



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORAS:

Br. Cárdenas Méndez, Marianella Esmeralda

Br. Narváez Gonzáles, Tania Guisella

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales

PERÚ - 2018

JURADO DE TESIS

PRESIDENTE

Mg. Enma Pepita Verástegui Gálvez

SECRETARIO

Mg. Jorge Luis Díaz Agreda

VOCAL

Dr. Miryam Griselda Lora Loza

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme guiado por este camino, por darme salud, sabiduría y fortaleza en todo momento de mi vida

A mis hijas, Karen y Katia:

Por su valioso apoyo, por ser mi motivo de superación. Con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo

A mi esposo, William:

Por su paciencia y amor, por ser un motivo muy importante en la culminación de este grado académico, y mi realización personal y profesional.

Marianella Cárdenas Méndez

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por darme la vida y la salud, por ayudarme en la realización de mis metas profesionales.

A toda mi linda familia

Por su Valioso apoyo incondicional en el logro de los objetivos propuestos.

A mi esposo, Jorge:

Por su apoyo constante en el logro de mis metas personales y profesionales

Tania Guisella Narvéez Gonzáles

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Miriam Lora Loza por su asesoramiento e importante aporte en la participación activa en el desarrollo de esta tesis. Debemos destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia para la culminación de nuestro trabajo.

Al Hospital Regional Docente de Trujillo, a través de la Dirección Ejecutiva, por habernos facilitado el desarrollo del presente trabajo de investigación,

A todas las enfermeras de los diferentes servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, quienes fueron el sujeto de estudio del presente trabajo de investigación. Gracias por su colaboración absoluta y predisposición en la ejecución del presente proyecto.

Marianella Cárdenas

Tania Narváez

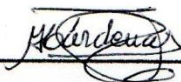
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Bachilleres Marianella Esmeralda Cárdenas Méndez y Tania Guisella Narváez Gonzales, estudiantes del programa de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Trujillo, declaramos que el trabajo académico titulado: "Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.", es de nuestra autoría.

Por lo tanto declaramos lo siguiente:

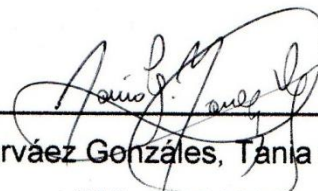
1. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
4. Somos conscientes que nuestro trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Diciembre 2017.



Br. Cárdenas Méndez, Marianella Esmeralda

DNI 18004998



Br. Narváez Gonzáles, Tania Guisella

DNI 18134114

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.”, con la finalidad de obtener el grado de Académico de Magister en Gestión en los Servicios de la Salud.

La investigación se ha ceñido estrictamente a los cánones impuestos por la metodología de investigación científica, esperando por ello cumplir con los requisitos para su aprobación. La investigación incluye una primera parte donde se describe la problemática y el estado del arte del área temática, dentro de ella se precisan cinco dimensiones de las Razones de la Participación en Educación Continua: Desarrollo y mejora profesional; Servicio profesional; Aprendizaje con colegas; Beneficios personales y seguridad y; Compromiso profesional, todas ellas relacionadas con la Satisfacción Laboral. Para tal efecto ello aplicaron dos escalas de medición: Escala de Razones de Participación de Dessilles, 1995 y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, 2005, validadas para este estudio en nuestro país.

La utilización de estas dimensiones en relación con la Satisfacción Laboral ha permitido una descripción global de la forma en que se desarrolla la Participación en la Educación Continua de parte de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo en estos últimos tiempos. La tesis continúa con la presentación, descripción y discusión de los resultados con otros estudios. Por último, se finaliza con las conclusiones más relevantes extraídas del análisis en forma de principales aportaciones, así como de las principales líneas de investigación que se recomiendan a futuro.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado esperamos su aprobación de la presente investigación por ser de justicia.

ÍNDICE

JURADO DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos.....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación	28
1.6 Hipótesis.....	29
1.7 Objetivos.....	30
II. MÉTODO	31
2.1 Tipo de Investigación.....	31
2.2 Diseño de investigación	31
2.3 Variables.....	32
2.4 Operacionalización de variables.....	32
2.5. Población, muestra y muestreo	33
2.6. Criterios de selección	36
2.9. Método de análisis de datos.....	40
2.10. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
VIII. ANEXOS.....	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	32
Tabla 2 Distribución de muestras según servicio	35
Tabla 3: Ficha Técnica de validación de la “Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS)” (DeSilets, 1995).....	38
Tabla 4: Ficha Técnica de validación de la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” de (PALMA, 2005)	40
Tabla 5 Relación entre el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017...	43
Tabla 6 Relación entre el servicio profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017	44
Tabla 7 Relación entre el Aprendizaje e Interacción con Colegas, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017...	45
Tabla 8 Relación entre el Beneficio Personal y Seguridad de Trabajo, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017 ...	46
Tabla 9: Relación entre el Compromiso y Reflexión Profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017..	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las Razones de la Participación en Educación Continua con la Satisfacción Laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Es de tipo descriptiva correlacional y carácter transversal, la muestra estuvo constituida por 84 enfermeras a quienes se les aplicaron dos instrumentos: la Escala de Razones de Participación de DeSilets (1995) y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005). Se encontró que el Mejoramiento y Desarrollo Profesional, el Servicio Profesional, el Aprendizaje e Interacción con Colegas, el Beneficio Personal y Seguridad de Trabajo y el Compromiso y Reflexión Profesional, son razones para la participación en la educación continua, son Muy Frecuentes (81,0%, 78,6%, 79,8%, 77,4% y 78,6%, respectivamente), mientras que Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecha (65,5%) en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Se concluye que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre el Servicio Profesional, el Aprendizaje e Interacción con Colegas, el Beneficio Personal y Seguridad de Trabajo y el Compromiso y Reflexión Profesional, como razones de participación en la educación continua con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Mientras que no existe relación ($p > 0.05$) entre el Mejoramiento y Desarrollo Profesional, como razón para la participación en educación continua, con la Satisfacción.

Palabras clave: Razones de la Participación en Educación Continua y Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the reasons for Continuous Participation and Work Satisfaction in the nurses of Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. It is a descriptive and cross-sectional study and the sample was constituted by 84 nurses to whom two instruments were applied: the Scale of Reasons for Participation of DeSilets (1995) and the Scale of Labor Satisfaction of Palma (2005). It was found that the Improvement and Professional Development, the Professional Service, the Learning and Interaction with Colleagues, the Personal Benefit and Work Safety and the Commitment and Professional Reflection, are reasons for the Participation in Continuing Education that are "Very Common" (81.0%, 78.6%, 79.8%, 77.4% and 78.6%, respectively), while Job satisfaction reaches the level of "Satisfied" (65.5%) in nurses of Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. It is concluded that there is a significant relationship ($p < 0.05$) between Professional Service, Learning and Interaction with Colleagues, Personal Benefit and Work Safety and Commitment and Professional Reflection, as reasons for Participation in Continuing Education with Job Satisfaction at Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. While there is no relationship ($p > 0.05$) between Improvement and Professional Development, as a reason for Participation in Education Continue, with Satisfaction.

Keywords: Reasons for Participation in Continuing Education and Job Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad los avances tecnológicos son imprescindibles en todas las áreas, especialmente en salud, donde existe una relación muy estrecha entre medicina y tecnología. Este avance vertiginoso en el ambiente sanitario conlleva a que los profesionales de la salud estén ligados durante toda su etapa laboral a fortalecer conocimientos para lograr competencias profesionales que les permita mantenerse en el mercado laboral y así estar satisfecho con el trabajo realizado (Potter, 2014).

En el área de la salud, los conocimientos se desactualizan a gran velocidad, por tanto, el personal de salud debe mantenerse en un proceso de educación continuada para que logre brindar una atención y cuidado de calidad que promueva su desarrollo profesional, a través de estrategias educativas que estimulen su participación y así posibiliten la capacitación profesional (Sardinha L. et al, 2013).

Dentro de las diversas profesiones en ciencias de la salud encontramos a enfermería; una carrera en la que tanto su práctica como la misma formación de profesionales ha ido evolucionando para lograr satisfacer las necesidades de la sociedad. El alto nivel de cuidados especializados, los avances en conocimientos, el manejo adecuado de la tecnología y las altas precoces en los centros sanitarios condicionan a que los profesionales de enfermería en todos los entornos tengan una base de conocimientos sólida y actual para la práctica (Kozier, 2008).

Los programas de formación continua son una vía para promocionar y mantener al día las habilidades del personal de enfermería, obtener nuevos conocimientos, formación teórica y conseguir habilidades que reflejen cambios en el sistema de prestación sanitaria. Esto implica programas educativos formales y organizados ofrecidos por las universidades, hospitales, asociaciones estatales de enfermería, instituciones educativas y de atención sanitaria (Potter, 2014).

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS el profesional de enfermería es un elemento esencial de todos los servicios de salud, pues se encarga de brindar atención y cuidados a los pacientes las 24 hrs del día. Basándose en ello, esta organización compromete a todos los países miembros de América a transformar la educación y la práctica de enfermería a través de medidas como: actualización de los programas de estudios de enfermería, adopción de programas de práctica avanzada, promoción de estudios en educación superior y posgrado, además, ofrecer oportunidades de educación continua para estos profesionales (OMS, 2016)

Asimismo, la directora de la OPS/OMS, Carissa F. Etienne refiere: "Las enfermeras son fundamentales para los sistemas de salud, pues prestan la mayor parte de los servicios de atención de salud. Aun así, en nuestra región enfrentamos una grave escasez de personal de enfermería y, al mismo tiempo, no le sacamos el máximo provecho a los profesionales que tenemos". "Tenemos que aumentar el número de enfermeras, pero también tenemos que mejorar la educación y el ejercicio de la profesión de enfermería para que este personal pueda desarrollar y utilizar plenamente sus aptitudes, conocimientos y experiencia." (OMS, 2016)

Según el Código de Ética y Deontológica en su Artículo 20º señala: La enfermera(o) es responsable de su actuación profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación continua de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y culturales (Colegio de Enfermeros del Perú, 2009).

De la misma manera, la Ley del Trabajo del Enfermera(o) señala en su artículo 15º.- De la capacitación complementaria de la enfermera (o): Las horas de capacitación deberán ser por lo menos de ochenta y cinco (85) horas al año equivalente a cinco (5) créditos. La capacitación debe ser determinada por la máxima autoridad de enfermería, de acuerdo a las necesidades de la institución y, el acceso a ésta deberá ser en forma equitativa y generalizada. La educación continua, la capacitación y el

perfeccionamiento permanente son inherentes al trabajo del profesional de enfermería (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002).

Por otro lado, se conoce que el recurso humano es un elemento clave para determinar la productividad en cualquier organización de trabajo, la cual es un factor muy importante porque de ella va depender el éxito o fracaso de cualquier institución, asimismo, esta solo es alcanzable si existen condiciones de trabajo óptimas asumiendo también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave (Cisneros, 2011).

En los establecimientos de salud, los profesionales de enfermería representan el mayor porcentaje de recurso humano que labora, además es el encargado de pasar mayor tiempo y tratar directamente con los pacientes, por lo que su ambiente de trabajo se debe encontrar en óptimas condiciones para que se sientan satisfechos y puedan brindar servicios de calidad a los usuarios (Nava, 2013).

Diversas instituciones como: La Organización mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han reconocido la importante labor que realiza el personal enfermero, es por ello que identificaron factores que podrían alterar su desempeño, tales como condiciones laborales precarias, sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, ingreso económico bajo, escaso recurso humano, etc (Salas, 2002).

La satisfacción laboral se define como el estado emocional positivo o placentero basado en la percepción subjetiva de experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor. En las instituciones sanitarias es un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados (Aguirre, 2009).

Según la American Nursing Association (1999) se considera a la satisfacción laboral del personal que trabaja en hospitales como un indicador de proceso de calidad. Este grado de satisfacción es importante porque ayuda a realizar un cambio en la cultura de la institución. Cuando existe insatisfacción en el ambiente de trabajo, se observa en el personal ausentismo elevado, poca productividad, conflictos en el puesto de trabajo, mal trato al paciente (Salas, 2002).

El Reglamento Interno de los Servidores del Ministerio de Salud, señala en su artículo 16: Constituyen derechos de los servidores tener un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de sus actividad, que propicie un clima laboral de armonía y estimule el buen rendimiento; recibir un trato respetuoso y cordial; recibir menciones, distinciones y condecoraciones; ser estimulado para el buen desempeño laboral, recibir capacitación; y compensaciones o bonificaciones (MINSA, 2017).

Existe una relación directa entre la participación en programas de educación continua y la mejora en la práctica del profesional de enfermería, se ha demostrado un aumento en la productividad del personal que es educado apropiadamente, menos accidentes laborales, buenos resultados en la atención brindada al paciente, y una mejora en el clima organizacional y en la satisfacción del personal pues cuánto más elevado sea el nivel profesional mayor será el grado de satisfacción (Florez y Alonso, 2006).

Actualmente en el Perú se cuenta con 86 013 enfermeras colegiadas a nivel nacional, de las cuales 15 987 licenciadas son especialistas, 629 enfermeras tienen grado de maestría y 70 licenciadas grado de doctorado. El departamento de La Libertad no es ajeno a esta realidad, cuenta con 5,154 colegiadas a nivel regional, 550 enfermeras son especialistas, solo 52 licenciadas tienen grado de maestría y en menor número con grado de doctorado solo hay 4 enfermeras. Así mismo, las enfermeras con certificación de competencias profesionales en la Libertad solo suman 29 licenciadas (MINSA, 2017a).

El Hospital Regional Docente de Trujillo cuenta con un total de 213 enfermero/as, de los cuales solo 63 tienen especialidad en las diversas áreas, a pesar de que el estado emite un bono de reconocimiento por estudios de especialidad. El área de capacitación de la institución no cumple de manera satisfactoria la organización de cursos de capacitación continua y en servicio al personal. Es de suponer que el personal de enfermería debe buscar otros medios para continuar educándose, sin embargo se ha observado que el grado en que ellos participan de estos programas educativos es muy variado, por lo cual se desea conocer cuáles son las razones que motivan a que ellos participen de la educación continua (MINSA, 2017b).

