolescencia en campos tecnológicos rápidamente cambiantes, de tal manera mantener la competencia en habilidades profesionales, mejorando así las oportunidades de seguridad en el puesto donde se desempeña (44).

En cuanto a este factor motivacional lo reportado por Chan et al., guarda similitud con nuestros resultados, encontrando que la razón que subyace la participación en educación continua en su estudio fue alcanzar un estatus profesional (8).

Al respecto del factor planificación y organización de los cursos, analizando los resultados, si bien estos son siempre motivantes, no obstante también se presentó que un porcentaje que percibían como a veces motivante, estos resultados se deben a que los profesionales de enfermería no están de acuerdo con que los horarios en que se dan los cursos sean accesibles, la elaboración de evaluación de necesidades, pero si consideran motivante la gratuidad de los cursos, obtención de certificados, el temario innovador, ponentes conocedores y material didáctico (Anexo 16, cuadro 11). Resultados que podrían atribuirse al hecho de que generalmente hay escasa evaluación de las necesidades de los contenidos requeridos para las capacitaciones. Además, los puntos de vista del profesional de Enfermería sobre los horarios, contenidos y lugar no son tomados en cuenta, a pesar de estar estipulado que la capacitación debe darse dentro de la jornada del trabajador, la realidad es que la mayoría de los cursos no son incluidos dentro del horario del profesional de enfermería, el cual tiene que buscar oportunidades para participar en los cursos que se oferta, todas estas dificultades son parte de la naturaleza logística, cuando estas dificultades se presentan la calidad se aminora e influye en la motivación de asistir. Los resultados de algunos estudios muestran que los factores relacionados a la planificación de los cursos incluidos la evaluación de necesidades antes de impartir el curso de capacitación, no se considera cuidadosamente y estos cursos no satisfacen las necesidades laborales del profesional de Enfermería. La evaluación de las necesidades educativas debe ser considerada por los planificadores de capacitación como una de las estrategias importantes para motivar a los empleados (4).

Estudios similares al nuestro como el de García que encontró que la principal motivación para asistir a cursos de capacitación, está relacionada a la planificación del curso, en cuanto a que este responda a las necesidades de los docentes y esté relacionada con su puesto de trabajo (49). Sardinha et al en su estudio concluye que la capacitación debe adaptarse a las necesidades de servicio, teniendo en cuenta la realidad del trabajo (62). Con la finalidad de motivar es necesario que la educación continua coincida con las necesidades del individuo, empresa y usuarios, al no existir ese sincronismo se puede considerar inapropiado.

Acerca del factor presiones y compromisos sociales, este evaluó si le motiva a participar en educación continua la presión o requerimientos de la jefatura, hospital o asistencia conjunta con colegas, los resultados muestran que en mayor porcentaje a veces son motivados por este factor. Estos datos posiblemente respondan a que en el Hospital de estudio, la asistencia a cursos de educación continua no es obligatoria, además de que estos requerimientos por parte de los superiores no se dan, podría deberse también al poco o nulo reconocimiento que reciben de la gerencia, razón por la cual no cabe esperar que las peticiones o llamamientos de la misma en este sentido tengan incidencia en su participación.

En cuanto al factor reconocimiento este factor obtuvo una calificación de a veces ser motivante. Este factor implica reconocer el comportamiento y desempeño de los trabajadores, lo cual se traduce en efectos positivos como, la mejora de la productividad, los trabajadores se sienten apreciadas, mayor confianza en sí mismo y habilidad por contribuir y colaborar con los objetivos de la entidad donde trabaja. Es menester precisar que el presente estudio no considero el reconocimiento por su trabajo, más bien por su iniciativa de capacitarse y como este era valorado por la gerencia del hospital, sus colegas y pacientes en general. Los resultados muestran que casi la mitad, siente que no se les reconoce el hecho de que se capaciten (Anexo 16, cuadro 12). En el reconocimiento está inmersa la necesidad de que los demás reconozcan en el individuo su competencia y el merecido respeto por parte de los propios colegas, por lo que es común esperar recibir un elogio y reconocimiento. Al respecto Muñoz realizó un estudio donde identificaba la motivación del profesional de enfermería, encontrando que este profesional consideraba como muy importante (68.9%) satisfacer las necesidades de estima, lo cual implica que el reconocimiento, juega un papel importante que la gerencia debería considerar para

motivar a su personal (57). Resultados que se podrían atribuir a que no se cuenta con incentivos por capacitarse, por el contrario los pacientes son los que valoran y reconocen el buen desempeño, además que al trabajar en equipo los colegas contribuyen a que la motivación de capacitarse se incremente.

En la tabla 3 en cuanto a la participación educación continua, los resultados muestran que más de la mitad de profesionales de enfermería presentan una participación regular, resultados que están relacionados a los indicadores de participación, donde se evaluó que más de la mitad de los profesionales asistió 2 a 4 actividades de educación continua y con respecto al número de horas el profesional de enfermería asistió menos de 20 horas de educación continua, encontrándose además que la razón que más le dificultó para asistir a los cursos de educación continua fue la incompatibilidad con el horario laboral (anexo 16, cuadro 12).

Resultados similares encontró Cadena et al, donde el 59% del personal había participado entre 1 a 4 actividades de educación continua, considerando que la capacitación que recibe es adecuada a muy adecuada 80.9% y 75% en los dos hospitales en donde se llevó a cabo el estudio (44) y Maimone encontró que el 51% había asistido entre 1 a 3 ocasiones (54). En cuanto a las horas acumuladas de asistencia a educación continua Flores encontró que el 38 % realizó menos de 20 horas de educación continua (19) y Maimone encontró que solo el 51.2% realizó cursos de 1 a 3 programados y entre 5 a 10 horas por año, lo cual da una acumulación de entre 15 a 30 horas por año (54).

Cotrim encontró resultados semejantes, identificando baja adhesión a la educación continua, atribuyéndolo a la planificación de los cursos, ya que estos estaban enfocados en el traspaso de información y centralización en la definición de temas, dicha estrategia no valoraba la experiencia de los trabajadores y no posibilita su participación efectiva (52).

Los resultados en este estudio difieren con el estudio de Martí, donde se encuentra que el profesional de enfermería tiene una participación activa en educación continua, donde se llega a la conclusión que la educación continua es muy valorada por parte del profesional y la gerencia, el cual ofrecía facilidades para la capacitación de los profesionales como: oferta de cursos realizados por la institución en los tres horarios mañana, tarde y noche, financiamiento para cursos externos, posibilidad de participar en cursos online gratuitos

y compensación horaria, en sus resultados se muestra que 78.26% declaraba haber puesto en práctica lo aprendido en los cursos, el 52.17% participo a cursos de educación continua por medio de la web, un 45.65% afirmo que recibió ayuda económica para realizar cursos de educación continua y el 80.43% afirmo haber recibido compensación horaria. En cuanto a la participación se encontró que el profesional de enfermería en un 45.65% participo en más de 5 cursos relacionados a su área durante un año (50).

Chan en su estudio encontró que el 71% del profesional de enfermería participo de cursos de educación continua, pese a que la asistencia es obligatoria y encontrarse motivación para capacitarse no se dio la participación en el 100%, encontrándose estos resultados debido a las barreras de asistencia laboral, limitaciones del tiempo, programación de los cursos y el costo (8).

Los resultados encontrados en el presente estudio se podrían atribuir a que solo se consideró la participación de los cursos ofertados por parte de la institución y solo durante un año, no considerándose cursos externos donde el profesional de enfermería participo, otro factor atribuible podría a la carga laboral del profesional de enfermería, en la cual este profesional muchas veces tiene a su cargo pacientes que requieren más cuidado, además por la condición de los cursos la participación no es obligatoria y no se incluye dentro de las actividades del profesional, o probablemente debido a que no responden a sus necesidades personales o profesionales. En cuanto a número horas de asistencia, estos resultados encontrados pudieran atribuirse a que el profesional muchas veces asiste a los cursos con una asistencia parcial y no completa, en algunos casos solo matriculándose y no asistir por dificultades en el horario.

Esta situación que no estaría cumpliendo lo estipulado por la ley de trabajo de la enfermera peruana, que establece que el profesional deberá ser capacitado en su centro laboral con creditaje académico. Las horas de capacitación deberán ser por lo menos de ochenta y cinco horas al año equivalente a cinco créditos. Las horas dispuestas para la capacitación de la enfermera (o) a cargo del empleador, que pueden ser contabilizadas dentro de la jornada laboral, serán aquellas que se consideren de necesidad para la institución y otra que determine la entidad.

Hoy los esquemas de atención a la salud exigen la superación académica de todas sus profesiones y con ello el cambio de mentalidades en el ejercicio. Para enfermería este

escenario representa la oportunidad de actuar con gran sentido reflexivo en el cumplimiento de sus deberes, ya sea en su preparación y actualización teórico-práctica y en su capacitación, evitando una subordinación que justifique no actuar acorde con el orden de los valores de su profesión. Como profesional, en su responsabilidad de ser, saber y hacer, debe descubrirse en sus actos y en el valor de ellos, debe desempeñarse en lo que se comprometió, distinguir entre sobrevivir en la indiferencia o trascender en su propio destino y en el progreso de la profesión que ejerce. En el proceso del ejercicio de calidad de la profesión, es determinante el interés individual por realizar una práctica congruente con los avances técnico-científicos y la responsabilidad profesional. (32)

La tabla 4 y 5, mostró la relación entre los factores motivacionales y la participación en educación continua encontrándose que la correlación es significativa entre todos los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos, esta tabla postulo que cuando se incrementa la motivación en educación continua del profesional de enfermería, esta mejora su participación en educación continua. Asimismo los resultados obtenidos en estas tablas muestran una coherencia con la hipótesis de relación, pero no en su totalidad; puesto que ambas variables son directamente proporcionales únicamente en participación regular y siempre motivante, esta situación posiblemente se deba a que la participación en educación continua, se puede verse influenciada a otros factores restrictivos, tales como la carga laboral, factores personales, condición socioeconómica entre otros.

