

*Maimone, Stella Maris*

## **Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs. As.**

Maestría en Educación para Profesionales de la Salud

*Tesis 2015*

*Cita sugerida (Vancouver): Maimone SM. 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 de maestría] [Internet]. [Buenos Aires]: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2015. [Citado: AAAA MM DD]. v; 46; 3; viii; vi p. Disponible en: URL: <http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisyr/20160812134703/t>*



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

por

Stella Maris Maimone

Dirigida por Julio Néstor Busaniche

Presentado en cumplimiento de los requisitos para la obtención del título de Maestría en Educación para Profesionales de la Salud

ante el

Instituto Universitario Escuela de Medicina Hospital Italiano de Buenos Aires

Buenos Aires  
Diciembre de 2015

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

1 de diciembre de 2015

## **Agradecimientos**

### **Brindo mis más sinceros agradecimientos a**

- La Dirección Médica y Departamento de Docencia del Sanatorio de la Trinidad Mitre, por permitir la realización de este estudio.
- Al Departamento de enfermería del Sanatorio de la Trinidad Mitre, especialmente al Lic. Prof. Armando Bolatto, por su visión y aceptación del proyecto.
- A Viviana Troncoso, hoy coordinadora de la supervisión docente de enfermería, por su colaboración constante en el desarrollo del estudio.
- Al Jefe del Servicio de epidemiología y Control de Infecciones, Dr. Javier Altclas, y a mi equipo de trabajo en Control de Infecciones, por su apoyo incondicional y especialmente a la Lic. Lorena Bracamonte, por su colaboración en las reuniones previas y en el seguimiento de las encuestas, liderando a los supervisores de enfermería.

### **Muy especialmente**

A los docente de la MEPS, por su acompañamiento en toda la maestría y por su pasión y dedicación.

A mi director de Tesis, Dr. Julio Busaniche, por su paciencia, dedicación, acompañamiento en los temas estadísticos y porque sin ser parte de su profesión, se interesó en la población de estudio y trató de aprender algunos aspectos propios de la profesión de enfermería.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

1 de diciembre de 2015

**Dedicatoria**

A mi querido esposo porque siempre me escuchó, apoyó y alentó en el desarrollo de mi profesión.

A mis hijos que supieron aceptar mis ausencias y son hermosos

A mi hermana María del Carmen Maimone, Lic. en ciencias de la Educación, por su apoyo inicial en la elaboración de este proyecto.

A toda mi gran familia, porque nos apoyamos siempre

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

1 de diciembre de 2015

*La capacitación es una de las estrategias más usadas para enfrentar los problemas del desarrollo de los servicios de salud. Gran parte del esfuerzo para lograr aprendizajes se opera a través de la capacitación. Todo proceso de capacitación implica un proceso de educación permanente, que requiere ser pensado, diseñado y operado a partir de un análisis estratégico y de la cultura institucional del los servicios de salud en la que se instala.*

*María Cristina Davini*

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

## **INTRODUCCIÓN**

La capacitación profesional es una de las estrategias más usadas para enfrentar los problemas de desarrollo de los servicios de salud. Gran parte del esfuerzo para lograr aprendizajes se opera a través de la capacitación, esto es de acciones intencionales y planeadas que tienen por misión fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas.

El objetivo de capacitar al personal es mejorar el desempeño en todos los niveles de atención, contribuir al desarrollo de nuevas competencias, como el liderazgo, la gerencia descentralizada, la autogestión, la gestión de calidad, etc. y servir de sustrato para los cambios culturales acordes con las nuevas orientaciones. Davini (2005) Es decir, además de la acción educacional propiamente dicha, se espera que los profesionales de la salud sean parte importante de la estrategia y del cambio institucional permanente.

Entendemos que los profesionales deben “aprender” a lo largo de toda su vida, como una manera de mantener actualizada su competencia. Esta formación no es reglada, no conlleva un título, y surge a partir de las necesidades cambiantes del momento.

Cuando hablamos de capacitación en salud, encontramos que estamos formando adultos. La formación del adulto, tiene sus raíces conceptuales en la noción de “andragogía” y la diferencia más relevante con la pedagogía, entre otras, es la autonomía en la selección de lo que se quiere aprender, que generalmente se desarrolla en el lugar de trabajo. Es importante entonces tener en cuenta este concepto a la hora de construir programas de educación en salud. Pardel- Alentá, (2008)

En el mismo sentido, la educación continua es una estrategia que el administrador de enfermería, puede utilizar para capacitar y desarrollar al personal. El impacto de la educación continua, no está vinculada solamente a la adquisición de

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

conocimientos teóricos, ya que para mejorar la calidad de atención del paciente, es necesario que se adquieran conocimientos y habilidades.

Consideramos que todo proceso de educación permanente requiere ser pensado, diseñado y operado a partir de un análisis estratégico y de la cultura institucional de los servicios de salud en la que se instala. Davini (2005)

Hemos mencionado hasta aquí, que la educación es parte de la cultura institucional y además son adultos que deben seguir aprendiendo. En el caso de enfermería, tal vez nos estamos refiriendo a la población más numerosa de todo el hospital, con un tipo de formación inicial heterogénea, sin un programa continuo o permanente de capacitación, como tiene el médico y otros profesionales, en la residencia.

Los enfermeros, al obtener el título de grado (licenciado) o el título terciario (tecnicatura) están habilitados para trabajar, desde un comienzo, desarrollando la misma actividad y con la misma responsabilidad que el enfermero que ya tiene experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas, adquiridos en años de práctica.

En este punto sería interesante aclarar la diferencia entre educación continua y educación permanente. En los estudios analizados para realizar este trabajo no se señala tal diferencia. De modo corriente se habla únicamente de educación continua.

Educación Continua, es tradicional en el sector salud y está conceptualizada como una continuidad del modelo escolar o académico, centrada en la actualización de conocimientos, en ambientes áulicos y basada en técnicas de transmisión con fines de actualización. Es una estrategia discontinua de la capacitación con rupturas en los tiempos, en cursos periódicos sin secuencia constante que se dirigió

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

predominantemente al personal médico y, aunque con menos énfasis, alcanzó al grupo de enfermería. Organización Panamericana de la Salud. OPS (2011)

Se ha señalado que la educación continua se considera esencial para garantizar la calidad en las prácticas de enfermería. Flores Peña, (2006) La Asociación Americana de Enfermeras la define como, actividades de educación planificadas, para construir la base de conocimientos y experiencias con el fin de reforzar la práctica, educación, administración, investigación y desarrollo teórico, con una mirada al mejoramiento en la calidad de atención para el usuario de la salud. Furze G, Pearcey D, (1999)

En redes integradas de servicios de salud se define a la educación como una estrategia más, usada para enfrentar los problemas de desarrollo de los servicios de salud y define educación continua a la formación que un profesional sigue, una vez terminada su formación reglada. Está dirigida a actualizar, mantener y mejorar su competencia profesional y no conlleva la adquisición de un nuevo título. Artaza Barios (2011)

Aspectos que hacen a la formación y educación continua incluyen el derecho a la salud, la ética, la modernización técnico administrativa, y sobre todo lo referentes a los cambios del perfil epidemiológico y condiciones de vida de la población.

Educación Permanente, es un giro en la concepción y en las prácticas de capacitación de los trabajadores de los servicios de salud, incorporando el enseñar y el aprender a la vida cotidiana en el contexto real en el que ocurren; modificando sustancialmente las estrategias educativas, al partir de la práctica como fuente de conocimiento y de problemas, colocando a los sujetos como actores reflexivos de la práctica, abordando el grupo como estructura de interacción. Davini, (1995)

Nuestro estudio está enfocado, como los estudios consultados, en la educación continua.



# "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

---

Diciembre de 2015

## Resumen

**Introducción:** la necesidad de educación continua en el área de la salud, está dada por los crecientes avances científicos y tecnológicos en cortos períodos de tiempo. Dada la gran cantidad de prácticas que desarrollan los enfermeros, deben estar actualizados en forma constante para mejorar sus habilidades y reducir errores. **Objetivo:** Identificar la relación de los factores personales, profesionales y motivacionales del personal de enfermería en la participación en educación continua en un institución privada de Buenos Aires.

**Diseño:** estudio descriptivo, analítico, de corte transversal **Análisis:** Se realizó el análisis univariado para analizar la asociación de las variables independientes con la participación en educación continua como variable dependiente. Se calculó el Odds ratio (OR) tomando el intervalo de confianza del 95%. Se calculó el chi cuadrado y la P para cada asociación. **Método:** Población: personal de enfermería. Período: 1 de julio y 31 de diciembre, 2014 **Material:** cuestionario auto aplicable con 55 preguntas. **Resultados:** de 359 enfermeros, respondieron las encuestas 79%... Entre los factores profesionales, se encontró asociación con el nivel académico: (OR: 2.86:1.49-6.04)  $p=0.0015$ . 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. Demostramos que existen al menos un factor profesional y tres motivacionales, que afectan la participación en educación continua. Se nombraron supervisores docentes.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

**Palabras Clave:** educación continua, desarrollo profesional, práctica de enfermería, factores personales, factores profesionales, factores motivacionales

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

1 de diciembre de 2015

**Tabla de contenidos**

**PARTE I**

Características Generales del Estudio

Introducción

Marco teórico

Planteamiento del problema

Ética del estudio

**PARTE II**

Objetivos

**PARTE III**

Material y método

Diseño

Hipótesis

Definición de términos

Variables independientes

Variable dependiente

Características la encuesta

Validación del instrumento

Procedimiento

Medición y análisis

**PARTE IV**

Resultados

Sección I: análisis descriptivo

Factores personales

Tabla 1

Factores profesionales

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

1 de diciembre de 2015

Tabla 2

Factores motivacionales

Tabla 3: habilidades y destrezas

Tabla 4: profesionalismo

Participación en educación continua

Tabla 5: entre 2012-2014

Tabla 6: dificultades

Tabla 7: clasificación de cursos

## Análisis univariado

Tabla 8: factores personales y participación en educación continua

Tabla 9: factores profesionales y participación en educación continua

Tabla 10: factores motivacionales y participación en educación continua

Tabla 11: antigüedad y participación en educación continua

## Análisis multivariado

Tabla 12: regresión logística para cada variable y participación en educación continua

## **PARTE V**

Discusión y conclusiones

Limitaciones del estudio

Conclusión final

Impacto del trabajo

## **PARTE VI**

Anexo: Cronograma de trabajo

## **PARTE VII**

Bibliografía

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

## **PARTE I**

### **1. Características Generales del Estudio**

#### **Marco teórico**

El Departamento de Enfermería de la Institución de estudio, está constituido por 1 jefa, 1 subjefe, y 42 supervisores. Ninguno de ellos tiene formación académica en gestión y algunos no han finalizado la carrera de grado universitaria, licenciatura.