Por otro lado se conoce que la educación tiene impacto sobre la satisfacción en el puesto de trabajo, cabe destacar que el hecho de un mayor nivel educativo suele generar mayores expectativas profesionales, que de verse truncadas, pueden llevar a niveles de insatisfacción. Por todo esto nos preguntamos si el personal de enfermería de esta institución se encuentra satisfecho con la labor que realiza, y si existe relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral, sabiendo que la primera es importante para brindar un cuidado y atención de calidad a los pacientes, así como también lograr profesionales más productivos (OMS, 2010).

Frente a esta realidad problemática surge la necesidad de realizar la presente investigación que tiene como propósito analizar las razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del HRDT.

1.2 Trabajos previos

No existen estudios que relacionen las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Por lo que se han tomado trabajos de investigación que consideran a las variables de manera independiente, dentro los cuales tenemos:

A nivel internacional, el estudio realizado por Sedas E., et al (2015) en Panamá, tuvo por finalidad determinar qué factores inciden en que el profesional mantenga una educación continua con miras a utilizar las herramientas que nos brinda la capacitación. El diseño empleado fue cuantitativo, descriptivo, cuya muestra fue de 61 profesionales de enfermería. Se recolectaron los datos a través de una encuesta cerrada y entrevistas. Se concluyó que entre los factores para la no asistencia de cursos de educación del personal de enfermería tenemos: la falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral; mencionan que la formación constante es necesaria, por lo que coinciden que en caso de recibir el apoyo y motivación institucional estarían dispuestas a mantener una educación continua, en pro de la superación como profesional y de paso contribuir a mejorar la calidad de atención.

En el mismo orden de ideas, Chong (2011) realizó una investigación en Malasya teniendo por objetivo identificar las necesidades de educación profesional continua y los factores que influyen en ella. El diseño empleado fue descriptivo trasversal, cuya muestra fue de 1000 enfermeras aleatoriamente de 12 hospitales y 24 clínicas. Utilizó como instrumento dos cuestionarios. Se concluyó que la implantación de cursos de educación profesional continua es una medida obligatoria en las instituciones para que se logre incrementar la participación continua del personal de enfermería. Sin embargo, para que sea una planificación eficaz se debe tomar en cuenta las necesidades que tiene las enfermeras.

Así mismo, Cisneros (2011) en México, realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. Fue un estudio descriptivo correlacional y transversal, la muestra fue de 55 profesionales de enfermería, se utilizó como instrumento para medir satisfacción laboral se aplicó la escala general de satisfacción NTP 394 versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao, para condiciones de trabajo se utilizó cuestionario ex profeso. Se concluyó que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

De la misma manera, Hernández A. (México, 2007) realizó la investigación teniendo por finalidad analizar los factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua de un hospital privado en la ciudad de México. El diseño empleado fue transversal, cuya muestra fue de 141 enfermeras, utilizando un instrumento autoadministrado y el paquete estadístico. Se concluyó que los factores para la no asistencia a cursos de educación continua del personal de enfermería fueron: la falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral; mencionan que la actualización sí influye en la atención que se brinda al usuario.

Por otro lado, Florez y Alonso (México, 2006) en un estudio realizado en México tuvo como objetivo determinar el efecto de los factores personales, profesionales y orientaciones motivacionales sobre la participación del personal de enfermería en educación continua. El diseño empleado fue descriptivo, comparativo y correlacional, tipo cuantitativo, cuya muestra fue 105 sujetos de la institución privada y 200 sujetos de la pública. Los instrumentos utilizados fueron Escala de Razones de Participación (ERP) e instrumento de Participación en Educación Continua (PEC). Se concluyó que dentro de los factores personales que afectan la participación en educación

son el ingreso económico como variable significativa. Así mismo, se encontró que los factores profesionales afectan la participación en educación continua y se observó efectos del nivel académico de enfermería y el puesto que ocupa, pues presentaron las medias más altas de participación en educación continúa.

A nivel nacional Pinto y Portugal (Perú, 2016) en Arequipa, realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores del ejercicio profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. La población de estudio estuvo constituida por 45 enfermeras. El estudio es de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal; como instrumentos se usó dos formularios, el primero comprende datos referidos a características personales y factores del ejercicio profesional de la población en estudio, el segundo comprende la escala de satisfacción laboral de Palma (SL-SPC). Al relacionar factores del ejercicio profesional y satisfacción laboral se concluyó que si existe relación en la variable capacitación y satisfacción laboral.

En otro estudio realizado por Grijalva (2016) en Chimbote, tuvo como objetivo establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional. Se utilizó una muestra conformada por toda la población de 120 colaboradores por ser una población pequeña y a quienes se les aplicó el cuestionario de Motivación MLPA de Steers y Braunsteins (1976) y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma (2005). Se concluyó que el factor Poder de la variable de motivación se relaciona significativamente con una correlación alta a la variable de satisfacción; y el factor II Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III Políticas administrativas, factor IV Relaciones sociales y factor V Desarrollo personal se relacionan en un nivel alto y muy alto con la variable Satisfacción Laboral.

Así mismo el estudio realizado por Cotera (2012) en Huancayo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores socioculturales con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología. El universo muestral estuvo constituido por 18 enfermeras asistenciales el instrumento que se utilizó fue el test de los factores socioculturales y su relación con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Se concluyó que el 78% tiene alto nivel de satisfacción laboral, el 22% tiene nivel medio, y ninguno tiene nivel de satisfacción bajo. Existe relación altamente significativa entre tiempo de trabajo, capacitación y nivel de estrés; y no existe relación significativa entre edad y conformidad de salario.

Por último, Vásquez (2007), en Lima tuvo como objetivos: determinar el nivel de motivación, el grado de satisfacción laboral y finalmente, establecer la relación existente entre nivel de motivación y grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería, del hospital Arzobispo Loayza .El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La técnica utilizada fue la entrevista y los instrumentos fueron cuestionarios tipo escala de Likert. Se concluyó que los profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan un nivel de motivación baja.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Razones de la Participación en Educación Continua

El proceso educativo es una parte integrante de la vida del ser humano que lo acompaña desde su origen de manera continua, dinámica y permanente; está presente durante toda la vida, y debe desarrollarse de forma participativa en todos los lugares y espacios (Domínguez y Puntunet, 2008).

La educación continua es un proceso de formación y/o actualización en conocimientos y desarrollo de habilidades en el que las personas participan con la finalidad de mejorar su desempeño laboral, tener un cambio de actitud

y comportamiento cognitivos, afectivos y psicomotores (Domínguez y Puntunet, 2008; Sardinha L. et al, 2013).

Ojeda (2010) agrega que consiste en la implementación de estrategias, actividades o modalidades de formación profesional y personal, las cuales son flexibles y dinámicas, que se encuentran dirigidas a diferentes sectores de la población con el objetivo de renovar o ampliar los conocimientos profesionales y proporcionar información sobre avances científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos.

Participación en educación continua para el profesional de enfermería es considerada un proceso permanente y continuo que le permitirá mantenerse actualizada en su área durante toda su etapa laboral. Por lo cual, la enfermera(o) debe recibir orientación y capacitación periódica con la finalidad de adiestrarse en su práctica diaria (Ojeda, 2010).

En ese sentido las **razones de participación en educación continua** no son sino los motivos por las que los individuos participan en actividades de educación continua (DeSilets, 1995). En esa perspectiva la motivación es una predisposición que induce a las personas a trabajar en un determinado sentido y está fundamentada por los intereses, deseos y aspiraciones de cada persona. Según Arnulf Russel, es un conjunto de estímulos, aspiraciones, posturas y fuerzas, que dentro del ámbito laboral van a influir en el nivel de rendimiento laboral, y está condicionada por muchos factores y ha de considerarse como pluridimensional (Contreras, 2013)

Entre las razones de la participación en la educación continua del personal de enfermería se encuentran: la mejora de las competencias profesionales, prestación de servicios profesionales, demostración del desempeño profesional, la interacción, los intereses personales, seguridad en el trabajo, el compromiso profesional, el interés del individuo por crecer y desarrollarse, la necesidad personal de actualizar la información y aumentar los conocimientos y habilidades. Todo este grupo de razones reciben el nombre

de orientaciones motivacionales y fueron agrupadas en 5 dimensiones: (Desilets, 1995).

El **desarrollo y mejora profesional**, que incluye a las razones relacionadas a la mejora de los conocimientos y habilidades, productividad, mantenimiento de capacidades, competencia y calidad (Desilets, 1995). Comprende también a las razones por la cual una persona enriquece o mejora en su vida profesional para el logro de objetivos dentro de una institución, e implica desarrollarse personal y laboralmente como una necesidad inherente (Gómez, Montes, Negre y Flores, 2008).

El Consejo Internacional de Expertos de los Estándares Internacionales de Educación Médica, define el desarrollo profesional como el periodo de educación y formación que empieza después de la educación básica y la formación de posgrado y continúa durante su vida profesional. Visto de esta manera, los profesionales de enfermería al formar parte de un equipo de salud deben someterse a diversas actividades para mejorar sus conocimientos, habilidades, y capacidades acorde a las necesidades encontradas en la institución donde laboran, ya que de esta manera también se estaría logrando brindar atención de calidad en salud (Macías, Rosiles, Suástegui y Carmona, 2017).

El **Servicio profesional**, el cual incluye a las razones relacionadas a satisfacer las expectativas del paciente, aumentar las destrezas con el paciente y el servicio al público. Un servicio es el conjunto de actividades y actitudes interrelacionadas que se realizan con el objeto de satisfacer las necesidades de los clientes. Actualmente, las organizaciones e instituciones orientan sus esfuerzos para satisfacer las necesidades del cliente a través de servicios de calidad (Desilets, 1995).

El objeto de estudio de la profesión de enfermería es el cuidar de las personas de manera holística. Por ello es muy importante que el profesional de enfermería cuenten con un gran nivel de preparación: integral, científica,

humanística y sobre todo con vocación de servir, el estar al servicio del paciente y dispuesto a satisfacer sus necesidades (Castillo, 2010).

El **aprendizaje e interacción con colegas** que incluye razones relacionadas a intercambiar pensamientos con los colegas y que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el suyo propio (Desilets, 1995). En el área hospitalaria tiene una larga tradición el uso práctico del aprendizaje entre colegas. Los profesionales de enfermería aprenden de colegas más expertos, de la interacción con otros, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, logrando la máxima eficacia profesional y la mejora permanente de la práctica enfermera; esto permite brindar cuidados de mayor calidad (UAB, 2016).

El Código de Ética y Deontología en el artículo 51 señala, la enfermera(o) debe interactuar y compartir con sus colegas conocimientos y experiencias que contribuyan a mejorar el cuidado y el fortalecimiento ético profesional (Colegio de Enfermeros del Perú, 2009).

Los **beneficios personales y seguridad laboral** que se refiere a las razones que buscan una mejor remuneración, estatus profesional, seguridad laboral y mejora de los beneficios para la familia y amigos (Desilets, 1995). Los beneficios laborales se refieren a la compensación que se ofrece a los empleados de determinada organización fuera de su salario establecido. En el área de la salud, es importante que los hospitales y clínicas ofrezcan a sus empleados seguridad laboral, beneficios y se les brinde un trato digno que contribuyan en su desarrollo profesional (Robbins, 2010).

El **compromiso y reflexión profesional** que involucra razones como una membresía/ identidad/ compromiso, con un grupo profesional mayor, ampliando la imagen de enfermería y reflexionando sobre el valor de las responsabilidades de enfermería. (Desilets, 1995)

Es importante una reflexión permanente sobre los conocimientos, valores, normas, actitudes y aptitudes para el logro de la excelencia en el ejercicio de la profesión y que llevan implícito el hacer el bien en Enfermería, el cual además tiene su génesis en la ética. Se debe ser competentes dominando los conocimientos, las técnicas y habilidades propias de la profesión, y haciendo uso adecuado de ellas (Castillo, 2010).

1.3.2 Satisfacción laboral

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador. Asimismo, Robbins (1999), la define como el conjunto de actitudes del individuo hacia su trabajo; es decir, quien está muy satisfecho con su puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia éste; mientras que, quien está insatisfecho muestra actitudes negativas (Nava, 2013).

Palma S. (2005) la define como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Asimismo, tiene una estrecha relación con el desempeño laboral, pues un trabajador que se encuentra satisfecho será más eficiente y productivo (Casana, 2015).

Robbins (2010) agrega que aunque la satisfacción es una actitud más que un comportamiento, es un resultado que concierne a muchos gerentes, ya que es más probable que un empleado satisfecho, a diferencia de uno insatisfecho, se presente a laborar, tenga niveles de desempeño más elevados y permanezca en la organización.

Los establecimientos de salud poseen factores que afectan la satisfacción laboral de sus trabajadores e influyen en su nivel de desempeño individual y organizacional. El profesional de Enfermería se ve afectado por diversos

factores como: tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, monotonía laboral, retribución económica, carga laboral, relaciones interpersonales tanto con los jefes y compañeros de trabajo (Contreras, 2013).

La importancia de la satisfacción en el puesto del trabajo se refleja en la sociedad misma, cuando el personal está contento con su trabajo, estos mejoran su vida fuera del entorno laboral, en su hogar y en el ambiente social, mostrando una actitud positiva hacia la vida; en contraste si está insatisfecho, lleva una actitud negativa a su hogar y es probable que repercuta en su entorno social. La satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son elevados y la escasez de enfermeras profesionales es común (Aguirre, 2009).

Las condiciones de trabajo como: sueldos, políticas de la institución, entorno físico entre otras características personales como edad, sexo, formación, aptitudes, autoestima o entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones en los trabajadores, estas condiciones pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral (Nava, 2013).

La labor hospitalaria es ininterrumpida durante las 24 horas del día, la profesión de enfermería es considerada particularmente estresante ya que posee elevados niveles de responsabilidad, relaciones interpersonales y exigencias sociales, por lo que estos profesionales son más vulnerables al estrés laboral, a estas características hay que sumarle la sobrecarga laboral, salarios bajos, falta de motivación y desarrollo profesional, las relaciones con jefes, colegas y compañeros de trabajo. Estas condiciones de trabajo influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral de la enfermera(o) (Simón, 2012).

