



Factores personales asociados a la educación continua en el
profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado

Lima Perú 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en docencia universitaria

AUTOR:

Br. Milagros del Rosario Bontá Ortiz

ASESOR:

Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dr. Ulises Córdova García
Secretario

Dr. Helfer Joel Molina Quiñones
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación:

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis hijos, por ser mi fuente de motivación.

A mi madre y hermanos, por sus palabras de aliento y apoyo Incondicional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo

A mis profesores y compañeros por sus orientaciones y consejos

A la Clínica Javier Prado por el apoyo brindado a lo largo de toda mi formación académica.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Milagros del Rosario Bontá Ortiz, estudiante del Programa de Maestría en Docencia universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09929452, con la tesis titulada, " Factores personales asociados y educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016", declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, junio de 2017

Milagros del Rosario Bontá Ortiz
DNI: 09929452

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

Presento la Tesis titulada: “Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magister en Docencia Universitaria.

Esperando que el aporte que brinde esta investigación contribuya en la solución de la problemática relacionada con la participación en educación continua del personal de enfermería de la Clínica Javier Prado

La presente investigación se desarrolla en siete capítulos. El capítulo I contiene la introducción, los antecedentes, las variables de estudio, se formula el problema, los objetivos; en el capítulo II, se operacionaliza las variables, se fija el método empleado, el tipo de estudio, el diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 50 enfermeras de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016. En el capítulo III se presentan los resultados obtenidos de la técnica estadística con el SPSS V 23; en el capítulo IV se desarrolla la discusión entre los resultados obtenidos con los antecedentes registrados hace la discusión entre los resultados obtenidos con los resultados de las tesis de los antecedentes y las citas de los autores que se han empleado con fuentes para las variables y sus dimensiones; en el capítulo V se presenta los hallazgos obtenidos, en el capítulo VI se presenta la recomendaciones,; en el capítulo VII las referencias bibliográficas; finalizando con los anexos.

Esperando Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice del contenido

	Página
Caratula	i
Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice del contenido	7
Lista de tablas	9
Lista de figuras	11
Resumen	12
Abstract	13
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística.	17
1.3 Justificación	30
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	34
1.6 Objetivos:	34
II. Marco metodológico	36
2.1 Variables	37
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Metodología	39
2.4. Tipo de estudio.	39

2.5 Diseño	39
2.6 Población, muestra y muestreo	41
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8 Métodos de análisis de datos	44
2.9 Aspectos Éticos	44
III. Resultados	45
3.1 Análisis descriptivo	46
3.2 Contrastación de las Hipótesis	57
IV Discusión	62
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
Anexos	75
Anexo 1. Matriz de Consistencia	76
Anexo 2. Instrumento	78
Anexo 3. Base de datos	80
Anexo 4. Consentimiento de aplicación del instrumento	82
Anexo 5. Artículo científico	83
Anexo 6. Pantallazo del Turnitin	95
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de Tesis	96
Anexo 8. Autorización de Vº Bº del empastado	97
Anexo 9. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	98

Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable: Factores personales	38
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable: Participación en educación continua	38
Tabla 3: Población y Muestra de Estudio	41
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto	43
Tabla 6: Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos	43
Tabla 7: Distribución de la muestra según Edad	46
Tabla 8: Distribución de la muestra según Nivel Académico	47
Tabla 9: Distribución de la muestra según Ingreso Económico (situación laboral)	48
Tabla 10: Distribución de la muestra según horas de jornada laboral	49
Tabla 11: Distribución de la muestra según horas semanales disponibles para el estudio	50
Tabla 12: Distribución de la muestra según número de capacitación internas asistidos	51
Tabla 13: Distribución de la muestra según motivo por el que no acudió a las capacitaciones internas	52
Tabla 14:	53
Tabla 15: Distribución de la muestra según la participación de algún curso de capacitación externa	54
Tabla 16: Distribución de la muestra según Motivo por el que no acudió a capacitaciones externas a la institución	55
Tabla 17: Distribución de la muestra según la educación continua	56
Tabla 18: Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua - Edad	57
Tabla 19: Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Grado académico	58

Tabla 20: Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Ingreso económico	59
Tabla 21: Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Horas de jornada laboral	60
Tabla 22: Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Horas disponibles para el estudio	60