Al momento del estudio, la institución contaba con 359 enfermeros. Los cursos de educación continua, se realizaban sin una programación anual, de acuerdo a temas que consideraba importante el Departamento de Enfermería. Estos cursos no lograban contar con un promedio mayor a 10 concurrentes. Con la suposición por parte del Departamento de Enfermería, que no había interés en los enfermeros de participar en los cursos de educación continua, se suspendieron y hasta el momento de realizar este estudio, no había ningún programa de educación para enfermeros.

La bibliografía es amplia al destacar que la necesidad de educación continua en el área de la salud, está dada por los crecientes avances científicos y tecnológicos en cortos períodos de tiempo. Dada la gran cantidad de prácticas que desarrollan los enfermeros, deben estar actualizados en forma constante para mejorar sus habilidades y reducir errores.

Un Meta -análisis publicado por Donna Waddel (1991), muestra ya en esa época la preocupación sobre la educación continua en enfermería y sus efectos en la práctica. Aunque la autora concluye que los efectos son inconclusos y que se debían realizar más estudios al respecto, evidenció que la participación en programas de educación está directamente relacionada con mejores prácticas en la atención. El entrenamiento profesional ha mostrado además, alta productividad, menos accidentes o errores ocupacionales, mejor clima organizacional, satisfacción

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

en el trabajo y mejores resultados con los pacientes. Bartels, (2005), Urbano, (1998), Wood, (1998)

Pese a lo anteriormente expuesto, considero que en la actualidad muchos países, incluyendo Argentina, experimentan la escasez de enfermeros, la reducción económica en las instituciones de salud, la falta de formación específica en educación y por ende la ausencia de programas diseñados para la educación continua de los enfermeros junto con la falta de nombramientos de docentes en los Departamentos de Enfermería.

Distintos estudios muestran que los enfermeros desean capacitarse y que hay factores de características personales, motivacionales y profesionales entre otros, que dificultan esta meta. Waddell, (1993), DeSilets, (1995), Fores Peña (2006), NI C,Hua (2013) , Gamboa, Rufian (2007)

Un documento de la OPS hace hincapié en un replanteamiento en la práctica de la enfermería que involucre diferentes enfoques y favorezca el desarrollo de marcos teóricos y conceptuales de acuerdo a la realidad nacional y latinoamericana. Para ello dice: "es necesario cambiar la educación en enfermería, contar con un modelo efectivo para la educación continua, el desarrollo de investigación en el cuidado del enfermo y establecer una serie de alianzas y redes que favorezcan y consoliden el cambio de la práctica profesional " <sup>1</sup>Silvina Narvaez, (2011)

---

<sup>1</sup> Silvina Malvárez, *Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década*, OPS, "Regulación de la Enfermería en América Latina". Washington, D. C.: OPS, 2011

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Sin embargo el grado en el que los enfermeros participan en la educación continua es muy variado y según los estudios consultados, obedece a razones complejas, tales como las características personales, actitudes, valores, creencias, expectativas, y motivaciones hacia la educación continua. Waddell, (1993) DeSilets, (1995) Fores Peña (2006) NI C,Hua (2013) Gamboa, Rufian (2007)

Conocer estos factores es de suma importancia para los Departamentos de Enfermería ya que podrían tomarse decisiones trascendentes con respecto a la programación, formas de motivación y necesidades de capacitación continua del personal

Un estudio realizado en Argentina, muestra el impacto del nivel de formación del personal de enfermería y su relación con la calidad de atención de los pacientes. Las autoras consideran los tres niveles de formación del enfermero en Argentina, (auxiliar, profesional y licenciado) y relacionan, entre otros, la influencia del nivel de formación en la calidad del cuidado ofrecido. Ellas concluyen que a mayor nivel de formación, hay menos complicaciones en el paciente. A partir de estos datos, focalizan su trabajo futuro en la formación de grado y ofrecen una propuesta educativa de formación continua en el marco de una gestión estratégica. Dinardo y Mezquida (2005)

Investigaciones previas, han estudiado el grado de participación del personal de enfermería en la educación y que es lo que motiva a participar en ella. Se ha encontrado que las orientaciones motivacionales son la fuerza principal para iniciar la conducta participativa. Ubano & Jahns (1988)

Estos autores definen orientaciones motivacionales como el nivel de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepción del individuo, manifestados como razones u orientaciones motivadoras para la participación en actividades de educación continua

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Estudios posteriores han confirmado la importancia de los factores motivacionales, y además han visto que otros factores como demográficos y oportunidades de educación pueden mediar en el grado de participación en la educación continua. NI C Hua (2013) Urbano (1988) Flores Peña (2006)

El estudio de NI C. Hua, realizado en China, ha agregado que la motivación, puede estar influenciada por barreras en otros aspectos como, el tiempo que insumen los cursos fuera del horario de trabajo, la falta de oportunidades educacionales y el costo de los mismos

Flores Peña comenta en su trabajo que las personas no pueden expresar los motivos para involucrarse en actividades de educación continua, por esto ellas conducen su trabajo y clasifican la motivación: orientada a los objetivos; los que quieren alcanzar; orientada a la actividad, razones profesionales relacionadas con su rol; y orientadas al aprendizaje, lo que desean aprender de acuerdo a su rol. Si bien las autoras establecen que estos tipos de motivación no son rígidos, encuentran una buena distribución en los mismos. Flores Peña, (2006)

A los estudios citados, incorporamos también el Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel, en España, que tuvo como objetivo, determinar la correlación existente entre factores personales (edad y cargas familiares) y factores profesionales (cargo, turno de trabajo y tipo de contrato) con el nivel de demanda de formación continuada y además averiguar cuáles son las motivaciones que llevan a los profesionales de su centro a la demanda de formación continuada. Las autoras definen que la mayor dificultad para participar en los programas de formación continuada es la incompatibilidad con el horario, la distancia está entre las causas más frecuentes y la menor causa es la carga familiar, que en este estudio se refiere a tener hijos. Gamboa y Rufian (2007)

En resumen se han identificado en los trabajos previos factores personales: Gamboa y Rufian, (2007); Flores Peña (2006); NI C Hua (2013), factores



# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

profesionales: Flores Peña, (2006); NI C Hua (2013) y factores motivacionales: Waddell, (1993); DeSilets, (1995); Ubano & Jahns (1988); Flores Peña, (2006); NI C Hua (2013); que influyen en la decisión de participar en educación continua.

## **Planteamiento del problema**

La Institución de estudio, está ubicada en la Ciudad de Buenos Aires, es una Institución privada, docente con residencias universitarias, con convenio con la Universidad de Buenos Aires a través de las distintas sociedades científicas de cada especialidad. La Institución tiene alta complejidad, cuenta con 298 camas de internación, cuatro unidades de cuidados intensivos: terapia intensiva, unidad de quemados, unidad coronaria, terapia pediátrica y terapia neonatal. Las áreas quirúrgicas cuentan con cirugías de alta complejidad como trasplantes de órganos sólidos, cirugías cardiovasculares, traumatológicas, oncológicas, neurológicas y además cirugías generales y partos

En la institución de estudio, en el año 2013 se constituye un comité de docencia para enfermeros, dependiente del Departamento de Enfermería, quienes me han invitado a coordinar el mismo. A partir de este nuevo suceso, con el objetivo de modificar la realidad institucional, con relación a la calidad de la enfermería, a partir de su formación inicial y posterior en la institución, se decide realizar este estudio.

El departamento de enfermería, consideraba que el personal no participaba en la educación continua por temas tales como falta de tiempo, vivir lejos, tener hijos a cargo no creer importante mantenerse actualizado, etc. Sin embargo estas suposiciones debían ser comprobadas.

Se decide en conjunto con los supervisores de enfermería, conocer las características personales, motivación, grado de formación y barreras que pueden influir en la participación de los enfermeros, en los programas de educación.

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Conocer estos factores contribuiría a mejorar la toma de decisiones para realizar un programa de educación continua en el personal de enfermería. Entonces surge la siguiente pregunta:

¿De qué manera los factores personales, profesionales y motivacionales, afectan la participación en educación continua de los enfermeros de esta institución?

### **Ética del estudio**

En el presente estudio se consideraron los criterios éticos propuestos por el Departamento de Docencia de la Institución. Prevaleció el criterio de respeto a la dignidad del ser humano, la protección de sus derechos y su bienestar.

La participación en este estudio fue voluntaria y se concedió a los participantes la posibilidad de retirarse de la investigación, si así lo deseaban.

Se protegió la privacidad y el anonimato de los intervinientes. Esta investigación se consideró sin riesgo, ya que no es intervencionista.

Como retribución, a los integrantes del estudio se ofreció una devolución de los resultados en dos oportunidades, una preliminar en el mes de noviembre, y una final en el mes de mayo de 2015, que incluiría la propuesta de educación continua en la Institución.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

**PARTE II**

**2. Objetivos**

**Objetivo general**

Identificar la relación de los factores personales, profesionales y motivacionales del personal de enfermería en la participación en educación continua en la institución de estudio.

**Objetivos específicos:**

- Identificar factores personales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en educación continua
- Identificar factores profesionales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en educación continua
- Identificar factores motivacionales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en educación continua

# "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

---

Diciembre de 2015

## PARTE III

### 3. Método y Material

#### Diseño

Estudio descriptivo, analítico de corte transversal.

#### Población y muestra

Se incluyó en el estudio a todo el personal de enfermería, aún los niveles jerárquicos, de los turnos mañana, tarde, noche y fin de semana que estaban presentes en el momento de la distribución de la encuesta.

