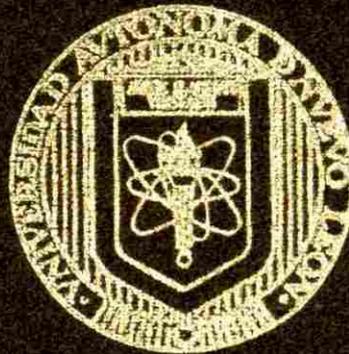


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE ENFERMERIA

DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
EN LA EDUCACION CONTINUA**

Por

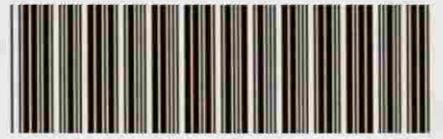
LIC. YOLANDA FLORES PEÑA

**Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRIA EN ENFERMERIA con Especialidad en
Administración de los Servicios de Enfermería**

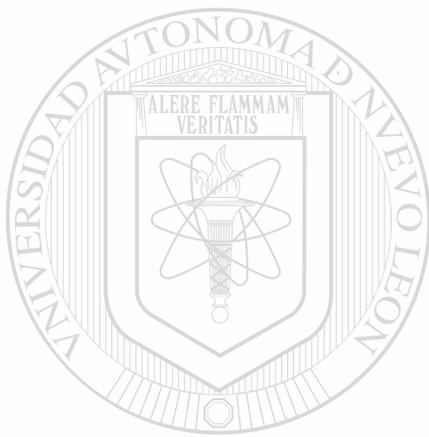
AGOSTO, 1999

TM
RT76
.F56
1999
c.1





1080089074



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE ENFERMERIA

DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por

®

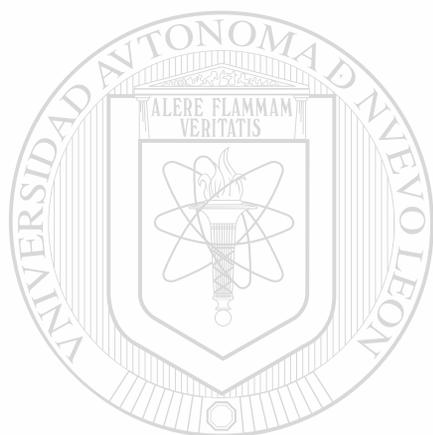
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LIC. YOLANDA FLORES PEÑA

Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRIA EN ENFERMERIA con Especialidad en
Administración de los Servicios de Enfermería

AGOSTO, 1999

RT76
.F56
1999



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

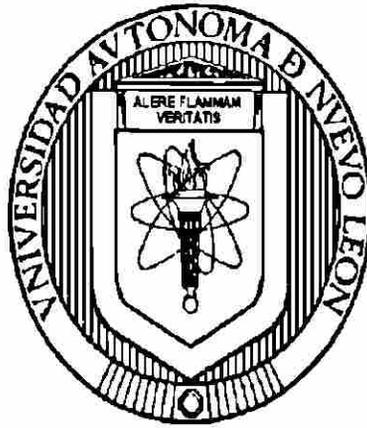
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE ENFERMERIA

DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



YOLANDA FLORES PEÑA

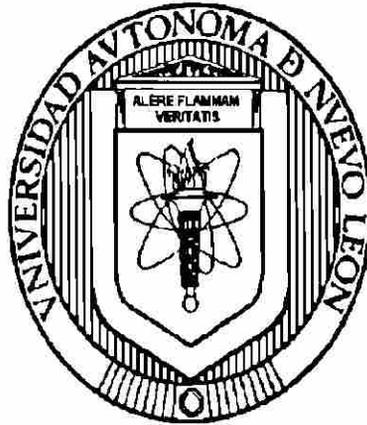
**Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN ENFERMERIA con Especialidad en
Administración de los Servicios de Enfermería**

Agosto, 1999

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE ENFERMERIA

DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

Por

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

YOLANDA FLORES PEÑA

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN ENFERMERIA con Especialidad en
Administración de los Servicios de Enfermería**

Director de Tesis

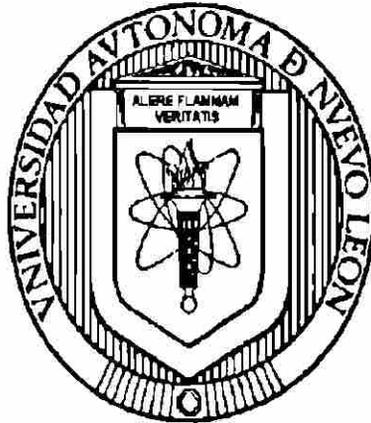
M.S.P. Magdalena Alonso Castillo

Agosto, 1999

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE ENFERMERIA

DIVISION DE POSGRADO E INVESTIGACION



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

Por

YOLANDA FLORES PEÑA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Como requisito parcial para obtener el Grado de
**MAESTRIA EN ENFERMERIA con Especialidad en
Administración de los Servicios de Enfermería**

Director de Tesis

M.S.P. Magdalena Alonso Castillo

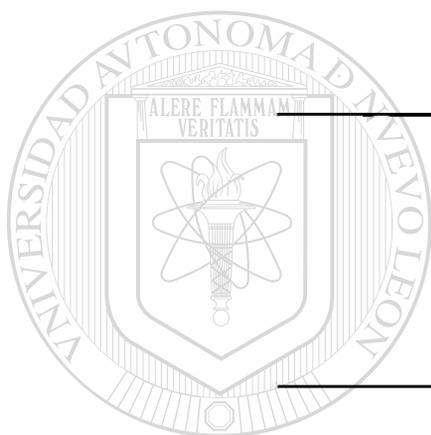
Asesor de Estadística

Dr. Marco Vinico Gómez Meza, PHD

Agosto, 1999

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

Aprobación de la Tesis:



M.S.P. Magdalena Alonso Castillo
Director de Tesis

M.S.P. Magdalena Alonso Castillo
Presidente

M.S.P. Lucio Rodríguez Aguilar
Secretario

Dr. Marco Vinicio Gómez Meza Ph.D.
Vocal

M.S.P. Magdalena Alonso Castillo
Subdirector de Posgrado e Investigación

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a:

Clínica Nova de Monterrey por el apoyo brindado, por la oportunidad de desarrollo personal y profesional que me ha concedido, al Ing. Javier Peraza Mendivil y al Dr. Luis Carlos de León por su apoyo para la realización de la Maestría y del trabajo de tesis.

A la **Universidad Autónoma de Nuevo León** por la beca otorgada como parte del reconocimiento al Mérito Académico para la realización de los estudios de posgrado y por las facilidades brindadas durante mi permanencia como estudiante de esta máxima casa de estudios.

A la **M.S.P. Magdalena Alonso Castillo**, Subdirector de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la U.A.N.L. por su valioso apoyo como asesor para la elaboración de la tesis.

Al **Dr. Marco Vinicio Gómez Meza, PhD.** por su valiosa asesoría estadística, por su tiempo e interés en el análisis de los resultados.

A la **Dra. Adela Alicia Castillo de Onofre, PhD.** por el apoyo brindado desde mi época de estudiante, por la formación en el área de investigación y por el apoyo invaluable tanto personal como académico que siempre me ha brindado.

A la **Lic. Santiago Esparza** por su paciencia y dedicación en la labor estadística.

Al **personal administrativo de la Facultad de Enfermería**, a la Lic. Ana Ma. Castillo por su disponibilidad y asesoría en los diferentes trámites a realizar, a la Lic. Virginia López por el apoyo brindado, a Roxana, Nidia y Silvia por su colaboración en los trámites, así como al personal de biblioteca Gustavo y Miguel por el apoyo y las facilidades brindadas.

Al **equipo de supervisión de Clínica Nova de Monterrey**, Claudia, Esther, Margarita y Sonia por el apoyo y comprensión, así como a Romelia Garza secretaria de Coordinación de Enfermería, mil gracias.

Al **personal de enfermería** de Clínica Nova de Monterrey y del Hospital Metropolitano "Dr. Bernardo Sepúlveda", gracias por participar en esta investigación.

A quienes colaboraron en la aplicación de los cuestionarios principalmente a **Andrea**, así como Eugenia y Thelma.

DEDICATORIA

A Dios por haberme brindado la oportunidad de vivir, por todos los momentos de felicidad que me has dado y por ser mi consuelo en las experiencias amargas y momentos difíciles de mi vida.

A la Virgen de Guadalupe por su guía y protección.

A los motivos más grandes de mi existencia, a mi esposo **Ernesto Adrián** por su amor, apoyo y comprensión, gracias porque siempre me has motivado a seguir adelante, a mis hijas **Marlene y Mayela** por el tiempo que me han prestado, ustedes son el amor de mi vida, mi razón de ser, gracias por sus sonrisas.

A mi madre Rosa, que aunque ya no estás físicamente los valores que me inculcaste me han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles, a mi padre **Pablo** que por ofrecernos mejores condiciones de vida estuviste alejado de nosotros.

A mis hermanos, Omar, Rosangela y Susana, por su confianza, ayuda y motivación.

A mi suegra por el cariño y amor que les tiene a **Marlene y Mayela**.

A la señora María por los cuidados y amor brindados a mis hijas.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



RESUMEN

Yolanda Flores Peña

Fecha de Graduación: Agosto de 1999

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Enfermería

Título del estudio: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

Número de páginas: 76

Candidato para el grado de Maestría en Enfermería con especialidad en Administración de Servicios de Enfermería

Área de estudio: Administración de Servicios de Enfermería

Propósito y método del estudio: El propósito fue determinar el efecto de los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua en dos instituciones de salud, una pública y una privada. El diseño fue descriptivo, comparativo y correlacional, el tipo de muestreo para la institución privada fue muestreo a través del tiempo y se estudiaron 105 sujetos y en la institución pública fue probabilístico, aleatorio con un límite de error de estimación de 0.05 y un nivel de confianza del 95 por ciento con un tamaño de muestra de 200 participantes. Para la obtención de los datos se aplicaron dos instrumentos: La Escala de Razones de Participación (PRS) y el instrumento de Participación en Educación Continua (PEC), elaborado por la autora del estudio. La consistencia interna y validez de constructo de los instrumentos se consideró aceptable.

Contribuciones y conclusiones: Al aplicar el modelo de regresión logística se observó que el ingreso económico tiene efecto sobre la participación en educación continua ($p=0.007$) y se muestra que a mayor ingreso económico mayor participación, 77 por ciento. De los factores profesionales se identificó que el nivel académico de enfermería ($p=0.004$) y el puesto que ocupa ($p=0.005$) son predictores de la participación del personal de enfermería en la educación continua, mostrándose una mayor participación de los licenciados en enfermería, 60 por ciento y que el puesto de jefatura y supervisión, 74 por ciento, presentan los mayores puntajes de participación en educación continua. El factor de Desarrollo y Mejora Profesional de las orientaciones motivacionales mostró efecto significativo ($p=0.05$), sobre la participación en la educación continua, lo que indica que la participación en la educación continua será más efectiva cuando esté orientada hacia el desarrollo de conocimientos y habilidades que podrían utilizarse en el trabajo, así como para mantenerse actualizados. La institución para la cual se labora sea está pública o privada no mostró efecto significativo sobre la participación.

FIRMA DEL ASESOR:



TABLA DE CONTENIDO

Capítulo	Página
1. INTRODUCCION.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	4
1.2. Objetivos.....	8
1.3. Hipótesis.....	9
1.4. Importancia del Estudio.....	10
1.5. Limitaciones del Estudio.....	11
1.6. Definición de Términos.....	11
2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	13
2.1. Teorías de Motivación.....	13
2.2. Orientaciones Motivacionales, Factores Personales y Profesionales.....	16
2.3. Estudios Relacionados.....	19
3. METODOLOGIA.....	24
3.1. Diseño.....	24
3.2. Sujetos.....	24
3.3. Muestra.....	24
3.3.1. Criterios de inclusión.....	25
3.4. Material.....	25
3.5. Procedimiento.....	27
3.6. Análisis de Datos.....	32
3.7. Ética del Estudio.....	33
4. RESULTADOS.....	34
4.1. Datos Descriptivos.....	34
4.2. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov.....	41
4.3. Datos Correlacionales.....	44
4.4. Modelos de Regresión.....	59

5. DISCUSION.....	66
5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones.....	75
BIBLIOGRAFIA.....	77
APENDICES.....	80
APENDICE A.- ESCALA DE RAZONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA PARA PARTICIPAR EN LA EDUCACION CONTINUA.....	81
APENDICE B.- INSTRUMENTO DE PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA (PEC).....	85
APENDICE C.- TRADUCCIONES A LA ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA (PRS), DeSILETS (1995)....	87
APENDICE D.- SOLICITUD DE AUTORIZACION A INSTITUCIONES PARTICIPANTES PARA LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS A PERSONAL DE ENFERMERIA.....	91



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

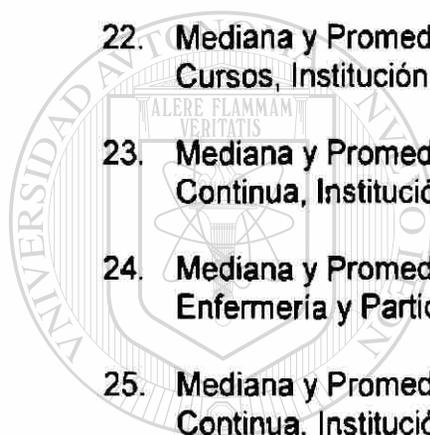


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1. Consistencia Interna del Instrumento PRS.....	28
2. Análisis de Factor de la Escala de Razones de Participación.....	29
3. Puntuaciones de Análisis de Factor y Varianza (PRS).....	30
4. Consistencia Interna del Instrumento PEC.....	30
5. Análisis de Factor de Participación en Educación Continua.....	31
6. Puntuaciones de Análisis de Factor y Varianza (PEC).....	32
7. Factores Personales del Personal de Enfermería de Institución Privada y Pública.....	35
8. Factores Profesionales del Personal de Enfermería de Institución Privada y Pública.....	37
9. Participación en Educación Continua.....	39
10. Clasificación de Cursos Institución Privada.....	40
11. Clasificación de Cursos Institución Pública.....	40
12. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov de la Escala de Razones de Participación (PRS) Institución Privada.....	41
13. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov de Participación en Educación Continua Institución Privada.....	42
14. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov de la Escala de Razones de Participación (PRS) Institución Pública.....	43
15. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov de Participación en Educación Continua Institución Pública.....	44

16. Coeficiente de Correlación de Spearman de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	44
17. Coeficiente de Correlación de Spearman de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	45
18. Prueba de Kruskal Wallis de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	46
19. Prueba de Kruskal Wallis de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	46
20. Mediana y Promedio de Ingreso Económico Mensual y Horas de Educación Continua.....	46
21. Prueba de Kruskal Wallis de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	47
22. Mediana y Promedio de Turno de Trabajo e Índice de Clasificación de Cursos, Institución Privada.....	49
23. Mediana y Promedio de Nivel Académico y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	50
24. Mediana y Promedio de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería y Participación en Educación Continua, Institución Privada....	51
25. Mediana y Promedio de Puesto que Ocupa y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	52
<hr/>	
26. Mediana y Promedio de Area de Práctica profesional y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	53
27. Mediana y Promedio de Area de Especialidad y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	53
28. Prueba de Kruskal Wallis de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	54
29. Mediana y Promedio de Turno de Trabajo y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	55
30. Mediana y promedio de Nivel Académico y Horas de Educación Continua, Institución Pública.....	56
31. Mediana y Promedio de Puesto que Ocupa y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	57
32. Mediana y Promedio de Area de Práctica Profesional y Horas de Educación Continua, Institución Pública.....	58

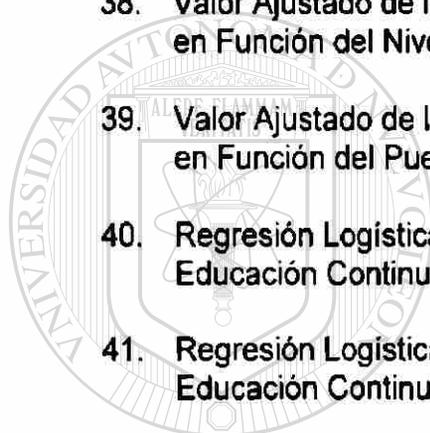


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

33. Coeficiente de Correlación de Spearman de Índices de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua, Institución Privada.....	58
34. Coeficiente de Correlación de Spearman de Índices de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua, Institución Pública.....	59
35. Regresión Logística de Factores Personales y Participación en Educación Continua.....	60
36. Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Ingreso Económico Mensual.....	61
37. Regresión Logística de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua.....	61
38. Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Nivel Académico de Enfermería.....	62
39. Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Puesto que Ocupa.....	62
40. Regresión Logística de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua.....	62
41. Regresión Logística de Clasificación de Cursos y Participación en Educación Continua.....	63
42. Regresión Lineal Múltiple de Factores Personales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos.....	63
43. Regresión Lineal Múltiple de Factores Profesionales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos.....	64
44. Regresión Lineal Múltiple de Orientaciones Motivacionales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos.....	65



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

CAPITULO 1

INTRODUCCION

El fenómeno educativo es tan antiguo como el hombre mismo, el proceso de aprendizaje eje de toda acción educativa era claro en los primeros intentos por enseñar e intercambiar ideas en los pueblos primitivos.

El surgimiento de la era industrial, los grandes avances científicos y tecnológicos que se han presentando, así como el cambio constante de métodos y sistemas, han creado la necesidad de que las empresas cuenten con mano de obra calificada y actualizada, que permita hacer frente a los nuevos retos; es así como los empresarios se han convencido de que la capacitación es un factor para elevar el nivel de productividad en las empresas, (Siliceo, 1981).

Los administradores consideraron que el desarrollo económico podría ser alentado llevando bienes de capital a las instituciones, sin embargo se dieron cuenta que el capital por sí solo no implica forzosamente desarrollo económico, es necesario que las personas desarrollen sus habilidades y conocimientos para que los bienes de capital (instalaciones, aparatos electromédicos e instrumentos) puedan ser puestos a trabajar de manera eficiente, (Marriner, 1997).

Las organizaciones tienen en el factor humano su recurso más valioso, pero es necesario adecuar las características y habilidades del elemento humano con las tareas que desempeña o con las que en lo futuro realizará, cada individuo es único y por consiguiente varía en educación, experiencia y habilidad, expertos en el área de servicio señalan que el 80 por ciento de la percepción del servicio que se recibe depende del factor humano; las instalaciones, la infraestructura y los equipos constituyen el 20 por ciento restante, (Garza, 1999).

La capacitación es una actividad para alcanzar los objetivos de la organización, por ella se pueden: desarrollar los talentos y capacidades creativas de los individuos, aumentar las habilidades para utilizar recursos y promover el trabajo en equipo, entre otros, (Di Vincenti, 1989).