Los resultados obtenidos difieren a los reportados por Flores, quien encuentra relación significativa solo con el factor Desarrollo y mejora profesional con la participación en educación continua. Maimone, por su parte encontró relación significativa entre desarrollar nuevos conocimientos, habilidades de liderazgo e intercambiar datos con otros enfermeros con la participación en educación continua.

Mejía señala que existen limitaciones en la participación a cursos en educación continua, una de ellas es que el participante es un individuo adulto, que tiene experiencia que aportar y un trabajo que desarrollar (38). Para McCluski, la edad adulta es un momento de crecimiento, de cambio y de integración en el que se busca constantemente el equilibrio entre la cantidad de energía que se necesita y la cantidad disponible, todo ello implica distribuir su tiempo entre el trabajo, la familia, compromisos sociales y otros, por lo que se puede inferir que en el adulto su resistencia a participar de educación continua, no tiene que reflejar su desgano para aprender, sino su falta de voluntad de dislocar algunos

compromisos básicos, por lo que primero necesita saber si tiene la posibilidad de aligerar alguno de ellos para tener libertad de aprender. Si el adulto piensa que estudiar, aprender, es parte importante de su vida, tanto como su ocupación o sus obligaciones familiares, tiene más posibilidades de conseguir un mayor nivel de desarrollo intelectual. El potencial está ahí, pero necesita tanto apoyo de sí mismo como de la sociedad para llevarlo a cabo (28).

Con frecuencia no hay incentivos suficientemente poderosos para la educación continua. El ideal es que la educación continua sea intrínsecamente interesante, pertinente y atractiva, al punto de hacer superflua cualquier compensación suplementaria. Una forma de aumentar la motivación es relacionando la educación continua con el desarrollo con la carrera, lo cual implicaría que la continuación satisfactoria de la educación y el mejor desempeño resultante fuese reconocido como criterio importante para las promociones (38).

Respecto a las limitaciones para participar en educación continua, De Sedas et. al., encontraron que una limitante para la participación en Educación Continua en enfermeras se debía a la falta de tiempo y dificultades laborales como la asignación de turnos que coinciden como horarios de clases. Los profesionales de Enfermería en su estudio manifestaron que de recibir el apoyo y motivación institucional estarían dispuestos a mantener una educación continua, en pro de la superación como profesional y de paso contribuir a mejorar la calidad de atención que requieren los pacientes (55).

Con respecto a esta problemática Maimone y Braz, encontraron que la dificultad que encontraban los profesionales de enfermería para su asistencia fue la falta de tiempo (6) (54). Shahhosseini y Hamzehgardeshi, encontraron que las barreras relacionadas a la participación desde el punto de vista del participante son: límites de tiempo, falta de apoyo de los compañeros de trabajo y compromisos de trabajo (53). También Chan, Sellick, Francis y Lim, encontraron factores que disuadieron al profesional de Enfermería de participar en educación continua: compromiso de trabajo, responsabilidades domésticas, limitaciones de tiempo, programación de las actividades de educación continua y el costo de los cursos (8) . Por su parte Hernández, García, Ponce, Bernal, y Rivas, encontraron que los factores que impedían al profesional de enfermería son: falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral, en este estudio las enfermeras manifestaron que es necesario contar con las facilidades institucionales para

seguir estudiando, por ejemplo cambio de turnos, días y horas beca, cambio de descansos, becas económicas y una amplia oferta de cursos de educación continua que se impartan en el lugar de trabajo (5).

Los resultados encontrados en este estudio posiblemente se deben a las características de la muestra la cual en su mayoría es de sexo femenino y un 55% se encuentra en el rango de edad de 55 a 60 años de edad, a diferencia de los hombres, las mujeres que trabajan en el campo de la salud dedican una importante proporción de su tiempo al cuidado de sus hijos y su casa, lo cual dificulta el aprovechamiento de las oportunidades educativas. Un sistema de educación continua debe responder a esas necesidades específicas de las mujeres proveedoras de servicios de salud e incluir actividades de formación en servicio, durante las horas laborables (38).

Es sustentable estas dificultades encontradas en la participación en actividades de educación continua, entendiendo que la Enfermería constituye una profesión de la salud en la que están insertos diversos factores que pueden interferir en su proceso de trabajo, tales como carga emocional y física, horarios de trabajo atípicos, largas jornadas, insuficiencia de funcionarios, falta de autonomía y motivación, existe la necesidad de que las actividades de educación continua sean una realidad en el cotidiano de esta categoría (51).

Tal como en su estudio lo señalaría Arbolera encontrando, una alta proporción del personal de salud masculino no accede a cursos de capacitación, por desmotivación, debido a que estos no garantizan ascensos ni incrementos en la remuneración percibiéndose esta situación en el personal más antiguo, los de mayor edad, de menor estrato socioeconómico y con menor nivel de ingreso. La falta de tiempo, los extensos horarios de trabajo y la variación en la programación de los turnos, así como la falta de recursos económicos, son las causas referidas para no hacerlo. La falta de motivación es también un factor para la no asistencia a este tipo de capacitaciones, lo que se consideraría un factor negativo para el desarrollo personal y profesional, teniendo en cuenta que frena el desarrollo de capacidades y el logro de funcionamientos (56).

De esta manera podemos ver que la motivación influye hasta cierto punto en la participación en educación continua, por lo que hay además de ellos otros factores restrictivos. Sin lugar a dudas el desarrollo del profesional de Enfermería es vital e

importante para el mejoramiento de la calidad de atención de los hospitales, mejorar las oportunidades y derribar los factores restrictivos que no permiten que se dé una capacitación de calidad inclusiva que optimice talento humano y permita que el profesional analice y resuelva problemas, cambie de actitudes, adquiera habilidades con la mejora del desempeño del personal y la organización, lo que redundara en una atención de calidad reflejada en la satisfacción del usuario y sus acompañantes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto a los factores motivacionales intrínsecos se encontró que el compromiso y reflexión profesional, servicio profesional y desarrollo y mejora profesional “siempre” le motiva al profesional de Enfermería a participar en educación continua; siendo el compromiso y reflexión profesional el más prevaleciente.

SEGUNDA: En cuanto a los factores motivacionales extrínsecos se encontró que el aprendizaje e interacción con colegas, beneficios personales y seguridad laboral en su mayoría “siempre” motivan al profesional de Enfermería a participar en educación continua, en tanto los factores reconocimiento profesional, las presiones y compromisos sociales y planificación y organización de los cursos, “a veces” los motivan.

TERCERA: Con lo referente a la participación en educación continua más de la mitad de los profesionales de Enfermería presenta una participación regular.

CUARTO: Se demostró que los factores motivacionales intrínsecos tienen un nivel de relación significativo con la participación en educación continua con un $p=0.004$ y $\rho=0.322$, asimismo para los factores motivacionales extrínsecos se demostró que tienen un nivel de relación significativo con la participación en Educación Continua encontrándose un $p=0.005$ y $\rho=0.269$

RECOMENDACIONES

A LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO

- Incluir dentro del plan de trabajo reuniones con los jefes de cada servicio enfocados principalmente a identificar las barreras restrictivas de la participación en actividades en educación continua. Planificando actividades de educación continua acorde a sus necesidades.
- Mantener la motivación del profesional de enfermería en capacitarse brindando cursos de educación continua participativa, que no solo busque la adquisición de conocimientos más aun el desarrollo de habilidades blandas y desarrollo de destrezas, considerando metodologías novedosas en las que primen el dinamismo, más interactivas conectadas con la practica en donde se dé la interacción entre el ponente y los participantes y la interacción entre pares, desarrollándose actividades tales como: estudios de casos clínicos, talleres, seminarios, mesas redondas de reflexión.
- Brindar las facilidades para las capacitaciones externas: cursos nacionales, cursos online, pasantías y congresos, con la posibilidad de financiamiento completo o parcial, con el único requisito de réplica del profesional capacitado, con la finalidad de beneficiar tanto al profesional como a la institución.

AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN

- Mantener su actitud de compromiso con su actualización y participación en actividades de educación continua, involucrándose activamente en la detección de las barreras restrictivas de la participación en educación continua de tal manera mejorar las capacitaciones y estas se adecuen a sus necesidades.