Las dimensiones de la satisfacción laboral según Palma, 2005, son 7:

Condiciones Físicas y/o Materiales: son aquellos elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Las condiciones físicas o materiales son medios que facilitan el desarrollo de las labores diarias, considerándose un indicador de eficiencia y desempeño. En un centro de salud u hospital, las condiciones que brindan satisfacción laboral son: la ventilación e iluminación, la limpieza, orden, ambiente libre de ruidos, etc.

Beneficios Laborales y Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza. Los beneficios remunerativos (sueldos, salarios, prestaciones, bonos de reconocimiento) son la gratificación que el personal obtiene por su labor realizada en los servicios de salud, estos son importante factores de satisfacción laboral, ya que ayudan a satisfacer una serie de necesidades del individuo.

Políticas Administrativas: Existen reglamentos institucionales que son dirigidos a mantener el vínculo laboral con el trabajador.

Relaciones Sociales, interpretada como la satisfacción por las interrelaciones que se da con los socios de la empresa con quien se participa de actividades durante labores cotidianas. Se refiere a la interacción del personal de salud al interior de su establecimiento, tanto con sus colegas como sus clientes. Es importante una comunicación efectiva en la que resalte el entendimiento, comprensión, respeto, y ayuda mutua para superar debilidades, y afianzar fortalezas.

Desarrollo Personal, está asociado a la oportunidad que tiene el trabajador de desarrollar actividades para su autorrealización. Los trabajadores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional

Desempeño de Tareas o valoración con la que se asocia al trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Se refiere también al desempeño laboral como la capacidad de cumplir con los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante el ejercicio de su profesión; donde toma importancia los conocimientos, habilidades, destrezas; así como también el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

Relación con la Autoridad, que está asociado al aprecio y respeto que el trabajador tiene hacia su jefe directo. El éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. Cuando el supervisor es comprensible, amigable, escucha las opiniones de su personal, muestra interés por ellos y reconoce el buen desempeño se incrementa la posibilidad de tener empleados satisfechos.

1.3.3 Relación entre las razones de participación en educación continúa con la satisfacción laboral

La relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería es explicada por la concurrencia de un conjunto de teorías, como la de Maslow, Herzberg (2002) y McClland (1989), que sostienen que mediante la educación continua se han resuelto necesidades académico formativas de estos profesionales, ya que además de ser una estrategia de fortalecimiento, contribuye a que el personal valore su trabajo, sea proactivo, analítico, mejore la productividad y, lo más importante, que en la práctica brinde cuidados de calidad que se vean reflejos en la atención del paciente (Macías, 2017).

La idea es que estas razones son las generadoras de toda la gama de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas similares que inducirían al profesional de enfermería hacia la participación en educación continua, sea por satisfacer necesidades físicas y de protección, por lograr mayores niveles de formación y mejor nivel socioeconómico, o por satisfacer necesidades de estima personal y autorrealización con lo cual dichas

razones adquieren especial relevancia en la vida de las personas (Marriner, 2009).

También se estima que estas razones se orientarían por las necesidades de supervivencia y compensación laboral al igual que por seguridad, lo que sería en una razón que sirve como medio para prevenir la obsolescencia tecnológica, el mantener la competencia en habilidades profesionales influye mejorando las oportunidades de seguridad en el empleo y alcanzar sus metas profesionales (Florez, 1999).

Desde la perspectiva de enfermería, las razones de participación en educación continua sería los motivos para satisfacer necesidades de descanso en el trabajo, de lograr horario de trabajos razonables, y un ambiente de confort; las necesidades de seguridad serán satisfechas al existir estabilidad laboral, beneficios y remuneraciones para el personal, al disminuir los riesgos de accidentes laborales; las necesidades sociales serán satisfechas al existir buenas relaciones interpersonales con colegas, trabajo en equipo, e interacción con los usuarios; las necesidades de estima se encontrarán satisfechas cuando el profesional recibe reconocimientos por sus labores realizados, es promovido de puesto; las necesidades de autorrealización serán satisfechas cuando el profesional de enfermería adquiere habilidades, conocimientos continuamente que sirve para su desarrollo y superación personal (Ojeda, 2010; OMS, 2016).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017?

1.5 Justificación

A nivel teórico, la presente investigación contribuirá al desarrollo del corpus teórico del área temática pudiendo constituirse en fuente de consulta para

futuras investigaciones ya que no se encontraron trabajos de investigación sobre la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

En términos prácticos el estudio determinará la relación que existe entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo. Siendo esta institución la de mayor referencia medico social del Norte del País la relevancia del estudio es muy alta.

Metodológicamente la investigación presenta un diseño descriptivo correlacional cuyo fin es describir las relaciones entre las cinco dimensiones de las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral, presentando esta última como una medición general, tal cual lo planteó Palma en el 2005. De allí que el desarrollo teórico basado en la estructura investigativa se sostenga en la motivación del comportamiento del profesional de enfermería en su contexto laboral, con lo cual se responde a las expectativas del desarrollo académico profesional.

La relevancia social de la investigación se encuentra en el papel que cumple el profesional de enfermería en la atención de la salud de la población, de allí que la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería debe ser estudiada desde todos puntos de vista, puesto que ello nos brindará mayores oportunidades de trabajar, como señala la OMS, 2016, para "...cambiar la educación en enfermería, contar con un modelo efectivo para la educación continua, el desarrollo de investigación en el cuidado del paciente y establecer una serie de alianzas y redes que favorezcan y consoliden el cambio de la práctica profesional." (OMS, 2016)

1.6 Hipótesis

Ha: Las razones de participación en educación continua se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

Ho: Las razones de participación en educación continua no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación entre el servicio profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación entre el aprendizaje e interacción con colegas, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación entre el beneficio personal y seguridad de trabajo, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.
- Determinar la relación entre el compromiso y reflexión profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

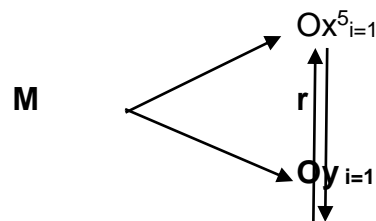
II. MÉTODO

2.1 Tipo de Investigación

Descriptivo-correlacional. Este tipo de estudio buscó describir las relaciones entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral para explicar la correlación causal entre ellas, en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

2.2 Diseño de investigación

Diseño descriptivo correlacional, de carácter transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).



Dónde:

M: Representa la muestra considerada para el estudio

X: Representa la variable: Razones de participación en educación continua.

Y: Representa la variable: Satisfacción laboral

O: Representa las observaciones a efectuar a las variables

Ox⁵: Representa a la observación y medición general de las 5 dimensiones de la variable participación en educación continua

Oy: Representa a la observación y medición general de la variable Satisfacción laboral

r: Representa la relación que existe entre las variables

2.3 Variables

2.3.1 Identificación de variables

- Razones de participación en educación continua.
- Satisfacción Laboral

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel De Medición
Razones de participación en educación continua	Son orientaciones motivacionales que explican las razones por las que el personal de enfermería participa en educación continua. (DeSilets, 1995)	Se operacionalizará mediante la escala de razones de participación (PRS) desarrollado por DeSilets (1995)	Desarrollo y mejora profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Pericia - Relacionar conocimiento y habilidades - competitividad - Actualización - Productividad - Calidad del servicio - Mantener habilidades - Perspectiva profesional 	Intervalo Muy frecuente (Media = 3.2 - 5) Frecuente (Media = 1.7-3.2) Poco frecuente (Media < 1.7)
			Servicio Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación - Aumento de pericia - Satisfacción del usuario - Mejora de la atención - Mejora de servicio al público 	Intervalo Muy frecuente (Media = 3.2 - 5) Frecuente (Media = 1.7-3.2) Poco frecuente (Media < 1.7)
			Aprendizaje o interacción con colegas	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de pensamientos - Relacionar ideas - Aprendizaje de interacción - Resolución de desafíos profesionales 	Intervalo Muy frecuente (Media = 3.2 - 5) Frecuente (Media = 1.7-3.2) Poco frecuente (Media < 1.7)
			Beneficios personales y seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Avance profesional - Aumentar ingresos económicos - Asumir nuevas responsabilidades - Seguridad laboral - Busque de otros beneficios - Desarrollo de capacidades de liderazgo 	Intervalo Muy frecuente (Media = 3.2 - 5) Frecuente (Media = 1.7-3.2) Poco frecuente (Media < 1.7)
			Compromiso profesional y reflexión profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre responsabilidades - Revisión de compromisos Profesionales - Identidad profesional - Valoración de la profesional - Rol de enfermería 	Intervalo Muy frecuente (Media = 3.2 - 5) Frecuente (Media = 1.7-3.2) Poco frecuente (Media < 1.7)

Satisfacción Laboral	Actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados a su labor... (Palma, 2005)	Resultado de la aplicación Escala de Satisfacción Laboral desarrollado por Palma, 2005.	Grado de satisfacción laboral	Condiciones físicas	Intervalo	
				Beneficios laborales		Muy satisfecha/o (100 – 135 pts)
				Políticas administrativas		Satisfecha/o (64 – 99 pts)
				Relaciones sociales		
				Desarrollo Personal		No Satisfecha/o (27 – 63 pts)
				Desarrollo de tareas		
				Relación con la autoridad		

2.5. Población, muestra y muestreo

Población. La población lo constituyeron 213 enfermero/as asistenciales que laboran en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

Muestra. Lo constituyeron 84 enfermero/as asistenciales que laboran en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. En el primer procedimiento se aplicó la siguiente fórmula probabilística para población conocida:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza para generalizar los resultados (1.96, es un valor para una Distribución Normal Estándar con 95% de margen de confiabilidad)

p = 0.9, probabilidad de ocurrencia de los casos.

q = 1- 0.9, probabilidad de no ocurrencia de los casos.

p*q = Campo de variabilidad de los aciertos y errores; p representa la proporción de aciertos y q a los errores

E = 0.05, error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población.

N = 213 Profesionales de enfermería

$$n = \frac{(213) * (1.96)^2 * (0.9) * (1-0.9)}{(0.05)^2 * (213-1) + (1.96)^2 * (0.9) * (1-0.9)}$$

$$n = \frac{818.2608 * 0.09}{0.53 + 0.345744}$$

$$n = \frac{73.643472}{0.875744} = 84.09246537801001$$

$$n = \mathbf{84}$$

El segundo procedimiento es la estratificación de la muestra que consistió en seleccionar a los profesionales de enfermería según el servicio en que están laborando.

$$f_h = \frac{N}{n'} = kSh$$

Reemplazando:

$$f_h = \frac{84.09246537801001}{213} = 0.085863328$$

Donde f_h es la fracción para cada estrato (según el servicio donde labora el profesional de enfermería), N el tamaño de la muestra, n' el tamaño de la población, Sh es la desviación estándar de cada elemento en el estrato h , y k es una porción constante que nos dio como resultado una η óptima para cada estrato. La fracción para cada estrato se presenta en el cuadro de distribución de muestra según el servicio en que labora el profesional de

enfermería, de manera que el total de la subpoblación se multiplicó por esta fracción constante ($Nh \times fh$) en cada servicio a fin de obtener el tamaño de muestra para el estrato (nh). Matematizando el procedimiento tenemos:

Tabla 2

Cod.	ESTRATOS (Servicios donde labora el profesional de enfermería)	Total de la población por estrato (Nh)	Aplicación de formula ($Nh \times fh$)	Muestra por estrato (nh)	(nh)
01	Departamento de enfermería	02	$02 \times 0.3948003069390141$	0.8	01
02	Emergencia	32	$32 \times 0.3948003069390141$	12.6	13
03	UCI	16	$16 \times 0.3948003069390141$	6.3	06
04	Centro Quirúrgico	08	$08 \times 0.3948003069390141$	3.1	03
05	Central de esterilización	03	$03 \times 0.3948003069390141$	1.2	01
06	Cirugía (A-B- De día)	24	$24 \times 0.3948003069390141$	9.5	09
07	Psiquiatría	12	$12 \times 0.3948003069390141$	4.7	05
08	Medicina A	11	$11 \times 0.3948003069390141$	4.3	04
09	Medicina B	12	$12 \times 0.3948003069390141$	4.7	05
10	Medicina C	10	$10 \times 0.3948003069390141$	3.9	04
11	Ginecología	06	$06 \times 0.3948003069390141$	2.4	02
12	Obstetricia	12	$12 \times 0.3948003069390141$	4.7	05
13	Pediatría	14	$14 \times 0.3948003069390141$	5.5	05
14	Neonatología	32	$32 \times 0.3948003069390141$	12.6	13
15	Modulo del Niño	05	$05 \times 0.3948003069390141$	1.9	02
16	Consulta externa	04	$04 \times 0.3948003069390141$	1.6	02
17	Programa VIH	04	$04 \times 0.3948003069390141$	1.6	02
18	Epidemiología	03	$03 \times 0.3948003069390141$	1.2	01
19	Oficina de calidad y SIS	03	$03 \times 0.3948003069390141$	1.2	01
		213			84

Muestreo. Para obtener el tamaño de la muestra en la presente investigación se utilizó un muestreo aleatorio simple y estratificado por el tipo de servicio en el que labora el profesional de enfermería.

2.6. Criterios de selección

2.6.1 Criterios de inclusión:

Enfermeros/as que laboran en los servicios del HRDT

Enfermeros/as que acepten participar voluntariamente en la investigación, después de firmar el consentimiento informado.

Enfermero/as con periodo laboral mínimo de un año dentro de la institución

2.6.2 Criterios de exclusión:

Enfermeros/as que no acepten participar voluntariamente en la investigación.

Enfermero/as que se encuentran de licencia o periodo vacacional

2.7. Unidad de análisis:

Enfermero/as que laboran en el Hospital Regional Docente de Trujillo que cumplen con los criterios de inclusión

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.8.1 Técnica de recolección de datos

Encuesta

Es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2012)

2.8.2 Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos: uno para medir las razones de participación en educación continua y otro para la satisfacción laboral.

- Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS) elaborada por DeSilets en 1995, la cual está integrada por 30 enunciados con los cuales se puede estar de acuerdo o en desacuerdo orientadas para indicar una motivación para participar en los procesos de la educación continua. Se encuentra agrupada en cinco dimensiones: Razones de desarrollo y mejora profesional con 9 frases; Razones de prestación de servicio profesional con 5 enunciados; Razones de aprendizaje e interacción con colegas, con 4 enunciados; Razones para conseguir beneficios personales y seguridad laboral, con 6 enunciados y; Razones de compromiso y reflexión profesional, con 6 enunciados.
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de (Palma, 2005), conformada por 27 ítems asociados para una medición general de la Satisfacción Laboral en tres categorías: Muy satisfecho, Satisfecho y No satisfecho.