Lista de figuras

Figura 1: Distribución de la muestra según Edad	46
Figura 2: Distribución de la muestra según Nivel Académico	47
Figura 3: Distribución de la muestra según Ingreso Económico	48
Figura 4: Distribución de la muestra según horas de jornada laboral	49
Figura 5: Distribución de la muestra según horas semanales disponibles para el estudio	50
Figura 6: Distribución de la muestra según número de capacitación internas asistidos	51
Figura 7: Distribución de la muestra según motivo por el que no acudió a las capacitaciones internas	52
Figura 8: Distribución de la muestra según opinión del programa de capacitación interna	53
Figura 9: Distribución según la participación de algún curso de capacitación externa	54
Figura 10: Distribución de la muestra según Motivo por el que no acudió a capacitaciones externas a la institución	55
Figura 11: Distribución de la muestra según la educación continua	56

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la asociación existente entre los factores personales: Edad, Nivel académico, Ingreso económico y Tiempo libre con la Educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima. El instrumento utilizado fue el cuestionario, sometido a los análisis respectivos de validez y confiabilidad que determinaron que el cuestionario es válido y confiable. Se empleó para la presente investigación el método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, con un muestreo no probabilístico conformada por 50 enfermeras de la Clínica Javier Prado-Lima. Los resultados obtenidos de Chi cuadrado, orientan a que existe una asociación estadísticamente significativa, entre el factor Ingreso Económico y Educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016.($p=0.042$),no existiendo asociación con las variables Edad ($p=0.765$), Nivel Académico ($p=0.273$, Tiempo libre ($p=0.623$),concluyéndose que al menos una variable del factor personal se asocia a la educación continua del personal de enfermería de la Clínica Javier Prado - Lima, 2016.

Palabras claves: factores personales; educación continua.

Abstract

The objective of this research was to determine the association between personal factors: age, academic level, economic income and free time with continuing education of the nursing professional of the Javier Prado-Lima Clinic. The instrument used was the questionnaire, submitted to the respective analysis of validity and reliability that determined that the questionnaire is valid and reliable. The hypothetical deductive method of a basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design was used for the present investigation, with a non-probabilistic sample consisting of 50 nurses from the Clínica Javier Prado-Lima. The results obtained from Chi-square indicate that there is a statistically significant association between the factor Economic Income and Continuing Education of the nursing professional of the Javier Prado-Lima Clinic, 2016. ($p = 0.042$), there being no association with the variables Age ($p = 0.765$), Academic Level ($p = 0.273$), Free time ($p = 0.623$), concluding that at least one variable of the personal factor is associated to the continuing education of the nursing staff of the Clínica Javier Prado - Lima, 2016.

Keywords: personals factors; continuing education.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Internacionales

Salas y Gonzales (2015), en su investigación denominada "*Factores que limitan la Educación Continua en Enfermería*", Universidad Autónoma de México, realiza un estudio para determinar los principales factores por los cuales el personal de enfermería no participa en Educación Continua. La metodología empleada es el hipotético deductivo; el diseño fue descriptivo, comparativo y transversal. La muestra al momento del estudio 61 enfermeras, seleccionados por muestreo aleatorio simple; y en la institución pública se trabajó con un límite de error de estimación de 0.05 y un nivel de confianza del 95%. Los resultados evidencian, se obtuvo que el principal factor asociado a la Educación Continua fue el poco tiempo disponible en un 64% de las entrevistadas seguido por la falta de recursos económicos con un 25% y otros factores personales con un 11 %.

Ni y, Shao (2014) realizó el estudio titulado: "*Educación Continua entre las enfermeras chinas: un estudio general basado en hospitales*", cuyo objetivo fue explorar las percepciones de las enfermeras chinas sobre la educación continua, las mejoras en la práctica, el cómo la educación continua satisface sus necesidades de aprendizaje y los impedimentos que enfrentan las mismas para participar activamente en dicho programa. Estudio de tipo transversal con una población de 2727 enfermeras chinas, concluyendo que el 97% participaba activamente del programa de educación continua, identificándose como factores limitantes de la misma, en primer lugar a la falta del tiempo, seguido de los horarios de trabajo, la falta de apoyo institucional y el alto costo de los cursos.

Schweitzer (2010) quien realizó la investigación "*Deterioro de la participación de las enfermeras en el desarrollo profesional continuo*". Haciéndose una revisión de 10 estudios publicados entre los años 1990 y 2008 dando como resultado la identificación del alto costo de los programas de educación continua como el principal factor seguido de la incapacidad de obtener tiempo libre del trabajo y las

responsabilidades del hogar como el cuidado de los niños y las labores domésticas de las participantes del estudio.