A LOS EGRESADOS

- Realizar estudios similares con enfoque cualitativo tomando como población y muestra participantes directos de cada curso.
- Realizar estudios de investigación comparativos entre diferentes establecimientos de salud sobre el impacto de la educación continua en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

- Realizar estudios de investigación relacionando el grado de satisfacción de los cursos de educación continua en el proceso de capacitación: planeación, desarrollo y evaluación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bernal A. "La capacitación del personal de enfermería. Su repercusión en la calidad de los servicios". [Artículo en línea]. 2011. MediSur. ; 9(3): p. 89. [Citado 2017 Sep. 25]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2011000300014.
2. Maziah M, Hamidah W, Nantsupawat R. "Continuing nursing education: best practice initiative in nursing practice environment" [Artículo en línea]. 2012. Procedia - Social and Behavioral Sciences. ; 60(2): p. 451- 455. [Citado 2017 Set. 15]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812038608>.
3. Organización Mundial de la Salud. Red internacional de educación de técnicos en Salud. [Internet]. 2017. [Citado 2017 dic. 31]. Disponible en: <http://www.rets.epsjv.fiocruz.br/es/noticias/la-opsoms-insta-transformar-la-educacion-en-enfermeria-en-las-america..>
4. Sajjadnia Z, Sadeghi A, Kavosi Z, Zamani M, Ravangard R. "Factors affecting the nurses' motivation for participating in the in-service training courses: A case study" [Artículo en línea]. 2015. J Health Man & Info. ; 2(1): p. 21-26. [Citado 2017 Nov. 12]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/275582326_Factors_affecting_the_nurses'_motivation_for_participating_in_the_in-service_training_courses_A_case_study.
5. Hernández A, García K, Ponce G, Bernal M, Rivas J. "Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua" [Artículo en línea]. 2007. Mexico. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. ; 15(3): p. 125-128. [Citado 2017 Nov. 15]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim073b.pdf>.
6. Braz T. "Educación continua: la motivación del enfermero" [Tesis en línea]. Brasil. 2009. Tesis de Post grado. Pontifical Catholic University of Rio Grande do Sul. [Citado 2017 Nov. 13]. Disponible en: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/2802>.
7. Kamariannaki D, Alikari V, Sachlas J, Fradelos EC, Zyga S. "Motivations for the participation of nurses in continuing nursing education programs" [Artículo en línea]. 2017. Nursing Education. ; 34(2): p. 229-235. [Citado 2018 Mar. 15]. Disponible en: <http://www.mednet.gr/archives/2017-2/pdf/229.pdf>.
8. Chang M, Sellick K, Francis K, Lim K. "What Influences Malaysian Nurses to Participate in Continuing Professional Education Activities?" [Artículo en línea]. Asian Nursing Research. ; 5(1): p. 38-47. [Citado 2018 Set. 15]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25029948>.

9. Pardell H, Gómez C. "¿De quién es responsabilidad la formación continuada de los médicos?". [Artículo en línea] 2006. Atención Primaria. ; 37(6): p. 350-354. [Citado 2019 dic. 15]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703730>.
10. Colegio de Enfermeras(os) del Perú. Código de Ética y Deontología: La enfermera(o) y las relaciones humanas [Internet]. ; 2008. [Acceso 2018 Feb. 18]. Disponible en: <http://ceptumbes.org.pe/documento/1.pdf>.
11. Colegio de Enfermeros del Peru. Ley de trabajo del enfermero Peruano Ley N° 27669 [Internet]. 2002. [citado 2018 julio 26]. Disponible en: <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf..>
12. Barco V, Ramírez M, Álvarez Z. "La superación continua de enfermería y su contribución al desempeño de excelencia" [Artículo en línea]. Revista Cubana de Enfermería. 2017; 33(1): p. 21-26. [Citado 2019 Dic. 5]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1095/234>.
13. Cotrina T, Mogollón J. "Factores personales e institucionales relacionados a la decisión de iniciar estudios de posgrado en enfermeras servicios especializados en el cuidado del adulto, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins" tesis en línea. Peru. 2016. Teis pregrado. Universidad Wiener.Facultad ciencias de la salud [Citado 2019 jun. 26]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1194/TITULO%20-%20Cotrina%20Vara%2c%20Tania%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Brekelmans G, Poell R, Van K. "Factores motivadores e impedimentos para el desarrollo profesional continuo". [Artículo en línea] 2013. Revista Europea de Formación y Desarrollo. ; 37(3): p. 313-325. [Citado 2018 abril 15]. Disponible en: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/03090591311312769>.
15. Cortes M. "Caracterización de la motivación y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de primer semestre de medicina de la Pontificia Universidad Javeriana" [Tesis en línea] Colombia. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Medicina. Disponible en: [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/17118/CortesBarreMichelle2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/17118/CortesBarreMichelle2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y;); 2015 [citado 2018 Dic. 19].
16. Sanchez I. "La andragogia de Malcom Knowles: Teoría y Tecnología de la Educación de adultos". [Tesis en línea]. 2015. Tesis Doctoral. Universidad Cardenal Herrera-CEU. Departamento de ciencias Políticas, Ética y Sociología. [Citado 2018 Mayo 15]. Disponible en: <http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles>.

17. Elizalde A, Marti M, Martinez F. "Una revision critica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la persona". [Articulo en linea]. 2006. Revista de la Universidad Bolivariana. ; 5(15): p.. [Citado 2017 Nov. 28]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>.
18. Haya K, Tupac J, Ventura M. "Factores Motivacionales que influyen en la percepcion del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de centro quirurgico del hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson". [Tesis en linea]. Peru. 2015. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Enfermeria. [Citado 2018 Abril 12]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/386/Factores%20motivacionales%20que%20influyen%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20de>.
19. Flores Y, Alonso M. "Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua". [Articulo en linea]. 2006. Latino-Am. Enfermagem. ; 14(3): p. 309-315. [Citado 2017 Sep. 22]. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000300002&script=sci_abstract&tlng=es.
20. Bontá M. "Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado 2016". [Tesis en linea]. Perú. 2017. Tesis de maestria. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. [Citado 2018 Mayo 15]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20794/Bont%C3%A1_O_MDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
21. Biscarri J. "Identificacion de Factores Motivacionales en la formacion permanente de los profesores de la comarca de La Noguera". [Tesis en linea]. España. 1991. Tesis Doctoral. Universidad Autonoma de Barcelona. Facultad de Psicologia. [Citado 2017 Dic. 22]. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/4774>.
22. Fernandez L. "Estilos de aprendizaje, motivacion de logro y satisfaccion en los contextos On-Line". [Articulo en linea]. 2008. Revista Estilos de Aprendizaje. ; 1(2): p. [Citado 2017 Nov. 23]. Disponible en: <http://learningstyles.uvu.edu/index.php/jls/article/view/149/107>.
23. Garcia L. "El aprender adulto y a distancia". [Articulo en linea]. 1988. Educadores. ;(145): p. 19. [Citado 2018 Mayo 13]. Disponible en: http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20255/aprender_adulto.pdf.
24. Martin A. Introduccion. Participacion y envejecimiento educativo [pdf en linea]. ; 1994. [citado 2019 dic. 5]. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:c5c587b9-bc25-493c-8033-454f4167effa/re3041400492-pdf.pdf>.
25. Cardenas M, Narvaez T. "Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de

- Trujillo". [Tesis en línea].Peru. 2017. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. [Citado 2018 May. 25].
26. DeSilets L. "Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education". [Artículo en línea]. 1995. J Contin Educ Nurs. ; 26(5): p. 202-208. [Citado 2017 Dic. 15]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7665740>.
 27. Gonzales Z. "Factores Motivacionales de las enfermeras y satisfacción en su empeño laboral. Hospital Belen de Trujillo" [tesis en internet]. 2008. tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. facultad de Enfermería. [Citado 2017 Sep. 20].
 28. Gonzales M, Rodriguez B. "Factores motivacionales de los adultos para el estudio de una lengua extranjera". [Artículo en línea]. 2017. Revista interuniversitaria. ; 1(30): p. [Citado 2017 oct. 15]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1350/135052204010.pdf>.
 29. Universidad de Champagnat. "Desarrollo profesional".Gestiopolis. [Online].; 2001. [citado 2017 Oct. 15]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>.
 30. Matus M, Balseiro L, Zárate R, García M, Balan C. "Formación educativa y desarrollo profesional. El caso de egresadas(os) de especialidades de posgrado en enfermería". [Artículo en línea]. 2011. Enfermería universitaria. ; 8(4): p. 8-15.[Citado 2019 Dic. 15]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a2.pdf>.
 31. Zarate R. "La Gestión del Cuidado de Enfermería". [Artículo en línea]. 2004. Index de Enfermería. ; 13(44): p. 44-45 [Citado 2019 Dic. 10]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009.
 32. Arroyo G. "Actualización en enfermería, una responsabilidad profesional". [Artículo en línea]. 2002. Rev. Enferm. IMSS. ; 10(1): p. 3-5. [Citado 2018 Jun. 22]. Disponible: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2002/eim021b.pdf>.
 33. Leon J. "El ser y el quehacer de enfermería: compromiso para el cuidado". [Artículo en línea]. 2016. Rev. Peru. Obstet. Enferm. ; 12(1): p. 1-16. [Citado 2019 Dic. 11]. Disponible: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/910/726>.
 34. Cancho A. "Factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza "[Tesis en línea]. Peru. 2017.Tesis de especialidad. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Enfermería. [Citado 2018 junio 29]. Disponible: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2409/SEG.ESPEC_ALEJANDRINA%20CANCHO%20OSORES.pdf?sequence=2&isAllow.

35. Campos M. "Factores Motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima" [tesis en internet]. 2018. tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. [Citado 2019 Dic. 03]. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
36. Barbera M, Cecagno D, Seva D, Heckler H, López M, Maciá L. "Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo". [Artículo en línea]. 2015. España. Latino-Am. Enfermagem. ; 23(3): p. 404-410. [Citado 2017 Nov. 15] Disponible en:
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-23-03-00404.pdf.
37. Marques A. "Formación continuada: herramienta para la capacitación". [Artículo en línea]. 2011. Enfermería Global. ; 10(21): p. 1-11.. [Citado 2019 Dic. 07]. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000100020.
38. Mejía A. "Educación continua" [Artículo en línea]. 1985. Acta medica Colombiana. ; 10(2): p. 43-71. [Citado 2017 Dic. 18]. Disponible en:
<http://www.actamedicacolombiana.com/anexo/articulos/02-1985-05.pdf>.
39. Barreto I, Neme S. "Eficacia de tácticas de influencia en la intención de conducta proambiental" [Artículo en línea]. 2014. Revista Latinoamericana de Psicología. ; 42(2): p. 111-116. [Citado 2019 Dic. 12]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80532608005>.
40. Muñoz A. "Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundación instituto tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena - Colombia" [Tesis en línea]. Colombia. 2005. Tesis de Maestría. Universidad del Norte. [Citado 2018 Julio 15]. Disponible en:
<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/157/73155959.pdf>.
41. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 2021 Metas educativas: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios. [citado 2017 Nov. 15]. Disponible en:
<https://www.oei.es/historico/metas2021/libro.htm>.
42. León C. "Enfermería ciencia y arte del cuidado" [Artículo en línea]. 2016. Rev Cubana Enfermer. ; 22(4): p.. [Citado 2018 Mar. 20]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007&lng=es.
43. Balderas M. "Administración de los Servicios de Enfermería". [Libro]. Sexta ed. Editores SAdCV, editor. México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana; 2012 [citado 2017 Set. 26].