2.8.3 Procedimiento

Una vez aprobado el presente proyecto de investigación se solicitó el permiso correspondiente a la Dirección del HRDT para aplicar los instrumentos de investigación en profesionales de enfermería de la institución y dentro de la organización, y se procedió a coordinar los horarios para abordar al personal de enfermería de los diferentes servicios.

Se les informó sobre los objetivos del estudio, y se hizo lectura de la hoja de consentimiento informado, posteriormente se pidió que procedan a firmarla.

Se aplicaron los instrumentos en un tiempo aproximado de 15 minutos.

2.8.4 Validación y confiabilidad de instrumento

La Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS) se adaptó para su aplicación en profesionales de enfermería (DeSilets, 1995) con 30 ítems que se miden a través de la aplicación de una escala de Likert de 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo arrojando valores

de fiabilidad muy altos tanto a nivel general como específico en sus cinco dimensiones como se describe en la ficha Técnica del estudio piloto.

Tabla 3: Ficha Técnica de validación de la “Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS)” (DeSilets, 1995)

Título:	Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
Autor:	Cárdenas y Narváez, 2017.
Fecha	Septiembre del 2017.
Contexto y población:	Se adaptó la “Escala de Razones de Participación en Educación Continua (PRS)” elaborada por DeSilets, 1995 y se aplicó en una muestra de 23 enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, 2017, de ambos sexos y mayores de 25 años de edad y con un tiempo de servicio en la institución mayor de una año.
Estructura	<p>Esta Escala consta de 30 enunciados con 5 dimensiones relativas a las razones de participación en educación continua de la enfermera/o. Estas dimensiones forman parcelas para efectos del análisis de fiabilidad estructural de la escala.</p> <p>Dimensión 1: Razones para mejoramiento y desarrollo profesional con 9 ítems.</p> <p>Dimensión 2: Razones para mejorar Servicios profesionales con 5 ítems;</p> <p>Dimensión 3: Razones para el aprendizaje e interacción entre colegas con 4 ítems;</p> <p>Dimensión 4: Razones para beneficios personales y seguridad en el trabajo con 6 ítems;</p> <p>Dimensión 5: Razones para mejorar los compromisos y reflexión profesional con 6 ítems.</p>
Medición	En positivo y haciendo uso de la escala Likert de 1 a 5: 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo.
Confiabilidad	<p>A nivel general la saturación basada en el total de elementos estandarizados (30) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach’s muy alto (0,934) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,859 y 0,959 que arroja una valor F de 12,021 y una significancia 0,000. Es decir la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos. A nivel específico tenemos:</p> <p>Dimensión 1: Mejoramiento y desarrollo profesional con 9 ítems.</p> <p>La saturación basada en el total de elementos estandarizados (9) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach’s muy alto (0,907) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,834 y 0,954 que arroja una valor F de 10,584 y una significancia 0,000. Es decir, la dimensión en la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos.</p>

	<p>Dimensión 2: Servicio Profesional con 5 ítems</p> <p>La saturación basada en el total de elementos estandarizados (5) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach's muy alto (0,791) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,574 y 0,889 que arroja una valor F de 4,299 y una significancia 0,000. Es decir, la dimensión en la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos.</p> <p>Dimensión 3: Aprendizaje e interacción entre colegas, con 4 ítems;</p> <p>La saturación basada en el total de elementos estandarizados (4) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach's muy alto (0,728) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,451 y 0,864 que arroja una valor F de 3,441 y una significancia 0,000. Es decir, la dimensión en la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos.</p> <p>Dimensión 4: Beneficios personales y seguridad en el trabajo, con 6 ítems;</p> <p>La saturación basada en el total de elementos estandarizados (6) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach's aceptable (0,657) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,381 y 0,835 que arroja una valor F de 2,907 y una significancia 0,000. Es decir, la dimensión en la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos.</p> <p>Dimensión 5: Compromiso y reflexión profesional, con 6 ítems;</p> <p>La saturación basada en el total de elementos estandarizados (6) muestra un coeficiente Alfa de Cronbach's muy alto (0,825) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,529 y 0,875 que arroja una valor F de 3,827 y una significancia 0,000. Es decir, la dimensión en la prueba es confiable de acuerdo a sus elementos con 0,000 posibilidades de equivocarnos.</p>
Conclusión	La prueba es fiable y puede aplicarse a poblaciones similares de profesionales en enfermería mayores de 25 años de ambos sexos con un mínimo de 1 año de servicio en la institución.

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC DE (PALMA, 2005) consta de 27 ítems que se mide a través de la aplicación de una escala de Likert de 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo arrojando valores de fiabilidad muy altos como se describe en la ficha Técnica del estudio piloto.

Tabla 4: Ficha Técnica de validación de la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” de (PALMA, 2005)

Título:	Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
Autor:	Cárdenas y Narváez, 2017.
Fecha	Septiembre del 2017.
Contexto y población:	Se adaptó la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” de (PALMA, 2005) y se aplicó en una muestra de 23 enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, 2017, de ambos sexos y mayores de 25 años de edad y con un tiempo de servicio en la institución mayor de una año.
Estructura	Esta Escala consta de 27 enunciados con una medición general sin dimensiones para efectos del análisis de fiabilidad estructural de la escala.
Medición	En positivo y haciendo uso de la escala Likert de 1 a 5: 1 totalmente de en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo.
Confiabilidad	A nivel general la saturación basada en el total de 27 elementos estandarizados que muestran un coeficiente Alfa de Cronbach’s muy alto (0,944) oscilando, con un intervalo de confianza de 95% de confianza, entre 0,905 y 0,972 que arroja una valor F de 17,898 y una significancia 0,000. Es decir la prueba y sus elementos, es confiable con 0,000 posibilidades de equivocarnos.
Conclusión	La prueba es fiable y puede aplicarse a poblaciones similares de profesionales en enfermería mayores de 25 años de ambos sexos con un mínimo de 1 año de servicio en la institución.

2.9. Método de análisis de datos

- Se establecieron categorías para cada dimensión de las variables en estudio. Consistió en colocar códigos numéricos mutuamente excluyentes en cada categoría. Las categorías de los códigos no se superponen.
- No se utilizaron caracteres especiales o espacios en blanco.
- Una vez establecidas las categorías de códigos se ingresaron los datos directamente a la computadora, utilizando como ayuda el programa estadístico SPSS /PC+V22.0
- Los datos se presentan en tablas de doble entrada con frecuencia simple y ponderada.
- El análisis estadístico a usar es el coeficiente de correlación de Spearman ya que en la prueba de normalidad para el uso de Pearson’s R, ninguna de las variables o sus dimensiones pasaron el nivel crítico de $p < 0,05$. La significancia estadística de los Test K-S fueron de ,000. Pues de acuerdo

a los objetivos del estudio solo nos interesa un simple coeficiente de correlación y su significancia estadística. Dado que la tabla de correlación sería muy extensa solo se consignará el coeficiente específico para cada tabla correspondiente a un objetivo específico.

2.10. Aspectos éticos

Basándose en los principios básicos de la Declaración de Helsinki, la presente investigación contempla los principios éticos del Reporte Belmont: el respeto a las personas, es decir, la protección a su autonomía, y el principio de beneficencia, por lo que se intenta acrecentar los beneficios y disminuir los posibles daños de alguna intervención realizada. Los datos recolectados serán de carácter confidencial y anónimo; por tanto, solo las investigadoras podrán acceder a ellos.

Además, se contempla la Pauta 1 del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (Ginebra; 2002); que refiere que los investigadores se deben asegurar que los trabajos realizados en personas estén de acuerdo con principios científicos aceptados y se basen en un conocimiento científico adecuado y pertinente.

Asimismo, se tuvo en cuenta la Pauta 4 y 5 de CIOMS en el desarrollo de la investigación, la cual hace mención que a través del Consentimiento Informado las investigadores explicaron lo siguiente a los sujetos de estudio: Que se le invitará a participar de la investigación, las razones para considerarlo apropiado y que la participación es voluntaria; Que es libre de negarse a participar y de retirarse de la investigación en cualquier momento sin sanción o pérdida de los beneficios a que tendría derecho, Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes.

Adicionalmente, se estableció que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización del responsable del Hospital Regional Docente de Trujillo y el Consentimiento Informado de cada uno de los participantes.

Para garantizar la originalidad de la presente investigación se utilizó Turnitin, una herramienta que controla los potenciales contenidos no originales mediante una comparación de los documentos enviados a varias bases de datos, utilizando un algoritmo propietario, mostrando las coincidencias de texto con otros documentos, así como un enlace al documento original.

III. RESULTADOS

Tabla 5

Relación entre el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy Satisfecho		Satisfecho		No Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Frecuente	15	17,9	48	57,1	5	6,0	68	81,0
Frecuente	0	0,0	5	6,0	2	2,4	7	8,3
Poco Frecuente	3	3,6	2	2,4	4	4,8	9	10,7
Total	18	21,4	55	65,5	11	13,1	84	100,0

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar Asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Spearman	,206	,136	1,906	,060 ^c

La Tabla Nº 5 nos muestra que el Mejoramiento y Desarrollo Profesional es una razón de la participación en educación continua Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (81,0%) y la Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%). Estas variables no están correlacionadas $R= 0,206$, es decir, los resultados se deben al azar antes que a la correlación entre estas variables, si afirmamos lo contrario tendríamos 0,060 ($p > 0,05$) posibilidad de equivocarnos, por ello se rechaza la hipótesis inicial de estudio y se estipula la intensidad de correlación en un nivel Baja.

Tabla 6

Relación entre el servicio profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

SERVICIO PROFESIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy Satisfecho		Satisfecho		No Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Frecuente	15	17,9	46	54,8	5	6,0	66	78,6
Frecuente	0	0,0	7	8,3	0	0,0	7	8,3
Poco Frecuente	3	3,6	2	2,4	6	7,1	11	13,1
Total	18	21,4	55	65,5	11	13,1	84	100,0

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar Asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Spearman	,224	,131	2,086	,040 ^c

La Tabla Nº 6 nos muestra que el Servicio Profesional es una razón de la participación en educación continua Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (78,6%) y la Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%). Estas variables están correlacionadas significativamente $R= 0,224$, es decir, los resultados no se deben al azar sino a la correlación entre estas variables con una 0,040 posibilidad de equivocarnos ($p < 0,05$), por ello se acepta la hipótesis inicial de estudio con una correlación de nivel medio-baja.

Tabla 7

Relación entre el Aprendizaje e Interacción con Colegas, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

APRENDIZAJE INTERACCIÓN CON COLEGAS	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy Satisfecho		Satisfecho		No Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Frecuente	15	17,9	47	56,0	5	6,0	67	79,8
Frecuente	1	1,2	6	7,1	1	1,2	8	9,5
Poco Frecuente	2	2,4	2	2,4	5	6,0	9	10,7
Total	18	21,4	55	65,5	11	13,1	84	100,0

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar Asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Spearman	,227	,131	2,109	,038 ^c

La Tabla Nº 7 nos muestra que el Aprendizaje e Interacción con Colegas es una razón de la participación en educación continua Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (79,8%) y la Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%). Estas variables están correlacionadas significativamente $R = 0,227$, es decir, los resultados no se deben al azar sino a la correlación entre estas variables con una 0,038 posibilidad de equivocarnos ($p < 0,05$), por ello se acepta la hipótesis inicial de estudio con una correlación de nivel medio-baja.

Tabla 8

Relación entre el Beneficio Personal y Seguridad de Trabajo, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

BENEFICIO PERSONAL Y SEGURIDAD DE TRABAJO	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy Satisfecho		Satisfecho		No Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Frecuente	15	17,9	45	53,6	5	6,0	65	77,4
Frecuente	1	1,2	8	9,5	1	1,2	10	11,9
Poco Frecuente	2	2,4	2	2,4	5	6,0	9	10,7
Total	18	21,4	55	65,5	11	13,1	84	100,0

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar Asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Spearman	,230	,126	2,142	,035 ^c

La Tabla Nº 8 nos muestra que el Beneficio Personal y Seguridad de Trabajo es una razón de la participación en educación continua Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (77,4%) y la Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%). Estas variables están correlacionadas significativamente $R = 0,230$, es decir, los resultados no se deben al azar sino a la correlación entre estas variables con una 0,035 posibilidad de equivocarnos ($p < 0,05$), por ello se acepta la hipótesis inicial de estudio con una correlación de medio-baja.

Tabla 9:

Relación entre el Compromiso y Reflexión Profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy Satisfecho		Satisfecho		No Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Frecuente	16	19,0	45	53,6	5	6,0	66	78,6
Frecuente	0	0,0	8	9,5	1	1,2	9	10,7
Poco Frecuente	2	2,4	2	2,4	5	6,0	9	10,7
Total	18	21,4	55	65,5	11	13,1	84	100,0

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar Asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Spearman	,274	,119	2,585	,012 ^c

La Tabla N° 9 nos muestra que el Compromiso y Reflexión Profesional es una razón de la participación en educación continua Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (78,6%) y la Satisfacción Laboral alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%). Estas variables están correlacionadas significativamente $R = 0,274$, es decir, los resultados no se deben al azar sino a la correlación entre estas variables con una 0,012 posibilidad de equivocarnos ($p < 0,05$), por ello se acepta la hipótesis inicial de estudio con una correlación de nivel Medio-Baja.

IV. DISCUSIÓN

Describir y comprender las razones de la participación del personal de enfermería en procesos de educación continua, ha ocupado grandes espacios en las políticas de salud pública en todo el mundo y especialmente durante los últimos 20 años, sin embargo, empíricamente pocas veces se les ha relacionado con la satisfacción laboral (OMS, 2016), de allí que los resultados que a continuación se presentan están orientados a la búsqueda de aperturas de nuevas plataformas para el debate y abordaje del área temática.