Se encuentra referencia legal de la función de la educación en la empresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se señala la obligación de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo en el artículo 123, apartado A, Fracción XII; del mismo modo la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 y 153, señalan la capacitación y el adiestramiento como un derecho para el trabajador con la obligación de asistir puntualmente a los eventos, atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación, (Trueba, A., Trueba, J., 1994).

En el área de atención a la salud, las innovaciones en los ambientes científicos, tecnológicos y sociológicos produjeron la obsolescencia del conocimiento y habilidades actuales dentro de un período notablemente corto de tiempo, (Rockhill, 1981). Una preparación profesional básica completa, ya no era suficiente para toda una vida de práctica. Además los rápidos cambios

tecnológicos, dieron como resultado la necesidad de expansión continua de competencias en áreas nuevas de conocimiento y habilidad. La educación continua se convirtió cada vez más en algo esencial para la garantía de la práctica de enfermería de calidad, (Urbano & Jahns, 1988).

La educación continua es una estrategia del administrador de enfermería, para capacitar y desarrollar al personal, el impacto de la educación trasciende todas las operaciones de la unidad, ya que es necesario que el personal de enfermería adquiera los conocimientos y desarrolle las habilidades necesarias para proporcionar atención de calidad al paciente, (Barribal, 1992).

El administrador de enfermería debe proveer oportunidades para que el personal crezca y se desarrolle incrementando la eficiencia organizacional, además debe encargarse de planear un programa de educación continua para el progreso de todo el personal de enfermería del departamento, debe asegurar una actitud positiva hacia la capacitación, proporcionar apoyo a los empleados y decidir las necesidades de educación, (Hogston, 1995).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Se ha demostrado una relación directa entre la asistencia a los programas de educación continua y el mejoramiento de la práctica de enfermería, además se ha visto alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, menos accidentes o errores, mejor clima organizacional, satisfacción en el trabajo y mejor cuidado de enfermería, (Dodwel 1984, Barribal, 1992, Sherwood, 1996).

Dada la importancia de la educación continua, se han realizado investigaciones para estudiar el fenómeno de la participación del personal de enfermería y se han intentado explicar las razones subyacentes que motivan a los

individuos a participar en las actividades de educación continua y se ha encontrado que las orientaciones motivacionales del personal de enfermería, son la fuerza principal para iniciar la conducta participativa, además puede verse influenciada positiva y/o negativamente por variables demográficas, de situación de vida y de estructura de oportunidad educativa, (Urbano & Jahns, 1988, DeSilets, 1995).

Si, como lo indican las investigaciones actuales la educación continua contribuye a la práctica de calidad en la atención de enfermería, (Waddell, 1991), entonces las razones que influyen en su participación adquieren mayor significancia para la profesión de enfermería.

Estos son algunos elementos que constituyen la base para la realización del presente estudio que tiene como propósito conocer de que manera los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua. Para lo cual se

realizó un estudio descriptivo, comparativo y correlacional, los sujetos de estudio fue el personal de enfermería de dos instituciones de salud, una pública y otra privada, (Polit y Hungler, 1997).

1.1. Planteamiento del Problema

El grado en el cual las enfermeras participan en la educación continua es muy variado, la participación obedece a razones complejas, (Lawrence, 1992), tales como las características personales de las enfermeras, actitudes, valores, creencias expectativas y motivación hacia la educación continua; conocer estos factores es de suma importancia para los administradores de enfermería, ya que pueden tomar

decisiones con respecto a la programación, formas de motivación y necesidades de capacitación continua del personal, (DeSilets, 1995).

La falta de educación continua en países desarrollados resulta en pérdida de la licencia profesional y en algunas ciudades de estos países se ha establecido como obligatoria, ya que la consideran como un método para combatir la obsolescencia en una profesión rápidamente cambiante, (Urbano y Jahns, 1988).

La participación de las enfermeras en la educación continua ha sido legislada de manera obligatoria en algunos estados de países extranjeros, un supuesto básico es que los profesionales carecen de motivación para actualizar voluntariamente el conocimiento y las habilidades sin una presión externa, varios estudios han utilizado las orientaciones motivacionales como marco conceptual, para examinar la participación voluntaria de las enfermeras, mientras que otros han explorado la motivación para participar en lugares obligatorios, (Urbano y Jahns, 1988).

Los estudios que tienen lugar en áreas donde la participación es voluntaria, encontraron que las enfermeras estaban muy motivadas por el interés cognoscitivo (el deseo de aprender por aprender), el deseo de alcanzar conocimientos y habilidades necesarios para mejorar la competencia en el trabajo, (Dickinson y Clark, 1975).

O'Connor (1979), fue uno de los primeros en examinar la relación entre las orientaciones motivacionales de las enfermeras para participar y la categoría obligatoria de la educación continua, realizó un estudio en una muestra de 843 enfermeras que concluyeron programas de educación continua, en estados que

poseen una legislación y que carecen de está. El estudio concluyó que las enfermeras participaban por razones relacionadas al valor profesional y la capacidad de atención al paciente, en lugar de la presencia o amenaza de la legislación.

En un estudio realizado por Urbano y Jahns (1988) en el cual estudiaron las orientaciones motivaciones de las enfermeras registradas que participaban en educación continua obligatoria, concluyeron que este grupo de enfermeras demuestra el mismo patrón de orientaciones motivacionales que quienes participan voluntariamente en educación continua, son motivadas por el interés cognoscitivo y un deseo de avance profesional, estos hallazgos ayudan a dispar las preocupaciones de aquellos que afirman que las enfermeras no participarán en educación continua a menos que sean forzadas a asistir por un decreto legislativo u obligatorio, del mismo modo Fickner (1992), identificó que la participación en educación continua es principalmente influida por un deseo de competencia o conocimiento profesional.

Dado que la educación continua es un medio para que las instituciones de atención a la salud alcancen sus objetivos de calidad de atención y el impacto que ésta tiene en el crecimiento personal y profesional de los participantes, es necesario que los administradores de enfermería, el personal docente o los que planean las actividades de educación continua, consideren las razones de participación, ya que la planeación, promoción y estrategias de enseñanza de los programas pueden adecuarse más a las necesidades de los participantes, (Turner, 1993; Scheller, 1993; DeSilets, 1995).

Sheffield (1964), Burgess (1971) y Boshier (1971), basados en la tipología de Houle (1961) de la orientación motivacional, identificaron las razones por las que los individuos participaban en educación continua, las que han sido descritas como orientaciones motivacionales, éstas orientaciones reflejan el nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo con respecto a la educación continua.

Posteriormente Grotelueschen, Harnisch, Kenny y Cevero en 1981, ampliaron el trabajo de Houle y Boshier y como resultado desarrollaron la Escala de Razones de Participación (PRS), la cual agrupa estadísticamente éstas razones u orientaciones motivacionales en categorías o factores.

Se cree que la toma de decisiones del personal de enfermería para participar en la educación continua es diferente de la educación continua adulta general, porque la institución de empleo, el individuo, los subordinados, el paciente y/o

familiar, pueden beneficiarse de la experiencia de aprendizaje, debido a la mejor práctica de enfermería, mejor administración y mayor educación, (Turner, 1993).®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la experiencia profesional del investigador, se ha observado que el personal de enfermería, requiere de facilidades y presiones externas para incorporarse a los programas de educación continua. En los últimos años las instituciones de salud consideran este factor como fundamental para lograr la calidad del cuidado de enfermería y forma parte de las evaluaciones de desempeño y/o evaluaciones de productividad.

Se ha documentado también que las políticas y la misión institucional de las organizaciones, son determinantes del tipo y grado de participación del personal de enfermería en la educación continua.

Por tal motivo existe un creciente interés por conocer las razones que inducen a una participación más efectiva y responsable por parte del personal de enfermería, en la educación continua, por lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales afectan la participación del personal de enfermería en la educación continua, en dos instituciones de salud, una pública y otra privada?

1.2. Objetivos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
Los objetivos del presente estudio son: 
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Objetivo general:

Determinar el efecto de los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales del personal de enfermería con la participación en la educación continua en dos instituciones de salud una pública y otra privada.

Objetivos específicos:

- 1) Comparar el nivel de participación en la educación continua del personal de enfermería de dos instituciones de salud una pública y otra privada.

- 2) Identificar los factores personales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en la educación continua.
- 3) Identificar los factores profesionales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en la educación continua.
- 4) Identificar las orientaciones motivacionales del personal de enfermería que se relacionan con su participación en la educación continua.
- 5) Precisar la confiabilidad de los instrumentos Escala de Razones de Participación (PRS) y el instrumento de Participación en Educación Continua (PEC).

1.3. Hipótesis

H1: Los factores personales, al menos uno, tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

H2: Los factores profesionales, al menos uno, tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

H3: Las orientaciones motivacionales, al menos una, tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

Variables

Variables independientes:

- A) Factores personales
- B) Factores profesionales
- C) Orientaciones motivacionales

Variable dependiente:

Participación en educación continua

1.4. Importancia del Estudio

Los resultados del estudio contribuyen a lograr una administración eficaz del personal de enfermería, ya que al ser identificados los factores que afectan la participación, tales como ingreso económico, nivel académico, puesto que ocupa y el interés del personal de enfermería por el Desarrollo y Mejora Profesional, pueden servir de base para la planeación y programación de la educación continua.

La utilización y aplicación del instrumento Escala de Razones de Participación (DeSilets, 1995), en una población de enfermeras mexicanas contribuyó a conocer su consistencia interna, se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.95, por lo cual puede ser utilizado posteriormente por otros investigadores.

Este estudio reviste especial importancia para las instituciones de atención a la salud, ya que el paciente podría beneficiarse al aumentar la participación del personal de enfermería en la educación continua, si estos programas se dirigen a fortalecer el Desarrollo y Mejora profesional.

El contar con información del personal de enfermería de dos instituciones, una pública y otra privada, permitió conocer que no existe efecto de las políticas institucionales sobre la participación en educación continua, que el interés reside en aprender conocimientos y habilidades que pueden utilizar en su trabajo actual o futuro y mantenerse actualizados.

1.5. Limitaciones del estudio

Los resultados del estudio solo se podrán generalizar a instituciones con características similares a las del estudio.

1.6. Definición de Términos

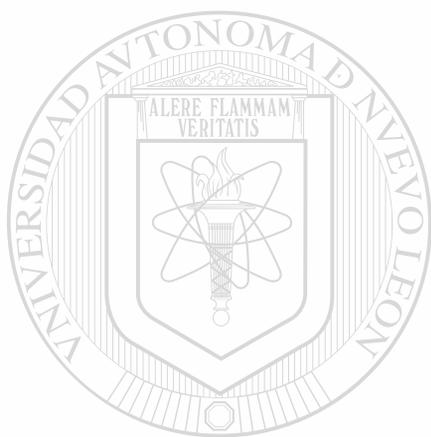
- **Orientaciones motivacionales:** Nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo, manifestado como razones u orientaciones motivadoras para la participación en actividades de educación continua, (Urbano & Jahns, 1988). Estas razones para participar han sido agrupadas estadísticamente en cinco categorías o factores: Desarrollo y Mejora Profesional, Servicio Profesional, Aprendizaje e Interacción con Colegas, Beneficios Personales y Seguridad Laboral, Compromiso y Reflexión Profesional, (DeSilets, 1995).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

- **Factores personales:** Dimensiones que son comunes para todos los profesionales, tales como, edad, sexo, estado civil, nivel de ingreso económico, años en el puesto actual, años de antigüedad en la institución y número de hijos o dependientes económicos, (Urbano y Jahns, 1988),(DeSilets, 1995).

- **Factores profesionales:** Son aquellas variables que son específicas a la profesión; nivel académico de enfermería obtenido, institución educativa de la que egresaron, puesto que ocupa, turno de trabajo, tipo de contrato, área de práctica profesional y área de especialidad o de mayor competencia profesional, (Urbano y Jahns, 1988),(DeSilets, 1995).

- **Educación continua:** Para este estudio se consideró la educación continua como la asistencia en número de cursos y horas de educación continua realizados en el año previo al estudio, programados para promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para realización de procedimientos de acuerdo a protocolos de atención institucional, para mejorar la práctica de enfermería y el cuidado del paciente, realizados internamente en la institución donde se labora. No se consideró educación continua a las horas realizadas para obtención de grado académico.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 2

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Teorías de Motivación

La Jerarquía de Necesidades de Maslow (1970), como teoría de motivación, ofrece una jerarquía general para examinar las necesidades básicas humanas y tiene aplicabilidad dentro del contexto de la educación continua. (Urbano y Jahns, 1988). Esta progresión jerárquica de necesidades humanas avanza desde las necesidades básicas de supervivencia, hasta las necesidades de seguridad, afiliación social, estima y autorrealización. La motivación se basa en la necesidad de cumplir la mayoría de las necesidades en cada nivel. Cuando ese nivel de logro de necesidades es alcanzado el individuo puede dirigir las actividades hacia un nivel de necesidades más alto.

El primer nivel de necesidades, las necesidades básicas de supervivencia, es visto más comúnmente como el logro de necesidades fisiológicas básicas, desde la perspectiva educativa, las necesidades de supervivencia pueden reflejar la necesidad de conocimientos y habilidades congruentes con la adquisición o mantenimiento del trabajo, (Miller, 1967). En la compleja sociedad de hoy el desempeño del trabajo es compensado con salarios, lo que permite adquirir los artículos básicos de supervivencia, tales como alimento, ropa y albergue.

Las necesidades de seguridad se reflejan en la participación en la educación continua profesional como un medio para prevenir la obsolescencia en campos tecnológicos rápidamente cambiantes, el mantener la competencia en habilidades profesionales influye indirectamente en las necesidades de supervivencia, mejorando las oportunidades de seguridad en el empleo.

De manera similar, las necesidades de reconocimiento, logro y autorrealización pueden relacionarse a la participación en educación continua, esta relación puede manifestarse de dos maneras diferentes. Primero reconocimiento, logro y autorrealización que pueden ser alcanzados por el individuo a través de la participación en actividades educativas por la adquisición de conocimientos nuevos, habilidades y actitudes.

Una segunda manifestación es la satisfacción de necesidades a través del reconocimiento positivo de personas significativas. En este caso la participación del individuo en la educación continua es alentada por otros, el reforzamiento puede ocurrir por medio de comentarios expresados de los demás o más tangiblemente como promociones o aumentos de salario. Estos ejemplos de satisfacción de necesidad de alto nivel, a través de la educación continua, tienen la oportunidad de ocurrir en individuos que están buscando avanzar a través de las etapas de desarrollo profesional o para quienes utilizan la educación como un vehículo para el desarrollo y crecimiento personal, (Urbano & Jahns, 1988).

De acuerdo a la teoría de Maslow, las necesidades fisiológicas y de seguridad resultan preponderantes para los grupos de menor nivel socioeconómico, mientras que estas necesidades ya se encuentran cubiertas en el caso de personas con mayores niveles de formación y mejor nivel socioeconómico, tales como el personal

de enfermería, para el cual las necesidades de estima y autorrealización adquieren especial relevancia, (Marriner, 1997).

La educación continua involucra la preparación, actualización y desarrollo de las enfermeras en un medio ambiente orientado al trabajo, con relación a la satisfacción de la gente en el trabajo la Teoría de Herzberg, señala dos categorías de factores, los factores motivadores y los higiénicos, (Chruden y Sherman, 1987).

Los factores motivadores o de crecimiento son los que conducen hacia actitudes de trabajo positivas: el logro, el reconocimiento recibido por el desempeño, el trabajo en sí mismo, las responsabilidades y el crecimiento o los ascensos. De acuerdo con Herzberg, si la gente está satisfecha con su trabajo y recibe retroalimentación positiva, desarrolla sus habilidades y mejora su rendimiento.

Los factores de higiene o evitación de la insatisfacción, extrínsecos al trabajo incluyen: las políticas de la compañía, la gerencia, la supervisión, las relaciones interpersonales, los salarios y la seguridad. La insatisfacción se produce cuando las personas perciben que están siendo tratadas de una forma injusta con relación a los factores de higiene y sostiene que no son motivadores porque no originan ninguna mejora en las actitudes o en el rendimiento. Si las personas están motivadas y encuentran su trabajo interesante y lleno de desafíos pueden llegar a tolerar la insatisfacción de los factores de higiene, (Marriner, 1997).

Algunos estudios indican que las personas con menores niveles de formación ocupacional y socioeconómico, así como los miembros pertenecientes a minorías, tienden a conceder mayor importancia a los factores laborales extrínsecos o de

higiene, mientras que las personas que cuentan con un mayor nivel de formación, mejor nivel socioeconómico y ocupacional, conceden mayor atención a los factores intrínsecos o motivadores, (Mackereth, 1989)

2.2. Orientaciones Motivacionales, Factores Personales y Profesionales

El nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo es a su vez manifestado como razones u orientaciones motivadoras para la participación, (Urbano & Jahns, 1988).

La mayoría de las personas no pueden expresar las razones por las que se involucran en una actividad tan compleja como la educación continua, (Boshier, 1971). Uno de los primeros investigadores que estudio las razones de participación fue Houle quien en 1961, publicó La Mente Inquisidora y los resultados de entrevistas profundas con 22 adultos involucrados en actividades continuas de aprendizaje.

Houle, encontró que todos ellos tenían metas que deseaban alcanzar pero variaban en el tipo de motivación que los llevo a participar dentro del grupo e identificó tres tipos motivacionales. El primero "orientado a metas", aquellos que utilizan la educación como forma de lograr objetivos claros. El segundo "los orientados a la actividad", toman parte en el aprendizaje primero por razones no relacionadas a los propósitos o contenidos de las actividades en las que se inscriben, son tomadores de cursos y personas que se unen a grupos buscando el contacto social, la selección de la actividad se basa esencialmente en la cantidad y tipo de relaciones humanas que pueden obtener y el tercero los "orientados al aprendizaje" que buscan el conocimiento por su propio valor, estos no son tipos

puros, la mejor manera de representarlos sería por tres círculos que se sobreponen en las orillas, pero el énfasis central es claramente distintivo.

Estas orientaciones de aprendizaje sirvieron como base para una línea de investigación, Sheffield (1964) preparó una lista de razones representativas de cada una de las tres orientaciones hipotéticas de Houle. Los resultados de estos estudios han sido llamados, orientaciones motivacionales, (Boshier, 1973).

Posteriormente, Grotelueschen, Harnisch, Kenny y Cevero (1981), ampliaron el trabajo de Houle (1961) y Boshier (1973) y como resultado se desarrolló la Escala de Razones de Participación (PRS), un instrumento que se enfoca exclusivamente a las razones para participar en actividades de la educación continua profesional, con el tiempo este instrumento ha sido perfeccionado desde una escala de 19 frases a una escala de 35 frases, hasta la actual Escala de Razones de Participación (PRS) integrada por 30 frases, para poder maximizar su confiabilidad y validez, agrupadas estadísticamente en factores o categorías, (DeSilets, 1995).