Peña y Castillo (2006), realizaron la investigación "*Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en Educación Continua*", aplicada en 2 diferentes instituciones de salud (pública y privada), planteando como objetivo, identificar los factores y determinar el efecto que estos tienen sobre la participación significativa del personal de enfermería en Educación Continua. Para lo cual se empleó el método descriptivo, comparativo y correlacional, muestreo probabilístico, aleatorio con la participación de profesionales en enfermería de ambas instituciones, recolección de la información a través de la encuesta.

Se identifica el ingreso económico y al puesto que ocupa la enfermera como los factores con mayor efecto en la participación de estas en Educación Continua.

Hernández (2007) denominada "*Factores en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de Educación Continua*", estudio de tipo transversal, con una muestra conformada por 141 enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta concluyéndose lo siguiente: Los principales factores identificados fueron: bajo ingreso económico y poco tiempo disponible ya que la mayoría de las enfermeras eran casadas, con hijos, identificaron así mismo que la institución para la cual laboraban no brindaban facilidades en cuanto a turnos, sugerían estímulos al personal a través de becas de estudio que sean impartidas en la institución dentro del horario de trabajo.

Nacionales

Gómez (2015) en su trabajo de investigación titulado: *Estudio de la formación continuada en enfermería en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima*. Tuvo como objetivo describir la situación actual de la formación continua del personal de enfermería en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. El método empleado es el inductivo con un diseño no experimental, descriptivo simple transversal y prospectivo. La muestra ha

sido 120 enfermeras profesionales, entre edades comprendidas entre 21 y 57 años del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, a quienes se le aplicó los cuestionarios en la escala Likert, con preguntas cerradas, el análisis estadístico se realizó mediante el programa estadístico SPSS 23 para Windows; siendo sus conclusiones que 76% de las enfermeras que ahí laboraban participaron activamente en programas de educación continua, mientras que el 24 % restante participa de manera irregular identificando a la falta de tiempo como la causa principal para no participar activamente ya que laboran en más de una institución de salud .

Gonzales, R (2015) .realizó una investigación denominada *Desarrollo de la educación continua en enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia*, estudio de tipo descriptivo transversal, cuyo objetivo fue describir la percepción de las enfermeras egresadas de la facultad de enfermería de la UPCH concluyendo que el 70% de las enfermeras consideraban que la participación en educación continua permite el logro de las principales competencias referidas a la evaluación provisión de cuidado del paciente y de la familia, así como para la aplicación de herramientas para el cuidado y la gestión del mismo. Así mismo, el 63% considera que la educación continua contribuye a mejorar su posición laboral dentro de la institución. Lo que hace evidente la contribución del programa de educación continua al desempeño y posicionamiento laboral.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística.

1.2.1. Factores personales.

Tomando como referencia la investigación realizada por Peña y Castillo (2006) denominada *“Factores personales que limitan la educación continua”*, se consideraron para la presente investigación los siguientes factores personales:

Edad, Según la Real Academia de la lengua Española “Del latín (aetas,-atis) es el tiempo que ha vivido una persona, cada uno de los periodos de la vida”.

Edad y Educación Continua: La OIT Y la Unesco recomiendan la actualización continua de los profesionales para enfrentar los retos que exige el mundo actual, que este a la vanguardia de los avances técnico, científicos, sociales y económicos, sin embargo, en estudios realizados en este tema se observa que actualmente la actualización profesional disminuye conforme avanza la edad, el individuo va perdiendo interés y deja de formarse. (Olmedo, 2013).

Sancerni (1992) Refiere en cuanto a edad y educación continua que “no existe diferencias significativas entre el nivel de demanda de la formación continua y la edad de los sujetos; sin embargo, se observa que este disminuye en forma progresiva conforme la edad aumenta.

Nivel académico obtenido en enfermería, Acreditación de la preparación académica obtenida al superar exitosamente cada uno de los niveles de estudio.

En enfermería podemos identificar los siguientes niveles:

Licenciada en enfermería general

Licenciada especialista en enfermería.

Master en enfermería.