#### Hipótesis

**H1:** Al menos un factor personal, tiene efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua

**H2:** Al menos un factor profesional, tiene efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua

**H3:** Al menos un factor de orientación motivacional tiene efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua

#### Definición de términos

**Factores personales:** dimensiones que son comunes para todos los profesionales, tales como edad, sexo, estado civil, nivel de ingreso económico y número de hijos o dependientes *económicos* (Flores Peña; Alonso Castillo; 2006)

**Factores profesionales:** son aquellas variables que son específicas de la profesión; nivel académico obtenido en enfermería, Institución educativa de la que egresaron, puesto que ocupa, turno de trabajo, más de un trabajo, tipo de contrato, área de práctica profesional, y área de especialidad o de mayor competencia

# "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

Diciembre de 2015

---

profesional, años en el puesto actual, años de antigüedad en la Institución. *Flores Peña; Alonso Castillo; (2006)*

**Factores motivacionales:** nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepción del individuo, manifestados como razones u orientaciones motivadoras para la participación en actividades de educación continua. Urbano MT, Jahns IR, Urbano RC; (1988); *Flores Peña, (2006)*. Estos factores motivacionales en nuestro estudio, para un mejor entendimiento de los participantes, fueron agrupados en la encuesta, en dos categorías: relacionados con las habilidades y destrezas, y relacionados con el profesionalismo

**Profesionalismo:** comportamiento y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas para el enfermero y se relacionan con la profesión y los otros enfermeros

**Educación continua:** para este estudio se consideró la educación continua como la asistencia en número de cursos y horas en educación continua realizadas en el último año y año previo, dentro o fuera de la Institución, por iniciativa propia o institucional y con clasificación sobre la utilidad de los mismos por el enfermero asistente. Además se describieron las dificultades para la participación en la educación continua

**Se utilizaron las siguientes siglas en la tabla 2 de resultados:** Tareas Livianas (TL), Gestión (G), Guarda (GU), Clínica Quirúrgica (ECQ), Obstetricia (OBS), Oncología (ONC), Pediatría (PED), Cuidados Intensivos (CI), Neonatología (NEO), Consultorios Externos (CE), Epidemiología (EP)

## Variables

Variables independientes: factores personales, profesionales y motivacionales

**Factores personales:** valorados en escala categórica y nominal

- Edad: (variable categórica)
- Sexo, (variable dicotómica)

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

- Estado civil: (variable categórica)
- Cantidad de hijos a cargo: (variable categórica)
- Otros dependientes económicos y a su cuidado: (variable categórica)
- Lugar de residencia (variable dicotómica)
- Tiempo de viaje: (variable categórica)
- Sueldo: (variable categórica)

**Factores profesionales:** valorados en escala nominal y ordinal.

- Grado educacional en enfermería: (variable categórica)
- Años de recibido: (variable categórica)
- Área de trabajo: (variable categórica)
- Tiempo de recibido: (variable categórica)
- Tipo de contrato: (variable dicotómica)
- Turno de trabajo: (variable categórica)
- Otro trabajo de enfermería: (variable dicotómica)
- Turno de otro trabajo: (variable categórica)
- Hace recargos: (variable dicotómica)
- Área profesional: (variable categórica)
- Área de mayor competencia o especialidad: (variable categórica)

**Factores motivacionales:** valorados en escala nominal. Se dividieron en dos grupos: área de habilidades y destrezas, y área de profesionalismo.

*Habilidades y destrezas:*

- desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales
- ayudarme a ser más productivo en mi actividad diaria
- mantener mis habilidades actuales
- aumentar mis destrezas con los pacientes

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

- mejorar la probabilidad de que los pacientes estén mejor atendidos

### *Profesionalismo*

- que el pensamiento de los otros enfermeros estimule el propio pensamiento
- ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo
- aumentar ganancias económicas
- reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades
- mantener la identidad de la profesión
- mejorar la imagen de la profesión
- evaluar la dirección de la profesión
- considerar las limitaciones del rol de enfermero
- intercambiar ideas con los compañeros
- capacitarse para cumplir las expectativas de los pacientes
- visualizar la perspectiva futura del rol profesional

### **Variable dependiente**

***Participación en educación continua:*** consta de 15 ítems valorados en escala nominal.

- A cuántas actividades de educación asistió: (variable categórica)
- Cuándo fue la última vez que asistió a actividades de educación: (variable categórica)
- Número de horas de actividades de educación (variable categórica)
- Actividades de educación dentro del horario de su trabajo: (variable dicotómica)
- Motivación para realizar las actividades de educación (variable categórica)
- Ayuda a su institución para realizar actividades de educación (variable dicotómica)

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

- Tipo de ayuda: (variable categórica)
- Recibió ayuda: (variable dicotómica)
- Razones que han dificultado la participación en educación continua: (variable nominal)
- Útiles para mi trabajo (variable dicotómica)
- Contribuyeron a mejorar la calidad del cuidado que ofrezco a mis pacientes (variable dicotómica)
- Mejoraron mi trabajo en equipo con otros profesionales de la salud (variable dicotómica)
- Me ayudaron a realizar innovaciones en mi trabajo (variable dicotómica)
- Me ayudaron a cambiar y desarrollar nuevos procedimientos de enfermería (variable dicotómica)
- Me permitieron mejorar mis ingresos económicos (variable dicotómica)

### **El cuestionario**

El comité de educación de enfermería invitó a 10 supervisores de enfermería con el objetivo de involucrarlos en el estudio y diseñar las preguntas iniciales del cuestionario para realizar el estudio.

Basándonos en tres encuestas de estudios anteriores, Flores Peña, (2006) Ni C. Hua (2013; Gamboa, Rufian, (2008) se comenzó a diseñar este cuestionario. Se realizaron 6 reuniones en cuatro semanas del mes de julio de 2014, a los efectos de intercambiar ideas sobre los objetivos del estudio y construir las preguntas. Se discutieron todas las preguntas, se eliminaron algunas y agruparon las restantes hasta llegar al cuestionario final.

Se construyó finalmente, un cuestionario auto aplicable, con 55 preguntas, que constó de 4 dominios: factores personales (8 preguntas), profesionales (16 preguntas), orientación motivacional (16 preguntas) y participación en educación continua (15 preguntas) (*ver en anexo el cuestionario*)



## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

La mayoría de las preguntas fueron cerradas, dicotómicas o de opciones múltiples. En el dominio factores personales, se dividieron los grupos de edad en 3 categorías, a los efectos de valorar si había alguna asociación entre la edad de los enfermeros y su participación en educación continua. Las categorías fueron: 1) representa los enfermeros entre 19 y 30 años; 2) representa los enfermeros entre 31 y 50 años y 3) representa los enfermeros de más de 51 años.

Sólo 4 preguntas eran abiertas y tenían relación con la cantidad de años en la institución, años en el servicio, años de recibido y con el lugar de estudio.

### **Validación del instrumento**

En la segunda semana de agosto de 2014, la encuesta final, fue aplicada a un grupo de 20 enfermeros externos, de otra institución, a los efectos de valorar la comprensión, claridad de las preguntas y tiempo que llevaba completarla. Para este fin, se seleccionó una institución docente privada, con un líder de enfermería conocido por nosotros, que tenía interés en realizar esta tarea de validación. Éste líder de enfermería fue guiado por un integrante del comité de educación, para realizar la validación en su institución.

En la tercera semana de agosto de 2014, se realizó una nueva reunión con el comité de educación continua y los supervisores invitados, para analizar los resultados de la encuesta en validación.

Las situaciones negativas detectadas fueron: 1) inconsistencia en las respuestas sobre orientaciones motivacionales: por lo que se decidió que un supervisor esté presente en el momento de responder la encuesta a los efectos de aclarar alguna pregunta. 2) encuestas con preguntas sin completar, por lo que se indicó al mismo supervisor que la revise antes de guardarla.

Los tiempos requeridos para responder la encuesta fueron analizados en este grupo: se indicó a los enfermeros de validación que coloquen el tiempo de comienzo y el de finalización al responder la encuesta. El tiempo promedio fue de 20 minutos. Esto

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

nos permitió organizar la atención de los pacientes mientras se completaba la encuesta.

## **Procedimiento**

Entre el 1 al 15 de agosto de 2014, cada supervisor en su sector motivó a su personal, explicando los objetivos del estudio y los pasos del cuestionario, a los efectos de que se reconozca la importancia del mismo y asegurar una participación comprometida.

Además se explicó que el cuestionario era totalmente anónimo, voluntario, de carácter académico y no tenía relación con su puesto de trabajo.

Se colocaron carteles de difusión en las estaciones de enfermería y en las carteleras de personal, para divulgar el estudio y facilitar la tarea de los supervisores.

El Departamento de Enfermería fue el encargado de realizar las copias necesarias de la encuesta y entregarlas por turnos, en sobres cerrados a cada supervisor el día 12 de agosto de 2014

Desde el 16 de agosto al 14 de setiembre de 2014, los supervisores de enfermería fueron los encargados de distribuir el cuestionario a sus enfermeros.

Las encuestas se entregaron en las fechas previstas, al comienzo de la jornada laboral, destinando un espacio con silla y escritorio en cada piso o sector, para completar la encuesta con la tranquilidad necesaria.

Un enfermero integrante del Comité de educación, cubrió las necesidades de los pacientes del enfermero que deseaba completar la encuesta. El supervisor de enfermería o jefe del sector, se quedaba cerca del enfermero que respondía, para cubrir dudas en algún punto de la encuesta, pero no intervenía cuando la estaba completando.

Los supervisores revisaron las encuestas una vez completadas por el enfermero, delante del mismo, a los efectos de asegurar que estaba totalmente completada.

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Si al momento de entrega de la encuesta el enfermero no se encontraba en su puesto de trabajo, por ausentismo, no se volvió para entregar el cuestionario

Los supervisores, fueron entregando al comité de educación, las encuestas completas en sobres cerrados, cuando finalizaban su sector. Los sobres estaban identificados con el sector y el turno.

El primer sector completo fue el fin de semana de la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisamos ese sobre y notamos encuestas incompletas en su mayoría.

Esto nos fue de utilidad para que los supervisores tomen conciencia de la importancia de su rol. Fuimos entrevistando a cada uno de ellos en su turno para mostrarles los problemas detectados.

De esta forma se mejoró realmente la intervención de los supervisores y el llenado de las encuestas.