DeSilets(1995), realizó una investigación en la cual examinó las orientaciones motivacionales, así como las variables relacionadas a la persona y a la profesión, para participar en la educación continua en un grupo de enfermeras registradas y sometió a análisis de factores las respuestas a la Escala de Razones de Participación, obteniendo cinco factores:

El factor 1, **Desarrollo y Mejora Profesional**, claramente se relacionaba a las razones de participación asociadas al desempeño de la práctica de enfermería, tales como: conocimiento y habilidades, productividad, mantenimiento de

capacidades, competencia y calidad. El factor 2, **Servicio Profesional**, incluía frases relacionadas a la implementación de una práctica profesional enfocada en el servicio del paciente e incluía razones relacionadas a cumplir las expectativas del paciente, aumentar las destrezas con el paciente y el servicio al público. El factor 3, **Aprendizaje e Interacción con Colegas**, incluía frases relacionadas a intercambiar pensamientos con los colegas y que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el propio.

El factor 4, **Beneficios Personales y Seguridad Laboral**, incluye frases que involucran la ganancia económica personal, el avance profesional, la seguridad y los beneficios para la familia y amigos. El factor 5, **Compromiso y Reflexión Profesionales**, incluye frases relacionadas a una membresía/ identidad/ compromiso, con un grupo profesional mayor, ampliando la imagen de enfermería y reflexionando sobre el valor de las responsabilidades de enfermería.

Del mismo modo, Urbano y Jahns (1988), identificaron las características demográficas, tales como edad, sexo, estado civil, nivel educativo previo y el ingreso como variables relacionadas a la participación en la educación continua.

Identificaron también como variable relacionada a la participación la situación de vida que se refiere a las personas significativas en la vida personal, familiar y profesional, además de lo relacionado al ambiente profesional o de trabajo, reflejado en el puesto que se ocupa. La profesión de enfermería, señala Urbano posee una jerarquía de puestos, enfermera general, especialista clínico, supervisor, jefe de enfermeras, administrador, maestro en un colegio o preparatoria, hasta miembro docente de nivel universitario, cada puesto posee requisitos únicos y responsabilidades.

La información demográfica como: edad, estado civil, nivel más alto de educación obtenido, ingreso, categoría de empleo (tiempo parcial y/o tiempo completo), puesto, área de práctica, además de la oportunidad educativa, influyen de manera fuerte en la decisión de la enfermera respecto a la educación continua de enfermería, (Wadell, 1993).

DeSilets(1995), encontró que las orientaciones motivacionales, así como los atributos personales y profesionales, juegan un papel importante para influir en la participación de las enfermeras registradas en la educación continua.

2.3. Estudios Relacionados

En 1979, O'Connor examinó la relación entre las orientaciones motivacionales de las enfermeras y su participación en la educación continua obligatoria, en esta investigación se obtuvieron datos de una muestra de 843 enfermeras, el estudio concluyó que las enfermeras participaban por razones relacionadas al avance profesional, al deseo de actualizar conocimientos, habilidades y mejorar su capacidad para la atención del paciente, en lugar del carácter obligatorio de la educación continua.

En la investigación realizada por O'Connor, la mayoría de los participantes (63 por ciento), tenían entre 21 y 40 años de edad, el 97 por ciento estaban casadas, la tercera parte de la población no tenían hijos y el número de hijos en la mayoría de los casos eran de dos hijos y la mayoría de las enfermeras participantes eran graduadas de un programa de diploma (57 por ciento), el 26 por ciento tenían grado de licenciatura, se encontró correlación alta en las escalas de Mejoramiento

de Habilidades y Desarrollo Profesional, lo que demostró que la enfermera está esencialmente orientada a la gente.

En 1988, Urbano, Jahns y Urbano, investigaron las orientaciones motivacionales de un grupo de 500 enfermeras seleccionadas al azar en relación con la educación continua profesional obligatoria, utilizando las Escala de Participación en la Educación, desarrollada por Roger Boshier.

Las enfermeras que participan en educación continua obligatoria, demostraron el mismo patrón de participación que quienes participan voluntariamente, son motivadas principalmente por el interés cognocitivo y un deseo de avance y competencia profesional. En este estudio aunque las orientaciones motivacionales están asociadas a la participación en la educación continua, esta asociación representó el 5 por ciento de la varianza en la participación, lo que indica que otros factores evidentemente influyen en la conducta de participación, estos hallazgos indicaron la necesidad de examinar otros factores igualmente importantes tales como la familia, las variables profesionales y las variables relacionadas al proveedor o a la estructura de oportunidad educativa.

Así mismo se encontró que el participar en educación continua por cumplir un requisito obligatorio y por la interacción y/o contacto social con colegas profesionales son factores que tienen poca influencia en la participación.

Con relación a las horas en que participan en educación continua en el último año anterior al estudio, obtuvieron como resultado que el 70.7 por ciento de las enfermeras asistía entre 24 y 34 horas, el 14.5 por ciento asistía 65 horas o más, mientras que el 15 por ciento asistía entre 0 y 23 horas.

Los contenidos que más fueron seleccionados por las enfermeras en orden decreciente fueron: problemas de salud, aspectos legales, práctica de enfermería avanzada, administración y docencia, además se encontró que los participantes asistían simultáneamente a varios cursos con contenidos o temas diferentes.

En un meta-análisis realizado por Waddell en 1993, sobre la participación de las enfermeras en la educación continua, se identificó el perfil típico del participante y se describió como una mujer casada de 38 años de edad con hijos, quien es graduada de diploma, está empleada de tiempo completo y tiene 12.8 años de experiencia en enfermería.

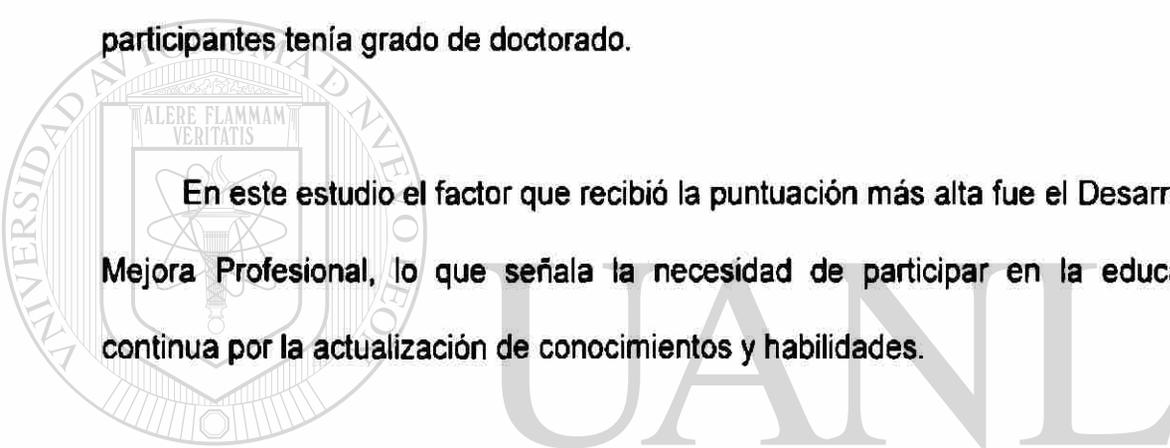
En este mismo estudio se comprobaron algunos conceptos del modelo de Urbano y Jahns (1988) que incluye las orientaciones motivacionales (es decir las razones para participar), este concepto explicó el 46 por ciento de la varianza del estudio, por lo que se concluyó que representan el primer factor en la decisión de participar en la educación continua en enfermería.

Las otras categorías de variables demográficas y la oportunidad educativa explicaron el 25 por ciento y el 19 por ciento de la varianza respectivamente y por lo tanto reflejaron su influencia en la decisión definitiva que una enfermera toma respecto a la participación.

DeSilets (1995), realizó un estudio de valoración de las razones de las enfermeras registradas para participar en la educación continua, 866 enfermeras registradas contestaron la Escala de Razones de Participación (PRS), que mide las orientaciones motivacionales mediante cinco factores: Desarrollo y Mejora

Profesional, Servicio Profesional, Aprendizaje e Interacción con Colegas, Beneficios Personales y Seguridad Laboral, así como Compromiso y Reflexión Profesional.

Los participantes en este estudio tenían edades entre 22 y 65 años de edad con un promedio de 44.9 años. El 79 por ciento de los participantes tenían entre 30 y 59 años de edad. El 63 por ciento de los sujetos estaban casados, las mujeres comprendían el 94.6 por ciento de la muestra y el 53.2 por ciento tenía grado de diploma. El 26.9 por ciento había terminado su educación en un programa de licenciatura, un 25 por ciento tenía grado de maestría y el 1.2 por ciento de los participantes tenía grado de doctorado.



En este estudio el factor que recibió la puntuación más alta fue el Desarrollo y Mejora Profesional, lo que señala la necesidad de participar en la educación continua por la actualización de conocimientos y habilidades.

El análisis de varianza fue realizado usando puntuaciones de factores como medidas dependientes y las variables relacionadas a la persona y a la profesión como variables independientes. En relación al área de práctica, para el factor de Desarrollo y Mejora Profesional las personas en puestos de desarrollo de personal daban más importancia a estas razones de participación que aquellos en el ramo clínico.

Así mismo se encontró que la educación básica de enfermería era una razón significativa estadísticamente para participar en la educación continua, las enfermeras registradas que habían terminado su preparación básica de enfermería en un programa de licenciatura daban mayor importancia a las razones para participar en la educación continua con relación al Desarrollo y Mejora Profesional

que las enfermeras de grado asociado, así mismo daban significativamente mayor importancia al Aprendizaje e Interacción entre colegas que los graduados de diploma.

Las enfermeras que habían estado en sus puestos actuales por menos de un año daban mayor importancia a las razones de participación relacionadas al aprendizaje e interacción entre colegas que aquellos que habían estado en sus puestos por más de 10 años.

Las enfermeras registradas que habían obtenido el número más alto de horas de educación continua durante los últimos doce meses encontraban las razones de participación relacionadas al Aprendizaje e Interacción con Colegas, como las más importantes para participar en la educación continua.

DeSilets, concluyó que las orientaciones motivacionales; así como los atributos personales y profesionales juegan un papel importante de influencia en la participación de las enfermeras registradas en la educación continua. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 3

METODOLOGIA

3.1. Diseño

El diseño de la investigación fue descriptivo, comparativo y correlacional, (Polit y Hungler, 1997).

3.2. Sujetos

El marco muestral estuvo integrado por personal de enfermería de dos instituciones de atención a la salud, una pública y otra privada del área metropolitana del estado de Nuevo León.

3.3. Muestra

El tamaño de la muestra fue de 305 sujetos, en la institución privada el método para selección de los sujetos de estudio, fue muestreo a través del tiempo y se estudió a todo el personal de enfermería que laboraba en la institución en el momento del estudio 105 sujetos y en la institución pública se trabajo con un límite de error de estimación de 0.05 y un nivel de confianza del 95 por ciento, considerando que el parámetro a estimar es una proporción. Por lo que el tamaño

de la muestra fue de 200 participantes, los cuales se seleccionaron por muestreo aleatorio simple.

3.3.1. Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión que se consideraron fueron:

- 1) Personal de enfermería trabajador en la institución de salud pública o privada.
- 2) Que el trabajador tenga tipo de contrato eventual o de planta.

3.4. Material

La recolección de los datos se realizó a través de 2 cuestionarios autoaplicables. El primero de ellos denominado Escala de Razones de Participación (DeSilets, 1995), integrado por 30 frases agrupadas en 5 factores que indican las posibles razones u orientaciones motivacionales para participar en la educación

continua, así como el instrumento para identificar los factores personales y profesionales, (apéndice A). El segundo instrumento para valorar la Participación en Educación Continua fue diseñado por la autora del estudio, (apéndice B).

La Escala de Razones de Participación (PRS), está integrada por cinco factores; el factor 1, Desarrollo y Mejora Profesional está compuesto por nueve preguntas, el factor 2, Servicio Profesional, incluye cinco preguntas, el factor 3, Aprendizaje e Interacción con Colegas, incluye 4 preguntas. El factor 4, Beneficios Personales y Seguridad Laboral y el factor 5, Compromiso y Reflexión Profesional, cada uno tiene seis preguntas.

Cada pregunta de la escala, presenta cinco posibles respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), para expresar las razones por las que participa en la educación continua.

La validez del instrumento utilizado ha sido medida a través de la consistencia interna y se ha encontrado una alpha de Cronbach de 0.78 a 0.92, (DeSilets, 1995).

Se agregaron a la Escala de Razones de Participación siete preguntas por el autor de la investigación para mediar los factores personales que fueron los siguientes: edad, sexo, estado civil, nivel de ingreso económico mensual, años en el puesto actual, años de antigüedad en la institución y número de hijos o dependientes económicos y siete factores profesionales: nivel académico de enfermería obtenido, institución donde realizó los estudios de enfermería, puesto que ocupa, turno de trabajo, tipo de contrato, área de práctica profesional y área de especialidad o área de mayor competencia profesional.

El segundo instrumento denominado Participación en Educación Continua, consta de nueve preguntas acerca de los cursos internos de educación continua realizados en el último año previo al estudio. Se preguntó a los participantes el número de cursos realizados, la fecha del último curso y horas de educación continua y seis preguntas para la clasificación de estos cursos, (Apéndice, B). Este instrumento fue elaborado por la autora del estudio.

3.5. Procedimiento

La recolección de la información se realizó por medio de cuestionarios autoaplicables, mediante el instrumento Escala de Razones de Participación (PRS), se identificaron los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales y se aplicó un segundo instrumento para valorar la Participación en Educación Continua (PEC).

Se realizó una prueba piloto a 30 enfermeras de una institución con características similares a las del estudio, para conocer la claridad de las preguntas, el tiempo de llenado del instrumento y se aplicó la prueba de alpha de Cronbach, para conocer la consistencia interna de los instrumentos, posterior a la prueba piloto se realizaron los ajustes necesarios y agregados a los instrumentos.

Se solicitó autorización al Comité de Investigación y Ética de la Institución Pública y a la Gerencia de Servicios Médicos de la Institución Privada para la aplicación de los cuestionarios al personal de enfermería.

Para la realización del estudio se contó con el apoyo de tres encuestadores los que previamente fueron capacitados.

En la institución privada se solicitó al área de Recursos Humanos un listado de la plantilla del personal de enfermería y se identificaron los turnos y días de guardia del personal, en la institución pública se solicitó a la Jefatura de Enfermería la plantilla del personal de enfermería y por muestreo aleatorio se identificaron los participantes en la investigación, así como sus turnos y días de guardia. En ambas instituciones los cuestionarios fueron entregados al iniciar el turno, se solicitó

participación voluntaria y se informó que la investigación era de carácter académico y que no tenía ninguna relación con la institución para la cual laboraban, así mismo se explicó al participante la metodología para contestar los instrumentos, los cuales fueron recogidos antes de finalizar el turno de trabajo. Posterior a la aplicación de los cuestionarios se revisó que estuvieran completos y se codificaron.

A continuación se presenta la consistencia interna y la validez de constructo de los instrumentos aplicados en el estudio.

TABLA 1

Consistencia Interna del Instrumento PRS

Subescalas	Variables	No. de Variables	Alpha de Cronbach
Desarrollo y Mejora Profesional	15, 16, 17, 18, 19 20, 21, 22 y 23	9	0.89
Servicio Profesional	24, 25, 26, 27 y 28	5	0.88
Aprendizaje e Interacción con Colegas	29, 30, 31 y 32	4	0.82
Beneficios Personales y Seguridad Laboral	33, 34, 35, 36, 37 y 38	6	0.82
Compromiso y Reflexión Profesional	39, 40, 41, 42, 43 y 44	6	0.90
ESCALA TOTAL	De la 15 a la 44	30	0.95

Fuente: FIPEEC

n=305

De la Escala de Razones de Participación (PRS), se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.95, en la escala total. La consistencia interna de las subescalas se comportó de la siguiente manera: el valor más alto fue para Compromiso y Reflexión Profesional 0.90, seguido por la subescala Desarrollo y Mejora Profesional con un valor de 0.89, el valor más bajo se encontró en la subescala de Beneficios Personales y Seguridad Laboral con un valor de 0.82.

Se realizó análisis de factor a la Escala de Razones de Participación (PRS), para conocer la validez de constructo y se presenta en la tabla 2.

TABLA 2

Análisis de Factor de la Escala de Razones de Participación

Subescalas	Carga de Factor				
	1	2	3	4	5
Desarrollo y Mejora Profesional					
16 Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales			0.75573		
17 Desarrollar las destrezas necesarias para mantener un desempeño de calidad			0.43293		
18 Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería			0.59827		
19 Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería			0.73007		
20 Ayudarme a mantenerme actualizada en nuevos avances en enfermería			0.68964		
21 Ayudarme a ser más productiva en mi papel profesional			0.60128		
22 Mantener la calidad de mi servicio de enfermería			0.52870		
23 Mantener mis habilidades actuales		0.61496			
24 Visualizar la perspectiva futura de mi papel o práctica profesional		0.53103			
Servicio Profesional					
25 Adaptarme de manera más efectiva a las necesidades de mis pacientes		0.72086			
26 Aumentar mis destrezas con los pacientes		0.63510			
27 Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes		0.57737			
28 Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes estén mejor atendidos		0.66716			
29 Mejorar mi servicio personal al público como enfermera		0.50438			
Aprendizaje e Interacción con Colegas					
30 Intercambiar mis pensamientos con mis compañeras enfermeras				0.66830	
31 Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales				0.76206	
32 Aprender de la interacción con otros				0.65095	
33 Que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el propio				0.67813	®
Beneficios Personales y Seguridad Laboral					
34 Aumentar la probabilidad de avance profesional				0.40341	
35 Aumentar la probabilidad de ganancia económica personal	0.51235				
36 Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería					0.62244
37 Mejorar mi seguridad personal en mi puesto actual de enfermera					0.59590
38 Aumentar la probabilidad de beneficios para mi familia y amigos	0.57219				
39 Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión					0.68902
Compromiso y Reflexión Profesional					
40 Reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades de enfermería	0.60773				
41 Revisar el compromiso hacia mi profesión	0.70678				
42 Mantener mi identidad con mi profesión	0.72664				
43 Mejorar la imagen de mi profesión	0.73746				
44 Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión	0.68215				
45 Considerar las limitaciones de mi papel como enfermera	0.63042				

Fuente: FIPEEC

n=305

La tabla 2, muestra que el factor 1, denominado Compromiso y Reflexión Profesional tiene cargas de 0.60 a 0.73, el factor 2 carga a Servicio Profesional con una ponderación factor de 0.50 a 0.72, el factor 3, Desarrollo y Mejora Profesional carga de 0.43 a 0.75, el factor 4 corresponde a Aprendizaje e Interacción con Colegas carga de 0.66 a 0.76, finalmente el factor 5, Beneficios Personales y Seguridad Laboral carga de 0.59 a 0.68.