Doctorado en Enfermería

Si relacionamos nivel académico y educación continua, Sancerni (2014) nos comentó que:

La falta de formación fomenta que el estrés este presente, influyendo en la falta de seguridad en el desarrollo de actividades laborales, repercutiendo negativamente en la motivación de la enfermera por continuar su formación, cuanto mayor es el nivel de conocimientos mayor es el interés por la formación e insiste que los cursos de

educación continua deben ser de acuerdo a las necesidades de la enfermera.

Para Meléndez (2014) sostuvo:

La madurez y las experiencias nos permitirán aceptar y comprender nuestras limitaciones en cuanto a conocimientos y habilidades, generando inseguridad y preocupación que se traducirá en deseos de aprender, interés en algo que nos gusta, enriqueciendo nuestra profesión. La formación continua ha de ser dinámica y progresiva. (p.34)

Ingreso económico. Son los patrimonios que entran en poder de una persona o de una entidad. Un sujeto puede recibir ingresos (dinero) por su actividad laboral, comercial o productiva.

Según Flores (2006) sostuvo:

A mayor ingreso económico se incrementa la participación en educación continua”.

La actual situación económica que se vive en el país, evidenciado en los bajos sueldos que percibe el profesional de enfermería, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral y el alto costo de los programas de educación continua (cursos de actualización, diplomados, post grados), conforman las barreras que encuentra la enfermera para, mantenerse actualizada en sus conocimientos y competencias, situación que afecta su vida profesional y personal.

Tiempo libre. Es conocido como aquel lapso de tiempo en los que no se tiene una obligación por cumplir, y en caso contrario existen deberes que pueden ser de diversa índole como, trabajo, quehaceres domésticos, entre otros.

Ebrahimi, 2012, Peña y Alonso, 2006, Schweitzer y Krassa, 2010 sostuvieron:

En función a la labor del profesional de enfermería, se realizaron estudios previos identificando al establecimiento de turnos de trabajo, la falta de apoyo de la institución para ausentarse del centro laboral y acudir a los programas de educación continua (internas o externas al lugar de trabajo); como las barreras más importantes que impiden la participación del personal de enfermería en dichos programas (pp. 123-135)

Sexo y educación continua, en cuanto a esta variable Mejía (1986) menciona que” a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos dificultando su participación en actividades educativas”.

Durante la crianza de los hijos se interrumpe muchas veces el ejercicio profesional y el reincorporarse requerirá la actualización de sus competencias, por lo tanto, el programa de educación continua debe contemplar esta situación y responder a las necesidades del profesional, incluyendo actividades dentro de los servicios de salud y durante las horas de jornada laboral.

1.2.2. Educación continua.

La Real Academia de la Lengua Española (2014). “Educación (del latín *educatio-nis*) es la acción y efectos de educarse y Continuada (del latín *continuare*) es proseguir lo comenzado

La educación continua es un término que surge en el siglo XVII en donde Sócrates y Platón la consideraban como un proceso para toda la vida, constituyendo el elemento primordial para enfrentar la obsolescencia progresiva de la competencia profesional, introduciendo innovaciones y cambios que permitan mejorar su calidad.

Para Velazco (2014), la educación continua es:

Una modalidad educativa complementaria dirigida a toda persona, que en cualquier momento de la vida decide acceder a opciones flexibles y actualizadas de capacitación, actualización, especialización o perfeccionamiento en diferentes áreas del conocimiento que contribuya al desarrollo de sus capacidades, de su formación integral como persona o para responder a las exigencias del mercado laboral que fortalezca su asociación con el entorno. (p. 69).

Desde la perspectiva de la salud, Mejía (1986), definió:

Es el conjunto de experiencias que siguen a la educación inicial permiten al trabajador de salud, mejorar, mantener y aumentar su competencia para que este sea pertinente al desarrollo de sus responsabilidades respondiendo a las necesidades de salud y congruente con los recursos de la comunidad y los planes de mejoría

Para el Colegio de enfermeras del Perú (1978) la educación continua es “un proceso orientado a mantener la formación integral, con el propósito de actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral”.

El profesional de enfermería, debe contar con las competencias, conocimientos, habilidades, destrezas y juicios necesarios para brindar una atención de salud pertinente, segura y oportuna.

Al término de su formación inicial debe seguir educándose para ser competente a lo largo de toda la vida profesional; esta formación inicial no garantiza un ejercicio profesional idóneo indefinidamente, la capacitará para el inicio de su carrera o empleo aportando las bases para continuar su educación durante el ejercicio profesional.