44. Cadena J, Olvera S, Pérez M, Balseiro C, Matus R. "Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud". [Artículo en línea]. 2012. Mexico. Enfermería Universitaria ENEO-UNAM. ; 9(3): p. 15-24. [acceso 28 de octubre]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000300003&lng=es.
45. Lifshitz A. "La educación y la investigación en los hospitales de alta especialidad". [Artículo en línea]. 2011. Gaceta Medica de Mexico. ; 6(404): p. 404-406. [Citado 2017 Oct. 23]. Disponible en: https://www.anmm.org.mx/GMM/2011/n5/33_GMM_Vol_147_-_5_2011.pdf.
46. Castillo O, Soriano C. "Educación médica continua en gastroenterología y recertificación del especialista en el Perú". [Artículo en línea]. 2017. Revista Gastroenterol Peru. ; 3(37): p. 279-286. [Citado 2018 Marzo 15]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000300017.
47. Queiroz A, Dos Santos E, Weber J, Boutelet M. "El proceso de capacitación permanente en la visión de enfermeros de un hospital universitario" [Artículo en Línea]. 2012. Rev. Eletr. Enf. ; 14(3): p. 618-625. [Citado 2017 Nov. 15]. Disponible en: <https://www.fen.ufg.br/revista/v14/n3/pdf/v14n3a19.pdf>.
48. Sanchez J. "La participación ciudadana como instrumento del gobierno abierto" [Artículo en línea]. 2015. Mexico. Espacios Publicos. ; 18(43): p. 51-73. [citado 2017 nov. 16]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67642415003.pdf>.
49. Garcia J, Lopez F. "Motivacion del personal sanitario en la formación continuada sobre tratamiento quimioterápico" [Artículo en línea]. 2003. España. Educación Médica. ; 6(1): p. 58-62. [Citado 2017 Sep. 30]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132003000100007&lng=es.
50. Martí M. "La formación continuada en Enfermería; necesidades y expectativas del personal de Enfermería de un hospital universitario de primer nivel". 2015. España. [Artículo en línea]. Enfermería docente. ;(104): p. 12-15. [Acceso 2017 Nov. 15] Disponible en: <http://www.index-f.com/edocente/104pdf/10412.pdf>.
51. Sardinha L, Silva A, Izu M, Mara C, Machado A. "Perception of nurses in relation to training services offered through the service of continuous education". 2015. Brasil. [Artículo en línea]. fundam. care. online. ; 7(2): p. 2323-2335. [Citado 2017 Oct. 22] Disponible en: http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3541/pdf_1540.
52. Cotrim I. "Programa de Educação Permanente e Continuada da Equipe de Enfermagem da Clínica Médica do Hospital Universitário Clemente de Faria: analisis y proposiciones". [Tesis en línea]. Brasil. 2009. Tesis de Maestría. Escuela

- Nacional de Salud Publica. [Citado 2017 Nov. 15]. Disponible en: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict>.
53. Shahhosseini Z, Hamzehgardeshi Z. "The Facilitators and Barriers to Nurses' Participation in Continuing Education Programs: A Mixed Method Explanatory Sequential Study". [Artículo en línea]. 2015. Global Journal of Health Science. ; 7(3): p. 184-193. [Citado 2018 Feb. 25]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25948439>.
54. Maimone S. "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As". [Tesis en línea]. Argentina. 2015. Tesis de maestría. Instituto Universitario Escuela de Medicina Hospital Italiano de Buenos Aires. [Citado 2018 May. 22]. Disponible en: <http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesisytr&d=D248&x=1>.
55. De Sedas E, González Y, Marin I, Olmedo R, Sandoval Y, Tejeira Z. "Factores que limitan la educación continua en enfermería del Hospital Nicolás Solano"[Tesis en línea]. Panama. 2015. Tesis de Maestría. Universidad de Panama. [Citado 2018 Julio 19]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos104/factores-que-limitan-educacion-continua-enfermeria-del-hospital-nicolas-solano/factores-que-limitan-educacion-continua-enfermeria>.
56. Arboleda G. "Ingreso y capacitación del personal vinculado a instituciones del tercer nivel de atención en salud. Medellín, Colombia". [Artículo en línea]. Colombia. 2012. Rev. Gerenc. Polit. Salud. ; 11(23): p. 134-151. [Citado 2018 Set. 25]. Disponible en: <https://studylib.es/doc/8621303/ingreso-y-capacitaci%C3%B3n-del-personal-vinculado-a-instituci>.
57. Muñoz G. "Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de las REDESS Puno - 2015". [Tesis en línea]. Peru. 2015. Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Facultad de Enfermería. [Citado 2017 Dic. 10]. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz_Mendoza_Gelin_Nely.pdf?sequence=1.
58. Hernández R, Fernández C, P. B. Metodología de la Investigación. [Libro] Quita ed. Del Bosque R, editor. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana; 2011. [citado 2019 Dic. 10].
59. Gomez E, Montes P, Negre A, Flores M. "Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel".[Tesis en línea]. España. 2008. Tesis de maestría. Escuela universitaria de enfermería santa matrona de la fundacion "la caixa". [Citado 2018 mayo15]. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/simple->

search?query=Treballs+Finals+de+Grau+%28TFG%29&filter_field_1=subject&filter_ty.

60. González M. "Claves para favorecer la motivación" [Artículo en internet]. Revista Electrónica Educare. 2003 [citado 2017 Oct. 18]; 2(5): p..Disponible en: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>.
61. Fernandez L. "Estilos de aprendizaje, motivacion de logro y satisfaccion en los contextos On-Line". [Artículo en línea]. 2008. Revista Estilos de Aprendizaje. ; 1(2): p. 153 - 169. [Citado 2017 Nov. 23]. Disponible en: <http://learningstyles.uvu.edu/index.php/jls/article/view/149/107>.
62. Sardinha L, Cuzatis L, Dutra Da Costa T,.Tavares C, Mara de Melo D, Cavalcanti A. "Educacion Permanente, continuada y de servicio: desvelando sus conceptos". [Artículo en línea]. 2013. Enfermeria Global. ; 2(29): p. [Citado 2017 Sep. 26]. Disponible en: <file:///C:/Users/TOSHIBABA/Downloads/141801-Texto%20del%20art%C3%ADculo-609471-1-10-20121229.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TEMA: Factores motivacionales asociados a la participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2018.	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018.</p> <p>Objetivos generales: -Determinar la relación entre los factores motivacionales del profesional de enfermería y la participación en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018.</p> <p>Objetivos específicos: -Identificar los factores motivacionales intrínsecos del profesional de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018.</p> <p>-Identificar los factores extrínsecos del profesional de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018.</p> <p>-Identificar la participación profesional en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018.</p>	<p>Hipótesis general: -Los factores motivacionales se relacionan con la participación en educación continua del profesional de enfermería a Hospital Manuel Núñez Butrón Puno-2018.</p>	<p>Variable independiente: Factores motivacionales: Dimensiones -Factores motivacionales intrínsecos Indicadores ❖ Desarrollo y mejora profesional ❖ Servicio profesional ❖ Compromiso y reflexión profesional -Factores motivacionales extrínsecos. Indicadores ❖ Beneficios personales y seguridad laboral ❖ Aprendizaje e interacción con colegas ❖ Planificación y organización de los cursos ❖ Reconocimiento profesional ❖ Presiones y compromisos sociales Variable dependiente: Participación en educación continua: Indicadores - Numero de Asistencia a actividades de educación continua (talleres, cursos, cursos-talleres, conferencias, etc.) - Número de horas de actividades de educación continua El puntaje se estableció solo con las dos primeras preguntas. - Percepción de utilidad de la asistencia a cursos de educación continua. - Beneficiario de la asistencia a cursos de Educación Continua. - Importancia: Percepción de porcentaje de tiempo en porcentaje ideal que un enfermero debería dedicar a la educación continua. - Horario en que se desarrollaron las actividades de educación continua. - Razones que dificultan la asistencia a educación continua.</p>	<p>Variable independiente (cualitativa) - Escala de tipo Likert (escala ordinal) Categorías de medición • Siempre • A veces • Nunca Variable dependiente (cuantitativa y cualitativa) -Numérica intervalar. - opción múltiple. Categorías de medición • Participación Buena 6-8 pns. • Participación Regular 3-5 pns. • Participación deficiente 0-2 pns.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo Método: Descriptivo de corte transversal Diseño: Correlacional Población y muestra: La población: Está conformado por el total de profesionales de enfermería los cuales son 105 La muestra: El tipo de muestreo que se adoptó fue el muestreo estratificado, la muestra se seleccionará de manera aleatoria simple por cada estrato. Técnicas e Instrumentos Instrumentos: Se utilizó dos cuestionarios: escala de razones de participación (PRS) y participación en educación continua (PEC). Tratamiento estadístico: Se utilizó el método estadístico descriptivo a través de porcentajes, y el método estadístico de Rho de Spearman.</p>	

ANEXO 2
**OFICIO EMITIDO POR LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DIRIGIDO AL
DIRECTOR DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN**

Universidad Nacional del Altiplano - Puno
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
 ACREDITADA CON RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 210-2017- SINEACE
 Ciudad Universitaria Telefax (051) 363862 - Casilla 291

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puno, 11 de abril del 2018.

OFICIO N° 165-018-D-FE-UNA.