Los resultados descritos en la Tabla 5 difieren a los reportados por Grijalva (2016) en Chimbote quien encuentra relación significativa entre el mejoramiento y desarrollo personal con la satisfacción laboral. Sin embargo, el mejoramiento y desarrollo personal no es trabajado como una razón de la participación en procesos de educación continua, sino, como una determinante de la motivación profesional. Donde se toma en cuenta otras dimensiones: poder, logro, afiliación. Otro de los motivos podría ser que es otra realidad problemática, que solo es exclusivo de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. Esta realidad se puede evidenciar por las condiciones físicas y materiales inadecuadas, conflictos laborales y la falta de reconocimiento laboral, etc. Las razones de participación de todo profesional en procesos de educación continua comprenden una gran gama de actividades y programas teórico-prácticos, de enseñanza-aprendizaje, que son desarrollados después de la formación universitaria obligatoria y que puede extenderse durante toda la vida.

Esto explica en parte el por qué el mejoramiento y desarrollo profesional es importante para todo profesional especialmente de la salud, como es el caso del profesional de enfermería, la idea es siempre tener los conocimientos y las habilidades para generar nuevas ideas, conocimientos, procedimientos, y ser capaces de criticar y de integrar estos conocimientos a la vida productiva; de allí que resulte ser un elemento motivador para el desarrollo personal y profesional, contribuye eficiente y eficazmente a la transformación

de los sistemas de salud y al logro de la meta de salud para todos (Gómez, Montes, Negre y Flores, 2008).

Ahora, el hecho de que el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón de la participación en procesos de educación continua, se presente como Muy frecuentemente en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017 (81,0%), es explicable y hasta natural porque desde el inicio de nuestra existencia profesional una de nuestras mayores preocupaciones ha sido el poder apropiarnos de conocimientos para mejorar nuestro entorno tomando como experiencia nuestros propios logros anteriores. Sin embargo, hoy estos procesos son sistemáticos e integrados a través de múltiples vías al mundo laboral y profesional, que en el caso de la enfermería conducen necesariamente a garantizar un efectivo proceso de cuidar la salud del paciente (Calvo, 2011; Heirler, 2011).

Es decir, a pesar que el mejoramiento y desarrollo profesional pueda aparecer como temas educativos antes que formativos para mejorar el desempeño profesional de la enfermera, se establece como práctica habitual porque se hace necesaria para el desarrollo de las actividades laborales o cumplimiento de las funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas y estas a la vez están marcadas por responsabilidades sociales asignadas y asumidas y a medida que estas se transformaron desde hace mucho en perentorias o pasajeras, la necesidad de poseer nuevos conocimientos y habilidades para el mejor desempeño laboral, es el motor e impulsador de la búsqueda de participación en procesos de educación continua.

Según los resultados obtenidos se observa que para las enfermeras el mejoramiento y desarrollo profesional es una razón muy recuente de participación en educación continua, sin embargo, esto no se plasma en su satisfacción laboral; posiblemente esto se deba a infraestructura y equipamiento inadecuado, posibles conflictos laborales, no existe reconocimiento laboral, etc.

Los resultados descritos en la Tabla 6 respecto a la relación significativa entre el Servicio Profesional (Muy Frecuente, 78,6%), como razón de la participación de la enfermera en procesos de educación continua, con la satisfacción laboral, que alcanza el nivel de Satisfecho (65,5%), debemos decir que no se han reportado estudios específicos al respecto, pero, se pueden explicar con solo intentar una descripción del profesional de enfermería, pues, podemos decir que es un profesional universitario cuyo eje central es el cuidado del individuo y la salud comunitaria desde una perspectiva holística, con competencias y prácticas clínicas basada en las metodología y evidencias científicas, con funciones autónomas e interdisciplinarias en la asistencia, docencia, investigación, gestión y administración y todo ello sin escatimar esfuerzos para unificar ciencia y humanidad, empatía, calidez y calidad en los cuidados (Heirler, 2011).

La relación entre la prestación de servicios profesionales de la enfermera, como razón de la participación de la enfermera en procesos de educación continua, con la satisfacción laboral en cualquier establecimiento de salud, tal cual como son concebidos en la época actual nos dice también que la enfermería no es más (si alguna vez lo fue), un oficio que se base en la tradición, el voluntarismo, el cuidado maternal abnegado o la intuición. También nos dice que la enfermería no es más una profesión auxiliar del médico, sino que ambas son dos titulaciones universitarias facultativas, que trabajan de forma interdependiente entre ellas y con otros profesionales (Heirler, 2011).

Un papel importante en esta relación juegan los factores que condicionan o determinan la situación laboral de la enfermera(o), como la precaria situación en la que laboran y el escaso reconocimiento de la profesión por parte de las más altas autoridades en competencias de salud en nuestro país (MINSA, ESSALUD, Fuerzas Policiales, Ejército, etc.), cuyos efectos se suman a la crisis económica, política y social actual, lo que está agravando críticamente las condiciones de trabajo del personal sanitario (reducción de personal,

incremento de la jornada laboral y pérdidas del poder adquisitivo de las remuneraciones o salarios) (Calvo, 2011).

Esta realidad no solo lo sufre nuestro país, países como España a través de su Observatorio Sanitario del Consejo General de Colegios de Enfermería describieron en Mayo del 2012 bajo el título de “La percepción de la crisis por parte del profesional de enfermería” que un 90% de enfermeras/os ven afectados su satisfacción laboral y la motivación para una buena prestación de servicios profesionales por efectos de las malas condiciones laborales y del entorno inmediato a las prestación de servicios profesionales. De hecho 84% opina que las medidas de restricciones del ejercicio profesional influyen negativamente sobre la calidad asistencial y el 70,8% responde que afectan en su relación con los pacientes (OSCGCE, 2012).

Otro de los factores que afecta a esta relación entre la prestación de servicios profesionales, como razón de la participación de la enfermera en procesos de educación continua, con la satisfacción laboral es el problema de turnos nocturnos con jornadas de 9, 12 hasta de 24 horas, porque no sólo dañan la salud física y psicológica, sino que se presentan alteraciones alimentarias, niveles más elevados de colesterol en sangre, mayor incidencia de várices y menores puntuaciones en la dimensión apoyo social, etc. Una revisión sistemática realizada en el 2011, sobre las investigaciones en profesionales de la enfermería y los trabajos nocturnos (Deschamps, Olivares, de la Rosa y Asunsolo, 2011) concluyen que se produce una merma en las horas de sueño y en la calidad de éste, originando una desincronización del sueño debido a que el descanso diurno tras una jornada de trabajo de noche no obtiene los mismos periodos de rendimiento del sueño que el descanso nocturno.

Incluso, en otro estudio sobre los efectos del trabajo nocturno de enfermería (Izú, Antunes, Cavalcanti y Silvino, 2011) informan que trabajar de noche produce alteraciones en el ciclo circadiano que a su vez alteran el equilibrio en la división celular, por lo que se evidencia con estudios empíricos, que la

realización de turnos nocturnos es un factor de riesgo en la aparición del cáncer de mama, de endometrio y colon. Además la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1990, ya estimaba que cada 15 años de trabajo nocturno, la persona sufre un envejecimiento de unos 5 años adicionales (OIT, 1990). Esto no deja lugar a dudas sobre la relación entre el servicio profesional como razón para la participación en procesos de educación continua con la satisfacción laboral.

No hay que olvidar que la mayoría de enfermeras buscan también que especializarse y actualizarse permanentemente para evitar situaciones como las descritas línea arriba, o, en todo caso, busca tener un mejor trato a nivel laboral y mayores recompensas (Calvo, 2011; Heirler, 2011). Aunque es difícil afirmar algo en este campo la satisfacción laboral es el predictor más potente en la intención de las enfermeras/os no solo para mantenerse en su trabajo, sino también, para colocar a la prestación de sus servicios profesionales como una razón para participar en procesos de educación continua (Heirler, 2011).

De hecho, Aiken, Clarke, Slone, Sochalski, Busse, Clarke et al., (2001) reportaron que 1/3 de las enfermeras inglesas y escocesas y más de 1/5 parte de las norteamericanas estaban pensando abandonar sus trabajos porque no les permitían seguir procesos de educación continua; en este mismo estudio describen que el 41% de los profesionales de la enfermería de EEUU, el 33% de las canadienses, el 36% de las inglesas y el 17% de las alemanas refieren insatisfacción laboral al no poder contar con las condiciones para su actualización y capacitación permanente en las áreas de especialización que afloraban con el avance las ciencia y tecnologías médica, lo que pone de manifiesto la relación entre las variables en estudio.

Respecto a la relación significativa (Tabla 7) entre el Aprendizaje e Interacción con Colegas, como una razón para la participación en procesos de educación continua (Muy Frecuente 79,8%) con la Satisfacción Laboral (65,5%), no se han reportado estudio específicos, sin embargo, los

resultados pueden explicarse debido a que el Aprendizaje e Interacción con Colegas pertenece a la contextualización de la satisfacción laboral (Berdayes, 2008).

Si la enfermera busca participar en proceso de educación continua es porque sabe que los avances de la ciencia y tecnología moderna hace que todo profesional no solo se actualice respecto de sus competencias laborales y profesionales sino que busca adaptarse a la formas como cambian los procesos de atención y al papel que le toca en ellos. Unos autores (Barazal, 2011 por ejemplo) consideran a fenómeno como una de las secuelas de la competitividad en los proceso de globalización y otros (Urbina, Soler y Otero, 2015) consideran que siempre ha representado una obligación el estar actualizado e informado y desarrollar habilidades profesionales que nos ubiquen a la altura de los cambios significativos de la época actual, llamándolo a ello responsabilidad profesional.

Efectivamente, en la época actual, a cada momento se pone en juego el dominio técnico, profesional y humano de la enfermera/o, así como el liderazgo necesario que permiten una adecuada correspondencia entre el saber, el saber hacer y el ser, teniendo en cuenta la atención biológica, psicológica y social del paciente y su entorno familiar y social (Mulens, 2012)

En este contexto el aprendizaje e interacción con los colegas, como una razón para la participación en procesos de educación continua, estaría actuando como una variable protectora de la satisfacción laboral ya que contrarrestaría los efectos por ejemplo del estrés laboral al lograr por su intermedio altos niveles de expectativas de autosuficiencia generalizadas altos niveles para asumir retos y compromisos.

En EEUU., el aprendizaje e interacción con los colegas se le considera una característica psicológica de “resiliencia” por su papel de protector de la salud de las enfermeras. Los profesionales de enfermería aprenden de colegas más expertos, de la interacción con otros, y la colaboración entre

ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, logrando la máxima eficacia profesional y la mejora permanente de la práctica enfermera; lo que permite brindar cuidados de mayor calidad (Meredith, Jomes, Newman, McFann, Rothabaum y Moss, 2012)

A raíz de todas estas precisiones sobre el aprendizaje e interacción con los colegas y su relación con la satisfacción laboral, se han publicado documentos que inciden en la necesidad de estabilizar las plantillas de enfermería, cuyo déficit origina parte del entorno insalubre relacionado con esta profesión. La evidencia ha demostrado que entornos de trabajo saludables tienen una traducción directa en calidad asistencial, aumento de costes derivados de resultados adversos a pacientes, aumento de absentismo y de pérdidas de productividad (Registeres Nursing Association of Ontario 2008).

Respecto a la relación significativa (Tabla 8) entre los Beneficios Personales y Seguridad Laboral (Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras, con un 77,4%), como razón para la participación de las enfermeras en los procesos de educación continua, con la satisfacción laboral (el nivel de Satisfecho con un 65,5%), no se han reportado estudios similares, sin embargo, este tipo de resultados no serían ajenos a organismos internacionales como la OMS que en el presente año (2017) en su Resolución WHA60.26 de la Asamblea Mundial de la Salud titulada “Salud de los Trabajadores: plan de acción mundial” insta a los Estados Miembros a que hagan lo posible por garantizar la plena cobertura de salud de todos los trabajadores, para lo cual recomendaba estrategias relativas al fortalecimiento de la capacitación del personal de salud (médicos, enfermeras, especialistas en medio ambiente y salud pública y agentes de salud comunitarios) no solo para que presten servicios básicos de salud sino para que se sientan satisfechos con el ejercicio de su profesión (interpretétese como satisfacción laboral). A esto la OMS, 2016 lo ubica como una de las formas de equidad en materia de prestación de servicios de salud.

Sin embargo, según Gómez, 2015 en su “Utilización de Integración del arte en los cuidados de enfermería”, estaríamos ante una función común a todas las artes en el campo cognitivo y afectivo puesto que se persigue mejorar nuestras posibilidades de enfrentar los retos laborales cambiantes con sentido e integración de habilidades y destrezas sin descuidar el bienestar individual y social. Pero, esta postura en sí misma es una interpretación de una clásica paradoja que es parte de su encanto misterioso, pese a la complejidad de los procesos educativos continuos el fenómeno es netamente humano que puede encontrarse en cualquier lugar e instante de la cotidianidad y ser gestado por todo individuo o grupo de individuos, incluso cuando su salud se encuentra alterada.

A partir de ello podemos decir que la relación entre los beneficios personales y seguridad laboral, como razón para la participación en educación continua, con la satisfacción laboral, deja entrever que la enfermera posee una serie de facultades que favorecen su calidad de vida laboral, tanto en plano individual como colectivo. Mas, es necesario revisar permanentemente y sintetizar las lecciones que se derivan de dichas experiencias ya que los aportes que hoy podemos recibir de diversos modelos teóricos y autores no son sino aspectos parciales con vigencia muy corta y hasta simbólica, en muchos casos, porque dependen de las expectativas que nosotros tengamos para nuestro futuro y para nuestra vida laboral en términos específicos, y, al parecer, en ello radica la fortaleza de esta relación (Martínez, Sonarriba y Sánchez, 2012).

Por último, en cuanto a la relación significativa (Tabla 9) entre el Compromiso y Reflexión Profesional (Muy Frecuente en la mayoría de enfermeras con un 78,6%), como razón de la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral (con nivel de Satisfecho en un 65,5%), no se han reportado estudios específicos al respecto, sin embargo, los resultados pueden explicarse en concordancia con las cualidades personales y profesionales de las enfermeras/os y con la misión que les compete dentro

de la perspectiva de prestación de servicios de enfermería en establecimientos de salud.