TABLA 3

Puntuaciones de Análisis de Factor y Varianza (PRS)

Factor	Raíz Característica	Varianza %	Varianza Acumulada
1	12.85368	42.8	42.8
2	2.33525	7.8	50.6
3	1.35135	4.5	55.1
4	1.25872	4.2	59.3
5	1.02097	3.54	62.7

Fuente: FIPEEC

n=305

La tabla 3 muestra que con el factor 1, se explica el 42.8 por ciento de la varianza, mientras que el total de la varianza de la escala es explicada en un 62.7 por ciento por los cinco factores.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la tabla 4 se muestra la consistencia interna del instrumento Participación en Educación Continua (PEC).

TABLA 4

Consistencia Interna del Instrumento PEC

Subescalas	Variables	No. de Variables	Alpha de Cronbach
Educación Continua	1, 2, 3	3	0.61
Indice de Clasificación de Cursos	4a, 4b, 4c, 4d 4e y 4f	6	0.87
INSTRUMENTO TOTAL	1, 2, 3, 4a, 4b 4c, 4d, 4e y 4f	9	0.70

Fuente: FIPEEC

n=305

El instrumento Participación en Educación Continua (PEC), consta de dos subescalas, la de Educación Continua obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.61 y en la subescala de Índice de Clasificación de Cursos 0.87; el instrumento total obtuvo un alfa de Cronbach de 0.70, por lo cual es aceptable de acuerdo a Polit y Hungler, 1997, ya que es la primera ocasión que se aplica este instrumento.

A continuación se presenta el análisis de factor para el instrumento Participación en Educación Continua, en la tabla 5.

TABLA 5

Análisis de Factor de Participación en Educación Continua

Variables	Carga de Factor	
	1	2
1 En este último año ¿A cuántos cursos de educación continua ha asistido ?		0.8846
2 Si su respuesta es ninguno, mencione ¿Cuándo fue la última vez que asistió?		0.82714
3 ¿Número de horas de educación continua que usted realizó durante el último año?		0.89687
4 Los cursos de educación continua a los que ha asistido podría clasificarlos, de acuerdo a la siguiente escala:		
a) Útiles para mi trabajo actual	0.84343	
b) Contribuyen a mejorar la calidad del cuidado que ofrezco a mis pacientes	0.86458	
c) Mejoran mi trabajo en equipo con otros profesionales de la salud	0.85485	
d) Me ayudan a reizar innovaciones en mi trabajo	0.87408	
e) Me han ayudado a desarrollar nuevos procedimientos de enfermería	0.80593	
f) Me han permitido mejorar mi ingreso económico	0.38894	

Fuente: FIPEEC

n=305

En la tabla 5 se muestra el análisis de factor para el instrumento de Participación en Educación Continua, donde se aprecia que el factor 1 índice de clasificación de cursos tiene cargas de 0.38 a 0.87 y el factor 2 carga a participación en educación continua con una ponderación factor de 0.82 a 0.89.

TABLA 6

Puntuaciones de Análisis de Factor y Varianza (PEC)

Factor	Raíz Característica	Varianza %	Varianza Acumulada
1	3.93564	39.4	39.4
2	2.18763	21.9	61.2

Fuente: FIPEEC

n=305

La tabla 6 muestra que el factor 1 se explica el 39.4 por ciento de la varianza, el total de la varianza de Participación en Educación Continua es explicada un 61.2 por ciento por estos dos factores.

3.6. Análisis de datos

El procesamiento de datos se efectuó por medio de la computadora. Para la captura de los datos y su análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Se obtuvieron estadísticas descriptivas como frecuencias y proporciones, así como las medidas descriptivas de los instrumentos y la prueba de normalidad de Kolmogorv-Smirnov. También se obtuvo el análisis de factor de los dos instrumentos.

En la estadística inferencial se utilizó, para el análisis de datos, las correlaciones de Pearson y Spearman. Así como la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis. Además se aplicó Regresión lineal múltiple y Regresión logística para valorar el efecto de los factores personales, profesionales y de las orientaciones motivacionales sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

Para el texto y la presentación de los resultados se utilizó el programa Microsoft Office 97.

3.7. Ética del Estudio

En el presente estudio se consideraron los criterios propuestos en las disposiciones generales en materia de Investigación en la Ley General de Salud, (1994), título segundo, Capítulo 1.

Prevalció el criterio de respeto a la dignidad del ser humano, la protección de sus derechos y bienestar, (Artículo 13).

La participación en este estudio fue voluntaria y se concedió libertad a los participantes de retirarse de la investigación, si así lo deseaban, de acuerdo al artículo 18.

Se protegió la privacidad y el anonimato de los sujetos de investigación, (Artículo 16) y de acuerdo al artículo 17 se consideró una investigación sin riesgo, ya que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos.

Como retribución a los participantes se ofreció una conferencia sobre: Efectos de la Educación Continua en la práctica de enfermería

CAPITULO 4

RESULTADOS

Los resultados que se presentan corresponden al estudio realizado en dos instituciones de atención a la salud una pública y otra privada del área metropolitana de San Nicolás de los Garza, N. L. realizado durante el mes de Junio de 1999, en este estudio participaron 305 sujetos pertenecientes al personal de enfermería de ambas instituciones.

Los resultados se presentan de la siguiente manera: Datos Descriptivos donde se reportan frecuencias y porcentajes de los factores personales, profesionales y participación en educación continua.

Posteriormente se presentan las medidas descriptivas de los instrumentos Escala de Razones de Participación (PRS) y la sub-escala Clasificación de cursos del instrumento Participación en Educación Continua.

Finalmente se reporta la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

4.1. Datos Descriptivos

A continuación se presentan los datos sobre factores personales y profesionales del personal de enfermería que participó en el estudio.

TABLA 7

Factores Personales del Personal de Enfermería de Institución Privada y Pública

Variable	Institución Privada		Institución Pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Edad				
20 - 29 años	73	69.52	47	23.50
30 - 49 años	31	29.53	148	74.00
50 y más	1	0.95	5	2.50
Sexo				
Masculino	9	8.60	26	13.00
Femenino	96	91.40	174	87.00
Estado Civil				
Sin pareja	56	53.33	61	30.50
Con pareja	49	46.67	139	69.50
Ingreso económico mensual				
\$ 2,500 - \$ 4,000	70	66.67	124	62.00
\$ 4,001 - \$ 6,000	30	28.57	63	31.50
\$ 6,001 y más	5	4.76	13	6.50
Años en el puesto actual				
<1	23	21.91	12	6.00
1 a 3	41	39.05	33	16.50
4 a 6	17	16.19	28	14.00
7 a 10	18	17.14	50	25.00
> 10	6	5.71	77	38.50
Años de antigüedad				
>1	16	15.24	6	3.00
1 a 5	45	42.86	28	14.00
6 a 9	30	28.57	39	19.50
10 a 14	6	5.71	118	59.00
15 y más	8	7.62	9	4.50
Num. de hijos o dep. económicos				
No tiene dependientes	55	52.38	40	20.00
1 a 3	48	45.71	144	72.00
4 a 6	2	1.91	16	8.00

Fuente: FIPEEC

n₁=105n₂=200

n=305

Con relación a la edad de los participantes se encontró que el 69.52 por ciento de los participantes de la institución privada tenían entre 20 y 29 años de edad y el 74 por ciento de los participantes de la institución pública tenían de 30 a 49 años de edad.

El 91.40 por ciento de los participantes de la institución privada correspondieron al sexo femenino y el 8.60 por ciento al sexo masculino, en la

institución pública el 87 por ciento perteneció al sexo femenino y el 13 por ciento al sexo masculino.

Con respecto al estado civil en la institución privada el 53.33 por ciento refirió encontrarse sin pareja y en la institución pública el 69.50 por ciento se encuentra con pareja.

Al cuestionar el ingreso económico mensual, un 66.67 por ciento refirió estar en el rango de \$2,500 a \$4,000, en la institución privada y el 62 por ciento de la muestra de la institución pública refirió estar en el mismo rango de sueldo.

Con relación al número de años en el puesto actual, el 39.05 por ciento de los casos en la institución privada comentó tener de 1 a 3 años en el puesto actual, el 21.91 por ciento comentó tener menos de 1 año en el puesto actual y en la institución pública el 38.50 por ciento de la muestra comentó tener más de 10 años en el puesto.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Al señalar años de antigüedad en la institución el 42.86 por ciento de los casos de la institución privada comentó tener de 1 a 5 años. En la institución pública el 59 por ciento de los casos comentó que su antigüedad en la institución estaba entre 10 y 14 años.

El número de hijos o dependientes económicos, en la institución privada el 52.38 por ciento refirió no tener hijos o dependientes económicos y en la institución pública se encontró que era un 20 por ciento. En la institución privada el 45.71 por ciento tenían de 1 a 3 hijos o dependientes económicos y en la institución pública el 72 por ciento se encontró en este mismo rango.

Se identificaron los factores profesionales de los participantes de ambas instituciones, los datos obtenidos se muestran en la tabla 8.

TABLA 8
Factores Profesionales del Personal de Enfermería de Institución Privada y Pública

Variable	Institución Privada		Institución Pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Turno de trabajo				
Fijo	33	31.43	195	97.50
Rotatorio	72	68.57	5	2.50
Tipo de Contrato				
Planta	100	95.24	187	93.50
Eventual	5	4.76	13	6.50
Nivel Académico de Enfermería				
Aux. y/o Técnico en Enfermería	27	25.71	39	19.50
Enfermería General	64	60.95	127	63.50
Lic. en Enfermería	14	13.34	34	17.00
Institución/ realizó estudios				
Fac. Enfermería U.A.N.L.	45	42.86	56	28.00
Esc. Enf. Mat. Conchita	17	16.19	5	2.50
Esc. Enf. Cruz Roja	5	4.76	19	9.50
Prepa. Téc. Medica U.A.N.L.	23	21.90	9	4.50
Otras	15	14.29	111	55.50
Puesto que Ocupa				
Jefatura y Supervisión	6	5.71	29	14.50
Enf. Especialista	36	34.29	10	5.00
Enf. General	38	36.19	103	51.50
Auxiliar y/o Técnico en Enf.	25	23.81	58	29.00
Area de Práctica Profesional				
Clínica	82	78.10	159	79.50
Consulta	18	17.14	18	9.00
Administración y/o Educación	5	4.76	23	11.50
Area de Especialidad/Com.Prof.				
Administración y Docencia	5	4.76	19	9.50
Emergencias y/o Terapia Intensiva	33	31.43	40	20.00
Medicina Interna	13	12.38	19	9.50
Obstetricia	10	9.52	37	18.50
Pediatria	11	10.48	41	20.50
Quirúrgica	14	13.34	23	11.50
Otras	19	18.09	21	10.50

Fuente: FIPEEC

n₁=105n₂=200

n=305

El 68.57 por ciento de los sujetos de estudio de la institución privada se encuentran en turno rotatorio y en la institución pública el 97.50 por ciento de la muestra se encuentra en turno fijo.

Con relación al tipo de contrato en la institución privada se encontró que el 95.04 por ciento se encuentra de planta y en la institución pública el 93.50 por ciento.

Al cuestionar el nivel académico de enfermería el 60.95 por ciento de la población de la institución privada refirió tener Enfermería General y el 63.50 por ciento en la institución pública.

En la institución privada el 42.86 por ciento comentó haber realizado sus estudios de enfermería en la Facultad de Enfermería de la U.A.N.L. y el 14.29 por ciento en otras instituciones. En la institución pública el 55.50 por ciento realizó sus estudios de enfermería en otras instituciones y un 28 por ciento en Facultad de Enfermería de la U.A.N.L.

Al cuestionar a los participantes el puesto que ocupan el 36.19 por ciento del personal de enfermería en la institución privada comentó que su puesto es Enfermera General y el 51.50 por ciento de la muestra en la institución pública ocupa el mismo puesto. El puesto de Enfermera Especialista es ocupado por el 34.29 por ciento de la población en la institución privada y un 5 por ciento de la muestra ocupa el puesto de Enfermera Especialista en la institución pública.

Con relación al área de práctica profesional, se encontró que el 78.10 por ciento del personal de enfermería en la institución privada se encuentra en área clínica y el 79.50 por ciento en la institución pública. En el área de administración y docencia en la institución privada se encontró 2.86 por ciento y en la institución pública el 11.50 por ciento.

Al cuestionarles el área de especialidad o de mayor competencia profesional, el 31.43 por ciento en la institución privada comentó que su área de especialidad o de mayor competencia profesional era el área de emergencias y/o terapia intensiva y en el área pública el 20.50 por ciento comentó que era pediatría.

En la tabla 9 se presentan los datos de participación en educación continua.

TABLA 9
Participación en Educación Continua

Variable	Institución Privada		Institución Pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Número de Cursos Realizados				
Ninguno	17	16.2	27	13.5
1 Curso	27	25.71	47	23.50
2 a 4 Cursos	40	38.09	74	37.00
5 y más Cursos	21	20	52	26.00
Fecha del Último Curso				
Nunca ha participado	3	2.86	3	1.50
Menos de 1 año	88	83.81	173	86.50
De 1 año a menos de 2 años	5	4.76	7	3.50
De 2 años a menos de 4 años	6	5.71	10	5.00
De 4 a más años	3	2.86	7	3.50
Horas de Educación Continua				
No realizó	17	16.19	27	13.5
< 20 horas	44	41.90	76	38.00
20 a 60 horas	33	31.43	78	39.00
61 a más	11	10.48	19	9.50

Fuente: FIPEEC

$n_1=105$

$n_2=200$

$n=305$

En la institución privada el 38.09 por ciento refirió haber asistido a cursos de educación continua de 2 a 4 ocasiones en el último año y en la institución pública el 37 por ciento también asistió de 2 a 4 ocasiones.

El 2.86 por ciento de los participantes en la institución privada comentó nunca haber participado en educación continua y en la institución pública se encontró el 1.50 por ciento.

El 41.90 por ciento del personal de la institución privada realizó menos de 20 horas de educación continua durante el año previo al estudio y en la institución pública se encontró el 38 por ciento.

Se solicitó a los participantes que clasificaran los cursos de educación continua a los que habían asistido en el último año, la información se muestra en la tabla 10 para la institución privada y en la tabla 11 para la institución pública.

TABLA 10

Clasificación de Cursos Institución Privada

Variable Clasificación de Cursos	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Útiles para el Trabajo Actual	0.95%	0.00%	7.62%	24.76%	66.67%
Mejoran Calidad de Cuidado que Ofrezco al Paciente	0.00%	0.95%	3.81%	29.52%	65.72%
Mejoran mi Trabajo en Equipo con Profesionales	0.00%	0.00%	8.57%	37.14%	54.29%
Me ayudan a Realizar Innovaciones en el Trabajo	1.90%	0.00%	16.19%	36.19%	45.72%
Me Ayudan a Desarrollar Nuevos Procedimientos	0.95%	1.90%	15.24%	38.09%	43.82%
Me han Permitido Mejorar Ingreso Económico	14.28%	10.47%	40.96%	20.00%	14.29%

Fuente :FIPEEC

n₁=105

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TABLA 11

Clasificación de Cursos Institución Pública

Variable Clasificación de Cursos	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Útiles para el Trabajo Actual	0.00%	1.50%	8.00%	39.50%	51.00%
Mejoran Calidad de Cuidado que Ofrezco al Paciente	1.00%	0.50%	10.00%	32.50%	56.00%
Mejoran mi Trabajo en Equipo con Profesionales	0.50%	3.50%	9.00%	33.50%	53.50%
Me ayudan a Realizar Innovaciones en el Trabajo	0.50%	3.50%	10.50%	41.00%	44.50%
Me Ayudan a Desarrollar Nuevos Procedimientos	0.50%	2.50%	18.00%	36.50%	42.50%
Me han Permitido Mejorar Ingreso Económico	25.00%	22.00%	21.00%	15.50%	16.50%

Fuente :FIPEEC

n₂=200

En la institución privada el 66.67 por ciento refirió estar totalmente de acuerdo en que los cursos son útiles para su trabajo actual, el 0.95 por ciento refirió encontrarse totalmente en desacuerdo.

El 14.28 por ciento de los casos refirió estar totalmente en desacuerdo acerca de si le han permitido mejorar su ingreso económico, el 14.29 por ciento refirió estar totalmente de acuerdo en este cuestionamiento.

En la institución pública el 51 por ciento de los participantes se encontraron totalmente de acuerdo en que los cursos son útiles para su trabajo actual y el 25 por ciento refirió estar totalmente en desacuerdo acerca de si le han permitido mejorar su ingreso económico, el 16.50 por ciento refirió estar totalmente de acuerdo en que le han permitido mejorar su ingreso económico.

4.2. Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TABLA 12

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
 Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov
 de la Escala de Razones de Participación (PRS)
 Institución Privada

Subescalas	Media	Mediana	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo	K-S-Z	Valor P
Desarrollo y Mejora Profesional	90.79	94.44	9.63	66.67	100	2.0994	0.0003
Servicio Profesional	89.91	95.00	12.19	45.00	100	2.7917	0.0000
Aprendizaje e Interacción con Colegas	83.69	87.50	13.85	50.00	100	1.6046	0.0116
Beneficios Personales y Seguridad Laboral	83.10	83.33	14.95	20.83	100	1.3953	0.0407
Compromiso y Reflexión Profesional	83.93	83.33	16.01	16.67	100	1.6158	0.0108
Escala Total	86.79	88.33	10.87	45.83	100	1.3396	0.0553

Fuente: FIPEEC

$n_1=105$

Al obtener los índices del instrumento PRS de la institución privada, se encontró que la subescala Desarrollo y Mejora Profesional, obtuvo la media más alta con 90.794 y la más baja fue para Beneficios Personales y Seguridad Laboral con 83.095. La mediana más alta fue para Servicio profesional con 95.000 y la más baja fue para Beneficios Personales y Seguridad Laboral y Compromiso y Reflexión Profesional con 83.333. La mayor variabilidad fue para Compromiso y Reflexión Profesional con DE de 16.007 y la menor variabilidad fue para Desarrollo y Mejora Profesional con una DE de 9.633.

La prueba de normalidad mostró que todas las subescalas fueron significativas es decir se rechaza la hipótesis nula de que los índices tienen distribución normal con un alfa igual a 0.05.

TABLA 13

Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov
de Participación en Educación Continua
Institución Privada

Subescala	Media	Mediana	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo	K-S-Z	Valor P
Índice de clasificación de cursos de educación continua	79.88	83.33	16.15	20.83	100	1.2247	0.0996

Fuente: FIPEEC

n₁=105

Para el índice de clasificación de cursos en la institución privada se obtuvo una media de 79.88, una mediana de 83.33, con una DE de 8.52. El índice mostró normalidad.