Estudios realizados por (Chong, Sellick, Francis y Abdullah, 2011) sostuvieron:

Que debido al acelerado avance tecnológico y científico, los conocimientos adquiridos durante la educación profesional básica tiene un promedio de vigencia de 2.5 años debiendo ser actualizados al finalizar este tiempo y así evitar una mala práctica profesional que repercuta en la salud del paciente, por lo tanto es crucial el mantenernos actualizados en nuestros conocimientos, competencias y habilidades a través de la educación continua.

Mejía (1986) refiere que” la competencia decrece en forma progresiva como consecuencia de los factores siguientes: (a) Incongruencia: la educación inicial deja de ser congruente con los requerimientos de la práctica actual; (b) experiencia: Consolida y agrega competencias pertinentes, pero también induce hábitos y prácticas de dudosa validez; (c) memoria: hay una inexorable tasa de olvido que tiende a menguar competencias pertinentes; (d) cambios: Existen nuevas tecnologías, cambios sociales así como modificaciones en el ambiente de trabajo

Por todo lo anterior se concluye que sin la educación continua, gran parte de las competencias iniciales son incongruentes, obsoletas o se olvidan pasados 5 a 7 años de la formación inicial.

Así mismo, El Comité de Expertos de la OMS definió la Educación Continua como aquella que se sigue después de finalizar la formación básica con el fin de mantener y /o mejorar la competencia profesional”.

Es indispensable que la enfermera busque su desarrollo profesional, la continuidad de su educación, tomando en cuenta que esto constituye el primer paso para su crecimiento profesional.

Para el Código Ético Internacional de Enfermería el egresado de enfermería será responsable y rendirá cuentas de su práctica y del mantenimiento de su competencia a través de la formación continua.

La Educación Continua se une a la necesidad de mejorar el desarrollo profesional optimizando la calidad del servicio de salud brindado al paciente.

Según Ayuso (2006) sostuvo:

Uno de los elementos que determina la competencia de los profesionales de la salud, es sin duda su nivel de conocimientos”

La educación continua es uno de los elementos fundamentales que garantiza una atención de calidad y de óptimo nivel. A través de esta se pretende no solo un aumento de conocimientos, sino que debe provocar un cambio en las actitudes y adquisiciones de valores que mejoren la práctica profesional

Marzo (2006), sostuvo:

Que antiguamente en enfermería la formación inicial del profesional era poco exigente y calificada, era el tiempo quien se encargaba de formar a la enfermera, no existían los conceptos de competitividad, objetivos y resultados, (p. 136)

Hoy en día debido a los acelerados cambios científico- tecnológicos se exige al profesional a aprender y desaprender, dejando de lado conocimientos obsoletos,

tomando la información nueva para el desempeño laboral de calidad, constituyendo la educación continua el elemento principal para el logro de este objetivo.

Igualmente conceptualiza a la Educación continua como “el proceso de enseñanza permanente y activo al que tienen derecho todos los profesionales de la salud, iniciándose al final de los estudios básicos o de pregrado, destinada a la actualización y mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y actitudes enfrentando así no solo los grandes avances tecnológicos y científicos sino también las necesidades de los sistemas de salud y del paciente”.

Chiodelli (2007) comentó:

Que el profesional de enfermería en su formación inicial obtiene conocimientos y habilidades destinadas a brindar en forma eficiente y competente, cuidados generales al paciente, (p. 75)

Sin embargo, se debe tomar en consideración que estos conocimientos no son indefinidos, debiendo renovarse de acuerdo con los avances tecnológicos y científicos.

Corrientes pedagógicas de la educación continua en enfermería.

Para Sena (2004) esta se basa en tres corrientes pedagógicas: tradicional, tecnicista y crítica.

El enfoque tradicional, centrado en adquirir habilidades técnicas y manuales para realizar procedimientos de manera automática, siguiendo rutinas establecidas, carentes de análisis crítico y muchas veces alejados de la realidad, con una valoración de los resultados de manera cuantitativa y no cualitativamente como realmente corresponde.

En el enfoque tecnicista, se prepara a la enfermera para realizar actividades específicas en función a las necesidades del paciente.