 Señor Dr.
Eliás Aycacha Manzaneda
 Director del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón

Ciudad.-

ASUNTO: Presenta a egresada Yesenia Rodríguez Chuquimia.

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentar a la egresada Yesenia Rodríguez Chuquimia, de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, identificada con N° 74691790, quien aprobado y queda expedido para la ejecución de su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, titulado: FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO-2017.

Por lo expresado, agradeceré, se sirva brindarle las facilidades del caso para que pueda ejecutar el citado proyecto de tesis, bajo la asesoría de la docente Dra. Enf. Rosenda Aza Tacca.

Sin otro particular, expreso mi especial consideración.

Atentamente,


 c.c.
 Dra. Enf. Rosenda Aza Tacca
 Egr. Yesenia Rodríguez Ch.
 Arch.
 TFS/emmr.-

ANEXO 3

OFICIO EMITIDO POR LA UNIDAD DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN AL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



**HOSPITAL REGIONAL
"MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN" PUNO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
AV. El Sol 1021-Puno Teléfonos 351021-369696**

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

Puno, 17 de mayo del 2018



OFICIO N° 157 -18-UADI-HR "MNB" - PUNO

Señora Lic.:
Guadalupe SERRUT DE SOTOMAYOR
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Presente.-

ASUNTO: *Presentación de Tesista.*

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para, presentar a la señorita Yesenia RODRIGUEZ CHUQUIMIA, egresada de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno; quien desarrollará el Proyecto de Tesis Titulado "FAC TORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2017, a partir de la fecha en el Departamento de Enfermería. Se solicita brindar las facilidades del caso hasta la culminación de dicho trabajo y estando con la aprobación de su Jefatura.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,



[Signature]
Dra. J. MARITA BEJAR ARONI
JEFE DE UADI
CMP. 14530 RNE. 12129

EAAM/MB
CC. Arch



[Signature]
Lic. N. Guadalupe Serruto de Sotomayor
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
HOSPITAL REGIONAL "MNB" - PUNO
CEEP 4435 - CEP 10377

ANEXO 4

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
.....identificado(a) con DNI.....,
declaro participar voluntariamente en este trabajo de investigación
titulado: “Factores motivacionales asociados a la participación en
educación continua del profesional de enfermería en el Hospital
Manuel Núñez Butrón Puno-2018”, conducida por la Bach. Yesenia
Rodríguez Chuquimia.

Después de haber sido informado sobre los objetivos y características
del trabajo de investigación, doy mi consentimiento para responder los
cuestionarios que recabaran datos para la presente investigación, lo
cual tomara aproximadamente 15 minutos, asumiendo que la
información dada será absolutamente de conocimiento de la
investigadora para fines de la presente investigación y no será usada
para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi
consentimiento, también se me garantizo el secreto y respeto a mi
privacidad, los cuales no repercutirán en mi integridad, familia y/o
trabajo.

Puno,.....de.....del 2018

.....

Firma del participante

.....

Firma del investigador

ANEXO 5**CUESTIONARIO N° 1: ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**ESCALA DE RAZONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA PARTICIPAR EN LA EDUCACIÓN CONTINUA****I. PRESENTACIÓN:**

Estimado licenciado (a):

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Yesenia Rodríguez Chuquimia, Bachiller en Enfermería, en este momento me encuentro realizando mi proyecto de investigación de tesis de pregrado titulado: "Factores motivacionales asociados a la participación del profesional de enfermería en educación continua en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno-2018".

El cual tiene como objetivo identificar las razones que le motivan a usted a participar en la educación continua (talleres, cursos, cursos-talleres, conferencias) en enfermería. Considerando solo los cursos realizados en la institución en la cual usted labora durante el año 2017.

En tal sentido solicito su participación voluntaria y honesta en la resolución de los cuestionarios. Agradezco anticipadamente su participación en este estudio.

II. INSTRUCCIONES:

El cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y escriba en los espacios en blanco y/o marque con una "X" en los recuadros, la alternativa que mejor refleje su respuesta.

A. DATOS PERSONALES

1.- Edad en años cumplidos:
(Especifique)

2 - Sexo

- Masculino
- Femenino

3.- Estado civil

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4.- Número de hijos dependientes económicos.....

B. DATOS PROFESIONALES

5.- Situación laboral

- Nombrada
- Contratada

6.- Máximo nivel académico obtenido

- Licenciado en Enfermería
- Magister
- Doctor

7.- Cargo actual que ejerce

- Enf. Jefe de servicio
- Enf. asistencial

8.- Ejerce la docencia

- Si
- No

C. FACTORES MOTIVACIONALES

En la siguiente sección se encuentran las razones por las que usted participa en educación continua (talleres, cursos, cursos-talleres, conferencias), agradezco su tiempo y disposición para contestar cada enunciado de acuerdo a la escala, marque con una “X” en el recuadro correspondiente.

En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su percepción en cada una de los enunciados o frases.

ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
FACTORES MOTIVACIONALES (INTRÍNSECOS)					
DESARROLLO Y MEJORA PROFESIONAL					
1. Ayudan a fortalecer y/o actualizar conocimientos, habilidades y destrezas para mantener un desempeño de calidad.					
2. Facilitan relacionar el conocimiento o habilidad con las demandas de las actividades de enfermería					
3. Ayudan a ser más competente (preparado, calificado) en el trabajo.					
4. Mantienen al profesional actualizado en nuevos avances en enfermería.					
5. Ayudan a ser más productivo (a) en el papel profesional.					
6. Son de utilidad práctica en mi trabajo actual.					
7. Contribuyen al sostenimiento de las habilidades actuales.					
8. Ayudan a visualizar la perspectiva futura de del papel o práctica profesional.					
SERVICIO PROFESIONAL					
9. Ayudan a la adaptación de manera más efectiva a las necesidades de los pacientes.					
10. Contribuyen al aumento de las destrezas con los pacientes.					
11. Ayudan a cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes.					
12. Contribuyen al aprendizaje de innovaciones (Nuevos procedimientos) y la manera de aplicarlos					

en el cuidado con los pacientes, de tal forma que reciban una atención de calidad.					
13. Ayudan a mejorar el servicio personal al público como enfermera.					
COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL					
14. Es responsabilidad de enfermería actualizarse constantemente.					
15. Permite reflexionar sobre el compromiso hacia la profesión					
16. Mantiene la identidad con la profesión					
17. Mejora la imagen de la profesión					
18. Evalúa la dirección de la profesión					
19. Dirige a identificar las limitaciones/barreras de la profesión y brindar posibles soluciones.					
FACTORES MOTIVACIONALES (EXTRÍNSECOS)					
BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD LABORAL					
20. Aumenta la oportunidad y/o expectativa de ganancia económica personal y beneficios familiares.					
21. Expectativas de recibir compensación económica y/o materiales por asistir					
22. Mejora la seguridad laboral (puesto actual) en la institución.					
23. Ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión.					
24. Posibilidad de promoción profesional que podría reportar la asistencia (puntos, currículum, etc.)					
APRENDIZAJE E INTERACCIÓN CON COLEGAS					
25. Facilita el intercambio de conocimientos e ideas con los colegas enfermeros (as)					
26. Estimula y facilita el aprendizaje mediante la interacción con otros.					
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS					

27.El horario en que se dan los cursos son accesibles para asistir.					
28.Elaboración de evaluación de necesidades antes de proporcionar el curso de capacitación					
29.Gratuidad o bajos costes económicos para para asistir.					
30.Obtención de Certificación de los cursos impartidos.					
31.El temario de los cursos son pertinentes en función de las competencias exigidas y necesidades como enfermera.					
32.Los ponentes son conocedores en el área de tema de la capacitación.					
33.El material didáctico y los recursos de aprendizaje son actualizados, sirven de guía y apoyan el aprendizaje o autoaprendizaje.					
RECONOCIMIENTO PROFESIONAL					
34.Porque la administración del hospital felicita y reconoce la iniciativa de decidir capacitarse.					
35.Porque los colegas valoran la capacitación					
36.Porque los pacientes y familiares reconocen y valoran su trabajo.					
PRESIONES Y COMPROMISOS SOCIALES					
37.Por presiones o requerimientos de la jefatura					
38.Por presiones o requerimientos con la política del hospital					
39.Por asistencia conjunta de colegas con los que laboro en mi servicio.					

ANEXO 6

CUESTIONARIO N° 2: PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA



INSTRUCCIÓN:

El cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y marque con una “X” la alternativa que mejor refleje su respuesta.

1. **Durante el año 2017 ¿A cuántas actividades de educación continua (curso, taller, curso-taller, conferencias, etc.) asistió (considere solo las que se dieron dentro de su centro laboral)?**
 - a) 1 actividad de Educación Continua
 - b) 2 a 4 actividades de Educación Continua
 - c) 5 a más actividades de Educación continua
 - d) Ninguno
2. **Número de horas de educación continua que usted realizo durante el año 2017**
 - a) Menos de 20 horas
 - b) 20 a 60 horas
 - c) 61 a 80 horas
 - d) 81 a 100 horas
 - e) Más de 100 horas
3. **¿Cree usted que obtuvo provecho o que consiguió lo que esperaba después de haber asistido a las actividades de educación continua?**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
4. **Dentro de las actividades de un enfermero a lo largo del año. Según usted ¿Qué porcentaje de tiempo debería destinarse (idealmente) a las actividades de educación continua?**
 - a) Menor 20%
 - b) 21 a 40%
 - c) 41 a 60 %
 - d) Más del 60 %
5. **Cuándo usted decide asistir a una actividad de educación continua ¿Quién espera que se beneficie de ello?**
 - a) El hospital
 - b) Mi servicio
 - c) Mis pacientes
 - d) Yo mismo

Marque con una “X” una razón que usted considera más le ha dificultado para que participe de cursos de educación continua:

- e) Falta de tiempo
- f) Costo
- g) Carga familiar
- h) Contenidos del curso no interesantes
- i) Experiencias negativas de cursos anteriores
- j) Incompatibilidad con el horario laboral

ANEXO 7**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN (ERP)**

Investigación: Factores motivacionales asociados a la participación en educación continua del profesional de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2018.