Antes de cargar las encuestas a una base de datos, las encuestas fueron revisadas por dos integrantes del grupo de educación continua, a los efectos de constatar que estaban completas y tenían coherencia.

Las encuestas fueron numeradas antes de ser ingresadas a la planilla de cálculo, por si se presentaba algún error en el ingreso de los datos. *(Ver cronograma de trabajo en anexo)*

### **Mediciones y análisis**

Una vez completada esta base de datos, todos los datos se pasaron al estadístico Stata 11 <sup>(MR)</sup> y se volvió a revisar la coherencia de los datos. Esto se realizó para evaluar y corregir errores del operador.

Se encontraron 39 inconsistencias. Se volvieron a revisar las encuestas en el papel, se corrigió la base de datos y se volvió a revisar la coherencia de los datos con el Stata 11 <sup>(MR)</sup>

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

A partir de este momento no hubo más inconsistencias, y se procedió a extraer los resultados.

Se describió la frecuencia y porcentaje de cada variable estudiada.

Se analizó la asociación de cada ítem de factores personales, profesionales y orientaciones motivacionales, con el haber realizado educación continua en el 2014 o en años anteriores. Se calculó  $\chi^2$  y p. Se definió p significativa a  $p \leq 0,05$

Se realizó un análisis de regresión logística y se calculó la consistencia interna del test de orientaciones motivacionales con el índice alfa de Cronbach.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

**PARTE IV**

**4. Resultados**

El plantel de enfermería de la Institución, al momento del estudio era de 359 enfermeros. Respondieron las encuestas 283 enfermeros (79%) y fueron utilizables 270 encuestas (75% del total de enfermeros) Se descartaron 13 encuestas al principio del estudio, por no estar completadas en su totalidad. Hubo 76 enfermeros que se negaron a responderla o no se encontraban en el día de la entrega. No se documentó quienes se negaron a responder.

Los resultados se presentan en tres secciones. La primera es el análisis descriptivo; la segunda el análisis univariado la tercera regresión logística y análisis de la consistencia interna de las orientaciones motivacionales.

- ***Sección 1: Análisis descriptivo***

En los datos descriptivos se presentan frecuencias y porcentajes de los factores personales, profesionales, motivacionales y la participación en educación continua.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Factores personales**

**Tabla 1: Factores personales del personal de enfermería**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Edad en años</b>		
19-25	22	8
26-30	51	19
31-40	82	30
41-50	67	25
51-60	34	13
Mas de 60	14	5
	270	100
<b>Sexo</b>		
Femenino	216	80
masculino	54	20
	270	100
<b>Estado civil</b>		
Con pareja	125	46
Sin pareja	145	54
	270	100

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 1)</i> Variable	Frecuencia	%
<b>Hijos dependientes económicos</b>		
Tiene	165	61
No tiene	105	39
	270	100
<b>Otros dependientes económicos</b>		
Tiene	81	30
No tiene	189	70
	270	100
<b>Residencia</b>		
Capital	113	42
Provincia	157	58
	270	100
<b>Tiempo de viaje</b>		
≤1 hora	118	44
Hasta 2 horas	121	45
≥2 horas	31	11
	270	100

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 1)</i> Variable	Frecuencia	%
<b>Ingreso económico en \$</b>		
8.000	109	40
8001-10.000	125	46.30
10.001-12.000	30	11
>12.000	6	2.50
	270	100

Con relación a la edad, más de la mitad, 55% de la población participante, se encuentra en el rango entre 31 y 50 años. Un porcentaje menor (27%), sin embargo importante para nuestro estudio, se encuentra entre 19 y 30 años.

La mayoría de la población encuestada corresponde al sexo femenino, (80%). Con respecto al estado civil de la población, tiene pareja el 50% y tiene hijos dependientes económicos el 65%. Además, el 30% tiene otros dependientes económicos, no hijos.

El 42% de la población encuestada reside en la CABA y el 66% tarda en arribar a la institución entre 1 hora y más de dos.

Al encuestar sobre los ingresos económicos sin horas extras, el 40% recibe el sueldo mínimo y un 46% el sueldo inmediato superior. El restante 13.5% corresponde a sueldos del personal jerárquico.



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Factores profesionales**

**Tabla 2: Factores profesionales del personal de enfermería**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Título obtenido</b>		
Auxiliar	32	12
Enfermero	186	69
Licenciado	52	19
	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>Pos grado</b>	5	1.85
<b>Especialidad</b>	8	2.96
<b>Maestría</b>	1	0.37
	<b>14</b>	<b>5.18</b>
<b>Lugar de estudio de enfermería</b>		
Provincia	18	7
Buenos Aires	247	91
Exterior	5	2
	<b>270</b>	<b>100</b>

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 2)</i> Variable	Frecuencia	%
<b>Años de recibido enfermero</b>		
≥ 2	19	7
Entre 2 y 5	116	43
Más de 5	135	50
	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>Lugar de estudio Licenciatura</b>		
Provincia	12	23
Buenos Aires	35	67
Exterior	5	10
	<b>52</b>	<b>100</b>
<b>Años de recibido de Licenciatura</b>		
≤ 2	11	20
Entre 2 y 5	26	50
Más de 5	15	30
	<b>52</b>	<b>100</b>

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

<i>(Continuación tabla 2)</i> <b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Tipo de contrato</b>		
Fijo	257	95
Eventual	13	5
	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>Turno de trabajo</b>		
Mañana	60	22
Tarde	50	19
Noche	104	38
Fin de semana	50	18
Intermedio	6	3
	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>Otro trabajo en enfermería</b>		
Si	45	17
No	225	83
	<b>270</b>	<b>100</b>

---

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 2)</i> Variable	Frecuencia	%
<b>Guardias extras en número de guardias mensuales</b>		
No hace	108	40
1	19	7
2	37	14
3	38	14
4	37	14
5	15	5
6	10	4
7-20	7	2
	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>Área de trabajo</b>		
Gestión	16	6
Epidemiología	4	1
Asistencial	250	93
	<b>270</b>	<b>100</b>

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 2)</i> Variable	Frecuencia	%
<b>Área de competencia ®</b>		
TL	4	1
G	16	5
GU	13	5
ECQ	108	40
OBS	7	3
ONC	9	4
PED	24	9
CI	40	15
NEO	39	14
CE	8	3
EP	2	1
	270	100

**Antigüedad en la Institución en años**

Mediana	8
Percentilo 25-75	3.20-9.80

® *Tareas Livianas (TL), Gestión (G), Guarda (GU), Clínica Quirúrgica (ECQ), Obstetricia (OBS), Oncología (ONC), Pediatría (PED), Cuidados Intensivos (CI), Neonatología (NEO), Consultorios Externos (CE), Epidemiología (EP)*

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

El 69% de los encuestados cuentan con el título terciario, el 19% tiene el título de grado universitario, licenciado, de éstos el 27% realizó algún estudio de pos grado. Aún existe un 12% de personal auxiliar de enfermería.

El 91% de los encuestados estudió en Buenos Aires, en distintas escuelas. No se encuestó sobre el lugar de nacimiento o lugar y edad en que realizaron los estudios secundarios. La estratificación por escuela de enfermería resultó ser muy amplia y no se tabularon estos datos. El 71% de la población encuestada tiene 5 años de recibido de enfermero o menos y el 70% de los licenciados están en el mismo rango.

El 95% tiene contrato fijo, y la distribución de los enfermeros por turno es similar, ya que el personal del turno noche representa dos noches diferentes. Hay un porcentaje levemente superior en el turno mañana. Solo el 17% tiene otro trabajo de enfermería, sin embargo el 53% hace 3 guardias extras o más por mes.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Factores motivacionales**

**Tabla 3: Factores Motivacionales del personal de enfermería. Área de habilidades y destrezas**

Variables	Si		indistinto		No	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	244	91	17	6	8	3
Ayudarme a ser más productivo en mi actividad diaria	209	78	49	18	11	4
Mantener mis habilidades actuales	189	71	60	22	19	7
Aumentar mis destrezas con los pacientes	208	77	50	19	11	4
Mejorar la atención de los pacientes	226	84	34	13	9	3

El 91% de los encuestados considera importante desarrollar nuevos conocimientos y habilidades; entre el 71% y el 78% considera importante ser más productivo en su actividad diaria, mantener sus habilidades actuales y aumentar sus destrezas con los pacientes; el 84% considera importante mejorar la atención de los pacientes.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Tabla 4: Factores Motivacionales del personal de enfermería. Área profesionalismo**

Variables	Si		indistinto		No	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Que el pensamiento de los otros enfermeros estimule el propio	147	55	91	34	31	11
Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión	128	48	99	37	42	15
Aumentar la posibilidad de ganancia económica personal	152	56	79	29	39	15
Reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades de enfermero	202	75	48	18	19	7
Mantener mi identidad con mi profesión	207	77	50	19	12	4
Mejorar la imagen de mi profesión	231	86	30	11	8	3
Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión	175	65	76	28	18	7
Considerar las limitaciones de mi rol como enfermero	187	69	59	22	23	9
Intercambiar ideas con mis compañeros enfermeros	215	80	41	15	13	5



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

<i>(Continuación tabla 4)</i> Variable	Si		indistinto		No	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes	213	79	45	17	11	4
Visualizar la perspectiva futura de mi papel o práctica profesional	199	74	57	21	13	5

Solo el 55% de los encuestados considera importante la capacitación como herramienta para estimular sus ideas; 48% para desarrollar habilidades de liderazgo; 56% para aumentar sus ganancias personales; 65% evaluar la dirección de la profesión y 69% para considerar las limitaciones del rol.