Por el contrario, la formación crítica toma en consideración la educación vista desde un punto pedagógico, en donde la enfermera debe considerar que las enfermedades tienen un origen social y debe emprender acciones que contribuyan a transformar esa realidad existente, dejando de lado la práctica conservadora que solo favorecen habilidades técnicas en ejecución de procedimientos y ejecución de rutinas establecidas.

Mejía (1986), menciona que los métodos que deben utilizarse en educación continua deben ser flexibles y congruentes con las necesidades, características y expectativas de los participantes del programa.

Es hacia la solución de problemas que debe estar encaminada la educación, con la activa participación del trabajador durante el proceso de aprendizaje, estimulándolo a que pregunte acerca de problemas existentes en la práctica y la búsqueda de las soluciones a situaciones concretas.

La educación continua como deber del empleador

Según el Colegio de enfermeros del Perú, en su reglamentación de ley del trabajo, capítulo V, artículo 15 nos menciona que:

La enfermera debe ser capacitada por su centro de trabajo, con el creditaje académico necesario.

La educación continua, la capacitación y el perfeccionamiento permanente son inherentes al trabajo del personal de enfermería. Las entidades empleadoras son responsables de la capacitación del profesional de enfermería, consignando anualmente y en equidad con las otras disciplinas de salud.

Las horas dispuestas para la capacitación del enfermero a cargo del empleador, que puedan ser contabilizadas dentro de la jornada laboral, serán

aquellas que se consideren de necesidad para la institución y otras que dictamine la entidad.

Oguisso (2000), mencionó:

Que las instituciones de salud deben emprender las acciones educativas con el fin de estimular el crecimiento de su equipo, para así poder enfrentar no solo los retos de los avances tecnológicos sino especialmente servir al ser humano en su vocación de producir, crecer, crear y obtener placer del trabajo.

Planificación del programa de educación continua

OPS (1993) planteó que:

Se orienta el proceso formativo con carácter permanente, centrado en el proceso de trabajo, estimulando el pensamiento creativo y la innovación, para responder no solo a las necesidades actuales, a los avances científico-tecnológicos y a la reorientación de los servicios de salud.

Las instituciones de salud deben identificar los principales problemas de salud de la población y actuar de manera crítica, identificando, produciendo y utilizando los conocimientos en la formación de profesionales competentes que brinden una atención de calidad.

Barberena (2006), sobre el programa de educación continua sostuvo: (a) El éxito del programa dependerá de la detección de las necesidades de los participantes. (b). El invertir en un programa de educación continua garantizará que los servicios prestados sean eficaces y de calidad. (c) El proceso de educación debe comprender 4 fases: planificación, gestión, ejecución y evaluación del programa. (d)

El participar en educación continua significa para el trabajador: el mantenerse motivado, gratificado, eleva su autoestima, mejorando la calidad de la atención brindada.

Puntunet (2008), propuso que:

Para que la educación continua tenga el impacto deseado se debe proponer un proceso educativo de 5 etapas: (a) Diagnóstico de las necesidades educativas del profesional de enfermería: Identificar a quien se dirige y cuáles son sus necesidades para encaminar la enseñanza de forma adecuada, vincular las necesidades del personal con las de la institución, identificar los factores que afectan el cumplimiento del proceso educativo; (b) Planificación de las estrategias educativas adecuadas ¿qué se va a enseñar?; (c) Diseño de la metodología didáctica adecuada (diapositivas, imágenes, intercambio de ideas, etc.) (d) Aplicar el proceso educativo tomando en cuenta las necesidades identificadas y (e) . Evaluar para verificar el éxito del proceso enseñanza- aprendizaje.

Propuestas para el programa de educación continua en enfermería

La escuela de enfermería de la universidad de Chile (2010), propone que: Se debe hacer uso de diversas propuestas educativas que incluyan: (a) Cursos de especialización en todas las áreas de enfermería; (b) Procesos de capacitación en programas prioritarios de los servicios o en necesidades de actualización del personal; (c) Actividades multiprofesionales para abordar problemas en epidemiología, demografía, farmacología, con énfasis en problemas que ocurren en el servicio; (d) Reuniones bibliográficas y reuniones clínicas.

La escuela de enfermería de la universidad del valle, Colombia (2008), "Incorporación del proceso educativo como estrategia para transformar la práctica de salud y proponer la formación de nuevos modelos y competencias.

Utilizar estrategias como: Talleres, seminarios, capacitación con participación del equipo multidisciplinario, obteniéndose grandes logros.