TABLA 14

**Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Komogorov Smirnov
de la Escala de Razones de Participación (PRS)
Institución Pública**

Subescalas	Media	Mediana	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo	K-S-Z	Valor P
Desarrollo y Mejora Profesional	90.33	94.44	11.23	47.22	100	2.7539	0.0000
Servicio Profesional	90.03	95.00	12.99	20.00	100	3.3056	0.0000
Aprendizaje e Interacción con Colegas	82.75	81.25	16.00	18.75	100	2.1085	0.0003
Beneficios Personales y Seguridad Laboral	83.04	87.50	15.98	25.00	100	2.0406	0.0005
Compromiso y Reflexión Profesional	84.35	87.50	15.72	29.17	100	2.2972	0.0001
Escala Total	86.62	88.33	11.78	50.00	100	1.8096	0.0029

Fuente: FIPEEC

n₂=200

Los índices del instrumento PRS de la institución pública, mostraron que la subescala Desarrollo y Mejora Profesional obtuvo la media más alta con 90.333 y la más baja fue para Aprendizaje e Interacción con Colegas con 82.750. La mediana más alta fue para Servicio profesional con 95.000 y la más baja fue para Aprendizaje e Interacción con Colegas con 81.250. La mayor variabilidad fue para Aprendizaje e Interacción con Colegas con DE de 16.002 y la menor variabilidad fue para Desarrollo y Mejora Profesional con una DE de 11.232.

La prueba de normalidad mostró que todas las subescalas fueron significativas es decir se rechaza la hipótesis nula de que los índices tienen distribución normal con un alfa igual a 0.05.

TABLA 15

**Estadísticas Descriptivas y Resultado de la Prueba Kolmogorov Smirnov
de Participación en Educación Continua
Institución Pública**

Subescala	Media	Mediana	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo	K-S-Z	Valor P
Índice de clasificación de cursos de educación continua	76.58	79.17	16.51	20.83	100	1.2981	0.0688

Fuente: FIPEEC

n₂=200

Para el índice de clasificación de cursos en la institución pública se obtuvo una media de 76.583, una mediana de 79.16, con una desviación estándar de 16.50. El índice mostró normalidad, $\alpha = 0.05$.

4.3. Datos Correlacionales

Para identificar el nivel de relación y significancia de las variables estudiadas en la presente investigación se calcularon correlaciones de Spearman y prueba de

Kruskal Wallis, la información se presenta a continuación.

TABLA 16

**Coefficiente de Correlación de Spearman de Factores Personales y
Participación en Educación Continua, Institución Privada**

Factores Personales	No. De Cursos Realizados	Fecha Último Curso	Horas de Educación Continua	Índice de Clasificación de Cursos
Edad	-0.025 (0.804)	0.018 (0.855)	0.136 (0.167)	0.095 (0.335)
Años en el Puesto Actual	0.104 (0.289)	0.154 (0.116)	0.279 (0.004)	-0.019 (0.849)
Años de Antigüedad	0.124 (0.208)	0.151 (0.125)	0.238 (0.014)	-0.019 (0.846)
Núm. Hijos/ Dep. Económicos	0.073 (0.459)	0.091 (0.353)	0.033 (0.742)	0.052 (0.600)

Fuente: FIPEEC

n₁= 105

En la institución privada se observaron correlaciones significativas entre años en el puesto actual y horas de educación continua ($p=0.004$) y entre años de antigüedad y horas de educación continua ($p=0.014$).

TABLA 17

Coeficiente de Correlación de Spearman de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Pública

Factores Personales	No. De Cursos Realizados	Fecha Último Curso	Horas de Educación Continua	Índice de Clasificación de Cursos
Edad	0.095 (0.180)	0.179 (0.011)	0.087 (0.223)	-0.068 (0.337)
Años en el Puesto Actual	-0.009 (0.903)	0.052 (0.466)	0.012 (0.871)	-0.029 (0.686)
Años de Antigüedad	0.052 (0.462)	0.120 (0.090)	0.087 (0.221)	-0.050 (0.483)
Núm. Hijos/ Dep. Económicos	-0.012 (0.867)	-0.016 (0.817)	-0.027 (0.702)	0.016 (0.817)

Fuente: FIPEEC

 $n_2=200$

En la institución pública se observó correlación significativa entre la edad y fecha del último curso ($p=0.011$).

Se realizó la prueba de Kruskal Wallis a factores personales y participación en educación continua para las instituciones pública y privada, se presentan los resultados en las siguientes tablas.

TABLA 18

Prueba de Kruskal Wallis de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Factores Personales	Gl	No. de Cursos Realizados		Fecha Último Curso		Horas de Educ. Continua		Índice de Clas. Cursos	
		χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p
Estado Civil	1	0.638	0.42	2.228	0.13	0.278	0.598	0.090	0.764
Ing. Económico Mensual	2	4.900	0.09	2.741	0.25	19.746	0.001	1.230	0.54

Fuente: FIPEEC

 $n_1=105$

En la tabla 18 puede observarse el resultado de la prueba de Kruskal Wallis al considerar los factores personales y la participación en educación continua en la institución privada, donde se observó un efecto significativo del ingreso económico mensual sobre las horas de educación continua ($\chi^2=19.746$, $p<0.001$).

TABLA 19

Prueba de Kruskal Wallis de Factores Personales y Participación en Educación Continua, Institución Pública

Factores Personales	Gi	No. de Cursos Realizados		Fecha Último Curso		Horas de Educ. Continua		Índice de Clas. Cursos	
		χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p
Estado Civil	1	1.605	0.20	0.231	0.63	1.588	0.20	0.259	0.61
Ing. Económico Mensual	2	4.448	0.10	2.445	0.30	6.751	0.03	1.995	0.36

Fuente: FIPEEC

$n_2=200$

En la prueba de Kruskal Wallis de factores personales y participación en educación continua en la institución pública se observó efecto significativo del ingreso económico sobre las horas de educación continua ($\chi^2=6.751$, $p=0.03$).

A continuación se presentan la media y mediana para el ingreso económico.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TABLA 20

Media y Mediana de Ingreso Económico Mensual y Horas de Educación Continua

Institución Privada

Ing. Económico Mensual	n	Media	Mediana
De \$2,500 -4,000	70	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
De \$4,001 -6,000	30	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Más de \$6,000	5	De 61 a 80 horas	De 61 a 80 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

$n_1=105$

TABLA 20 (Continúa)

Institución Pública

Ing. Económico Mensual	n	Media	Mediana
De \$2,500 -4,000	124	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
De \$4,001 -6,000	63	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Más de \$6,000	13	De 41 a 60 horas	De 20 a 40 horas
Total	200	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₂=200

En la institución privada se observa que el personal con ingreso económico de más de \$6,000 realizaron en promedio 61 a 80 horas de educación continua y en la institución pública el personal con este ingreso realizó de 41 a 60 horas, en ambas instituciones se observa que a mayor ingreso económico se incrementa el número de horas de educación continua.

Se aplicó la prueba de Kruskal Wallis a Factores Profesionales y Participación en Educación Continua en la institución privada y en la pública los datos se presentan a continuación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TABLA 21

Prueba de Kruskal Wallis de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Factores Profesionales	Gl	No. de Cursos Realizados		Fecha Ultimo Curso		Horas de Educ. Continua		Índice de Clas. Cursos	
		x ²	p	x ²	p	x ²	p	x ²	p
Turno de Trabajo	1	0.270	0.600	0.008	0.970	0.018	0.893	5.252	0.020
Tipo Contrato	1	1.787	0.181	0.995	0.319	3.552	0.059	0.083	0.774
Nivel Académico	2	12.675	0.002	8.963	0.011	17.506	0.000	9.153	0.010
Institución Real. Estudios	4	18.432	0.001	11.241	0.024	15.633	0.004	13.012	0.011
Puesto que Ocupa	3	11.225	0.011	7.998	0.046	15.550	0.001	9.187	0.027
Area de Prác. profesional	2	6.252	0.044	15.769	0.000	9.893	0.007	0.776	0.678
Area de Esp. Comp. Prof.	6	12.999	0.056	20.049	0.003	23.144	0.001	11.243	0.081

Fuente: FIPEEC

n₁=105

Al aplicar la prueba de Kruskal Wallis a factores personales y participación en educación continua, se encontró efecto significativo del turno de trabajo sobre el índice de clasificación de cursos ($\chi^2=5.252$, $p=0.020$). También se presentó efecto significativo del nivel académico sobre las variables de participación, con número de cursos realizados ($\chi^2=12.675$, $p=0.002$), fecha del último curso ($\chi^2=8.963$, $p=0.011$), horas de educación continua ($\chi^2=17.506$, $p=0.000$) y con el índice de clasificación de cursos ($\chi^2=9.153$, $p=0.01$).

Además se encontró efecto significativo de la institución en la que realizó los estudios de enfermería sobre las variables de participación, con número de cursos realizados ($\chi^2=18.432$, $p=0.001$), fecha del último curso ($\chi^2=11.241$, $p=0.024$), horas de educación continua ($\chi^2=15.633$, $p=0.004$) y con el índice de clasificación de cursos ($\chi^2=13.012$, $p=0.01$).

El puesto que ocupa presentó efecto significativo sobre las variables de participación, con número de cursos realizados ($\chi^2=11.225$, $p=0.011$), fecha del último curso ($\chi^2=7.998$, $p=0.046$), horas de educación continua ($\chi^2=15.550$, $p=0.001$) y sobre el índice de clasificación de cursos ($\chi^2=9.187$, $p=0.027$).

Se obtuvo efecto significativo del área de práctica profesional sobre el número de cursos realizados ($\chi^2=6.252$, $p=0.044$), área de práctica profesional y fecha del último curso ($\chi^2=15.769$, $p=0.000$) y sobre las horas de educación continua ($\chi^2=9.893$, $p=0.007$).

Además se observó efecto significativo del área de especialidad o de competencia profesional sobre fecha del último curso ($\chi^2=20.049$, $p=0.003$) y área

de especialidad o de competencia profesional sobre horas de educación continua ($\chi^2=23.144$, $p=0.001$).

A continuación se presentan media y mediana para las variables que resultaron significativas.

TABLA 22

Media y Mediana de Turno de Trabajo e Índice de Clasificación de Cursos, Institución Privada

Turno de Trabajo	n	Media	Mediana
Fijo	33	84.3434	87.5000
Rotatorio	72	77.8356	79.1667
Total	105	79.8810	83.3333

Fuente: FIPEEC

$n_1=105$

En la tabla 22 se observa que el personal que labora en turno fijo en la institución privada presentaron promedio mayor en el índice de clasificación de cursos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la siguiente tabla, se presenta la media y mediana para el nivel académico, el cual presentó efecto sobre las variables que miden la participación en educación continua, número de cursos realizados, fecha del último curso, horas de educación continua e índice de clasificación de cursos.

TABLA 23

Media y Mediana de Nivel Académico y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Media y Mediana de Nivel Académico y Número de Cursos Realizados

Nivel Académico	n	Media	Mediana
Aux. y/o Técnico en Enfermería	27	1 curso	1 curso
Enfermería General	64	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Lic. en Enfermería	14	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Total	105	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

Media y Mediana de Nivel Académico y Fecha del Último Curso

Nivel Académico	n	Media	Mediana
Aux. y/o Técnico en Enfermería	27	En 1998	En 1998
Enfermería General	64	En 1998	En 1998
Lic. en Enfermería	14	En 1998	En 1998
Total	105	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Nivel Académico y Horas de Educación Continua

Nivel Académico	n	Media	Mediana
Aux. y/o Técnico en Enfermería	27	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Enfermería General	64	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Lic. en Enfermería	14	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Media y Mediana de Nivel Académico e Índice de Clasificación de Cursos

Nivel Académico	n	Media	Mediana
Aux. y/o Técnico en Enfermería	27	72.3765	75.0000
Enfermería General	64	81.1849	83.3333
Lic. en Enfermería	14	88.3929	89.5833
Total	105	79.8810	83.3333

Fuente: FIPEEC

n₁=105

En relación al nivel académico se observó que el Lic. en enfermería realizó de 2 a 4 cursos en 1998 con una media de 20 a 40 horas y presentó la media más alta en el Índice de clasificación de cursos.

TABLA 24

Media y Mediana de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Media y Mediana de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería y Número de Cursos Realizados

Institución en la que Realizó Estudios	n	Media	Mediana
Fac. Enfermería U.A.N.L.	45	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Esc. Enf. Mat. Conchita	17	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Esc. Enf. Cruz Roja	5	1 curso	1 curso
Prepa. Tec. Médica U.A.N.L.	23	1 curso	1 curso
Otras	15	1 curso	1 curso
Total	105	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

Media y Mediana de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería y Fecha del Último Curso

Institución en la que Realizó Estudios	n	Media	Mediana
Fac. Enfermería U.A.N.L.	45	En 1998	En 1998
Esc. Enf. Mat. Conchita	17	En 1998	En 1998
Esc. Enf. Cruz Roja	5	En 1998	En 1998
Prepa. Tec. Médica U.A.N.L.	23	En 1997	En 1998
Otras	15	En 1998	En 1998
Total	105	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería y Horas de Educación Continua

Institución en la que Realizó Estudios	n	Media	Mediana
Fac. Enfermería U.A.N.L.	45	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Esc. Enf. Mat. Conchita	17	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Esc. Enf. Cruz Roja	5	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Prepa. Tec. Médica U.A.N.L.	23	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Otras	15	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Media y Mediana de Institución en la que Realizó Estudios de Enfermería e Índice de Clasificación de Cursos

Institución en la que Realizó Estudios	n	Media	Mediana
Fac. Enfermería U.A.N.L.	45	84.1667	87.5000
Esc. Enf. Mat. Conchita	17	81.8627	87.5000
Esc. Enf. Cruz Roja	5	85.0000	83.3333
Prepa. Tec. Médica U.A.N.L.	23	69.0217	70.8333
Otras	15	79.7222	79.1667
Total	105	79.8810	83.3333

Fuente: FIPEEC

n₁=105

El personal que realizó estudios de enfermería en Facultad de Enfermería U.A.N.L. realizaron de 2 a 4 cursos en 1998, con una media de 20 a 40 horas y presentaron la media más alta en el índice de clasificación de cursos 84.1667.

TABLA 25

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Número de Cursos Realizados

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	6	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Enf. Especialista	36	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Enf. General	38	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	25	1 curso	1 curso
Total	105	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Fecha del Último Curso

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	6	En 1998	En 1998
Enf. Especialista	36	En 1998	En 1998
Enf. General	38	En 1998	En 1998
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	25	En 1997	En 1998
Total	105	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Horas de Educación Continua

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	6	De 41 a 60 horas	De 41 a 60 horas
Enf. Especialista	36	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Enf. General	38	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	25	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Media y Mediana de Puesto que Ocupa e Índice de Clasificación de Cursos

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	6	89.5833	89.5833
Enf. Especialista	36	81.7130	85.4167
Enf. General	38	82.3465	83.3333
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	25	71.1667	70.8333
Total	105	79.8810	83.3333

Fuente: FIPEEC

n₁=105

La tabla 25 muestra que el puesto de Jefatura y Supervisión realizaron de 2 a 4 cursos en 1998 y este puesto es el que presentó la media mayor de horas de educación continua de 41 a 60 horas, así como la media mayor en el índice de clasificación de cursos de 89.5833.

TABLA 26

Media y Mediana de Area de Práctica Profesional y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Media y Mediana de Area de Práctica Profesional y Número de Cursos Realizados

Area de Práctica Profesional	n	Media	Mediana
Clinica	82	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Consulta	18	1 curso	1 curso
Administración y/o Educación	5	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Total	105	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

Media y Mediana de Area de Práctica Profesional y Fecha del Último Curso

Area de Práctica Profesional	n	Media	Mediana
Clinica	82	En 1998	En 1998
Consulta	18	En 1997	En 1998
Administración y/o Educación	5	En 1998	En 1998
Total	105	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Area de Práctica Profesional y Horas de Educación Continua

Area de Práctica Profesional	n	Media	Mediana
Clinica	82	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Consulta	18	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Administración y/o Educación	5	De 41 a 60 horas	De 61 a 80 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₁=105

El área de práctica profesional de administración y/o educación realizaron de 2 a 4 cursos en 1998 y presentaron la media mayor de horas de educación continua de 41 a 60 horas.

TABLA 27

Mediana y Promedio de Area de Especialidad y Participación en Educación Continua, Institución Privada

Media y Mediana de Area de Especialidad y Fecha del Último Curso

Area de Especialidad y/o Competencia Profesional	n	Media	Mediana
Administración y Docencia	5	En 1998	En 1998
Emergencias y/o Terapia Intensiva	33	En 1998	En 1998
Medicina Interna	13	En 1998	En 1998
Obstetricia	10	En 1998	En 1998
Pediatría	11	En 1998	En 1998
Quirúrgica	14	En 1998	En 1998
Otras	19	En 1997	En 1998
Total	105	En 1998	En 1998

TABLA 27 (Continúa)
Media y Mediana de Area de Especialidad y Horas de Educación Continua

Area de Especialidad y/o Competencia Profesional	n	Media	Mediana
Administración y Docencia	5	De 41 a 60 horas	De 20 a 40 horas
Emergencias y/o Terapia Intensiva	33	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Medicina Interna	13	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Obstetricia	10	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Pediatría	11	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Quirúrgica	14	Menos de 20 horas	De 20 a 40 horas
Otras	19	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Total	105	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₁=105

Las diferentes áreas de especialidad realizaron los cursos en 1998, el área de otras realizó los cursos en 1997 y el área de administración y/o educación fue el área que presentó la media mayor de horas de educación continua de 41 a 60 horas.

Se aplicó la prueba de Kruskal Wallis a Factores Profesionales y Participación en educación continua en la institución pública, la información se presenta a continuación.

TABLA 28

Prueba de Kruskal Wallis de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua, Institución Pública

Factores Profesionales	Gl	No. de Cursos Realizados		Fecha Último Curso		Horas de Educ. Continua		Índice de Clas. Cursos	
		x ²	p	x ²	p	x ²	p	x ²	p
Turno de Trabajo	1	8.588	0.003	9.387	0.002	7.241	0.007	3.411	0.060
Tipo Contrato	1	0.734	0.392	0.049	0.825	0.118	0.731	2.403	0.121
Nivel Académico	2	2.025	0.363	1.552	0.460	6.996	0.030	3.622	0.164
Institución Real. Estudios	4	5.780	0.216	5.329	0.255	5.924	0.205	3.825	0.430
Puesto que Ocupa	3	15.324	0.002	9.516	0.023	17.565	0.001	11.957	0.008
Area de Prác. profesional	2	5.887	0.053	2.267	0.322	10.300	0.006	5.129	0.077
Area de Esp. Comp. Prof.	6	7.455	0.281	7.542	0.274	10.654	0.100	7.181	0.304

Fuente: FIPEEC

n₂=200

Se observó efecto significativo del turno de trabajo sobre el número de cursos realizados ($\chi^2=8.588$, $p=0.003$), turno de trabajo y fecha de último curso ($\chi^2=9.387$, $p=0.002$) y turno de trabajo sobre las horas de educación continua ($\chi^2=7.241$, $p=0.007$).

El nivel académico presentó efecto significativo sobre las horas de educación continua ($\chi^2=6.996$, $p=0.03$).