Ambos aspectos señalados nos dicen que la labor de las enfermeras/os van más allá del hecho de querer perfeccionarse o actualizarse, al parecer se puede notar en ellas que como seres humanos siempre van a querer estar al día de las nuevas innovaciones, acompañar los cambios y revisar continuamente sus conceptos. Esto nos dice que entienden que no solo es necesario mejorar la formación profesional desarrollando nuevos conocimientos, sino también, asumiendo retos que van a la par de su conciencia laboral, agregamos que con ello se estaría dejando de lado el egocentrismo pernicioso para dar paso al afrontamiento de los nuevos retos de la época actual previa reflexión de los problemas dificultosos que le toca vivir, lo que la hace menos vulnerable e indefensos porque nunca se sentirán desplazados de los acontecimientos relacionados con su carrera y su condición laboral, nunca sentirán que sus competencias profesionales han caducado (Fernández, 2000).

Esto no significa que se estarían solucionado todos los problemas que vive en el día a día, ni mucho menos estamos ante una receta sociolaboral y educativa, porque se debe considerar cada situación desde el contexto que surge. Sin embargo, la relación entre el Compromiso y Reflexión Profesional, como razón de la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral, nos conduce a la madurez personal, profesional y laboral, en la que se incluyen aspectos intelectuales, afectivos y volitivos que hacen que las enfermeras/os no se queden estáticos o sin iniciativas ante los conflictos que viven, sino que emprendan acciones creativas de solución fundamentados en criterios científicos (Fernández, 2000; Riso, 2008).

Efectivamente, desde este punto de vista los elementos de madurez que estaría interviniendo en dicha relación, serían la coherencia lógica, los sentimientos de trascendencia y de autenticidad, la reflexión sobre sí mismo, el conocimiento personal o los valores personales, que en otros casos son

tergiversados para bloquear posibilidades de desarrollo profesional y/o competenciales destinadas al desarrollo del “ser”. Por ello es bueno saber que esta relación entre el Compromiso y Reflexión Profesional, como razón de la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral, es estadísticamente significativa ya que refleja una visión muy amplia de la naturaleza de la labor de enfermería y toda la complejidad de la misma en términos concretos (Almacellas, 2009).

También agregaríamos que esta relación podría ser una manifestación de una madurez medico social ya que la participación en procesos de educación continua no pertenecen o no forman parte de la formación académico profesional tradicional y que la reflexión de nuestra vida laboral y sobre la práctica profesional nunca dejara de ser insuficiente (Herrán, 2010), como dice el proverbio Chino: “No es que el pozo sea demasiado profundo; es que la cuerda es demasiado corta”. Desde este punto de vista la enfermera nunca debe dejar de intentar superarse, aceptando toda la complejidad derivada de su desarrollo profesional y condicionamiento laboral o personal en donde la contradicción en el ser y el no-ser siempre jugaran un rol importante en su vida ya que nunca habrá una forma terminada de hacer o ser de las cosas, y esto hace del desarrollo profesional y personal un reto de técnico reflexivo y humano permanente. En ese sentido, es la madurez socioemocional la que nos permite conseguir logros de largo alcance y superar situaciones complicadas por encima de los obstáculos y contrariedades (Vaello, 2009).

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa ($p>0.05$) entre el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón para la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
2. Existe relación significativa ($p<0.05$) entre el servicio profesional, como razón de la participación en educación continua con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
3. Existe relación significativa ($p<0.05$) entre el aprendizaje e interacción con colegas, como razón de la participación en educación continua con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
4. Existe relación significativa ($p<0.05$) entre el beneficio personal y seguridad de trabajo, como razón de la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
5. Existe relación significativa ($p<0.05$) entre el compromiso y reflexión profesional, como una razón de la participación en educación continua, con la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Promover la elaboración y aplicación de estrategias de gestión y administración para el mejoramiento y desarrollo profesional, como razón para la participación en educación continua en forma diferenciada de las estrategias de la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.
2. Promover la elaboración y ejecución de estrategias de gestión del recurso humano basadas en procesos de educación continua con el objeto de mejorar permanentemente el nivel de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo.
3. Establecer como política de gestión la evaluación permanente de los procesos de educación continua en enfermeras, el objeto es sostener la vigencia y actualidad de los procesos de acuerdo a los cambios y avances de la ciencia y tecnología moderna en salud.
4. Garantizar la educación continua del personal de enfermería a través de la entrega de becas de estudio gratuitas en las diferentes áreas para alcanzar satisfacción personal de enfermería y del paciente en beneficio del sistema de salud.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken L, Clarke S, Slone D, Sochalski J, Busse R, Clarke H, Shamian J. (2001). *Nurses reports on hospital care in five countries*. Health Aff (Millwood), 20(3), 43-53.
- Aguirre, D. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. *Revista Habanera de ciencias médicas*. 17(23); 9-45. Cuba.
- Almacellas, M.Á. (2009). *Camino hacia la madurez personal*. Bilbao: Descleé de Brouwer
- American Nursing Association (2007). *Alcance y estándares de la práctica de enfermería de salud pública*. Washington, DC: American Nursing Publishing.
- Barazal A. (2011). Modelo de Evaluación de Impacto de la maestría en Enfermería en el desempeño profesional de sus egresados. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona".
- Berdayes D, Expósito Y, García A, Zubizarreta M, Figueredo K, Hernández A, et al. (2008). *Bases conceptuales de enfermería*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas
- Calvo, M. A. (2011). Imagen social de las enfermeras y estrategias de comunicación pública para conseguir una imagen positiva. *Index de Enfermería*, 20(3), 184-188.
- Casana, M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera en Chiquitoy* (tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Castillo, E., (2007). Seguridad de los pacientes. Un compromiso de todos para un cuidado de calidad. *Revista científica de américa latina y el caribe*. Colombia: OA
- Castillo, A., (2010). *Esencia de la profesión de enfermería*. México: UP.
- Cisneros, C., (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo*. México: UASLP

- Chong M, Sellick K, Francis K, Abdullah K. (2011) ¿Qué Influencias Enfermeras de Malasia para participar en actividades de educación profesional continua?. *Rev. Investigación Asiática del Oficio de Enfermera*. 2011; 5 (1): 38 - 47.
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2002) Ley de trabajo del enfermero peruano (N° 27669). Lima – Perú: CEP.
- Colegio de Enfermeros del Perú (2009). Código de Ética y Deontológica. Lima – Perú: CEP.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A.F. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XIX, 173-182.
- Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. Colombia: UNAL.
- Cotera, C. 2012. *Factores socioculturales y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de neonatología del Hospital ESSALUD Huancayo*. Perú: UNC.
- Deschamps, A., Olivares, S.H., de la Rosa, K.L., & Asunsolo, A. (2011). Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de burnout en médicos y enfermeras. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 224-241.
- DeSilets, L. D. *Assesina reaistred nurses' reasons for participating in continuing education. Journal of Continuing Education in Nursing*. Sep-Oct; 26(5): 202-8, 1995.
- Domínguez A y Puntunet M., (2008) La educación continua y capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería*. Vol. 16 pp. 115 -117.
- Fernández, G. (2000). Aprender a ser. Espejos del Alma. *Arte, Cultura y Sociedad de la Patagonia*, 2 (11).
- Florez Y, Alonso M. (2006). Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. México. *Rev. Latino americana Enfermagem*. 14:3; 20-66

- Gómez, E., Montes, P., Negre, A. & Flores M. (2008). *Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel*. (Tesis de maestría). España: UB.
- Gómez J. (2015) *Utilización de integración del arte en los cuidados de enfermería*. España: UCM
- Grijalva L (2016). *Relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. Perú: UPAO
- Heirler, C. (2011). *La imagen social de la enfermera a través de los medios*. [Tesis doctoral]. Universidad de Granada. Facultad de Bellas Artes.
- Hernández A, García K, Ponce G, Becerrill M, Rivas J, (2007) Factores motivacionales en el personal de enfermería que influye en la asistencia a cursos de educación continua. *Revista Enfermería Instituto de México – Seguro Social*. 15 (3). 125 -128
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. 2012. *Metodología de la investigación*. México. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill
- Herrán, A (2010). Para qué enseñar. Significado y sentido de la formación universitaria. En J. Paredes; A. De La Herrán, *Cómo enseñar en la universidad*. Madrid: Pirámide.
- Kozier, B., Erb G., Berman A., & Snyder A., (2008) *Fundamento de enfermería*. 8va edición. Vol. I. España: Person.
- Macías, C., Rosiles L., Suástegui, J., & Carmona, E. (2017). La educación continua y su impacto en las organizaciones. *Revista Global de Negocios*. Vol. 5, No. 4, 2017, pp. 81-89.
- Martínez H, Sonarriba L, Sánchez M. (2012). Arte, salud y comunidad. *Revista Hospital Psiquiátrico La Habana*: Enero de 2012; 1(1) 10-49.
- Marriner A., (2009). *Modelos y Teorías en Enfermería*. Elsevier. 6ta edición: España
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370- 396.
- McClelland, DC. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, Nancea.

- Meredith, M., Jones, J., Newman, J., McFann, K., Rothbaum, B., & Moss, M., (2012). The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (UCI) nurses: *Result of a national survey. International Journal of Nursing Studies, 49, 292-299*
- Ministerio de Salud. (MINSa, 2016). *Análisis de situación de salud la Libertad 2017*. Perú: MINSa/DRESA
- Ministerio de Salud del Perú. [homepage on the Internet]. Lima: Ministerio de Salud; c2017 [actualizado 9 de mayo de 2017, citado 10 de septiembre de 2017]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/?op=51¬a=16498>
- Mulens Ramos Ivette. Estrategia educativa para enfermeros en la atención a los pacientes con aborto espontáneo [tesis]. La Habana: bvs Cuba; 2012
- Nava, G., Hernández, M., Hernández, A., Pérez, M., (2013). Satisfacción laboral del personal de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Revista Arch Neurocién (Mex) Vol. 18, Supl-I: pp. 16-21.*
- Ojeda, G. (2010). *Diversidad cultural y Salud*. Educación continuada en enfermería (p. 197 - 201). Guanajato - México: Universidad de Guanajato.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1990). *El trabajo nocturno. Informe IV(1)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 77ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010). Informe sobre la salud en el mundo: la financiación de los sistemas de salud; el camino hacia la cobertura universal. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). Transformar la educación en enfermería en las Américas. USA: OMS.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Piers, E. V. y Herzberg, D. S. (2002). Piers-Harris 2: Piers
- Pinto L y Portugal E. (2016). *Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro quirúrgico del*

- HRDH. Arequipa. Tesis para obtener título profesional de enfermería. Perú:UNSA
- Potter P y Perry A. (2014). *Fundamentos de Enfermería*. 8va edición. España. Editorial Elsevier.
- Registeres Nursing Association of Ontario (2008). Salud laboral, seguridad y bienestar de las enfermeras. Toronto, Canadá: Registered Nurses' Association of Ontario
- Riso, W. (2008). *Pensar bien, sentirse bien*. México: Grupo Editorial Norma.
- Robbins, S. & Coulter, M. 2010. *Administración*. Décima edición. México Editorial Pearson
- Robbins, St. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va. Edición) Edo. México: Pearson. 1999
- Salas, J., (2002). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y satisfacción del paciente hospitalizado*. México: UNSAL
- Sardinha L., Cruzatis L., Dutra T., Tavares M., Dantas C., & Antunes E. (2013). Educación permanente, continuada y de servicio; desvelando sus conceptos. *Revista Enfermería Global*. Vol. 12. pp. 308-322. Recuperado de: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/141801>
- Sedas E., Gonzales Y., Marin I., Olmedo R., Sandoval Y. & Tejeira Z., (2015) *Factores que limitan la educación continua en enfermería del Hospital Nicolás Solano*. Panamá
- Simón, G. (2012). *Nivel de satisfacción laboral del personal de salud de Samco*. Perú: UNC
- Universidad Autónoma de Barcelona (2016). *Aprendizaje entre colegas*. Enfermería. España: UAB.
- Urbina O, Soler SF, Otero M. (2015). *Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología*. Cuba: Educación Médica Superior
- Vaello, J. (2009). El profesor emocionalmente competente. Un puente sobre aulas turbulentas. Barcelona: Graó.

Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de pregrado). Perú: UNMSM.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017.

- CUESTIONARIO -

RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA (PRS, DESILETS, 1995) Y SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC, PALMA, 2005)

DATOS DE FILIACIÓN

Género: Masculino () Femenino ()

Servicio donde trabajo:

Tiempo de servicio años meses

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de Acuerdo (TA)	5

Nº	ENUNCIADOS (PRS, DeSilets, 1995)	TD	D	I	DA	TA
A	MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
1	Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales					
2	Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad					
3	Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería					
4	Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería					
5	Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería					
6	Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional					
7	Mantener la calidad de mi servicio de enfermería					
8	Mantener mis habilidades actuales					
9	Afilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica					
B	SERVICIO PROFESIONAL					
10	Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes					
11	Aumentar mi pericia con Los pacientes					
12	Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente					
13	Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos					
14	Mejorar mi servicio individual al público como enfermera					
C	APRENDIZAJE E INTERACCIÓN ENTRE COLEGAS					
15	Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería					
16	Relacionar mis ideas con las de mis iguales profesionales					
17	Aprender de la interacción con otros					
18	Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería					

D	BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD DE TRABAJO					
19	Aumentar la probabilidad de avance profesional					
20	Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional					
21	Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería.					
22	Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual.					
23	Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos					
24	Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión					
E	COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL					
25	Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería					
26	Revisar mi compromiso con mi profesión					
27	Mantener mi identidad con mi profesión					
28	Ampliar la imagen de mi profesión					
29	Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión					
30	Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera					

Nº	ENUNCIADOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC, Palma, 2005)	TD	D	I	DA	TA
31	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
32	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
33	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
34	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
35	Me siento mal con lo que gano.					
36	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
37	Me siento útil con la labor que realizo					
38	El ambiente donde trabajo es confortable.					
39	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
40	La sensación que tengo es que me están explotando					
41	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
42	Me disgusta mi horario					
43	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
44	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
45	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
46	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
47	El Horario de trabajo me resulta incómodo.					
48	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
49	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
50	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
51	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
52	Me gusta el trabajo que realizo.					
53	Existen las comodidades para un desempeño de las labores diarias.					
54	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
55	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
56	Me gusta la actividad que realizo.					
57	Mi jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

ANEXO 2:

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE VARIABLES

ANEXO 2.1

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA (PRS, DeSilets, 1995)