Expertos	Criterios de evaluación								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4

Escala: Deficiente (1), Regular (2), Buena (3), Muy buena (4), Excelente (5)

Estadístico de prueba:

Coefficiente de Kendall: Mide el grado de asociación entre varios conjuntos (k) de N entidades. Es útil para determinar el grado de acuerdo entre varios jueces, o la asociación entre tres o más variables.

Fórmula de cálculo:

$$W = \frac{S}{1/12K^2(N^3 - N) - K \sum Li}$$

Donde:

w = coeficiente de concordancia de Kendall.

S = suma de los cuadrados de las diferencias observadas con respecto a un promedio.

N = Tamaño de la muestra

K = número de variables incluidas.

Li = sumatoria de las ligas o empates entre los rangos.

Resultados: Obtenidos por software estadístico SPSS v. 22

Estadísticos de prueba

N	3
W de Kendall ^a	,333
Chi-cuadrado	8,000
gl	8
Sig. asintótica	,433

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

El estadístico de Kendall, señala la existencia de concordancia estadística ($p > 0.05$) entre los 3 expertos, por lo cual se concluye que el instrumento presentó una calificación promedio de **muy buena** por consenso de los evaluadores, y puede ser utilizado para los objetivos de la investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,872	39

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.872 para un total de 39 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **bueno**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

ANEXO 9**VALIDEZ DEL CUESTIONARIO N° 2: PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**

Investigación: Factores motivacionales asociados a la participación en educación continua del profesional de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2018.

Expertos	Criterios de evaluación								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9
1	5	5	4	4	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5

Escala: Deficiente (1), Regular (2), Buena (3), Muy buena (4), Excelente (5)

Estadístico de prueba:

Coeficiente de Kendall: Mide el grado de asociación entre varios conjuntos (k) de N entidades. Es útil para determinar el grado de acuerdo entre varios jueces, o la asociación entre tres o más variables.

Fórmula de cálculo:

$$W = \frac{S}{1/12K^2(N^3 - N) - K \sum Li}$$

Donde:

w = coeficiente de concordancia de Kendall.

S = suma de los cuadrados de las diferencias observadas con respecto a un promedio.

N = Tamaño de la muestra

K = número de variables incluidas.

Li = sumatoria de las ligas o empates entre los rangos.

Resultados: Obtenidos por software estadístico SPSS v. 22

Estadísticos de prueba

N	3
W de Kendall ^a	,635
Chi-cuadrado	15,238
gl	8
Sig. asintótica	,060

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

El estadístico de Kendall, señala la existencia de concordancia estadística ($p > 0.05$) entre los 3 expertos, por lo cual se concluye que el instrumento presentó una calificación promedio de **muy buena** por consenso de los evaluadores, y puede ser utilizado para los objetivos de la investigación.

ANEXO 10**CONFIABILIDAD CUESTIONARIO N° 2: PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**

(Matriz de prueba de Piloto) de los profesionales de Enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2018.

(Matriz de prueba de Piloto) ESCALA DE RAZONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA PARTICIPAR EN LA EDUCACIÓN CONTINUA

N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7
1	1	1	5	1	4	1	6
2	2	3	4	2	3	3	3
3	2	2	4	2	3	3	1
4	2	2	4	2	3	3	6
5	2	2	4	3	3	3	3
6	2	2	4	3	3	3	1
7	2	2	3	3	3	3	6
8	2	2	4	2	4	3	3
9	2	2	4	3	4	3	1
10	2	2	5	2	3	3	6
11	1	1	4	2	3	1	3
12	1	1	4	2	3	3	1
13	1	2	4	3	3	3	6
14	3	2	4	3	3	3	3
15	2	2	4	3	3	3	1

Estadístico de prueba:

Alfa de Cronbach: El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Fórmula de cálculo:

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

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,7	7

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.7 para un total de 7 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **aceptable**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

ANEXO 11

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO N.º 1: ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: “FACTORES MOTIVACIONLES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MANUEL NUNEZ BUTRON PUNO - 2018”

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: *Neyra Menendez Ricardo*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *psicólogo clínico*
 1.3. Nombre del instrumento: Escala de razones de participación (PRS) en Educación Continua de los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2018.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Factores motivacionales para la participación en educación continua.				X	
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y las hipótesis				X	
8. Coherencia	De indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *aplicado*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *Buena*

Deficiente () Regular () Buena () Muy buena (X) Excelente ()

Lugar y fecha:DNI:Teléfono.....

Firma y Sello del Experto

Dr. Ricardo Neyra Menéndez
PSICÓLOGO CLÍNICO-PSICOTERAPEUTA
CPR 0700 RP 1024 SIR 3215



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: "FACTORES MOTIVACIONLES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MANUEL NUNEZ BUTRON PUNO - 2018"

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez: *Sucapuca Araujo Juan Moises*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Coordinador de Laboratorio*
- 1.3. Nombre del instrumento: Escala de razones de participación (PRS) en Educación Continua de los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2018.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Factores motivacionales para la participación en educación continua.				✓	
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y las hipótesis				✓	
8. Coherencia	De indicadores y las dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Deficiente () Regular () Buena (x) Muy buena (x) Excelente ()

Lugar y fecha: *13-06-18* DNI: *02395531* Teléfono: *951-799495*

[Firma manuscrita]
 Firma y Sello del Experto
 JUAN MOISES SUCAPUCA ARAUJO
 CEP 3622 - REE 1136
 DOCENTE UNA PUNO

ANEXO 12

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO N° 2:
PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “FACTORES MOTIVACIONLES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MANUEL NUNEZ BUTRON PUNO - 2018”

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y nombres del Juez: *Juan María Sacapuca Araujo*
 4.2. Cargo e institución donde labora: *coordinador de Caserío*
 4.3. Nombre del instrumento: Participación en educación continua de los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2018.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Factores motivacionales para la participación en educación continua.				✓	
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y las hipótesis				✓	
8. Coherencia	De indicadores y las dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Deficiente () Regular () Buena () Muy buena (x) Excelente ()

Lugar y fecha: *Puno 12/06/18* DNI: *02395531* Teléfono: *951779495*

[Firma]
 Firma y Sello del Experto
 JUAN SACAPUCA ARAUJO
 DNI 02395531
 REE 1136



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: “FACTORES MOTIVACIONES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MANUEL NUNEZ BUTRON PUNO - 2018”

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y nombres del Juez: *Chuquimia Arenas Maura*
- 4.2. Cargo e institución donde labora: *Enfermera Asistencial*
- 4.3. Nombre del instrumento: Participación en educación continua de los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2018.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Factores motivacionales para la participación en educación continua.					✓
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y las hipótesis					✓
8. Coherencia	De indicadores y las dimensiones				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Deficiente () Regular () Buena () Muy buena () Excelente (X)

Lugar y fecha: *Puno, 10 de 06 de 18* DNI: *01227722* Teléfono: *95741057*

Chuquimia Arenas Maura
 Firma y Sello del Experto
 Lic. Maura Chuquimia Arenas
 ENFERMERA
 CEP. 13796



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: “FACTORES MOTIVACIONLES ASOCIADOS A LA PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MANUEL NUNEZ BUTRON PUNO - 2018”

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y nombres del Juez: *Neyra Menéndez Ricardo*
 4.2. Cargo e institución donde labora: *Psicólogo Clínico*
 4.3. Nombre del instrumento: Participación en educación continua de los profesionales de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2018.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre Factores motivacionales para la participación en educación continua.				X	
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y las hipótesis				X	
8. Coherencia	De indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *apta*

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *85*

Deficiente () Regular () Buena () Muy buena (X) Excelente ()

Lugar y fecha:DNI:Teléfono.....

Firma y Sello del Experto

Dr. Ricardo Neyra Menéndez
 PSICOLOGO CLINICO-PSICOTERAPEUTA
 CPR 0700 RP 1024 SIP. 3215

ANEXO 13**MODIFICACIÓN DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**

ítem original	ítem modificado
D1: Desarrollo y mejora profesional: Desarrollados por Flores y Castillo (19)	
Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	Ayudan a fortalecer y/o actualizar conocimientos, habilidades y destrezas para mantener un desempeño de calidad.
Desarrollar las destrezas necesarias para mantener un desempeño de calidad.	
Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería.	Facilitan relacionar el conocimiento o habilidad con las demandas de las actividades de enfermería
Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	Ayudan a ser más competente (preparado, calificado) en el trabajo.
Ayudarme a mantenerme actualizada en nuevos avances en enfermería	Mantienen al profesional actualizado en nuevos avances en enfermería.
Ayudarme a ser más productiva en mi papel profesional	Ayudan a ser más productivo (a) en el papel profesional.
Mantener la calidad de mi servicio de enfermera.	Son de utilidad práctica en mi trabajo actual.
Mantener mis habilidades actuales	Contribuyen al sostenimiento de las habilidades actuales.
Visualizar la perspectiva futura de mi papel o práctica profesional	Ayudan a visualizar la perspectiva futura de del papel o práctica profesional.
D2: Servicio Profesional Desarrollados por Flores y Castillo (19)	
Adaptarme de manera más efectiva a las necesidades de mis pacientes	Ayudan a la adaptación de manera más efectiva a las necesidades de los pacientes.
Aumentar mis destrezas con los pacientes	Contribuyen al aumento de las destrezas con los pacientes.
Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes	Ayudan a cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes.
Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes estén mejor atendidos	Contribuyen al aprendizaje de innovaciones (Nuevos procedimientos) y la manera de aplicarlos en el cuidado con los pacientes, de tal forma que reciban una atención de calidad.
Mejorar mi servicio personal al público como enfermera	Ayudan a mejorar el servicio personal al público como enfermera.
D3: Compromiso y Reflexión Profesional Desarrollados por Flores y Castillo (19)	
Reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades de enfermera	Es responsabilidad de enfermería actualizarse constantemente.
Revisar el compromiso hacia mi profesión	Permite reflexionar sobre el compromiso hacia la profesión
Mantener mi identidad con mi profesión	Mantiene la identidad con la profesión
Mantener mi identidad con mi profesión	Mejora la imagen de la profesión
Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión	Evalúa la dirección de la profesión
Considerar las limitaciones de mi papel como enfermera	Dirige a identificar las limitaciones/barreras de la profesión y brindar posibles soluciones.
D4: Beneficios personales y Seguridad Laboral Desarrollados por Flores y Castillo (19)	