El puesto que ocupa presentó efecto significativo sobre las variables de participación, con número de cursos realizados ($\chi^2=15.324$, $p=0.002$), fecha del último curso ($\chi^2=9.516$, $p=0.023$), horas de educación continua ($\chi^2=17.565$, $p=0.001$) y con el índice de clasificación de cursos ($\chi^2=11.957$, $p=0.008$).

El área de práctica profesional presentó efecto sobre las horas de educación continua ($\chi^2=10.300$, $p=0.006$).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

A continuación se presentan media y mediana para las variables significativas.

TABLA 29

Media y Mediana de Turno de Trabajo y Participación en Educación Continua, Institución Pública

Media y Mediana de Turno de Trabajo y Número de Cursos Realizados

Turno de Trabajo	n	Media	Mediana
Fijo	195	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Rotatorio	5	Ninguno	Ninguno
Total	200	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

TABLA 29 (Continúa)

Media y Mediana de Turno de trabajo y Fecha de Ultimo Curso

Turno de Trabajo	n	Media	Mediana
Fijo	195	En 1998	En 1998
Rotatorio	5	En 1996	En 1997
Total	200	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Turno de trabajo y Horas de Educación Continua

Turno de Trabajo	n	Media	Mediana
Fijo	195	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Rotatorio	5	No ha realizado	No ha realizado
Total	200	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₂=200

En la institución pública se observó que el personal de enfermería que labora en turno rotatorio no realizaron cursos de educación continua y refirieron como media en la fecha del último curso haberlo realizado en el año de 1996.

TABLA 30

Media y Mediana de Nivel Académico y Horas de Educación Continua
Institución Pública

Nivel Académico	n	Media	Mediana
Aux. y/o Técnico en Enfermería	39	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Enfermería General	127	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Lic. en Enfermería	34	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Total	200	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₂=200

El nivel académico de Enfermería General y Licenciado en enfermería realizaron como media de 20 a 40 horas de educación continua, el nivel de Licenciado en Enfermería presentó un valor mayor de mediana de 20 a 40 horas. El nivel de auxiliar y/o técnico en enfermería refirieron haber realizado menos de 20 horas de educación continua.

TABLA 31

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Participación en Educación Continua, Institución Pública

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Número de Cursos Realizados

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	29	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Enf. Especialista	10	1 curso	1 curso
Enf. General	103	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	58	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos
Total	200	De 2 a 4 cursos	De 2 a 4 cursos

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Fecha del Ultimo Curso

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	29	En 1998	En 1998
Enf. Especialista	10	En 1997	En 1998
Enf. General	103	En 1998	En 1998
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	58	En 1997	En 1998
Total	200	En 1998	En 1998

Media y Mediana de Puesto que Ocupa y Horas de Educación Continua

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	29	De 41 a 60 horas	De 20 a 40 horas
Enf. Especialista	10	Menos de 20 horas	Menos de 20 horas
Enf. General	103	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	58	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Total	200	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Media y Mediana de Puesto que Ocupa e Índice de Clasificación de Cursos

Puesto que Ocupa	n	Media	Mediana
Jefatura y Supervisión	29	84.1954	83.3333
Enf. Especialista	10	75.0000	75.0000
Enf. General	103	77.6294	79.1667
Auxiliar y/o Tec. En Enf.	58	71.1925	70.8333
Total	200	76.5833	79.1667

Fuente: FIPEEC

n₂=200

El puesto de Jefatura y Supervisión y Enfermería General, realizaron de 2 a 4 cursos en 1998, la media mayor de número de horas de educación continua lo obtuvo el puesto de Jefatura y Supervisión, así como la media mayor en el índice de clasificación de cursos con un valor de 84.1954.

TABLA 32

Media y Mediana de Área de Práctica Profesional y Horas de Educación Continua, Institución Pública

Área de Práctica Profesional	n	Media	Mediana
Clínica	159	De 41 a 60 horas	Menos de 20 horas
Consulta	18	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas
Administración y/o Educación	23	De 20 a 40 horas	De 20 a 40 horas
Total	200	De 20 a 40 horas	Menos de 20 horas

Fuente: FIPEEC

n₂=200

El área de práctica profesional de administración y/o educación fue el área que presentó el valor mayor de media y mediana con 20 a 40 horas de educación continua.

Para valorar la relación de la tercera variable Orientaciones Motivacionales, se realizó un análisis de correlación de Spearman entre los Índices de Orientaciones Motivacionales y las variables de Participación en Educación Continua.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TABLA 33

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Coeficiente de Correlación de Spearman de Índices de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua Institución Privada

Orientaciones Motivacionales	No. de Cursos Realizados	Fecha Ultimo Curso	Horas de Educ. Continua	Indice de Clas. De Cursos
Desarrollo y Mejora Profesional	0.138 (0.160)	0.127 (0.198)	0.166 (0.090)	0.537 (0.000)
Servicio Profesional	-0.037 (0.710)	0.001 (0.989)	0.059 (0.547)	0.450 (0.000)
Aprendizaje e Interacción con Colegas	-0.050 (0.612)	-0.014 (0.886)	0.081 (0.412)	0.359 (0.000)
Beneficios Personales y Seg. Laboral	-0.030 (0.762)	-0.031 (0.752)	0.057 (0.561)	0.417 (0.000)
Compromiso y Reflexión Profesional	-0.133 (0.176)	-0.140 (0.155)	-0.119 (0.227)	0.448 (0.000)

Fuente: FIPEEC

n₁=105

Al aplicar el Coeficiente de Correlación de Spearman en la institución privada, se obtuvo correlación significativa de los índices de orientaciones motivacionales con el índice de clasificación de cursos de educación continua.

TABLA 34

Coeficiente de Correlación de Spearman de Índices de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua Institución Pública

Orientaciones Motivacionales	No. de Cursos Realizados	Fecha Último Curso	Horas de Educ. Continua	Índice de Clas. De Cursos
Desarrollo y Mejora Profesional	0.179 (0.011)	0.081 (0.256)	0.113 (0.112)	0.517 (0.000)
Servicio Profesional	0.105 (0.139)	0.104 (0.145)	0.114 (0.107)	0.453 (0.000)
Aprendizaje e Interacción con Colegas	0.089 (0.209)	0.057 (0.424)	0.093 (0.189)	0.485 (0.000)
Beneficios Personales y Seg. Laboral	0.104 (0.141)	0.093 (0.189)	0.080 (0.261)	0.450 (0.000)
Compromiso y Reflexión Profesional	0.106 (0.136)	0.096 (0.178)	0.119 (0.093)	0.479 (0.000)

Fuente: FIPEEC

$n_2=200$

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En la institución pública se observó correlación significativa de los índices de orientaciones motivacionales con el índice de clasificación de cursos, ($p=0.000$) y se obtuvo correlación significativa entre Desarrollo y Mejora Profesional y número de cursos realizados ($p=0.011$).

4.2. Modelos de Regresión

Para la prueba de hipótesis se utilizaron los modelos de Regresión Logística y Regresión Lineal Múltiple, los resultados se describen a continuación.

Se aplicó un modelo de Regresión Logística para valorar el efecto de cada una de las variables independientes: 1) Factores personales, 2) Factores Profesionales y 3) Orientaciones Motivacionales para las cuales se construyeron índices en la variable dependiente Participación en Educación Continua.

Para la variable dependiente, se elaboró un Modelo de Participación mediante la agrupación de las variables que integraron el instrumento.

TABLA 35

Regresión Logística de Factores Personales y Participación en Educación Continua

Variable en el Modelo	B	S.E.	Wald	Gl	Sig	R	Exp (B)
Ingreso Económico Mensual			14.5406	2	0.007	0.1602	
	-1.9614	0.5871	11.1593	1	0.008	-0.1494	0.1407
	-1.3604	0.6038	5.0764	1	0.0243	-0.0866	0.2566
Constante	1.2528	0.5669	4.8826	1	0.0271		

Fuente: FIPEEC

n=305

Al aplicar el modelo de Regresión Logística se encontró que el ingreso económico mensual tiene efecto sobre la Participación en Educación Continua, (p=0.007).

Se rechaza la primera hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo planteada: Los factores personales al menos uno, tienen efecto sobre la participación en la educación continua, ya que se encontró significativo el ingreso económico mensual.

TABLA 36

Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Ingreso Económico Mensual

Ingreso Económico	n	Media
\$2,500 - \$4,000	194	0.3298
\$4,001 - \$6,000	93	0.4731
> \$6,001	18	0.7777
Total	305	0.3999

Fuente: FIPEEC

n=305

En la tabla 36 se muestra el efecto del ingreso económico sobre la participación en educación continua, donde se puede observar que a mayor ingreso económico se incrementa la participación.

TABLA 37

Regresión Logística de Factores Profesionales y Participación en Educación Continua

Variable en el Modelo	B	S.E.	Wald	Gf	Sig	R	Exp (B)
Nivel Académico de Enfermería			10.9872	2	0.0041	0.1305	
1	-2.0048	0.6067	10.9189	1	0.0010	-0.1474	0.1347
2	-0.7141	0.3460	4.2586	1	0.0391	-0.0742	0.4896
Puesto que Ocupa			12.6776	3	0.0054	0.1275	
1	0.8366	0.5797	2.0828	1	0.1490	0.0142	2.3084
2	-0.5714	0.5112	1.2497	1	0.2636	0.0000	0.5647
3	-0.6083	0.4601	1.7482	1	0.1861	0.0000	0.5443
Constante	0.7220	0.5410	1.7811	1	0.1820		

Fuente: FIPEEC

n=305

Al aplicar el modelo de Regresión Logística a factores profesionales y participación en educación continua se encuentra efecto significativo de dos de los Factores: Nivel académico de Enfermería ($p=0.004$) y Puesto que Ocupa ($p=0.005$).

Se rechaza la hipótesis nula 2 y se acepta la hipótesis de trabajo que señala lo siguiente: Los factores profesionales al menos uno, tienen efecto sobre la participación en la educación continua.

TABLA 38

Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Nivel Académico de Enfermería

Nivel Académico de Enfermería	n	Media
Auxiliar y/o Tec. Enf.	66	0.2121
Enfermera General	191	0.4136
Lic. en Enfermería	48	0.6041
Total	305	0.4000

Fuente: FIPEEC

n=305

Con relación al nivel académico de enfermería, se obtuvo efecto significativo, donde se observa que el nivel académico de Lic. en enfermería presentó la media más alta de participación (0.6041).

TABLA 39

Valor Ajustado de la Probabilidad de Participar en la Educación Continua en Función del Puesto que Ocupa

Puesto que Ocupa	n	Media
Jefatura y Supervisión	35	0.7428
Enf. Especialista	46	0.3695
Enf. General	141	0.39007
Aux y/o Técnico en Enf.	83	0.2891
Total	305	0.4000

Fuente: FIPEEC

n=305

El puesto demostró tener efecto significativo en la participación y se observó que el puesto de Jefatura y Supervisión presentaron la media mayor de participación (0.7428). El puesto que presentó la media más baja de participación fue el de Auxiliar y/o Técnico en Enfermería.

TABLA 40

Regresión Logística de Orientaciones Motivacionales y Participación en Educación Continua

Variable en el Modelo	B	S.E.	Wald	Gl	Sig	R	Exp (B)
Índice Desarrollo y Mejora Profesional	0.0218	0.0116	3.5584	1	0.05	0.0616	1.022
Constante	-2.3846	1.0596	5.065	1	0.0244		

Fuente: FIPEEC

n=305

El modelo de índices de Orientaciones Motivacionales demostró tener efecto significativo positivo en Desarrollo y Mejora Profesional sobre la participación en educación continua ($p=0.05$), se acepta la hipótesis de trabajo 3, que señala que las Orientaciones Motivacionales al menos una tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

TABLA 41

Regresión Logística de Índice de Clasificación de Cursos y Participación en Educación Continua

Variable en el Modelo	B	S.E.	Wald	Gl	Sig	R	Exp (B)
Índice de Clasificación de Cursos	0.0265	0.0078	11.4760	1	0.007	0.1519	1.0269
Constante	-2.4874	0.6327	15.4541	1	0.001		

Fuente: FIPEEC

n=305

Se aplicó el modelo de Regresión Logística considerando como variable independiente al índice de clasificación de cursos y como variable dependiente la participación en educación continua, donde se observó que la participación esta altamente influida cuando el personal de enfermería percibe que los cursos le

resultan útiles para su trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para valorar el efecto de las variables independientes sobre el índice de clasificación de cursos, se aplicó modelo de regresión lineal múltiple y se ajustaron variables de engaño para factores personales y profesionales.

TABLA 42

Regresión Lineal Múltiple de Factores Personales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos

Fuente de variación	G.L.	Suma de Cuadrados	Cuadrado Medio	FCalculada	Valor de p
Regresión	9	2365.164	262.796	0.972	0.463
Residual	295	79738.319	270.299		
Total	304	82103.484			

 $R^2 = 0.029$

Fuente: FIPEEC

n=305

Al aplicar Regresión Lineal Múltiple a Factores Personales e Índice de Clasificación de cursos no se observó efecto significativo, ($p=0.463$)

TABLA 43

Regresión Lineal Múltiple de Factores Profesionales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos

Fuente de variación	G.L.	Suma de Cuadrados	Cuadrado Medio	FCalculada	Valor de p
Regresión	19	10059.126	529.428	2.094	0.005
Residual	285	72044.357	252.787		
Total	304	82103.484			

$R^2 = 0.123$

Modelo	Coeficiente Estandarizado		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	80.752	8.272	9.763	0.000
Turno de Trabajo	-1.900	2.493	-0.762	0.446
Tipo de Contrato	-7.521	3.913	-1.922	0.056
V11E1	6.781	5.297	1.280	0.202
V11E2	2.521	2.950	0.855	0.393
V12E1	5.932	2.542	2.334	0.020
V12E2	5.097	4.189	1.217	0.225
V12E3	1.526	3.728	0.409	0.683
V12E4	0.628	4.310	0.146	0.884
V13E1	14.679	6.223	2.359	0.019
V13E2	8.328	4.032	2.066	0.040
V13E3	8.367	3.702	2.260	0.025
V14E1	-5.761	7.075	-0.814	0.416
V14E2	-2.566	3.556	-0.722	0.471
V15E1	0.934	5.161	0.181	0.857
V15E2	-2.782	3.325	-0.837	0.403
V15E3	-2.891	3.678	-0.786	0.433
V15E4	-6.912	4.041	-1.711	0.088
V15E5	-0.268	3.609	-0.074	0.941
V15E6	-5.304	4.258	-1.246	0.214

Fuente: FIPEEC

n=305

Se obtuvo efecto significativo de los factores profesionales sobre el índice de Clasificación de Cursos, ($F_c=2.094$, $p=0.005$).

TABLA 44

Regresión Lineal Múltiple de Orientaciones Motivacionales cuando la Variable Dependiente es Índice de Clasificación de Cursos

Fuente de variación	G.L.	Suma de Cuadrados	Cuadrado Medio	FCalculada	Valor de p
Regresión	5	21553.706	4310.741	21.287	0.000
Residual	299	60549.778	202.508		
Total	304	82103.484			

$R^2 = 0.263$

Modelo	Coeficiente Estandarizado		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11.991	7.000	1.713	0.088
INDESAR	0.449	0.127	3.543	0.000
INDSERVI	-7.26E-02	0.112	-0.647	0.518
INDAPREN	0.100	0.075	1.333	0.183
INDBENEF	4.91E-02	0.084	0.583	0.560
INDCOMPR	0.228	0.084	2.714	0.007

Fuente: FIPEEC

n=305

Se obtuvo efecto significativo positivo de las Orientaciones Motivacionales sobre el índice de Clasificación de Cursos, ($F_c=21.28$, $p=0.000$).

Al aplicar el análisis de Regresión Logística y análisis de Regresión Lineal Múltiple, no se observó efecto significativo de la institución para la cual se labora, pública o privada sobre la participación en educación continua.

CAPITULO 5

DISCUSION

El perfil del personal participante en el estudio de la institución privada, se puede caracterizar como persona del sexo femenino, con edad de 20 a 29 años 69.52 por ciento, sin pareja 53.33 por ciento, con una antigüedad en la institución de 1 a 5 años y en su mayoría no tenían hijos o dependientes económicos.

En la institución pública, el perfil del personal de enfermería participante puede describirse como persona predominantemente del sexo femenino, con edad de 30 a 49 años 74 por ciento, con pareja 69.5 por ciento, con más de 10 años de antigüedad en la institución y con 1 a 3 hijos o dependientes económicos.

Estas características de los participantes según DeSilets (1995), tienen un efecto directo sobre la participación en educación continua, O'Connor también señaló que el perfil personal de las enfermeras tiene relación significativa ($p=0.05$), con la asistencia a cursos de educación continua.

El nivel académico del personal participante en el estudio en su mayoría correspondió a Enfermera General (60.95 por ciento) en la institución privada y 63.50 por ciento en la institución pública, lo que coincide con O'Connor (1979) y DeSilets (1995), en los cuales la mayoría de los participantes en el estudio eran

graduados de un programa de diploma y en el meta-análisis realizado por Waddell (1993), la preparación de diploma representó la categoría más grande.

Con relación a la institución en la que realizaron los estudios, se encontró que en la institución privada el 42.86 por ciento son egresados de una institución universitaria y en la institución pública el 55.50 por ciento corresponde a otras instituciones no universitarias.

En la institución privada el 36.19 por ciento de los participantes ocupan el puesto de Enfermera General y el 51.50 por ciento en la institución pública, la mayoría de la muestra en las instituciones pública y privada están laborando en el área clínica. En la investigación realizada por DeSilets (1995) se encontró que el nivel académico de enfermería era una razón significativa estadísticamente para participar en educación continua, ($p=0.01$).

En el patrón de participación se encontró que el 38.09 por ciento del personal de enfermería de la institución privada habían asistido de 2 a 4 cursos en el año previo al estudio y el 37 por ciento en la institución pública.

El número de horas de educación continua para la institución privada se encontró menor a 20 horas en el año previo al estudio en el 41.90 por ciento de los participantes y en el 38 por ciento de los participantes en la institución pública. Lo anterior no muestra coincidencia con lo reportado por Urbano y Jahns (1988), quienes identificaron en su estudio que el grupo más grande de participantes asistía entre 24 y 34 horas de educación continua, mientras que el 15 por ciento asistían entre 0 y 23 horas, esta diferencia tiene relación con el hecho de que en Norte América tienen obligatoriamente que realizar mínimo 20 horas al año para renovar

la licencia para su ejercicio profesional, (DeSilets, 1995). La mayoría de los participantes señalaron la actualización como ventaja de participar en la educación continua.

Se realizó análisis de correlación de Spearman de factores personales y participación en educación continua y se encontró correlación significativa en la institución privada entre años en el puesto actual y horas de educación continua ($p=0.004$) y entre años de antigüedad y horas de educación continua ($p=0.014$). En la institución pública se observó correlación significativa entre la edad y fecha del último curso ($p=0.011$).