Nº	ENUNCIADOS	TD	D	I	DA	TA
A	MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
1	Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	1	2	3	4	5
2	Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	1	2	3	4	5
3	Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería	1	2	3	4	5
4	Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	1	2	3	4	5
5	Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería	1	2	3	4	5
6	Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional	1	2	3	4	5
7	Mantener la calidad de mi servicio de enfermería	1	2	3	4	5
8	Mantener mis habilidades actuales	1	2	3	4	5
9	Affilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica	1	2	3	4	5
B	SERVICIO PROFESIONAL					
10	Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes	1	2	3	4	5
11	Aumentar mi pericia con Los pacientes	1	2	3	4	5
12	Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente	1	2	3	4	5
13	Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos	1	2	3	4	5
14	Mejorar mi servicio individual al público como enfermera	1	2	3	4	5
C	APRENDIZAJE E INTERACCIÓN ENTRE COLEGAS					
15	Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería	1	2	3	4	5
16	Relacionar mis ideas con las de mis iguales profesionales	1	2	3	4	5
17	Aprender de la interacción con otros	1	2	3	4	5
18	Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería	1	2	3	4	5
D	BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD DE TRABAJO					
19	Aumentar la probabilidad de avance profesional	1	2	3	4	5
20	Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional	1	2	3	4	5
21	Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería.	1	2	3	4	5
22	Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual.	1	2	3	4	5
23	Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos	1	2	3	4	5
24	Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión	1	2	3	4	5
E	COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL					
25	Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería	1	2	3	4	5
26	Revisar mi compromiso con mi profesión	1	2	3	4	5
27	Mantener mi identidad con mi profesión	1	2	3	4	5
28	Ampliar la imagen de mi profesión	1	2	3	4	5
29	Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión	1	2	3	4	5
30	Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera	1	2	3	4	5

CATEGORÍAS DE MEDICIÓN APLICABLES PARA TODAS LAS DIMENSIONES DE LA ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA (PRS, DeSilets, 1995)		
MEDIDA	CATEGORÍAS	CRITERIOS
> 3.2 (>64%)	Muy frecuentes	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
1.7 - 3.2 (de 33- 63 %)	Frecuentes	Cumple con algunas características relevantes del estándar
< 1.7 (<33%)	Poco frecuentes	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

ANEXO 2.2

RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017.

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC, Palma, 2005)

Nº	ENUNCIADOS	TD	D	I	DA	TA
31	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	2	3	4	5
32	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
33	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
34	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	2	3	4	5
35	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
36	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.	1	2	3	4	5
37	Me siento útil con la labor que realizo	1	2	3	4	5
38	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
39	El sueldo que tengo es bastante aceptable	1	2	3	4	5
40	La sensación que tengo es que me están explotando	1	2	3	4	5
41	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	1	2	3	4	5
42	Me disgusta mi horario	1	2	3	4	5
43	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
44	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	1	2	3	4	5
45	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	1	2	3	4	5
46	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
47	El Horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
48	Me complacen los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
49	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
50	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	1	2	3	4	5
51	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
52	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
53	Existen las comodidades para un desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
54	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
55	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
56	Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
57	Mi jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	2	3	4	5

CATEGORÍAS DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
PUNTAJE	INTERPRETACIÓN	CRITERIOS
100 – 135 pts	Muy Satisfecho	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
64 – 99 pts	Satisfecho	Cumple con algunas características relevantes del estándar
27 – 63 pts	No satisfecho	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

ANEXO 3
VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HBT, 2017. (PRS, DeSilets, 1995)

ANEXO 3.1
VALIDACIÓN GENERAL

Nº	ESTADÍSTICAS DE ELEMENTOS A NIVEL GENERAL	Media	Desviación estándar	N
A	MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL			
1	Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	4,70	,470	23
2	Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	4,39	,656	23
3	Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería	4,52	,511	23
4	Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	4,57	,507	23
5	Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería	4,57	,507	23
6	Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional	4,43	,507	23
7	Mantener la calidad de mi servicio de enfermería	4,48	,593	23
8	Mantener mis habilidades actuales	4,43	,590	23
9	Afilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica	4,43	,507	23
B	SERVICIO PROFESIONAL			
10	Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes	4,30	,703	23
11	Aumentar mi pericia con Los pacientes	4,35	,573	23
12	Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente	4,57	,507	23
13	Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos	4,43	,590	23
14	Mejorar mi servicio individual al público como enfermera	4,17	,937	23
C	APRENDIZAJE E INTERACCIÓN ENTRE COLEGAS			
15	Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería	4,35	,714	23
16	Relacionar mis ideas con las de mis iguales profesionales	4,04	,878	23
17	Aprender de la interacción con otros	4,13	,869	23
18	Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería	3,65	1,027	23
D	BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD DE TRABAJO			
19	Aumentar la probabilidad de avance profesional	4,35	,885	23
20	Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional	4,04	1,107	23
21	Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería.	3,70	,926	23
22	Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual.	4,04	,928	23
23	Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos	3,83	1,072	23
24	Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión	4,39	,583	23
E	COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL			
25	Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería	4,39	,583	23
26	Revisar mi compromiso con mi profesión	4,39	,499	23
27	Mantener mi identidad con mi profesión	4,52	,511	23
28	Ampliar la imagen de mi profesión	4,61	,499	23
29	Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión	4,39	,583	23
30	Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera	3,91	,949	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,917	,934	30

Estadísticas de elementos de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianz a	N de elementos
Medias de elemento	4,303	3,652	4,696	1,043	1,286	,073	30
Varianzas de elemento	,520	,221	1,225	1,004	5,536	,097	30
Covariables entre elementos	,140	-,209	,802	1,012	-3,830	,017	30
Correlaciones entre elementos	,319	-,296	,837	1,133	-2,832	,057	30

Estadísticas del total de elementos

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	124,39	132,067	,443	,915
2	124,70	126,040	,720	,911
3	124,57	130,439	,547	,914
4	124,52	129,715	,616	,913
5	124,52	130,261	,567	,914
6	124,65	127,692	,797	,911
7	124,61	126,885	,737	,911
8	124,65	129,510	,538	,914
9	124,65	131,419	,465	,915
10	124,78	126,087	,665	,912
11	124,74	128,656	,623	,913
12	124,52	129,806	,608	,913
13	124,65	127,874	,664	,912
14	124,91	127,810	,396	,916
15	124,74	125,474	,694	,911
16	125,04	121,316	,775	,909
17	124,96	125,953	,532	,914
18	125,43	125,802	,444	,916
19	124,74	125,565	,541	,914
20	125,04	126,771	,365	,918
21	125,39	128,067	,389	,917
22	125,04	120,589	,767	,909
23	125,26	133,929	,081	,924
24	124,70	130,221	,490	,914
25	124,70	131,221	,413	,915
26	124,70	130,494	,556	,914
27	124,57	129,802	,603	,913
28	124,48	131,443	,471	,915
29	124,70	131,767	,372	,916
30	125,17	131,241	,227	,920

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
129,09	137,083	11,708	30

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,269 ^a	,169	,437	12,021	22	638	,000
Medidas promedio	,917 ^c	,859	,959	12,021	22	638	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 3.2

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SEGÚN DIMENSIONES (PRS, DeSilets, 1995)

DIMENSIÓN 1: RAZONES DE MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	ESTADÍSTICAS DE ELEMENTOS	Media	Desviación estándar	N
1	Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales	4,70	,470	23
2	Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad	4,39	,656	23
3	Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería	4,52	,511	23
4	Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería	4,57	,507	23
5	Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería	4,57	,507	23
6	Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional	4,43	,507	23
7	Mantener la calidad de mi servicio de enfermería	4,48	,593	23
8	Mantener mis habilidades actuales	4,43	,590	23
9	Afilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica	4,43	,507	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,906	,907	9

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	35,83	11,059	,720	,893
2	36,13	10,209	,690	,896
3	36,00	11,182	,612	,900
4	35,96	10,862	,723	,892
5	35,96	10,862	,723	,892
6	36,09	10,628	,801	,887
7	36,04	9,953	,863	,880
8	36,09	10,628	,665	,896
9	36,09	11,992	,366	,906

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
40,52	13,534	3,679	9

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,516 ^a	,359	,697	10,584	22	176	,000
Medidas promedio	,906 ^c	,834	,954	10,584	22	176	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 3.3

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SEGÚN DIMENSIONES (PRS, DeSilets, 1995)

DIMENSIÓN 2: RAZONES PARA MEJORAR SERVICIO PROFESIONAL

Nº	ESTADÍSTICAS DE ELEMENTOS	Media	Desviación estándar	N
10	Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes	4,30	,703	23
11	Aumentar mi pericia con Los pacientes	4,35	,573	23
12	Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente	4,57	,507	23
13	Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos	4,43	,590	23
14	Mejorar mi servicio individual al público como enfermera	4,17	,937	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,767	,791	5

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,365	4,174	4,565	,391	1,094	,021	5
Varianzas de elemento	,461	,257	,877	,621	3,415	,062	5
Covariables entre elementos	,183	,079	,330	,251	4,175	,006	5
Correlaciones entre elementos	,431	,166	,608	,442	3,654	,020	5

Estadísticas de total de elemento

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
10	17,52	3,988	,529	,728
11	17,48	4,352	,539	,728
12	17,26	4,656	,482	,747
13	17,39	3,885	,746	,662
14	17,65	3,328	,516	,762

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
21,83	5,968	2,443	5

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,398 ^a	,212	,616	4,299	22	88	,000
Medidas promedio	,767 ^c	,574	,889	4,299	22	88	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 3.4

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SEGÚN DIMENSIONES (PRS, DeSilets, 1995)

DIMENSIÓN 3: RAZONES PARA MEJORAR APRENDIZAJE Y INTERACCIÓN ENTRE COLEGAS.

C	Estadísticas de elementos	Media	Desviación estándar	N
15	Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería	4,35	,714	23
16	Relacionar mis ideas con las de mis iguales profesionales	4,04	,878	23
17	Aprender de la interacción con otros	4,13	,869	23
18	Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería	3,65	1,027	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,709	,728	4

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,043	3,652	4,348	,696	1,190	,084	4
Varianzas de elemento	,773	,510	1,055	,545	2,070	,050	4
Covariables entre elementos	,293	,138	,630	,492	4,557	,030	4
Correlaciones entre elementos	,401	,155	,826	,671	5,333	,057	4

Estadísticas de total de elemento

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
15	11,83	4,605	,486	,659
16	12,13	3,391	,755	,474
17	12,04	3,862	,582	,593
18	12,52	4,443	,256	,713

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
16,17	6,605	2,570	4

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,379 ^a	,170	,613	3,441	22	66	,000
Medidas promedio	,709 ^c	,451	,864	3,441	22	66	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 3.5

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SEGÚN DIMENSIONES (PRS, DeSilets, 1995)

DIMENSIÓN 4: RAZONES PARA LOGRAR BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD DE TRABAJO.

Estadísticas de elementos		Media	Desviación estándar	N
19	Aumentar la probabilidad de avance profesional	4,35	,885	23
20	Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional	4,04	1,107	23
21	Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería.	3,70	,926	23
22	Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual.	4,04	,928	23
23	Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos	3,83	1,072	23
24	Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión	4,39	,583	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,656	,657	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,058	3,696	4,391	,696	1,188	,076	6
Varianzas de elemento	,870	,340	1,225	,885	3,605	,099	6
Covariables entre elementos	,210	-,209	,589	,798	-2,811	,059	6
Correlaciones entre elementos	,242	-,221	,694	,914	-3,141	,086	6

Estadísticas de total de elementos

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19	20,00	9,000	,325	,634
20	20,30	7,403	,478	,576
21	20,65	8,328	,435	,596
22	20,30	6,767	,804	,445
23	20,52	9,261	,368	,601
24	19,96	10,498	,378	,606

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
24,35	11,510	3,393	6

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,241 ^a	,093	,457	2,907	22	110	,000
Medidas promedio	,656 ^c	,381	,835	2,907	22	110	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 3.6

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SEGÚN DIMENSIONES (PRS, DESILETS, 1995)

DIMENSIÓN 5: RAZONES PARA LOGRAR COMPROMISO Y REFLEXIÓN PROFESIONAL.

	Estadísticas de elementos	Media	Desviación estándar	N
25	Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería	4,39	,583	23
26	Revisar mi compromiso con mi profesión	4,39	,499	23
27	Mantener mi identidad con mi profesión	4,52	,511	23
28	Ampliar la imagen de mi profesión	4,61	,499	23
29	Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión	4,39	,583	23
30	Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera	3,91	,949	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,739	,825	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,370	3,913	4,609	,696	1,178	,058	6
Varianzas de elemento	,390	,249	,901	,652	3,619	,065	6
Covariables entre elementos	,125	-,055	,249	,304	-4,500	,010	6
Correlaciones entre elementos	,440	-,100	,837	,937	-8,376	,111	6

Estadísticas de total de elemento

Elementos (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
25	21,83	4,332	,583	,673
26	21,83	4,423	,674	,659
27	21,70	4,130	,817	,621
28	21,61	4,522	,620	,672
29	21,83	4,059	,718	,634
30	22,30	5,221	203	,806

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
26,22	6,087	2,467	6

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,320 ^a	,158	,537	3,827	22	110	,000
Medidas promedio	,739 ^c	,529	,875	3,827	22	110	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

ANEXO 4

VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC DE (PALMA, 2005) A NIVEL GENERAL

Nº	Estadísticas de elementos	Media	Desviación estándar	N
31	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4,35	,714	23
32	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4,35	,714	23
33	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4,22	,736	23
34	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4,30	,703	23
35	Me siento mal con lo que gano.	4,43	,728	23
36	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.	4,35	,885	23
37	Me siento útil con la labor que realizo	4,17	,984	23
38	El ambiente donde trabajo es confortable.	3,74	1,137	23
39	El sueldo que tengo es bastante aceptable	3,78	1,166	23
40	La sensación que tengo es que me están explotando	3,78	1,166	23
41	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	3,26	1,389	23
42	Me disgusta mi horario	3,35	1,369	23
43	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	3,30	1,428	23
44	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	3,57	1,343	23
45	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	3,61	1,373	23
46	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3,61	1,373	23
47	El Horario de trabajo me resulta incómodo.	3,39	1,406	23
48	Me complacen los resultados de mi trabajo.	3,48	1,163	23
49	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	3,39	1,196	23
50	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	3,61	1,158	23
51	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4,17	,834	23
52	Me gusta el trabajo que realizo.	4,13	,815	23
53	Existen las comodidades para un desempeño de las labores diarias.	3,96	1,022	23
54	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4,04	1,065	23
55	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4,22	,998	23
56	Me gusta la actividad que realizo.	4,22	,998	23
57	Mi jefa valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4,17	,984	23