Sin embargo el 75% la considera importante para reflexionar sobre sus responsabilidades como enfermero; 77% mantener su identidad con la profesión; 86% mejorar su imagen como enfermero; 80% intercambiar con sus compañeros; 79% cumplir con las expectativas de los pacientes y 74% visualizar la perspectiva de la práctica profesional.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Participación en Educación continua**

**Tabla 5: Participación en educación continua y ayuda solicitada entre 2012-2014**

<b>Variable</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Actividad en educación continua 2014</b>		
	<b>138/270</b>	<b>51.12</b>
<b>Realizó 1</b>	52	19.3
<b>Realizó 2</b>	44	16.3
<b>Realizó 3</b>	42	15.6
<b>No realizó</b>	132	48
<b>Actividad de educación continua durante años anteriores</b>		
	<b>105/270</b>	<b>39</b>
2011	59	21.85
2012	22	8.2
2013	24	8.8
<b>No realizó</b>	165	61

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

*(Continuación tabla 5)*

**Participación en cursos en educación continua 2012-2014 por nº de horas**

<b>Nº de horas</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Menos de 5	60	30.45
Entre 6 y 10	49	25
Entre 11 y 30	38	19.28
Entre 31 y 50	22	11.16
Entre 51-100	17	8.62
Más de 100	11	5.58
No realizó	73	27

**Solicitó ayuda institucional: Nº 197/270**

Si	78	38.59
No	119	60.40

**Tipo de ayuda solicitada: Nº 78**

Financiera	21	27
Horas	57	73
Recibió ayuda	55	70.5
No recibió ayuda	21	27
A veces	2	2.5

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

Durante el año 2014, el 51% de personal de enfermería refirió haber asistido a algún curso de educación continua, entre 1 y 3 ocasiones. Durante los años 2011 y 2013 el 39% de los enfermeros refirieron haber asistido a cursos de educación continua. Cuando preguntamos cuantas horas de educación continua contenían los cursos que habían realizado, entre 2012 y 2014, el 55% refirió haber realizado cursos entre 5 y 10 horas por año.

De los 197 enfermeros que refirieron haber realizado cursos de educación continua, sólo el 40% solicitó ayuda institucional. Cuando se preguntó qué tipo de ayuda solicitó, el 73% solicitó no tener que devolver las horas y el 70% recibió la ayuda solicitada.

**Tabla 6: Participación en educación continua: dificultades**

<b>Variable</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Dificultades</b>	<b>263</b>	
Falta de tiempo	132	50.19
Costo	24	9.13
Carga familiar	21	7.98
Contenidos no interesantes	7	2.66
Incompatibilidad horaria	22	8.37
No tuvo dificultades	54	20.53
Otras causas	3	1.14

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

Cuando preguntamos por las dificultades en la participación en educación continua, el 50% de los enfermeros refirieron como dificultad la falta de tiempo, y había un 20% que no tenía ninguna dificultad.

**Tabla 7: Participación en educación continua: clasificación de los cursos**

Variables	Si		Indistinto		No	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Útiles para mi trabajo	184	69.96	21	8	58	22
Mejoraron la calidad de cuidado	170	64.64	36	14	57	21.67
Mejoraron el trabajo en equipo	133	50.57	73	28	57	21.67
Ayudaron a innovar	114	43.35	92	35	57	21.67
Ayudaron a cambiar y desarrollar nuevos conocimientos	148	56.27	58	22	57	21.67
Permitieron mejorar mis ingresos económicos	44	16.73	161	61	58	22

Solicitamos al personal de enfermería que nos indique como clasificaría los cursos que había realizado. Aquí podían indicar más de una opción. El 69 % consideró que eran útiles para su trabajo, el 64% que ayudaban a mejorar el cuidado de los pacientes; el 50% mejoraba el trabajo en equipo, el 56% los ayudaron a cambiar técnicas o desarrollar nuevas técnicas, más del 80% coincidió que no eran de utilidad para mejorar sus ingresos económicos.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

○ **Sección 2: Análisis Univariado**

En el análisis univariado se analizó la asociación de las variables independientes con la variable dependiente.

Para el análisis de la variable dependiente se tomó la pregunta sobre la participación en educación continua durante el año 2014. Se consideraron casos a los que participaron en al menos una actividad de educación continua. Se calculó el Odds ratio (OR) con el intervalo de confianza del 95%. Se calculó el Chi cuadrado y la p para cada asociación.

**Factores personales**

**Tabla 8: Factores Personales y Participación en Educación Continua**

<b>Factores personales</b>	<b>Nº</b>	<b>OR</b>	<b>Chi<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
<b>Edad</b>				
1 (19-30)	73	1.6 (0.8-2.8)	2.78	0.09
2 (31-50)	149	0.8 (0.4-1.3)	0.72	0.3
3 (> 50)	48	0.7 (0.3-1.5)	0.69	0.4
<b>Sexo M</b>	54	1.4 (0.7-2.2)	1.64	0.2
Hijos y otros a cargo (si)	196	0.93 ( 0.54-1.70)	0.02	0.88
<b>Lugar de residencia Capital</b>	157	0.62 (0.36- 1.04)	3.66	0.05
Tiempo de viaje < 1 hora	152	0.65 (0.3-1.08)	3.06	0.08
<b>Sueldo mayor a 10.000</b>	36	1.1 (0.5-2.4)	0.08	0.77

## "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

Diciembre de 2015

No se mostró asociación entre la edad y la participación en educación continua en ningún grupo de edad. No se mostró asociación entre el sexo y la participación en educación continua. No se mostró asociación entre tener hijos y otros familiares a cargo, y participar en educación continua. No existe una asociación entre vivir en capital, y participar en educación continua. No existe asociación entre vivir a menos de una hora desde el lugar de trabajo o más de una hora, y participar en educación continua. Tener un sueldo mayor, no mostró asociación con la participación en educación continua.

**Tabla 9: Factores Profesionales y Participación en Educación Continua**

Factores profesionales	Nº	OR	Chi <sup>2</sup>	P
Titulo de grado	52	6.04 (2.8-1.4)	10	0.001
> 5 años de recibido	135	0.65 (0.39-1.09)	2.92	0.08
Turno Noche y Sábado, domingo, feriado (SADOFE)	154	0.39 (0.19-0.63)	4.02	0.04
Trabajar en UCI	103	1.29 (0.3-2.18)	1.04	0.30

Se comparó el título del enfermero, terciario y licenciado con la participación en educación continua. Se observó que tener el título de grado, licenciado en enfermería, presentó un efecto significativo en la participación en educación.

No se observó una diferencia estadísticamente significativa en la participación en educación continua, entre los que tenían menos de 5 años de recibido y los de mayor cantidad de años de recibido.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

Se observó una diferencia estadísticamente cuando se compararon los turnos diurnos contra los turnos noche y feriados y la participación en educación continua. El personal de los turnos noche y feriados hacen menos cursos

**Tabla 10: Factores Motivacionales y Participación en Educación Continua**

<b>Factores motivacionales</b>	<b>Nº</b>	<b>OR</b>	<b>CHI<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
<b>Área de habilidades y destrezas</b>				
Desarrollar nuevos conocimientos	236	5.6 (1.9-19)	13.91	0.0002
Ser más productivo	206	1.6 (0.9-2,97)	2.61	0.10
Mantener mis habilidades	187	1.01(0.58-1.77)	0.00	0.95
Aumentar mis destrezas	205	0.85 (0.5-1.67)	0.31	0.6
Mejorar la atención de los pacientes	223	1.05 (0.5-2.2)	0.02	0.88
<b>Área de profesionalismo</b>				
Estimular mis pensamientos	145	1.5 (0.9-2.5)	2.61	0.10
Desarrollar habilidades de liderazgo	128	1.7 (1-2.8)	4.55	0.03
Aumentar ganancias económicas	148	0.83 (0.5-1.4)	0.57	0.45
Reflexionar sobre las responsabilidades	197	1.3 (0.7-2.33)	0.84	0.36
Mantener la identidad profesional	203	1.6 (0.9-3)	2.61	0.10
Mejorar la imagen profesional	228	1.4(0.7-3)	0.94	0.33



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

*(Continuación tabla 10)*

Evaluar dirección profesional	172	1.1 (0.6-1.9)	0.18	0.67
Considerar limitaciones del rol	183	1.1 (0.6-1.91)	0.11	0.74
Intercambiar datos con otros enfermeros	212	1.97 (1.03-3.79)	4.93	0.026
Capacitarse para Cumplir mejor las expectativas de los pacientes	210	1.62 (0.9-3)	2.61	0.10cccce
Visualizar perspectiva futura del rol	196	1.34 (0.75-2.4)	1.15	0.28

Se calculó cada una de las variables motivacionales y su asociación con la participación en educación continua. Las variables que se asociaron con la participación en educación continua fueron del área habilidades y destrezas, desarrollar nuevos conocimientos y del área profesionalismo, desarrollar habilidades de liderazgo, intercambiar con otros enfermeros

Se realizó un T Test, para calcular la relación entre la antigüedad la participación en educación continua.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Tabla11: Antigüedad y participación en educación continua**

<b>Grupo</b>	<b>Observados</b>	<b>Media</b>	<b>Error estándar</b>	<b>Desvío estándar</b>	<b>IC (95%)</b>
No realizó ed. continua	125	12.6	0.90	10.11	10.8-14.4
Realizó Ed. Cont.	138	10.1	0.79	9.31	8.57-11.71
Combinado	263	11.3	0.60	9.76	10.16-12.53
<b>Diferencia</b>		2.52	1.19		

**Pr (|t| > |TI| ) = 0.03**

La antigüedad en la institución de los enfermeros que hicieron cursos es significativamente menor que las que no lo hicieron.

○ **Sección 3: Análisis Multivariado**

Se realizó una regresión logística incluyendo las variables personales y profesionales descriptas. La tabla 12 muestra los resultados que concluyeron que ser licenciado en enfermería y el turno en el que trabajan se asociaron significativamente con haber realizado educación continua en el año 2014, ajustado por edad, sexo, tener hijos, estado civil, lugar de residencia y tiempo de viaje, tiempo de recibido mayor a 5 años y sueldo mayor o menor a 10.000 \$.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

**Tabla 12: Regresión logística para cada variable y participación en educación**

<b>Participación en educación continua</b>	<b>OR</b>	<b>Error Estándar</b>	<b>Z</b>	<b>P&gt; z </b>	<b>IC 95%</b>	
Licenciados	3.100691	1.1193	3.13	0.002	1.528228	6.291129
Edad	.81315	.1002157	-1.68	0.093	.6386536	1.035323
Sexo	1.326815	.4364091	0.86	0.390	.6963656	2.528035
Estado civil	.9434438	.0990119	-0.55	0.579	.07680415	1.158904
Hijos a cargo	1.068876	.1288378	0.55	0.581	.8439703	1.353716
Lugar de residencia	.07000621	.2487327	-1.00	0.316	.3489023	1.404654
Tiempo de viaje	.8439674	.2190051	-0.65	0.513	.5075086	1.403486
Turno noche y feriado	.5921796	.1581195	-1.96	0.050	.3508907	.9993901
Años de recibido > 5	.6980168	.2126823	-1.18	0.238	.3841572	1.268302
Sueldo > 10.000	1.054975	.4431597	0.13	0.899	.4631062	2.403275

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

Los licenciados tienen más chances de hacer educación continua, OR 3,10 (1,53-6,29), mientras que los que trabajan turno noche tienen menos chances, OR 0,50(0,35-0,99)

Consistencia interna del Test: se calculó el alfa Cronbach para la encuesta relacionada a los factores motivacionales encontrándose un valor de 0,85 para los 16 ítems.