Esto es consistente con Urbano (1988) y Waddell (1993), ambos autores señalan que variables demográficas como la edad y las variables de situación de vida están relacionadas a la participación educativa, DeSilets (1995), identificó que el personal de enfermería que tenía entre 1 y 5 años en el puesto actual participaban en la educación continua por Desarrollo y Mejora Profesional.

Al aplicar la prueba de Kruskal Wallis se obtuvo efecto significativo en el factor personal de ingreso económico mensual y horas de educación continua en ambas instituciones, en la institución privada se obtuvo un valor de ($F=19.746$, $p=0.00$) y en la institución pública ($F=6.751$, $p=0.03$). Al obtener la media y la mediana de ingreso económico y horas de educación continua, se observa que el número de horas se incrementa a medida que el ingreso económico mensual aumenta. Lo anterior es consistente con lo observado por Waddell (1993), respecto a las variables de información demográfica, ya que encontró correlación significativa entre estas y la participación en educación continua, siendo más alta la asociación del factor económico, ($p=0.05$).

Al analizar los factores profesionales y la participación en educación continua por medio de la prueba de Kruskal Wallis, se observó en la institución privada efecto significativo del turno de trabajo y el índice de clasificación de cursos ($F=5.252$, $p=0.02$), encontrando que el personal que labora en turno fijo obtiene una media mayor en el índice de clasificación de cursos. En la institución pública se presentó efecto significativo del turno con el número de cursos realizados ($F=8.588$, $p=0.003$), turno de trabajo y fecha del último curso ($F=9.387$, $p=0.002$) y turno de trabajo con horas de educación continua ($F=7.241$, $p=0.007$). La media y la mediana revelan que el personal que labora en turno rotatorio en la institución pública no realizaron cursos de educación continua. Estas variables profesionales tienen influencia en la participación en educación continua, (Urbano, 1988).

El nivel académico presentó efecto significativo en las variables de participación en educación continua en la institución privada con número de cursos realizados ($F=12.675$, $p=0.002$), con fecha de último curso ($F= 8.963$, $p=0.01$), con horas de educación continua ($F=17.506$) y con el índice de clasificación de cursos ($F= 9.153$, $p=0.01$). En la institución pública mostró efecto en las horas de educación continua ($F=6.996$, $p=0.03$).

También se observó efecto de la institución en la que realizó los estudios de enfermería y las variables de participación en educación continua, en la institución privada, con número de cursos realizados ($F=18.432$, $p=0.001$), con fecha de último curso ($F=11.241$, $p=0.024$), con horas de educación continua ($F=15.633$, $p=0.004$) y con el índice de clasificación de cursos ($F=13.012$, $p=0.01$). En la institución pública no se observó efecto de la institución donde realizó los estudios de enfermería.

Lo anterior coincide con lo reportado por DeSilets (1995), quien encontró que el nivel educativo de enfermería era una razón significativa estadísticamente para participar en la educación continua, ($F=5.08$, $p=0.01$).

El puesto que ocupa también presentó efecto significativo sobre la participación en educación continua, en ambas instituciones, para la institución privada se encontró con número de cursos realizados ($F=11.225$, $p=0.01$), con fecha de último curso ($F=7.998$, $p=0.04$), con horas de educación continua ($F=15.550$, $p=0.001$) y con el índice de clasificación de cursos ($F=9.187$, $p=0.02$), en la institución pública se encontró con número de cursos realizados ($F=15.324$, $p=0.002$), con fecha de último curso ($F=9.516$, $p=0.02$), con horas de educación continua ($F=17.565$, $p=0.001$) y con el índice de clasificación de cursos ($F=11.957$, $p=0.008$).

El área de práctica profesional presentó efecto significativo en el número de cursos realizados ($F=6.252$, $p=0.04$), con fecha del último curso ($F=15.769$, $p=0.00$) y con horas de educación continua ($F=9.893$, $p=0.007$) en la institución privada. En la institución pública se observó efecto del área de práctica profesional y horas de educación continua ($F=10.300$, $p=0.006$).

El área de especialidad o área de mayor competencia profesional se encontró significativa en la institución privada con fecha del último curso ($F=20.049$, $p=0.003$) y con horas de educación continua ($F=23.144$, $p=0.001$).

DeSilets identificó diferencias significativas entre las enfermeras que ocupaban puesto clínico, ($F=34.557$, $p=0.01$) y las enfermeras que ocupaban

puesto administrativo, ($F=3.742$, $p=0.05$), con relación a su participación en la educación continua.

Con relación a la tercera variable orientaciones motivacionales y participación en educación continua se obtuvieron correlaciones significativas en los cinco factores de orientaciones motivacionales con el índice de clasificación de cursos para ambas instituciones ($p < 0.05$).

Al aplicar el modelo de regresión logística a los factores personales se identificó que el ingreso económico tiene efecto significativo en la participación ($\chi^2=14.54$, $p=0.007$), al respecto Urbano (1988), encontró que las características demográficas incluyendo el ingreso económico, están relacionadas con la participación en educación continua y Waddell (1993) en el meta-análisis, observó que el ingreso económico por sí solo explicó el 6 por ciento de la varianza de participación en educación continua. Es necesario mencionar que para fines del estudio solo se consideraron los cursos internos, Urbano (1988) identificó que los participantes asistían con mayor frecuencia a cursos de educación continua ofrecidos internamente por su patrón. Estos cursos internos en la mayoría de los casos no representan un costo directo para el personal, ya que se eliminan barreras alrededor de los cursos tales como la distancia y las finanzas, (Di Vicenti 1989).

Se identificaron dos factores profesionales que afectan la participación en educación continua que fueron el nivel académico de enfermería y el puesto que ocupa. Se identificó al nivel académico de Licenciatura en enfermería y al puesto de Jefatura y/o Supervisión con la media mayor de participación, (0.60) y (0.74), respectivamente.

Esto es consistente con lo reportado por DeSilets (1995) donde encontró que el nivel académico de enfermería era una razón significativa estadísticamente para participar en educación continua, ya que el personal con estudios de Licenciatura daban mayor importancia al Desarrollo y Mejora Profesional como razón para desear participar en la educación continua. De igual manera observó que el personal de enfermería con puestos administrativos y de supervisión conceden mayor importancia al Desarrollo y Mejora Profesional como razón de su asistencia a la educación continua.

En relación al efecto de las orientaciones motivacionales con la participación en educación continua solo se encontró efecto significativo en el factor Desarrollo y Mejora Profesional con la participación en educación continua ($\chi^2=3.558$ y $p=0.05$), lo cual significa que el personal de enfermería está principalmente motivado a participar en la educación continua por el deseo de aprender más, por los contenidos relacionados al conocimiento y a las habilidades que podrían utilizarse en el trabajo, así como para mantenerse actualizados en nuevos avances en el campo de atención a la salud.

Al respecto Urbano (1988) encontró puntuaciones más altas para Interés Cognoscitivo y Mejora Profesional, lo que indica que las enfermeras participan en la educación continua para superarse profesionalmente y obtener habilidades que puedan utilizar en su trabajo actual y futuro y encontró puntuaciones bajas en las orientaciones motivacionales de contacto social e interacción con otros, lo que indica que estos factores tuvieron poca influencia en la participación.

Posteriormente se consideró el índice de clasificación de cursos como una variable independiente y participación en educación continua como la variable

dependiente y se realizó Regresión Logística, donde se obtuvo una $\chi^2=11.476$, con un valor de $p=0.007$. Finalmente se aplicó el modelo de Regresión Lineal Múltiple para valorar el efecto de las variables independientes sobre el índice de clasificación de cursos, los factores profesionales presentaron significancia ($F_c=2.09$, $p=0.005$) y las orientaciones motivacionales ($F_c=21.28$, $p<0.001$).

Los resultados anteriores señalan que la participación en educación continua está directamente influida por la percepción de utilidad y aplicabilidad de los cursos en el trabajo, al respecto Knowles, citado por Sullivan (1985), quien ha estudiado la educación de los adultos señala que el adulto puede identificar lo que desea aprender y toma acciones al respecto y Boshier (1971) señaló que los adultos están motivados a aprender cuando perciben una posible aplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes.

Al aplicar los modelos de Regresión Logística y Regresión Lineal no se encontró efecto significativo de la institución para la cual se trabaja sea esta privada o pública sobre la participación en educación continua. Esto difiere a lo esperado de que el personal de la institución privada tuviera mayor participación que el personal de enfermería de la institución pública, en virtud de ser este un factor de evaluación de la calidad de las instituciones de salud en México, (Ruelas, E. 1999).

5.1. Conclusiones

Los resultados de la presente investigación fueron congruentes con lo señalado por los estudios sobre participación en educación continua. (O'Connor, 1979; Urbano, 1988; Waddell, 1995 y DeSilets 1999), que señalan que existe

relación significativa entre los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales con la participación en educación continua.

- 1) Los factores personales afectan la participación en educación continua, en este estudio se identificó el ingreso económico como variable significativa.
- 2) Los factores profesionales afectan la participación en educación continua y en esta investigación se observó efecto del nivel académico de enfermería, identificando a la Licenciatura en Enfermería con la media más alta de participación en educación continua.

Se identificó además que el puesto de jefatura y supervisión presentaron la media más alta de participación en educación continua.

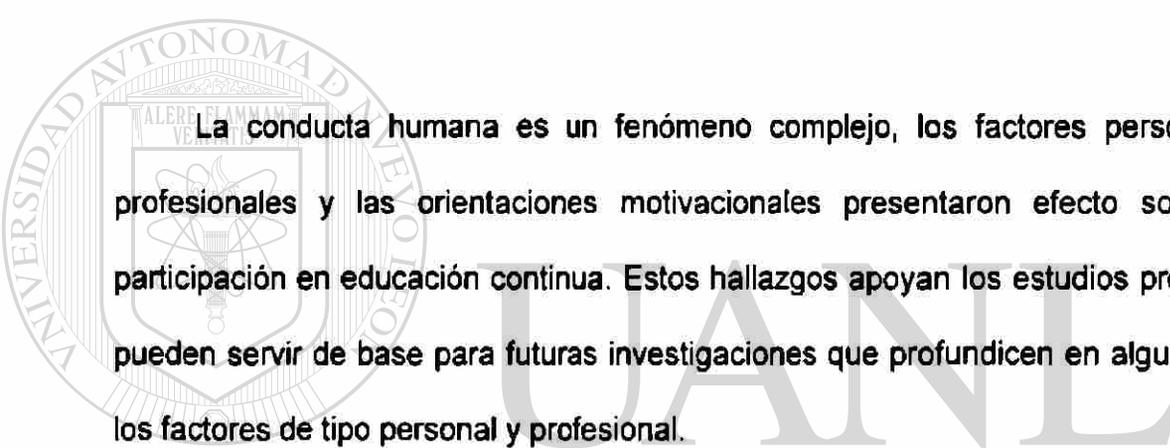
- 3) Las orientaciones motivacionales, principalmente las relacionadas al Factor de Desarrollo y Mejora Profesional presentaron efecto significativo sobre la participación en educación continua.

- 4) Se encontró además que la participación en educación continua está afectada por el índice de clasificación de cursos, es decir por la utilidad que perciba el participante de estos cursos en su trabajo.

- 5) No se encontró efecto significativo sobre la participación de la institución para la cual se labora sea esta pública o privada.

- 6) En este estudio se utilizó por primera ocasión la Escala de Razones de Participación (PRS), DeSilets 1995 en personal de enfermería mexicano y se obtuvo un valor de alpha de Cronbach de 0.9533, para la escala total.
- 7) El instrumento de participación en educación continua (PEC), elaborado por la autora del estudio obtuvo un alpha de Cronbach de 0.70 por lo que se considero aceptable, (Polit, 1997).

5.2. Recomendaciones

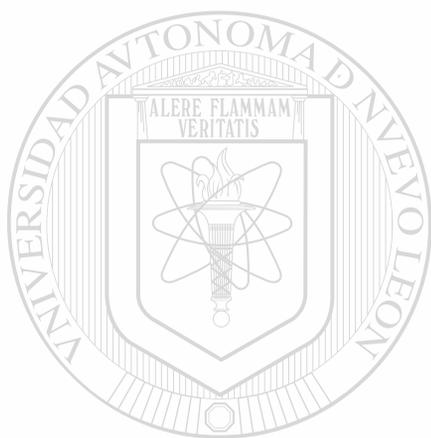


La conducta humana es un fenómeno complejo, los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales presentaron efecto sobre la participación en educación continua. Estos hallazgos apoyan los estudios previos y pueden servir de base para futuras investigaciones que profundicen en algunos de los factores de tipo personal y profesional.

Los hallazgos pueden ser útiles para los administradores de enfermería ya que la educación continua para que sea efectiva y el personal participe debe incluir explícitamente el Desarrollo y Mejora Profesional, así como brindar mayor oportunidad de participar al personal de enfermería operativo quien es el responsable directo de los cuidados de la salud en el paciente y representa la mayor proporción del personal de enfermería en las instituciones.

En este estudio la variable estructura de oportunidad educativa señalada en el marco conceptual de Urbano (1988), no se valoró, entonces es importante estudiar la participación del personal de enfermería en cursos de educación continua ofrecidos por proveedores externos a la institución y los factores que afectan esta participación.

Se recomienda continuar utilizando la Escala de Razones de Participación (PRS) en estudios subsecuentes debido a su confiabilidad y el instrumento de Participación en Educación Continua (PEC), para incrementar su consistencia interna y su validez de constructo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFIA

- Barribal, K.L., While, A.E. & Norman, I.J. Continuing professional education for qualified nurses: a review of the literature. Journal of Advanced Nursing. Sep. 17 (9): 1129-40, 1992.
- Boshier, R. Motivational Orientations of adult education participants: A factor analytic exploration of Houle's typology. Adult Education Journal, 21 (2), 3-26, 1971.
- Boshier, R. Educational participation and dropout: A theoretical model. Adult Education, 23(4), 132-135, 1973.
- Burgess, P. Reasons for adult participation in group educational activities. Adult Education, 22, 3-29, 1971.
- Chruden, H., Sherman, A. Administración de Personal. Ed. Continental. México, 1987.
- DeSilets, L. D. Assesing registred nurses' reasons for participating in continuing education. Journal of Continuing Education in Nursing. Sep-Oct; 26(5): 202-8, 1995.
- Dickinson, G., & Clark. Learning motivation and participation in self education and continuing education. Adult Education, 26, 3-15, 1975.
- Di Vincenti, M. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Limusa, México, 1989.
- Dodwell, M. Staff development in England and the USA. The Journal of Continuing Education. 15(1), 1, 1984.
- Fickner, R.L. Motivational orientations and sociodemographic variables of professional nurses enrolled in National League for Nursing. Disseration Abstracts International. 53(5),2244-B. 1992.
- Garza, P. 7 herramientas operativas del servicio. Sí, Servicios Integrados de Mercado, 1999.
- Grotelueschen, A. D., Harnisch, D.L., Kenny, W.R., & Cevero, R.M. (1981). A Comparative approach to research on reasons for participation in continuing professional education. Paper presented at the Adult Education Research Conference, DeKalb, IL., 1981.

- Hogston, R. Nurse's perceptions of the impact of continuing professional education on the quality of nursing care. *Journal Advanced Nursing*. Sep. 22:3, 586-93, 1995.
- Houle, C. The inquiring mind: A study of the adult continues to learn. Madison, WI: university of Wisconsin Press, 1961.
- Lawrence, J. P. Registered nurses' nonparticipation in continuing professional education an interdisciplinary approach, The Pennsylvania State University, D.Ed. 181 p. 1991.
- Ley General de Salud Actualizada. Editorial Porrúa. (1994)
- Mackereth, P. An investigation of the developmental influences on nurses' motivation for their continuing education. *Journal of Advanced Nursing*. 14, 776-787. 1989.
- Marriner, A. Administración y Liderazgo en Enfermería. Ed. Harcourt Brace de España, 1997.
- Maslow, A. Motivation and Personality. 2d. Ed. New York, Harper & Row Publishers, 1970.
- Miller, H. Participations of adults in education: A force field analysis. Boston: Center for the Study Liberal Education for Adults, Boston University, 1967.
- O'Connor, A. Reasons nurses participate in continuing education. *Nursing Research*, 28, 354-358. 1979.
- Polit, D y Hungler, B. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Ed. Interamericana, México, 1994.
- Rockhill, K. Professional education should not be mandatory. In B. Kreithow (Ed.) Examining controversies in adult education. San Francisco: Jossey-Bass, 52-70. 1981.
- Ruelas, E. Benchmarking en Servicios Médicos y Hospitalarios, Congreso Nacional de Anecasa, Cintermex, México, 1999.
- Scheller, MKS. A qualitative analysis of factors in the work enviroment that influence nurses' use of knowledge gained from CE programs, *Journal of Continuing Education in Nursing*, May – Jun; 24(3):114 – 22. 1993.
- Sheffield, S.B. The orientation of adult learners. In D. Solomon (Ed.), The continuing learner. Chicago: Center for the Study of Liberal Education of Adults. 1964.
- Sherwood, G. Nurse administrators' perceptions of the impact of continuing education in underserved areas, *Journal of Continuing Education in Nursing*, May-Jun; 27(3): 124 - 30. 1996.
- Siliceo, A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa. México, 1981.

Sullivan, J., Effective Management in Nursing. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. United States of America, 1985.

Trueba, A., Trueba, J. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1994.

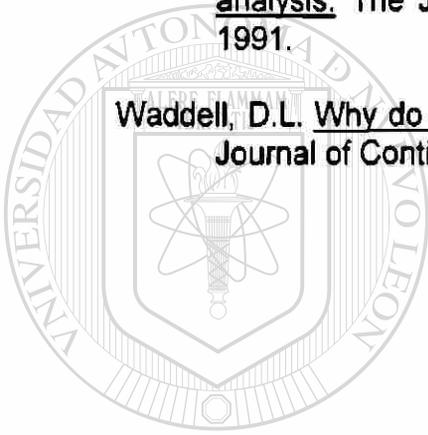
Turner P. Continuing nursing education: Why don't nurses go? Why don't they use what they learn?, Nursing Connections, summer; 6(2): 5 – 12. 1993.

Urbano, M.T., Jahns, I.R., & Urbano, R.C. What really motivates nurses to participate in mandatory professional continuin education?. The Journal of Continuing Education in Nursing, 19 (1), 38-41. (1988).

Urbano, M. & Jahns, I. A Conceptual Framework for Nurses' Participation in Continuing Education. Journal of Continuing Education in Nursing. July-August; 19(4): 182-186, 1988

Waddell, D.L. The effects of continuing education on nursing practice: A meta-analysis. The Journal of Continuing Education in Nursing, 22(3), 113-118. 1991.

Waddell, D.L. Why do nurses participate in continuing education? A meta-analysis, Journal of Continuing Education in Nursing, Mar-Apr; 24(2): 52-6. 1993.