Aumentar la probabilidad de avance profesional	Posibilidad de promoción profesional que podría reportar la asistencia (puntos, currículum, etc.)
Aumentar la probabilidad de ganancia económica personal	Expectativas de recibir compensación económica y/o materiales por asistir
Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería	-----
Mejorar mi seguridad personal en mi puesto actual de enfermera	Mejora la seguridad laboral (puesto actual) en la institución.
Aumentar la probabilidad de beneficios para mi familia y amigos	Aumenta la oportunidad y/o expectativa de ganancia económica personal y beneficios familiares.
Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión	Ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión.
D5: Aprendizaje e Interacción con Colegas Desarrollados por a Flores y Castillo (19)	
Intercambiar mis pensamientos con mis compañeras enfermeras	Facilita el intercambio de conocimientos e ideas con los colegas enfermeros (as)
Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales	-----
Aprender de la interacción con otros	Estimula y facilita el aprendizaje mediante la interacción con otros.
Que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el propio	-----
D6: Planificación y Organización de los cursos	
Condiciones materiales u organizativas para que facilite o no impida la asistencia, Ítems desarrollados en base a la teoría y el estudio de Sajjadnia et al. (4) y Biscarri (21)	El horario en que se dan los cursos es accesible para asistir.
	Elaboración de evaluación de necesidades antes de proporcionar el curso de capacitación
	Gratuidad o bajos costes económicos para para asistir.
	Obtención de Certificación de los cursos impartidos.
	El temario de los cursos es pertinente en función de las competencias exigidas y necesidades como enfermera.
	Los ponentes son conocedores en el área de tema de la capacitación.
	El material didáctico y los recursos de aprendizaje son actualizados, sirven de guía y apoyan el aprendizaje o autoaprendizaje.
D7: Reconocimiento Profesional	
Ítems desarrollados en base a la teoría de motivación de Herzberg.	Porque la administración del hospital felicita y reconoce la iniciativa de decidir capacitarse.
	Porque los colegas valoran la capacitación
	Porque los pacientes y familiares reconocen y valoran su trabajo.
D8: Presiones y Compromisos Sociales Ítems desarrollados por Biscarri (21)	
Por presiones o requerimientos de la dirección	Por presiones o requerimientos de la jefatura
	Por presiones o requerimientos con la política del hospital
La asistencia de otros compañeros	Por asistencia conjunta de colegas con los que laboro en mi servicio.

ANEXO 14**MODIFICACIÓN DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**

En este último año ¿A cuántos cursos internos de educación continua ha asistido? En base a: Flores y Castillo (19)	Durante el año 2017 ¿A cuántas actividades de educación continua (curso, taller, curso-taller, conferencias, etc.) asistió (considere solo las que se dieron dentro de su centro laboral)?
Número de horas de educación continua que usted realizó durante el último año. En base a: Flores y Castillo (19)	Número de horas de educación continua que usted realizó durante el año 2017.
¿Cree que obtuvo el provecho o que consiguió lo que esperaba de la asistencia a aquella actividad? En base a: Biscarri (21)	¿Cree usted que obtuvo provecho o que consiguió lo que esperaba después de haber asistido a las actividades de educación continua?
Dentro del conjunto de actividades de un profesor a lo largo del año ¿Qué porcentaje de tiempo cree que debería destinarse (idealmente) a estas actividades de formación permanente o reciclaje? En base a: Biscarri (21)	Dentro de las actividades de un enfermero a lo largo del año. Según usted ¿Qué porcentaje de tiempo debería destinarse (idealmente) a las actividades de educación continua?
Cuando usted decide asistir a una actividad de formación permanente ¿quién espera que se beneficie de ello? En base a: Biscarri (21)	Cuándo usted decide asistir a una actividad de educación continua ¿Quién espera que se beneficie de ello?
Marque con una x razones que han dificultado que usted participe de educación continua En base a: Maimone (54)	Marque con una "X" una razón que usted considera más le ha dificultado para que participe de cursos de educación continua

ANEXO 15**TABLAS DE FRECUENCIAS DE LOS DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES****TABLA 6: DATOS PERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018**

Edad	Frecuencia	%
[30 35>	6	9,2%
[35 40>	5	7,7%
[40 45>	6	9,2%
[45 50>	3	4,6%
[50 55>	9	13,8%
[55 60>	16	24,6%
[60 66]	20	30,8%
Sexo	Frecuencia	%
Femenino	63	96,9%
Masculino	2	3,1%
Total	65	100,0%
Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	10	15,4%
Casado	42	64,6%
Divorciado	6	9,2%
Unión libre	2	3,1%
Viudo	5	7,7%
Número de Hijos Dependientes Económicos	Frecuencia	%
0	25	38,5%
1	22	33,8%
2	13	20,0%
3	5	7,7%
Total	65	100,0%

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

TABLA 7: DATOS PROFESIONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO- 2018

Años de Antigüedad en la Institución	Frecuencia	%
[1 6>	7	10,8%
[6 11>	4	6,2%
[11 16>	4	6,2%
[16 21>	4	6,2%
[21 26>	8	12,3%
[26 31>	13	20,0%
[31 39]	25	38,5%
Situación Laboral	Frecuencia	%
Contratada	4	6,2%
Nombrada	61	93,8%
Máximo Nivel Académico Obtenido	Frecuencia	%
Licenciado en Enfermería	47	72,3%
Magister	18	27,7%
Doctor	0	0,0%
Ejerce la Docencia	Frecuencia	%
No	42	64,6%
Si	23	35,4%
Total	65	100,0%

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

ANEXO 16

CUADROS DE FRECUENCIAS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2018

➤ **FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS**

Cuadro 3: Factor motivacional intrínseco: Desarrollo y mejora profesional

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		Mediana
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Ayudan a fortalecer y/o actualizar conocimientos, habilidades y destrezas para mantener un desempeño de calidad.	2	3,1%	4	6,2%	2	3,1%	38	58,5%	19	29,2%	4
2	Facilitan relacionar el conocimiento o habilidad con las demandas de las actividades de enfermería	1	1,5%	4	6,2%	6	9,2%	35	53,8%	19	29,2%	4
3	Ayudan a ser más competente (preparado, calificado) en el trabajo.	2	3,1%	2	3,1%	8	12,3%	33	50,8%	20	30,8%	4
4	Mantienen al profesional actualizado en nuevos avances en enfermería.	4	6,2%	5	7,7%	7	10,8%	26	40,0%	23	35,4%	4
5	Ayudan a ser más productivo (a) en el papel profesional.	2	3,1%	9	13,8%	8	12,3%	28	43,1%	18	27,7%	4
6	Son de utilidad práctica en mi trabajo actual.	0	0,0%	2	3,1%	6	9,2%	38	58,5%	19	29,2%	4
7	Contribuyen al sostenimiento de las habilidades actuales.	0	0,0%	5	7,7%	11	16,9%	31	47,7%	18	27,7%	4
8	Ayudan a visualizar la perspectiva futura del papel o práctica profesional.	0	0,0%	9	13,8%	8	12,3%	32	49,2%	16	24,6%	4

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 4: Factor motivacional intrínseco: Servicio Profesional

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		Mediana
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9	Ayudan a la adaptación de manera más efectiva a las necesidades de los pacientes.	1	1,5%	4	6,2%	10	15,4%	35	53,8%	15	23,1%	4
10	Contribuyen al aumento de las destrezas con los pacientes.	1	1,5%	2	3,1%	12	18,5%	33	50,8%	17	26,2%	4
11	Ayudan a cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes.	0	0,0%	1	1,5%	8	12,3%	44	67,7%	12	18,5%	4
12	Contribuyen al aprendizaje de innovaciones (Nuevos procedimientos) y la manera de aplicarlos en el cuidado con los pacientes, de tal forma que reciban una atención de calidad.	0	0,0%	4	6,2%	3	4,6%	37	56,9%	21	32,3%	4
13	Ayudan a mejorar el servicio personal al público como enfermera.	2	3,1%	3	4,6%	4	6,2%	38	58,5%	18	27,7%	4
n = 65												

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 5: Factor motivacional intrínseco: Compromiso y Reflexión Profesional

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		Mediana		
		Compromiso y Reflexión Profesional		f	%	f	%	f	%	f	%		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
14	Es responsabilidad de enfermería actualizarse constantemente.	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	28	43,1%	36	55,4%	5		
15	Permite reflexionar sobre el compromiso hacia la profesión	0	0,0%	1	1,5%	2	3,1%	30	46,2%	32	49,2%	4		
16	Mantiene la identidad con la profesión	0	0,0%	1	1,5%	3	4,6%	37	56,9%	24	36,9%	4		
17	Mejora la imagen de la profesión	0	0,0%	1	1,5%	3	4,6%	37	56,9%	24	36,9%	4		
18	Evalúa la dirección de la profesión	0	0,0%	1	1,5%	5	7,7%	38	58,5%	21	32,3%	4		
19	Dirige a identificar las limitaciones/barreras de la profesión y brindar posibles soluciones.	0	0,0%	2	3,1%	11	16,9%	30	46,2%	22	33,8%	4		