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

## **PARTE V**

### **5. Discusión y Conclusiones**

En nuestro estudio no se pudo demostrar la asociación de factores personales con haber participado en educación continua. Este dato nos llamó la atención ya que en el análisis descriptivo, cuando preguntamos por las dificultades para asistir a cursos, el 50% respondió la falta de tiempo como una dificultad. Este dato coincide con el estudio de Gamboa y Rufian (España) quienes ordenaron las variables que dificultaban la participación en educación continua de mayor a menor importancia, colocando un puntaje de 1 a 9. Ellas observaron que la incompatibilidad horaria, seguida de la falta de tiempo, fueron los factores personales más relevantes. Nuestra hipótesis en este sentido y la del Departamento de Enfermería era que la falta de participación estaba fuertemente relacionada con tener hijos u otros familiares a cargo, tener otra actividad o vivir lejos. Dos de los estudios consultados analizaron el factor personal y su asociación con la educación continua. Flores Peña (México) y Ni C. Hua (China), encontraron que factores personales como falta de tiempo y tener hijos, afectaban la participación en educación continua.

Un factor personal en nuestro estudio, la edad de los enfermeros, tampoco estuvo relacionada con la participación en educación continua. Nosotros creíamos que la población más joven, la que está ingresando mayormente en la actualidad por jubilación de los actuales enfermeros, participaría más en cursos. Sin embargo esa población de menos de 30 años que respondió la encuesta (nº 73) y representa el 27% de los enfermeros, no mostró mayor participación en cursos de educación continua. Solo encontramos que el estudio de Flores Peña investigó esta asociación, ellos compararon una institución pública con otra privada, y en la institución pública (Nº 73) el 69% de la población tenía menos de 30 años y encontraron una correlación significativa entre edad y la fecha del último curso. En la institución privada el 23% pertenecía a este rango de edad y no hubo correlación.

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Analizamos también, si la antigüedad en la institución tenía relación con la participación en educación continua. El análisis univarido mostró que a mayor tiempo, menor participación, esto también indicaría que la motivación institucional, que en enfermería tiene que ver con la motivación de los supervisores, no estaría presente.

Con relación a los factores profesionales, los resultados de nuestro estudio, fueron congruentes con los resultados de otros estudios realizados en el mismo sentido. Flores Peña en su estudio concluye, al igual que nosotros, que dentro de los factores profesionales, tener el título de grado, aumenta la participación en educación continua y que éstos cursos tenían mayor cantidad de horas que el realizado por el resto de los enfermeros. Sin embargo en su estudio también observan que tener puestos gerenciales, como jefaturas o supervisión, influye en la participación en educación continua. En nuestro estudio esto no se observó, y se puede explicar porque la mayoría de los supervisores no tienen el título de grado. En este sentido Ni C Hua y colaboradores también concluyen que la participación en educación continua de las enfermeras en China, está fuertemente influenciada por su grado de formación previa. Por su parte, Gamboa y Rufian, realizaron su estudio sólo en profesionales y concluyen que las licenciadas en enfermería muestran mayor proyección hacia el desempeño óptimo, aún con menor antigüedad, concluyendo que el nivel de formación da como resultado un promedio de desempeño mayor al del conjunto. Ellas concluyen que aumentando el nivel de formación, mejorarían los resultados en los pacientes, disminuyendo los costos, riesgos y estadía de los mismos.

En nuestro estudio encontramos que trabajar en unidades de cuidados intensivos, no contribuyó a mayor participación en educación continua. Relacionamos este dato con la selección del personal de las unidades cerradas, pues tampoco se tiene en cuenta la carrera de grado, por ende tiene los mismos problemas que el resto de los enfermeros. Flores Peña analizó este dato, obtienen los mismos resultados que nosotros en las áreas de especialidad, sin embargo en

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

las áreas de gestión y educación, encuentran mayor participación en cantidad de cursos y horas realizadas.

También analizamos el lugar donde estudió el enfermero y su relación con la participación en educación continua. Pensamos que los enfermeros que estudiaron en escuelas del Mercosur o de las distintas provincias, sobre todo del norte del país, participarían menos en educación continua. Sin embargo los resultados no muestran diferencia significativa al respecto.

En nuestro estudio dividimos el factor motivacional en área habilidades y destrezas y profesionalismos, el estudio de Flores Peña y el de Ni C Hua, también hicieron preguntas similares. El 91% de los enfermeros en nuestro estudio, respondieron que hacer cursos para desarrollar nuevos conocimientos tenía importancia, y en el análisis univariado, tuvo una diferencia estadísticamente significativa. Esto mismo se vio en una importancia menor, en el estudio mexicano ante una pregunta similar, el 67% de los enfermeros lo consideraron importante, y el estudio chino más parecido al nuestro, el 85%. Las otras variables relacionadas con la motivación y la participación en educación continua en nuestro estudio fueron: adquirir conocimientos, habilidades, destrezas, liderazgo, participación con otros enfermeros y la satisfacción del paciente.

El estudio de Ni C Hua, agrega un factor motivacional, que en la de España y en la de México no se preguntó, pero que nos pareció interesante y es que los enfermeros consideraban muy motivador que sus supervisores los alienten a participar en programas de educación continua. Del mismo modo los motivaba que sus pares hayan participado en programas de educación. También, los mismos autores agregan que un factor motivacional para los enfermeros era conocer las recomendaciones institucionales y cumplir con ellas en este sentido. En nuestro estudio tampoco preguntamos en este sentido y no pudimos extraer conclusiones con relación a si los supervisores participaban más en educación continua, y por

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

ende alentarían a su personal, ya que sólo 16 de 42 supervisores respondieron la encuesta.

La variable dependiente, participación en educación continua, tuvo una serie de preguntas, para evaluar barreras relacionadas con los cursos. El costo, como barrera en nuestro estudio represento apenas un 9% y cuando se preguntó sobre la ayuda necesaria para realizar cursos, sólo 21 enfermeros del total habían solicitado esta ayuda. Esto puede deberse en nuestra institución a que se ofrecen becas, no hay que solicitarlas. Aún así la participación para realizar cursos es baja. En el estudio de China (Ni C Hua) y de México (Flores Peña) y el de España (Gamboa y Rufian) se observó que el costo era una barrera para participar en educación continua. En todas las formas que nuestro estudio preguntó sobre el costo o ganar más dinero, no fueron ni barreras ni factores motivacionales.

Cuando preguntamos la cantidad de horas anuales que habían realizado los que hacían cursos, más de la mitad se refería a cursos cortos, charlas o asistencia a congreso, pues los cursos eran entre 5 a 10 horas anuales y sólo un 30% realizó cursos entre 12 y 50 horas. Este dato lo analizó también el estudio de México, y es similar al nuestro, pues el 42% participó en cursos de menor de 20 horas y el 31% en cursos entre 20 y 60 horas anuales.

Un dato interesante a tener en cuenta, es aquí el estudio de China, que preguntó a los enfermeros sobre las expectativas de la duración continua de los cursos. El 40% respondió que prefería actividades cortas, como lecturas especiales o rondas clínicas. Otro 40% prefería actividades de 5 días de 1 o 2 horas de duración con estudios de casos. El estudio de Gamboa y Rufian, también refiere la preferencia de cursos cortos, concretos, relacionados a temas del momento y estudios de caso. Nosotros no estudiamos esta preferencia.



## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

Los estudios citados concluyen que los factores motivacionales y la participación en educación continua está fuertemente relacionada con mejorar el nivel profesional y los conocimientos de los enfermeros, permanecer actualizado y mejorar la atención de los pacientes.

Khomeiran y colaboradores (2006), en su estudio cualitativo sobre la competencia profesional de enfermería, destacan que <sup>2</sup>“estar motivado parecía ser un elemento importante de los participantes”

En el mismo estudio, la mayoría de los encuestados sostuvo que inicialmente no tenían ningún interés en estudiar dentro de la enfermería, indicaron que se motivaron después de comenzar a trabajar. La satisfacción del paciente y la transición de estudiante a personal de enfermería, que hace necesario aceptar la responsabilidad y el lugar de trabajo real, fueron los motivadores más frecuentemente articulados.

Las desmotivaba también, el comportamiento negativo de los administradores, al no diferenciar a los enfermeros con mayor formación académica.

En el área profesionalismo mejorar las responsabilidades como enfermero fue considerado importante por el 75% de los enfermeros, sin embargo intercambiar con otros enfermeros y desarrollar habilidades de liderazgo son las que tuvieron una diferencia estadísticamente significativa entre los que hicieron cursos y no los hicieron. Para el estudio mexicano ante esta misma pregunta sobre mejorar la imagen profesional, al 84% de los enfermeros le pareció importante y para el estudio chino del 75%.

En el mismo estudio de Khomeiran, sobre los factores que influyen el desarrollo de la competencia profesional de las enfermeras, identificaron seis categorías de importancia: experiencia, oportunidades, entorno institucional, características personales, motivación y conocimientos teóricos. Los resultados sugieren que los factores que influyen el desarrollo de las enfermeras, se

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

extiende a través de factores personales y extra personales. En su estudio los autores creen que la comprensión de estos factores, puede aumentar la capacidad de los administradores de enfermería y educadores para que los estudiantes y enfermeras calificados, adquieran la competencia efectiva, a fin de prepararlos para proporcionar un alto nivel de atención.