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,944	27

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,887	3,261	4,435	1,174	1,360	,147	27
Varianzas de elemento	1,199	,494	2,040	1,545	4,128	,270	27
Covariables entre elementos	,461	-,194	1,962	2,156	-10,133	,170	27
Correlaciones entre elementos	,384	-,238	1,000	1,238	-4,201	,080	27

Estadísticas de total de elemento

Elemento (Ítems)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
31	100,61	344,794	,412	,944
32	100,61	344,794	,412	,944
33	100,74	340,656	,553	,943
34	100,65	345,146	,405	,944
35	100,52	341,079	,544	,943
36	100,61	337,885	,540	,943
37	100,78	338,723	,456	,944
38	101,22	330,996	,579	,942
39	101,17	330,332	,579	,942
40	101,17	330,332	,579	,942
41	101,70	316,130	,773	,940
42	101,61	322,794	,642	,942
43	101,65	315,874	,755	,940
44	101,39	316,704	,789	,940
45	101,35	315,601	,794	,940
46	101,35	315,601	,794	,940
47	101,57	315,711	,771	,940
48	101,48	327,534	,650	,942
49	101,57	333,075	,497	,943
50	101,35	337,419	,411	,944
51	100,78	339,723	,514	,943
52	100,83	341,241	,476	,943
53	101,00	328,909	,709	,941
54	100,91	326,810	,734	,941
55	100,74	332,838	,615	,942
56	100,74	332,838	,615	,942
57	100,78	334,451	,578	,942

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
104,96	356,225	18,874	27

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,385 ^a	,261	,565	17,898	22	572	,000
Medidas promedio	,944 ^c	,905	,972	17,898	22	572	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

ANEXO 6

BASE DE DATOS DEL ESTUDIO PSICOMÉTRICO: SATISFACCIÓN LABORAL

Satisfacción laboral																								
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO 7

RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA EL USO DE PEARSON R

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MEJORAMIENTO Y DASARROLLO PROFESIONAL SERVICIO PROFESIONAL	,485	84	,000	,492	84	,000
APRENDISAJE E INTERACCIÓN ENTRE COLEGAS BENEFICIOS PERSONALES Y SEGURIDAD DE TRABAJO	,474	84	,000	,521	84	,000
COMPROMISO Y REFLEXION PROFESIONAL SATISFACCION LABORAL	,479	84	,000	,508	84	,000
	,466	84	,000	,540	84	,000
	,472	84	,000	,524	84	,000
	,342	84	,000	,752	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8
MATRIZ DE PROGRAMACIÓN PARA BASE DE DATOS SPSS

SPSS/PC. V.22

TITLE: "Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017".

DATA LIST (posición que ocupan las variables)

/V1 1 V2 2 V3 3 V4 4 V5 5 V6 6.

Variable Label (Nombres de las variables)

/Var 1 'Mejoramiento y Desarrollo Profesional'

/Var 2 'Servicio Profesional'

/Var 3 'Aprendizaje e Interacción entre Colegas'

/Var 4 'Beneficios Personales y Seguridad De Trabajo'

/Var 5 'Compromiso y Reflexión Profesional'

/Var 6 ' Satisfacción Laboral'

Value Labels (Valores de las variables)

/ V1 1 'Poco Frecuente' 2 'Frecuente' 3 'Muy Frecuente'

/ V2 1 'Poco Frecuente' 2 'Frecuente' 3 'Muy Frecuente'

/ V3 1 'Poco Frecuente' 2 'Frecuente' 3 'Muy Frecuente'

/ V4 1 'Poco Frecuente' 2 'Frecuente' 3 'Muy Frecuente'

/ V5 1 'Poco Frecuente' 2 'Frecuente' 3 'Muy Frecuente'

/ V6 1 'No Satisfecha' 2 'Satisfecha' 3 'Muy Satisfecha'

Begin Data. (Listado de los datos)

V1	V2	V3	V4	V5	V6
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1

3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	3
3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	3
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
1	1	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1

3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	1
1	1	1	1	1	2
3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	2
2	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	2
1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3

End Data. (Fin de datos)

ANEXO 9

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de Investigación: RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017.

Habiendo sido informada/o sobre los objetivos, alcances y consecuencias de la investigación y que ninguno de los procedimientos a utilizarse pondrá en riesgo mi salud. Además de haberseme aclarado que no haré ningún gasto, ni recibiré ninguna contribución económica y que mi participación será considerada como anónima, es que firmo el documento como prueba de mi aceptación.

Dejo expresa mi voluntad de que este documento no podrá ser expuesto por ninguna razón que las informaciones serán confidenciales, mi identidad no será revelada y habrá la libertad de participar o retirarme en cualquier momento de la investigación

Trujillo, _____ de _____ del 2017.

NOMBRE	SERVICIO	DNI	FIRMA
1- Paty ALVA	Emergencia	40225991	[Firma]
2- IRENE Herrera	Emergencia	17889297	[Firma]
3- Ana Cerbezo	Emergencia	40910305	[Firma]
4- Jeremía Rojas Burgos	Emergencia	41051139	[Firma]
5- Maritza Hidalgo	SOP	18020382	[Firma]
6- Venus Bustamante	C.A	18149070	[Firma]
7- Marcello Villar	CA	18859950	[Firma]
8- Cesar Hernández	EMERG	26728029	[Firma]
9- Soraya Romero	M.A	44126207	[Firma]
10- Yania Gutierrez	M.A	44919380	[Firma]
11- Nely Santos	Pediatría	1888996	[Firma]
12- Gilda Vargas Navire	Pediatría	18181952	[Firma]
13- Diana de la Cruz Ortiz	Emergencia	18860458	[Firma]
14- Gloria Valdina Gamboa	Neonatología	45296613	[Firma]
15- Jerson Harry Malia Solis	Emergencia	40994643	[Firma]
16- Eucipeta Lopez	Neonología	18834195	[Firma]
17- Zaira del Acepe	Neonología	17878924	[Firma]
18- Solanda Quispe Sacandú	Neonología	17842425	[Firma]
19- Campos Valdeoramos By Freulla	Neonología	42923682	[Firma]



HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de Investigación: RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017.

Habiendo sido informada/o sobre los objetivos, alcances y consecuencias de la investigación y que ninguno de los procedimientos a utilizarse pondrá en riesgo mi salud. Además de haberseme aclarado que no haré ningún gasto, ni recibiré ninguna contribución económica y que mi participación será considerada como anónima, es que firmo el documento como prueba de mi aceptación.

Dejo expresa mi voluntad de que este documento no podrá ser expuesto por ninguna razón que las informaciones serán confidenciales, mi identidad no será revelada y habrá la libertad de participar o retirarme en cualquier momento de la investigación

Trujillo, _____ de _____ del 2017.

NOMBRE	SERVICIO	DNI	FIRMA
20 <u>Ketty Vega Benites</u>	<u>pedraza</u>	<u>18152703</u>	<u>[Firma]</u>
21 <u>dse Cáceres</u>	<u>C. B</u>	<u>05223918</u>	<u>[Firma]</u>
22 <u>Julia Leizaola Rojas</u>	<u>C. A</u>	<u>1921551</u>	<u>[Firma]</u>
23 <u>Ruizdo Donato Tania</u>	<u>Psiquiatría</u>	<u>45594520</u>	<u>[Firma]</u>
24 <u>Karla Ventura Cava</u>	<u>Neonatología</u>	<u>42584729</u>	<u>[Firma]</u>
25 <u>Sanchez Valverde Jacqueline E.</u>	<u>PSIQUIATRIA</u>	<u>44512780</u>	<u>[Firma]</u>
26 <u>Claudia Obregon Escobedo</u>	<u>Psiquiatría</u>	<u>45056689</u>	<u>[Firma]</u>
27 <u>Tanimma Santa Cruz Liva</u>	<u>Psiquiatría</u>	<u>46582541</u>	<u>[Firma]</u>
28 <u>VERONICA GARCIA LEON</u>	<u>Epidermológica</u>	<u>18196528</u>	<u>[Firma]</u>
29 <u>Eugenia Aurich Lizet E.</u>	<u>Psiquiatría</u>	<u>44519497</u>	<u>[Firma]</u>
30 <u>Dorlyn Quiroz R.</u>	<u>C.B.</u>	<u>18113648</u>	<u>[Firma]</u>
31 <u>Traciela Rumpo Caveto</u>	<u>G.B.</u>	<u>26606891</u>	<u>[Firma]</u>
32 <u>Magna Sanchez V.</u>	<u>Ginecología</u>	<u>17482696</u>	<u>[Firma]</u>
33 <u>Blanca Escalante Gonzales.</u>	<u>Neonato</u>	<u>18227305</u>	<u>[Firma]</u>
34 <u>Mariana Rojas Umante</u>	<u>TARCA</u>	<u>19837370</u>	<u>[Firma]</u>
35 <u>Mariela Favaleta Lujan</u>	<u>TARCA</u>	<u>40476232</u>	<u>[Firma]</u>
36 <u>Abdulia Dora Villac Valle</u>	<u>Emergencia</u>	<u>43677359</u>	<u>[Firma]</u>
37 <u>Epma M. Vargas Medina C.E.</u>	<u>C.E.</u>	<u>17858318</u>	<u>[Firma]</u>
38 <u>Mercedes Paz Rubio</u>	<u>neo</u>	<u>17859479</u>	<u>[Firma]</u>
39 <u>Nancy Slayana Villanueva</u>	<u>Emergencia</u>	<u>41488412</u>	<u>[Firma]</u>

ANEXO 10

PERMISO DE APROBACIÓN DE PROYECTO PARA REALIZACIÓN EN HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO

SOLICITO APROBACION DE PROYECTO DE INVETIGACION DE POSGRADO



Señor Director:
FERNANDO GIL REODRIGUEZ
Director del Hospital Docente de Trujillo

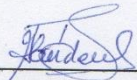
Yo, Tania Narvárez Gonzáles con DNI N° 18131441, con domicilio en San José de California Mz. B Lt 6, con teléfono N° 948520217, correo electrónico tanixoo5@hotmail.com; y Marianella Esmeralda Cárdenas Méndez, con DNI N° 18004998, con domicilio en Natasha Alta Mz. I Lt 15, con teléfono N° 973015175, correo electrónico nelocardenas_40@hotmail.com ; alumnas de la Facultad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el debido respeto me presento y expongo:

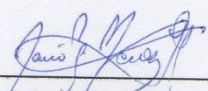
Que siendo requisito indispensable para poder optar el título profesional de MAESTRAS EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, recurro a su digno despacho con la finalidad de que autorice realizar la aplicación de los instrumentos de mi proyecto de investigación titulado: "Razones de Participación en Educación Continua y su Relación con la satisfacción laboral en enfermeras del HRDT, 2017". A fin de aplicar nuestras encuestas al personal de Enfermeras del Hospital que Ud. dignamente dirige.

Por lo expuesto es justicia que deseo alcanzar.

Atentamente,

Trujillo, Diciembre 2017


Br. Cárdenas Méndez, Marianella Esmeralda
DNI: 18004998


Br. Narvárez Gonzáles, Tania Guisella
DNI: 18134114

ANEXO 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

TÍTULO Razones de participación en educación continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. HRDT, 2017?	Las razones de participación en educación continua se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017.	Determinar la relación entre las razones de participación en educación continua con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017	Razones de participación en educación continua	Def. Conceptual Son orientaciones motivacionales que explican las razones por las que el personal de enfermería participa en educación continua. (DeSilets, 1995) Def. Operacional: Se operacionalizará mediante la escala de razones de participación (PRS) desarrollado por DeSilets (1995)	Desarrollo y mejora profesional Servicio Profesional Aprendizaje o interacción con colegas Beneficios personales y seguridad laboral Compromiso profesional y reflexión profesional	Diseño: Descriptiva correlacional, diseño transversal Población: 213 enfermero/as asistenciales que laboran en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Muestra: 84 enfermero/as asistenciales que laboran en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Datos: Se utilizó el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman.
		1.Determinar la relación entre el mejoramiento y desarrollo, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. 2.Determinar la relación entre el servicio profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. 3.Determinar la relación entre el aprendizaje e interacción con colegas, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. 4.Determinar la relación entre el beneficio personal y seguridad de trabajo, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. 5.Determinar la relación entre el compromiso y reflexión profesional, como razón de la participación en educación continua, con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Satisfacción Laboral	Def. Conceptual Actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados a su labor... (Palma, 2005) Def. Operacional: Resultado de la aplicación Escala de Satisfacción Laboral desarrollado por Palma, 2005.	Grado de satisfacción laboral	

**ANEXO 12
CRONOGRAMAS DE EJECUCIÓN**

Nº		2017																2018																					
		Jun				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Mar	
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación	■																																					
2	Construcción del marco teórico		■	■																																			
3	Formulación de hipótesis y marco metodológico			■	■	■																																	
4	Elaboración y prueba de instrumentos				■	■	■																																
5	Presentación del primer avance					■	■	■																															
	Reuniones de asesoría personalizada						■	■	■																														
6	Designación del jurado							■	■	■																													
7	Presentación del proyecto de investigación para su revisión y aprobación								■	■	■																												
8	Presentación del proyecto de investigación con observaciones levantadas									■	■	■																											
9	Sustentación del proyecto de investigación										■	■	■																										
10	Recolección de datos													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
11	Procesamiento de los datos.																						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
12	Análisis de resultados y contrastación de hipótesis																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
13	Formulación de conclusiones y recomendaciones																									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
14	Redacción del informe																												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
15	Presentación de informe de tesis y sustentación																																	■	■	■	■	■	■
16	Presentación del informe de tesis																																					■	■

ANEXO 13

INFORME PROYECTO RAZONES DE PARTICIPACIÓN EN EDUCACIÓN CONTINUA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	2%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	cd.dgb.uanl.mx Fuente de Internet	4%
3	eprints.ucm.es Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uam.es Fuente de Internet	1%