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

➤ **FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS**

Cuadro 6: Factor motivacional extrínseco: Beneficios Personales y Seguridad Laboral

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		Mediana		
		Beneficios Personales y Seguridad Laboral		f	%	f	%	f	%	f	%		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
20	Aumenta la oportunidad y/o expectativa de ganancia económica personal y beneficios familiares.	3	4,6%	11	16,9%	17	26,2%	27	41,5%	7	10,8%	4		
21	Expectativas de recibir compensación económica y/o materiales por asistir	4	6,2%	18	27,7%	21	32,3%	18	27,7%	4	6,2%	3		
22	Mejora la seguridad laboral (puesto actual) en la institución.	4	6,2%	10	15,4%	7	10,8%	37	56,9%	7	10,8%	4		
23	Ayuda a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión.	2	3,1%	3	4,6%	7	10,8%	37	56,9%	16	24,6%	4		
24	Posibilidad de promoción profesional que podría reportar la asistencia (puntos, currículum, etc.)	2	3,1%	7	10,8%	7	10,8%	41	63,1%	8	12,3%	4		

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 7: Factor motivacional extrínseco: Aprendizaje e Interacción con Colegas

N°	ITEMS	1		2		3		4		5		Mediana		
		Aprendizaje e Interacción con Colegas		f	%	f	%	f	%	f	%		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
28	Facilita el intercambio de conocimientos e ideas con los colegas enfermeros (as)	0	0,0%	2	3,1%	7	10,8%	45	69,2%	11	16,9%	4		
29	Estimula y facilita el aprendizaje mediante la interacción con otros.	0	0,0%	2	3,1%	7	10,8%	47	72,3%	9	13,8%	4		

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 8: Factor motivacional extrínseco: Planificación y Organización de los Cursos

N°	ITEMS Planificación y Organización de los Cursos	1		2		3		4		5		Mediana
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
30	El horario en que se dan los cursos son accesibles para asistir.	14	21,5%	19	29,2%	12	18,5%	18	27,7%	2	3,1%	2
31	Elaboración de evaluación de necesidades antes de proporcionar el curso de capacitación	10	15,4%	14	21,5%	15	23,1%	22	33,8%	4	6,2%	3
32	Gratuidad o bajos costos económicos para para asistir.	10	15,4%	7	10,8%	16	24,6%	24	36,9%	8	12,3%	3
33	Obtención de Certificación de los cursos impartidos.	3	4,6%	7	10,8%	11	16,9%	37	56,9%	7	10,8%	4
34	El temario de los cursos son pertinentes en función de las competencias exigidas y necesidades como enfermera.	2	3,1%	6	9,2%	10	15,4%	41	63,1%	6	9,2%	4
35	Los ponentes son conocedores en el área de tema de la capacitación.	3	4,6%	6	9,2%	4	6,2%	45	69,2%	7	10,8%	4
36	El material didáctico y los recursos de aprendizaje son actualizados, sirven de guía y apoyan el aprendizaje o autoaprendizaje.	2	3,1%	6	9,2%	15	23,1%	37	56,9%	5	7,7%	4

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 9: Factor motivacional extrínseco: Reconocimiento Profesional

N°	ITEMS Reconocimiento	1		2		3		4		5		Mediana
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
25	Porque la administración del hospital felicita y reconoce la iniciativa de decidir capacitarse.	9	13,8%	22	33,8%	13	20,0%	21	32,3%	0	0,0%	3
26	Porque los colegas valoran la capacitación	4	6,2%	16	24,6%	20	30,8%	24	36,9%	1	1,5%	3
27	Porque los pacientes y familiares reconocen y valoran su trabajo.	4	6,2%	13	20,0%	8	12,3%	31	47,7%	9	13,8%	4

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 10: Factor motivacional extrínseco: Presiones y Compromisos Sociales

N°	ITEMS Presiones y Compromisos Sociales	1		2		3		4		5		Mediana
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
37	Por presiones o requerimientos de la jefatura	4	6,2%	32	49,2%	12	18,5%	17	26,2%	0	0,0%	2
38	Por presiones o requerimientos con la política del hospital	5	7,7%	33	50,8%	8	12,3%	19	29,2%	0	0,0%	2
39	Por asistencia conjunta de colegas con los que laboro en mi servicio.	7	10,8%	25	38,5%	11	16,9%	21	32,3%	1	1,5%	3

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

Cuadro 11: Participación en Educación Continua del Profesional de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón

1 Actividad de Educación Continua	8	12.3
2 a 4 Actividades de Educación Continua	39	60.0
5 a más Actividades de Educación Continua	18	27.7
Ninguna	0	0.0
Total	65	100
Número de Horas en Educación Continua	N°	%
Menos de 20 horas	48	73.8
20 a 60 horas	10	15.4
61 a 80 horas	4	6.2
81 a 100 horas	2	3.1
Más de 100 horas	1	1.5
Total	65	100
Percepción de utilidad de las actividades de Educación Continua asistidos	N°	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0.0
En Desacuerdo	4	6.2
Neutral	13	20.0
De Acuerdo	34	52.3
Totalmente de Acuerdo	14	21.5
Total	65	100
Beneficiario de la asistencia a las actividades de Educación Continua	N°	%
El Hospital	2	3.1
Mi Servicio	2	3.1
Mis Pacientes	52	80.0
Yo mismo	9	13.8
Otros	0	0.0
Total	65	100
Importancia: Percepción de porcentaje de tiempo ideal destinado a la asistencia de actividades de Educación continua		
Menor al 20%	1	1.5
21 a 40 %	30	46.2
41 a 60%	16	24.6
Más del 60 %	18	27.7
Total	65	100
Horario de asistencia a cursos de Educación Continua	N°	%
Fuera de su horario laboral	41	63.1
Dentro de su horario laboral	3	4.6
Ambos	21	32.3
Total	65	100
Razones que dificultan la participación en cursos de Educación Continua	N°	%
Falta de tiempo	14	21.5
Costo	1	1.5
Carga Laboral	5	7.7
Contenidos de los cursos no interesantes	2	3.1
Experiencias negativas de cursos anteriores	0	0.0
Incompatibilidad con el horario laboral	42	64.6
otras	1	1.5
Total	65	100

Fuente: encuesta realizada por la investigadora – 2018

ANEXO 17

RELACIÓN MEDIANTE CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Para precisar el valor de correlación entre las variables, en el presente estudio se empleó el coeficiente de correlación lineal simple de Spearman r_s (Rho de Spearman) propuesto por Pérez, Luís Alberto (2000) el cual se guía por el valor de “r” encontrado para su interpretación final. El cálculo del valor de este coeficiente se determina por la siguiente ecuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n-1)(n+1)}$$

Dónde:

n: Número total de profesionales de enfermería

d: Diferencia entre los rangos de las variables

Luego concordando con los aportes realizados por Hernández Sampieri y otros (2010) cuando indica que el coeficiente de correlación se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, la misma que puede tomar valores desde -1.00 hasta +1.00, y para interpretar este valor los autores sugieren emplear la siguiente tabla:

Variación de “r”	Interpretación de la escala de variación de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta
-0.75	Correlación negativa alta
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva alta
+0.90	Correlación positiva muy alta
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri (2010)

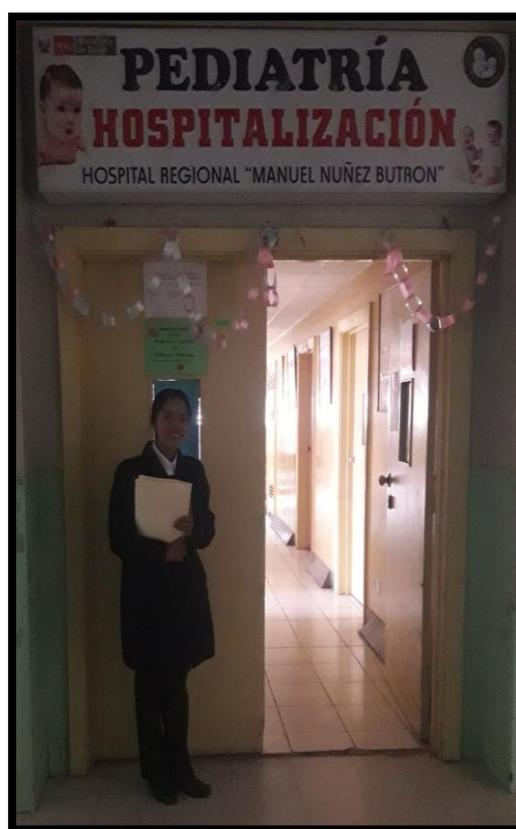
ANEXO 18

Cuadro 12: Matriz de Correlación Rho de Spearman entre los Factores Motivacionales y la Participación en Educación Continua

FACTORES MOTIVACIONALES	PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA	
FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS	Coeficiente de correlación (<i>Rh</i>)	Sig. asintótica probabilidad p
- Desarrollo y Mejora Profesional	0.341**	0.005
- Servicio Profesional	0.332**	0.007
- Compromiso y Reflexión Profesional	0.232	0.03
<i>Rh</i> = 0.322 <i>p</i> = 0.004		
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS		
- Beneficios Personales y Seguridad Laboral	0.476**	0.000
- Aprendizaje e Interacción con Colegas	0.257*	0.039
- Planificación y Organización de los Cursos	0.337**	0.000
- Reconocimiento	0.469**	0.000
- Presiones y Compromisos Sociales	0.415**	0.000
<i>Rh</i> = 0.269 <i>p</i> = 0.005		

ANEXO 19

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2018.



APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS DISTINTOS SERVICIOS DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO 2018.