En el mismo estudio se cita que el salario no competitivo y la falta de estatus social adecuada son factores desalentadores “ muchos pacientes se sorprenden al conocer que enfermería requiere de estudiar en la universidad” <sup>2</sup>Khomeiran y colaboradores (2006)

---

<sup>2</sup> R. Tabari Khomeira, Z. P. Yekta, A. M. Kiger, F. Ahmadi. Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. *International Nursing Review* **53**, 66–72

# **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

## **Conclusión final**

No hemos podido demostrar una de nuestras hipótesis, la vinculada con factores personales y su relación con la educación continua.

Tal vez esto se corresponde con el supuesto sobre la falta de experiencia al construir el cuestionario o bien a la falta de comprensión por parte de los enfermeros. Pues al igual que los otros estudios nuestro personal vive lejos y más del 30% tiene hijos u otros familiares a cargo. Entonces cabe preguntarse ¿Por qué no tendrían factores personales que influyan como barrera en la educación continua?

Fundamenta nuestro parecer que el 50% de los encuestados responde en la variable independiente, que no participó en educación continua por falta de tiempo. ¿La falta de tiempo tiene que ver con tener hijos, vivir lejos, u otros?

Por otro lado en los factores profesionales nos queda sin responder si es la Universidad o la formación universitaria la que genera inquietud o necesidad de

Con este estudio, hemos demostrado dos de nuestras hipótesis. Existe al menos un factor profesional (título de grado) y al menos un factor motivacional (desarrollar y adquirir nuevos conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y destrezas, participar con otros enfermeros, satisfacción de los pacientes) que afectan la participación en educación continua.

## **8. Impacto del trabajo**

A partir de la presentación de los resultados de nuestro estudio, el Departamento de Enfermería, comenzó a replantearse su rol en la formación de los enfermeros que, permaneciendo en la institución, disminuyen su preocupación por los factores que están dirigidos a mejorar los niveles de calidad asistencial. Por esto, también se comprendió que la selección de nuevos enfermeros ingresantes, debían estar dirigida a incorporar licenciados en enfermería. Nuestro estudio y los consultados en

## **"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

*Diciembre de 2015*

---

la bibliografía, demuestran que el título de grado es un factor profesional de peso para la participación en educación continua.

La falta de enfermeros, es un tema repetitivo en el mundo, lo mencionan los estudios consultados. Por este motivo y para incorporar a la institución licenciados en enfermería se contactó a algunas escuelas universitarias, a los efectos de comunicarles nuestra intención de incorporar licenciados en enfermería o bien finalizando sus estudios de grado.

Esta iniciativa ha dado buenos resultados, y se nos ha invitado a dar charlas en los últimos años de la licenciatura para fomentar la importancia de recibirse, la importancia de la primer entrevista de trabajo y además dar a conocer nuestra institución.

En junio de 2015, el Departamento de Enfermería seleccionó 5 licenciados en enfermería, que ocupaban el puesto de enfermeros asistenciales, para formarse en educación y posteriormente ocupar el cargo de supervisor en educación, integrando así lo que se denominaría en un futuro el servicio de Educación para enfermería. Nuestra institución no contaba con supervisores docentes.

El proyecto fue elevado a la Dirección de la institución, quien se comprometió a apoyarlo y acompañarlo.

Este estudio nos permitió ofrecer un diseño y coordinación para el programa de educación continua en la Institución. Agregando también dentro del currículo anual del programa, la educación permanente a enfermeros de reciente ingreso. Dejamos los cursos de formación continua, para el personal de más de un año en la institución. Estos cursos serían cortos, sobre temas puntuales.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

*Diciembre de 2015*

En la actualidad ya se comenzaron a realizar ateneos sobre temas puntuales de interés y actualizaciones sobre congresos a los que asisten los enfermeros por cada especialidad. Se invita a todos los integrantes y se rotan los horarios.

# "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

Diciembre de 2015

## PARTE VI

### Anexo

#### 1. Cronograma de actividades

MES/año	MAYO/JUNIO/14	JUL-SEM/14				AGOS-SEM/14				SET-SEM/14				OCT-SEM/14				NOV /14	DIC/14
ACTIVIDADES	INICIAL	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	MES	MES
<b>Contacto con el tutor:</b>																			
<b>Diseño inicial y correcciones</b>																			
<b>Elaboración y corrección del cuestionario</b>																			
<b>Validación del cuestionario</b>																			
<b>Formación del equipo encuestador</b>																			
<b>disfusión encuesta</b>																			
<b>Puesta en marcha de las encuestas</b>																			
<b>tabulación de los datos</b>																			
<b>correccion datos tutor</b>																			
<b>Revisión</b>																			
<b>RESULTADOS STATA consolidación de datos</b>																			
<b>INTERPRETACIÓN</b>																			
<b>Elaboración final Revisiones y reuniones con el Director de tesis</b>																			

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

<b>Mes /año</b>	REVISION 1	REVISION 2	REVISION 3	REVISION 4	REVISION 5	REVISION 6	REVISION 7
Marzo-noviembre 2015	Marzo-Mayo Reunión con el director	Julio Reunión con el director	Julio	Agosto Reunión con el director	Setiembre Reunión con el director	Noviembre	Noviembre Reunión con el director

**Revisión final:** 4 de diciembre de 2015

# "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

Diciembre de 2015

## 2. Cuestionario

### A. FACTORES PERSONALES

- 1.1 Edad: \_\_\_\_\_ años
- 1.2 Sexo: fem ( ) masc ( )
- 1.3 Estado civil: casado ( ) unión libre ( ) soltero ( ) viudo ( ) separado/divorciado ( )
- 1.4 ¿Tiene hijos dependientes económicos a cargo? Si ( ) No ( ) cuantos? \_\_\_\_\_
- 1.5 ¿Tiene otros familiares o convivientes que sean dependientes económicos o que estén a su cuidado? Si ( ) no ( ) cuantos? \_\_\_\_\_
- 1.6 Vive en: Capital ( ) Provincia ( )
- 1.7 Cuál es el tiempo que le insume llegar a este Sanatorio desde su domicilio:  
≤ 1 hora: ( ) entre 1<sup>01</sup> hora y 2 horas ( ) ≥ 2<sup>01</sup> horas ( )

✓ *Aclaración: ≤ es menor o igual y ≥ es mayor o igual*

1. ¿Cuál es su sueldo en pesos, que recibe en mano, en esta institución, sin contar horas extras?
- ≤ \$8000
  - \$8001 - \$10.000
  - \$10.001 y 12.000
  - Más de \$12.000

### B. FACTORES PROFESIONALES

1. Nivel académico de enfermería obtenido
- Auxiliar de enfermería ( )
  - Enfermero ( )
  - Licenciado en enfermería ( )
  - Pos grado en: si ( ) no ( ) \_\_\_\_\_ (coloque sólo uno)
  - Especialista en: si ( ) no ( ) \_\_\_\_\_ (coloque sólo uno)
  - Maestría en: si ( ) no ( ) \_\_\_\_\_ (coloque sólo uno)
2. Coloque la Institución, provincia y país dónde realizó los estudios de enfermería básica: Ej Cruz Roja, Lanús, Argentina
- \_\_\_\_\_



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

Diciembre de 2015

3. Marque el tiempo en **años** de recibido de enfermero:  
≤ 2 años: ( ) entre 2 año y 5 años ( ) ≥ 7 años ( )
4. Coloque la Institución provincia y país dónde realizó los estudios de licenciado en enfermería: Ej UBA, Buenos Aires, Argentina  
**Si no es licenciado coloque una x aquí ( )**
- 

5. Marque el tiempo en **años** de recibido de licenciado de enfermería:  
≤ 2 años: ( ) entre 2 año y 5 años ( ) ≥ 7 años ( )
6. ¿Qué antigüedad tiene en esta institución? \_\_\_\_\_ años/ meses (tache lo que no corresponde)
7. ¿Qué antigüedad tiene en el servicio dónde trabaja? \_\_\_\_\_ años/ meses (tache lo que no corresponde)
8. Tipo de contrato: fijo ( ) eventual ( )
9. Turno de trabajo: M ( ) T ( ) N ( ) FINDE ( ) intermedio ( )
10. ¿Tiene otro trabajo de enfermería? si ( ) no ( )
11. Si la respuesta es SI, ¿en qué turno? M ( ) T ( ) N ( ) finde ( )
12. ¿Tiene otro trabajo que no sea de enfermería? Si ( ) no ( )
13. ¿Hace recargos en este u otro trabajo? Si ( ) no ( )
14. Si la respuesta es SI ¿Cuántas guardias mensuales hace en promedio? \_\_\_\_

✓ **Aclaración: trabajo de enfermería es todo lo relacionado: docencia, atención domiciliaria, consultorio, etc.**

15. Área de práctica profesional dónde trabaja en esta institución

- a. Gestión y educación ( )
- b. Asistencial ( )
- c. Epidemiología ( )
- d. Otras: \_\_\_\_\_

16. Área de especialidad o de mayor competencia profesional que desarrolla en esta Institución: (marque sólo una, la más frecuente)

- a. Gestión y educación ( )
- b. Guardias ( )

## "Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"

Diciembre de 2015

- c. Enfermería clínica, quirúrgica ( )
- d. Enfermería en obstetricia ( )
- e. Enfermería en oncología ( )
- f. Enfermería en pediatría ( )
- g. Enfermería en cuidados intensivos ( )
- h. Enfermería en neonatología ( )
- i. Enfermería en consultorios y/o procedimientos ( )

### C. ORIENTACIONES MOTIVACIONALES

En la siguiente sección, se encuentran las razones por las que usted participa o participaría en educación continua, conteste cada una de acuerdo a la escala y encierre en un círculo la respuesta correspondiente. Conteste todas las preguntas

**Circule las razones por las que usted participa o participaría en educación continua**

Área de Habilidades y destrezas	SI	INDISTINTO O INDIFERENTE	NO
1. Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales			
2. Ayudarme a ser más productivo en mi actividad diaria			
3. Mantener mis habilidades actuales			
4. Aumentar mis destrezas con los pacientes			
5. Mejorar la probabilidad de que los pacientes estén mejor atendidos			
Área de Profesionalismo	SI	INDISTINTO O INDIFERENTE	NO
6. Que el pensamiento de los otros enfermeros estimule el propio			
7. Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión			
8. Aumentar la posibilidad de ganancia económica personal			
9. Reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades de enfermero			
10. Mantener mi identidad con mi profesión			
11. Mejorar la imagen de mi profesión			