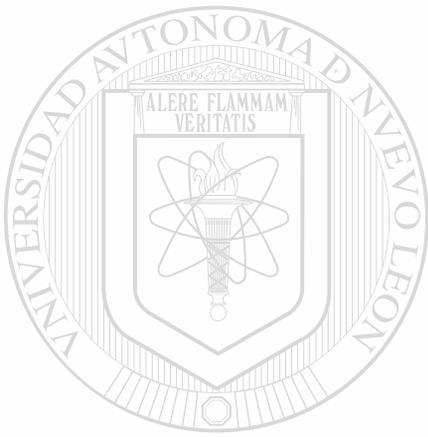


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



APENDICES

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

APENDICE A

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON FACULTAD DE ENFERMERIA SECRETARIA DE POST-GRADO

ESCALA DE RAZONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA PARA PARTICIPAR EN LA EDUCACION CONTINUA

No. de cuestionario _____

El cuestionario es para identificar las razones que le motivan a usted a participar en la educación continua en enfermería. Solo considere los eventos realizados en la institución interna en la cual usted labora.

Instrucción: El cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y conteste cada pregunta según corresponda: En el espacio en blanco o subrayando la respuesta que corresponda a usted.

A. FACTORES PERSONALES

CLAVE

1.- Edad en años cumplidos _____

2.- Sexo _____

- 1) Masculino
- 2) Femenino

3.- Estado Civil _____

- 1) Soltero
- 2) Casado
- 3) Divorciado
- 4) Unión libre
- 5) Separado
- 6) Viudo

4.- Nivel de Ingreso económico mensual _____

- a) \$ 2,500 - \$ 3,000
- b) \$ 3,001 - \$ 4,000
- c) \$ 4,001 - \$ 5,000
- d) \$ 5,001 - \$ 6,000
- e) \$ 6,001 - \$ 7,000
- f) \$ 7,001 a más

5.- Puesto que ocupa actualmente _____

6.- Años de antigüedad en la institución _____

7.- Número de hijos o dependientes económicos _____

B. FACTORES PROFESIONALES

8.- Turno de trabajo

- 1) Fijo
- 2) Rotatorio

9.- Tipo de contrato

- 1) Planta
- 2) Eventual

10.- Nivel académico de enfermería obtenido

- 1) Auxiliar de Enfermería
- 2) Técnico en Enfermería
- 3) Enfermera General
- 4) Licenciado en Enfermería

11.- Institución donde realizó los estudios de enfermería

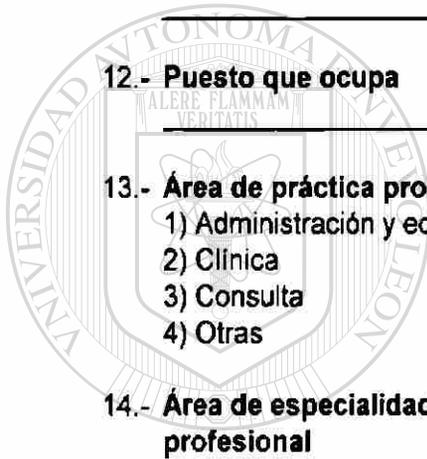
12.- Puesto que ocupa

13.- Área de práctica profesional

- 1) Administración y educación
- 2) Clínica
- 3) Consulta
- 4) Otras

14.- Área de especialidad o de mayor competencia profesional

- 1) Enfermería en administración y docencia
- 2) Enfermería en emergencias
- 3) Enfermería obstétrica
- 4) Enfermería en oncología
- 5) Enfermería pediátrica
- 6) Enfermería especialista en procedimientos diagnósticos
- 7) Enfermería quirúrgica
- 8) Enfermería en salud ocupacional
- 9) Enfermería en terapia intensiva
- 10) Otras áreas (especifique)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 DEPARTAMENTO GENERAL DE BIBLIOTECAS



C. ORIENTACIONES MOTIVACIONALES

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

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15 Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	1	2	3	4	5
16 Desarrollar las destrezas necesarias para mantener un desempeño de calidad	1	2	3	4	5
17 Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería	1	2	3	4	5
18 Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	1	2	3	4	5
19 Ayudarme a mantenerme actualizada en nuevos avances en enfermería	1	2	3	4	5
20 Ayudarme a ser más productiva en mi papel profesional	1	2	3	4	5
21 Mantener la calidad de mi servicio de enfermera.	1	2	3	4	5
22 Mantener mis habilidades actuales	1	2	3	4	5
23 Visualizar la perspectiva futura de mi papel o práctica profesional	1	2	3	4	5
24 Adaptarme de manera más efectiva a las necesidades de mis pacientes	1	2	3	4	5
25 Aumentar mis destrezas con los pacientes	1	2	3	4	5
26 Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes	1	2	3	4	5
27 Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes estén mejor atendidos	1	2	3	4	5
28 Mejorar mi servicio personal al público como enfermera	1	2	3	4	5
29 Intercambiar mis pensamientos con mis compañeras enfermeras	1	2	3	4	5

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30 Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales	1	2	3	4	5
31 Aprender de la interacción con otros	1	2	3	4	5
32 Que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el propio	1	2	3	4	5
33 Aumentar la probabilidad de avance profesional	1	2	3	4	5
34 Aumentar la probabilidad de ganancia económica personal	1	2	3	4	5
35 Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería	1	2	3	4	5
36 Mejorar mi seguridad personal en mi puesto actual de enfermera	1	2	3	4	5
37 Aumentar la probabilidad de beneficios para mi familia y amigos	1	2	3	4	5
38 Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión	1	2	3	4	5
39 Reflexionar sobre el valor de mis responsabilidades de enfermera	1	2	3	4	5
40 Revisar el compromiso hacia mi profesión	1	2	3	4	5
41 Mantener mi identidad con mi profesión	1	2	3	4	5
42 Mejorar la imagen de mi profesión	1	2	3	4	5
43 Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión	1	2	3	4	5
44 Considerar las limitaciones de mi papel como enfermera	1	2	3	4	5

APENDICE B

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE ENFERMERIA
SECRETARIA DE POST-GRADO

INSTRUMENTO DE PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA (PEC)

Instrucción: El cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y registre la respuesta correcta en el espacio correspondiente.

1.- En este último año ¿A cuántos cursos internos de educación continua ha asistido ? _____

- 1) 1 curso
- 2) 2 a 4 cursos
- 3) 5 y más cursos
- 4) Ninguno

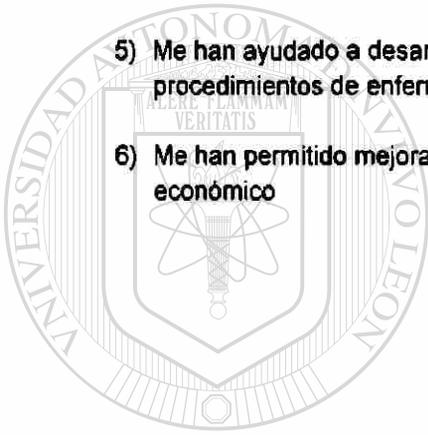
2.- Si su respuesta es ninguno, mencione ¿Cuándo fue la última vez que asistió a cursos de educación continua internos? _____

3.- Número de horas de educación continua que usted realizó durante el último año _____

- 1) menos de 20 horas
- 2) 20 a 40 horas
- 3) 41 a 60 horas
- 4) 61 a 80 horas
- 5) 81 a más horas
- 6) No ha realizado

4.- Los cursos de educación continua a los que ha asistido podría clasificarlos, de acuerdo a la siguiente escala:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1) Útiles para mi trabajo actual	1	2	3	4	5
2) Contribuyen a mejorar la calidad del cuidado que ofrezco a mis pacientes	1	2	3	4	5
3) Mejoran mi trabajo en equipo con otros profesionales de la salud	1	2	3	4	5
4) Me ayudan a realizar innovaciones en mi trabajo	1	2	3	4	5
5) Me han ayudado a desarrollar nuevos procedimientos de enfermería	1	2	3	4	5
6) Me han permitido mejorar mi ingreso económico	1	2	3	4	5



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

APENDICE C**TRADUCCIONES A LA ESCALA DE****RAZONES DE PARTICIPACION EN EDUCACION CONTINUA (PRS),****DeSILETS, 1995****UANL**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TABLA 1
Estructura de Factores de la Escala de Razones de Participación
Carga de Factores: (n=866)

Secciones	Carga de Factor				
	1	2	3	4	5
Mejoramiento y desarrollo profesional (Factor 1)					
Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	0.73				
Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	0.69				
Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería	0.68				
Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	0.67				
Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería	0.62				
Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional	0.64				
Mantener la calidad de mi servicio de enfermería	0.56				
Mantener mis habilidades actuales	0.48				
Affilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica	0.47				
Servicio Profesional (Factor 2)					
Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes		0.83			
Aumentar mi pericia con los pacientes		0.81			
Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente		0.78			
Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos		0.75			
Mejorar mi servicio individual al público como enfermera		0.54			
Aprendizaje e Interacción entre Colegas (Factor 3)					
Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería			0.81		
Relacionar mis ideas con las de mis iguales profesionales			0.73		
Aprender de la interacción con otros			0.72		
Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería			0.74		
Beneficios Personales y Seguridad de Trabajo (Factor 4)					
Aumentar la probabilidad de avance profesional				0.77	
Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional				0.74	
Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería				0.65	
Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual				0.61	
Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos				0.49	
Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión				0.47	
Compromiso y Reflexión Profesionales (Factor 5)					
Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería					0.66
Revisar mi compromiso con mi profesión					0.62
Mantener mi identidad con mi profesión					0.59
Ampliar la imagen de mi profesión					0.55
Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión					0.51
Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera					0.5

Traducción por: Lic. Virginia López Casados




SECRETARÍA DE
POST GRADU



TABLA 1

Estructura de Factor de Escala de Razones de Participación: Carga de Factor (n=866)

Punto	Carga de Factor				
	1	2	3	4	5
Avance y Desarrollo Profesional (Factor 1)					
Desarrollar un nuevo conocimiento y experiencia profesionales.		.73			
Desarrollar las destrezas necesarias para mantener un rendimiento de calidad.		.69			
Equiparar mi conocimiento y experiencia con las demandas de mis actividades de enfermería.		.68			
Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería.		.67			
Ayudarme a mantenerme al tanto de los nuevos avances en la enfermería.		.62			
Ayudarme a ser más productiva en mi papel profesional.		.64			
Mantener la calidad de mi servicio de enfermería.		.56			
Mantener mis habilidades actuales.		.48			
Agudizar la perspectiva de mi papel o práctica profesional.		.47			
Servicio Profesional (Factor 2)					
Acomodar con mayor eficacia las necesidades de mis pacientes.		.83			
Aumentar mi destreza con los pacientes.		.81			
Capacitarme para cumplir de una mejor manera las expectativas de los pacientes.		.78			
Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes reciban un mejor servicio.		.75			
Mejorar mi servicio individual hacia el público como enfermera.		.54			
Aprendizaje e Interacción Colegial (Factor 3)					
Intercambiar mis pensamientos con mis compañeras enfermeras.		.81			
Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales.		.73			
Aprender de la interacción con los demás.		.72			
Que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el propio.		.74			
Beneficios Personales y Seguridad Laboral (Factor 4)					
Aumentar la probabilidad del avance profesional.				.77	
Aumentar la probabilidad de la ganancia financiera personal.				.74	
Considerar el cambio del énfasis de mis responsabilidades actuales como enfermera.				.65	
Mejorar mi seguridad individual en mi posición de enfermera actual.				.61	
Aumentar la probabilidad de los beneficios de mi familia y amigos.				.49	
Ayudarme a desarrollar capacidades de liderazgo en mi profesión.				.47	
Compromiso y Reflexión Profesional (Factor 5)					
Que se reflejen en el valor de mis responsabilidades de enfermera.					.66
Reforzar el compromiso hacia mi profesión.					.62
Mantener mi identidad con mi profesión.					.59
Mejorar la imagen de mi profesión.					.55
Evaluar la dirección hacia la que se dirige mi profesión.					.51
Considerar las limitaciones de mi papel como enfermera.					.50

TABLA 1

Estructura del Factor de la Escala de Razones de Participación: Peso del Factor (n = 866)

Partida	Peso del Factor				
	1	2	3	4	5
Desarrollo y Mejora Profesional (Factor 1)					
Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	.73				
Desarrollar destrezas necesarias para mantener una ejecución de calidad	.69				
Mejorar el equilibrio entre mis conocimientos o habilidades y las demandas de mis actividades de enfermera	.68				
Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermera	.67				
Ayudarme a estar actualizada acerca de nuevos desarrollos en enfermería.	.62				
Ayudarme a ser más productiva en mi papel profesional.	.64				
Mantener la calidad de mi servicio de enfermera.	.56				
Mantener mis habilidades actuales	.48				
Agudizar mi perspectiva de mi papel o práctica profesional.	.47				
Servicio Profesional (Factor 2)					
Adaptarme de manera más efectiva a las necesidades de mis pacientes.	.83				
Incrementar mis destrezas con los pacientes	.81				
Capacitarme para cumplir mejor con las expectativas de mis pacientes.	.78				
Ayudarme a incrementar la probabilidad de que los pacientes estén mejor servidos.	.75				
Mejorar mi servicio personal al público como enfermera.	.54				
Aprendizaje e Interacción con Colegas (Factor 3)					
Mejorar el intercambio de ideas con mis enfermeras colegas			.81		
Relacionar mis ideas a las de mis semejantes profesionales.			.73		
Aprender de la interacción con otros.			.72		
Poner en tela de juicio las ideas de mis colegas enfermeras.			.74		
Beneficios Personales y Seguridad de Empleo (Factor 4)					
Incrementar la probabilidad de avance profesional.				.77	
Incrementar la probabilidad de ganancia económica personal.				.74	
Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermera				.65	
Mejorar mi seguridad personal en mi puesto actual de enfermera.				.61	
Incrementar la probabilidad de beneficios para mi familia y amigos.				.49	
Ayudarme a desarrollar habilidades de liderazgo en mi profesión.				.47	
Compromiso y Reflexión Profesional (Factor 5)					
Reflexión sobre el valor de mis responsabilidades de enfermera.					.66
Examinar mi compromiso con mi profesión.					.62
Mantener mi identidad con mi profesión.					.59
Mejorar el imagen de mi profesión.					.55
Asesorar la dirección que toma mi profesión.					.51
Considerar las limitaciones de mi papel como enfermera.					.50

Handwritten signature

APENDICE D**SOLICITUD DE AUTORIZACION A INSTITUCIONES PARTICIPANTES
PARA LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS A
PERSONAL DE ENFERMERIA****UANL**

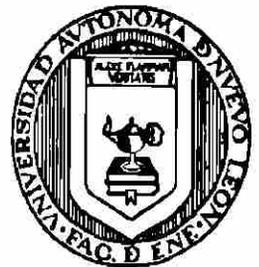
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE ENFERMERIA
SECRETARIA DE POSTGRADO
SUB-SECRETARIA DE INVESTIGACION



ING. JAVIER PERAZA MENDIVIL
Sub-Director de Servicios Médico
Clínica Nova de Monterrey
Presente.-

Estimado Ing. Peraza:

Por este conducto solicito su apoyo para que la LIC. YOLANDA FLORES PEÑA, alumna de nuestro programa de Maestría en Enfermería y quién actualmente elabora su proyecto de Investigación para tesis de grado titulada: "*Factores que Influyen en la Participación del Personal de Enfermería en la Educación Continua*", aplique los siguientes instrumentos "Escala de Razones del Personal de Enfermería para Participar en la Educación Continua" e "Instrumento de Participación en la Educación Continua", en 200 enfermeras, mismas que se seleccionarán a través de muestreo aleatorio.

El compromiso de la alumna al término de su tesis es entregar a usted una copia de los resultados.

Esperando que su respuesta sea afirmativa a fin de iniciar con la aplicación de instrumentos a más tardar el 17 de mayo para avance en el proyecto, quedo de usted.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Atentamente,

"ALERE FLAMMAM VERITATIS"

Monterrey, N.L., a 7 de mayo de 1999

Firma del Refugio Durán López
LIC. MA. DEL REFUGIO DURAN LOPEZ, M.E.
Sub-Secretario de Investigación



SECRETARIA
DE INVESTIGACION





UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE ENFERMERIA
SECRETARIA DE POSTGRADO
SUB-SECRETARIA DE INVESTIGACION



Oficio No. FE/056/99

DR. GUADALUPE ARIZMENDI GARZA
Director del Hospital Metropolitano
"Dr. Bernardo Sepúlveda"
Presente.-

Estimado Dr. Arizmendi:

Por este conducto solicito su apoyo para que la LIC. YOLANDA FLORES PEÑA, alumna de nuestro programa de Maestría en Ciencias de Enfermería y quién actualmente elabora su proyecto de Investigación para tesis de grado titulada: "Factores que Influyen en la Participación del Personal de Enfermería en la Educación Continua", aplique los siguientes instrumentos "Escala de Razones del Personal de Enfermería para Participar en la Educación Continua" e "Instrumento de Participación en la Educación Continua", en 200 enfermeras, mismas que se seleccionarán a través de muestreo aleatorio.

El compromiso de la alumna al término de su tesis es entregar a usted una copia de los resultados.

Esperando que su respuesta sea afirmativa a fin de iniciar con la aplicación de instrumentos a más tardar el 17 de mayo para avance en el proyecto, quedo de usted.

Atentamente,
"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
Monterrey, N.L., a 7 de mayo de 1999


LIC. MA. DEL REFUGIO DURÁN LOPEZ, M.E.
Sub-Secretario de Investigación



c.c.p. Lic. Adriana Guadalupe González Rodríguez
Coordinadora de Enfermería del Hospital Metropolitano



Av. Gonzalitos #1500 Nte., Col. Mitras Centro, C.P. 64460 Monterrey, N.L. MEXICO



(8) 348-18-47 *Fax (8) 333-41-90

RESUMEN AUTOBIOGRAFICO

Yolanda Flores Peña

Candidato para el Grado de

**Maestría en Enfermería con Especialidad en Administración
de Los Servicios de Enfermería**

**Tesis: FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN LA EDUCACION CONTINUA**

Campo de estudio: Administración de Servicios de Enfermería

Biografía:

**Datos personales: Nacida en Monterrey, N.L., el 9 de Noviembre de 1967, hija
de Pablo Prudencio Flores Provisor y Rosa Peña Grange.**

Educación:

**Egresada de la Universidad Autónoma de Nuevo León, grado obtenido
Licenciado en Enfermería en 1989 con mención honorífica primer lugar de la
generación y reconocimiento al Mérito Académico de la Facultad de
Enfermería, U.A.N.L.**

Experiencia Profesional:

**Servicio Social en el departamento de Salud Pública, sección Nutrición de la
Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
Participación como coordinadora de Centro de Salud Urbano en el programa
de Salud Guadalupe y polos de desarrollo de la Fundación W.K. Kellogg.**

**Atención de enfermería en Clínica de Padecimientos Gripales y
Gastrointestinales, asistente en procedimientos de endoscopia y realización
de audiometrías en Clínica Nova de Monterrey. De 1992 a la fecha
Coordinador de Enfermería en Clínica Nova de Monterrey.**