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

Diciembre de 2015

12. Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión			
13. Considerar las limitaciones de mi rol como enfermero			
14. Intercambiar ideas con mis compañeros enfermeros			
15. Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes			
16. Visualizar la perspectiva futura de mi papel o práctica profesional			

**D. PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA**

**Lea atentamente las preguntas, y registre con una X la respuesta correcta en el espacio correspondiente**

✓ **Aclaración: curso en esta encuesta se refiere a más de 1 clase sobre el mismo tema**

1. Dentro de éste año, (2014) ¿A cuántos cursos internos de educación continua ha asistido?
  - a. 1 curso ( )
  - b. 2 cursos ( )
  - c. 3 y mas cursos ( )
  - d. Ninguno ( )
  
2. Si su respuesta es ninguno, ¿marque cuándo fue la última vez que asistió a cursos de educación continua internos?  
En 2013 ( ) en 2012 ( ) en 2011 ( ) no hice en esos períodos ( )
  
3. Marque el número de horas de educación continua total que usted realizó durante los años 2012-2014 (dentro o fuera de la Institución)
  - a. Menos de 10 horas ( )
  - b. De 11 a 30 horas ( )
  - c. De 31 a 50 horas ( )
  - d. De 61 a 100 horas ( )
  - e. Más de 100 horas ( )
  - f. No ha realizado ( )
  
4. ¿Si recibió educación continua, lo hizo dentro del horario de trabajo?  
**Marque aquí si no realizó ( )**

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

- a. Si ( )
- b. No ( )
- c. A veces ( )

5. La educación continua que realizó hasta ahora fue por: (Marcar sólo una opción, la más frecuente o que más se acerca a su motivación)

**Marque aquí si no realizó ( )**

- a. iniciativa propia ( )
- b. iniciativa institucional ( )
- c. iniciativa propia e institucional ( )
- d. por juntar horas al banco de horas ( )

6. ¿Ha solicitado ayuda a su institución para realizar formación continua?

- a. Si ( )
- b. No ( )

7. ¿Qué tipo de ayuda solicitó? (puede marcar más de una)

**Si no la solicitó marque aquí ( )**

- a. Financiera ( )
- b. Horas ( )
- c. otros \_\_\_\_\_ (especifique cual)

8. Si solicitó ayuda a su institución, marque si la recibió.

**Si no la solicitó marque aquí ( )**

- a. Siempre ( )
- b. Nunca ( )
- c. a veces ( )

9. Marque con una x razones que han **dificultado** que usted participe de educación continua:  
**(selecciones como máximo 2 razones que sean las más importantes para usted)**

**Si realizó cursos y no tuvo dificultades marque aquí ( )**

Falta de tiempo ( )

Costo ( )

Carga familiar ( )

Contenidos del curso no interesantes ( )

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

Diciembre de 2015

Incompatibilidad con el horario laboral ( )

Otras, especificar\_\_\_\_\_

10. Los cursos de educación continua que usted ha realizado podría clasificarlos de acuerdo a la siguiente escala:

*Si no realizó ninguno marque aquí ( )*

Clasificación	SI	INDISTINTO O INDIFERENTE	NO
1. Útiles para mi trabajo	1	2	3
2. Contribuyeron a mejorar la calidad del cuidado que ofrezco a mis pacientes	1	2	3
3. Mejoraron mi trabajo en equipo con otros profesionales de la salud	1	2	3
4. Me ayudaron a realizar innovaciones en mi trabajo	1	2	3
5. Me ayudaron a cambiar y desarrollar nuevos procedimientos de enfermería	1	2	3
6. Me permitieron mejorar mis ingresos económicos	1	2	3

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

**PARTE VII**

**BIBLIOGRAFIA**

1. Artaza Barrios O, Méndez C. Holder Morrison R, Suarez Jiménez J. Redes integradas de servicios de salud: El desafío de los hospitales. OPD/OMS, Chile 2011. Capitulo IV. Página 180.
2. Arakaki Jorge. Significado y concepciones de la Enfermería: el punto de vista de estudiantes de la carrera de la Universidad Nacional de Lanús, 2008-2010. Salud Colectiva, Buenos Aires. Mayo - Agosto 2013. 9(2):151-167.
3. Bartels J. Educating nurses for the 21<sup>st</sup> century. Nursing and Health Sciences. 2005, (7):221-225
4. Brower Elizabeth A, Girard Donald, Wessel Kristen, Beker Thomas, Choi Dongseok. Barriers to Innovation in Continuing Medical Education. Journal of Continuing Education in the Health Professions. 2008, 28(3):148-156,
5. Davini María Cristina, enfoques, problemas y perspectivas en la educación permanente de los recursos humanos de salud. OPS/OMS, serie platex n° 44, Washington, DC, 2002
6. Davini MC, Educación permanente en salud. OPS. Serie Platex para ejecutores de programas de salud. N° 38, 1995. Módulo 1. Páginas 13-18.
7. Davini, M.C. La formación docente en cuestión: política y pedagogía. Paidós, Cuestiones de Educación, Buenos Aires, Argentina. (2005)
8. Domenjó María Nolla. El proceso cognitivo y el aprendizaje profesional. Educación Médica 2006; 9(1):11-16
9. De Silets LD. Assessing register nurses reasons for participating in continuing education. J Contin Educ Nurs. 1995 Sep-Oct: 26(5):202-8
10. Encarna Gómez Gamboa; Pep Montes Rufian ; Anna Negre Loscertales; Montse Flores; Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel.  
[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21629/1/2007\\_10.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21629/1/2007_10.pdf)

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

11. Ernesto Gore, Marisa Vázquez Mazzini. "La formación para el trabajo en equipo" 2003. Disponible en: <http://live.v1.udesa.edu.ar/files/img/Administracion/DTN29.PDF>
12. Flores Peña Y, Alonso Castillo M. Factores que influyen la participación del personal de enfermería en la educación continua. Rev. Latino-Am de Enfermagen, 2006 mayo-junio; 14 (3). Citado en 2006. Disponible <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421862002>
13. Furze G, Pearcey P. Continuing education in nursing: a review of the literature. J Adv Nurs. 1999 Feb. 29(2):355-63.
14. Gómez Gamboa Encarna, Montes Rufian Pep, Loscertales Negre Anna, Flores Montse. Estudio de la formación Continua en enfermería de un Centro Hospitalario de Cuarto Nivel. Citado en Julio 2008. Disponible en: [https://www.openaire.eu/search/publication?articleId=od\\_963::70e5731487b099c558f4e937114b8d26](https://www.openaire.eu/search/publication?articleId=od_963::70e5731487b099c558f4e937114b8d26)
15. López Chantal Biencinto, Santaolalla Carballo. Determinación del impacto de la Formación continua en el sector sanitario: diseño de un modelo de relaciones entre dimensiones. Revista Complutense de Educación. 2006. Vol. 17(1) 77-88
16. Malvárez Silvina, Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década, OPS, "Regulación de la Enfermería en América Latina". Washington, D. C.: OPS, 2011
17. Malvárez Silvina. Recursos humanos en enfermería. Desafíos para la próxima década. PAHO/WHO Citado setiembre 2015. Disponible en <http://cursospaises.campusvirtualsp.org/file.php/39/docs/mod4-lecturas12.pdf>
18. Maricel Manfredi; La Educación en enfermería: una mirada hacia el próximo milenio. Rev. Enferm. IMSS 1999; 7 (3): 151-155
19. Ni Chumping, Hua Yan, Shao Pei, Wallen Gwentyth, Xu Shasha, Li Lu. Continuing education among Chinese nurses: A general Hospital- based study.

**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

- Nurse Education Today. Citado en Julio 2013. Journal homepage: [www.elsevier.com/nedt](http://www.elsevier.com/nedt)
20. Organización Panamericana de la Salud. Área de fortalecimiento de sistemas de salud. Unidad de recursos humanos para la salud. Regulación de la enfermería en América Latina. Washington, D.C: OPS, c2011. Pág. 1-6. OPS. Serie recursos humanos para la salud. N° 56.
  21. Pardell Alentá H. Formación de adultos, autonomía profesional y compromiso individual. *Revista de Neurología*. 2008; 46 (4):225-229
  22. Rosa Esther Dinardo , Ana Lía Mesquida; El impacto del nivel de formación del recurso humano de enfermería en la calidad del cuidado. [fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c5/mesquida-dinardo.pdf](http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c5/mesquida-dinardo.pdf)
  23. Schweitzer DJ, Krassa TJ. Deterrents to nurses' participation in continuing professional development: an integrative literature review. *J Contin Educ Nurs*. 2010 Oct;41(10):441-7;
  24. Tabari Khomeiran R, Z. P. Yekta, A. M. Kiger, F. Ahmadi. Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. *International Nursing Review*. 2006 Jan 23; **53**, 66–72
  25. Toro Papapietro, Luis (1999) Notas sobre planificación estratégica. México, julio-agosto de 1999. Disponible en: [file:///D:/Windows%207/Downloads/Toro\\_Luis\\_planif\\_estrategica%20\(1\).pdf](file:///D:/Windows%207/Downloads/Toro_Luis_planif_estrategica%20(1).pdf)
  26. Urbano M, Jahns I, Urbano R. What really motivates nurses to participate in mandatory professional continuing education? *J Contin Educ Nurs*. 1998. Jan-Feb: 19(1):38-41
  27. Waddell D. The effects of continuing education on nursing practice: A meta – analysis. *The Journal of continuing Education in Nursing*. 1991: 22 (3) 113-118
  28. Whittaker, S., Smolenski, M. and Carson, W. (June 30, 2000). "Assuring Continued Competence - Policy Questions and Approaches: How Should the Profession Respond?" *Online Journal of Issues in Nursing*. Vol 5 No.3. Available:



**"Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As"**

---

Diciembre de 2015

www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume52000/No3Sept00/ArticlePreviousTopic/ContinuedCompetence.aspx

29. Wood I. the effects of continuing professional education on the clinical practice of nurses: a review of the literature. (cited September 4, 1997-1998). Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489\(98\)00021-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489(98)00021-2)