Paradigmas de la educación continua

La OPS/OMS (1985) “la educación continua pasa de un desarrollo tradicional en donde se conceptualizaba como: (a) Continuación del modelo académico centrado en actualizar conocimientos; (b) Una concepción técnica de la práctica como campo de aplicación de conocimientos, continuidad del currículo universitario; (c) Estrategia descontinuada, con cursos esporádicos, sin secuencia establecida.

El nuevo enfoque de la educación continua considera: (a) El enseñar y el aprender son incorporados a la vida cotidiana de las organizaciones, en un contexto real; (b) Modificación de las estrategias educativas, tomando a la práctica como punto de partida y fuente de conocimiento, problematizando el quehacer; (c) Colocando al sujeto como actor reflexivo de la práctica, constructor de su propio conocimiento y no solo receptor.

Sobre el mismo tema en el 2002 menciona que la intención de la educación continua está dirigida a facilitar el cambio y no a reforzar prácticas actuales en los profesionales de la salud.

Las teorías del aprendizaje muestran que mientras ciertos aprendizajes permiten adaptarse a objetivos y a prácticas vigentes, otras modifican valores y criterios sobre las que están asentadas las prácticas institucionales. Hay que considerar el no solo aprender y el desaprender.

Gairini (2003), considera que la formación debe estar unida al desarrollo, generando el cambio en conocimientos y actitudes y no solo proporcionando habilidades.

Capacitar al trabajador para que este responda a las demandas tanto de la institución como de su puesto de trabajo, acorde con los avances científico-tecnológicos.

Se debe igualmente satisfacer al trabajador profesional y personalmente a través de su formación continua.

En el profesional de enfermería Pollarin (1995), comenta que esta se encuentra motivada hacia la educación continua por que le permitirá actualizar sus conocimientos teórico-prácticos, mejorar sus destrezas técnicas y en consecuencia la calidad de los cuidados que brinda al paciente.

La no participación del programa de educación continua repercutirá en la calidad de su trabajo y en la imagen que ésta proyecta a nivel social.

Chiodelli (2007), definió:

La educación continua debe promover el desarrollo integral del trabajador, utilizando acontecimientos de su ambiente así como el quehacer diario, estudiando los problemas reales y producir el aprendizaje, para esto tomar en cuenta y respetando los conocimientos previos para transformarlos o adquirir nuevos. (p. 75)

Así mismo Capella (1996) concluyó:

Que la participación del trabajador en educación continua le permitirá el desarrollo profesional y personal, favoreciendo tanto al profesional como al paciente, ya que la enfermera al estar capacitada, actualizada brindará una atención competente en los aspectos técnicos, humanos y éticos.

El programa debe contar con estrategias adecuadas que motiven al trabajador hacia el aprendizaje, viviendo experiencias, reflexionando su actuar; estas estrategias pedagógicas deben proporcionarle una formación integral capaz de despertar su interés, articulando la teoría con la práctica y por sobre todo se tome en cuenta las relaciones interpersonales obteniéndose una formación más humanizada.

Libneo (2005) definió:

Se sabe que se está educando cuando se estimula el gusto por el aprendizaje, cuando se demuestra la importancia de los conocimientos para la vida y el trabajo, creando situaciones estimulantes del pensamiento, promoviendo el análisis de situaciones reales, desarrollando el pensamiento independiente. (p. 66)

La Clínica Javier Prado considera prioritario la formación del profesional de enfermería, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales en el cuidado de sus pacientes, para ello se elabora un plan anual de capacitación impartido en la institución.

Es importante determinar si este programa responde a las necesidades educativas de la enfermera, si es atractivo, interesante, pertinente, motivador con una participación activa y voluntaria del personal al cual va dirigido y que a su vez brinde una formación crítica y analítica en donde no sólo transmita contenidos, sino que le permita actuar y reflexionar de manera técnica y científica.

1.3 Justificación

Justificación práctica

El presente estudio presenta justificación práctica dada la importancia que tiene la Educación Continua en el profesional de enfermería permitiéndole elevar su nivel

profesional, mejorar sus competencias y por lo tanto obtener mejoras salariales y puesto de trabajo. A través de la Educación continua la enfermera obtendrá el desarrollo profesional que le permita brindar una atención competente, significando para la institución de salud el tener clientes satisfechos con la atención recibida.

Justificación Teórica

Asimismo, el conocer los factores por los cuales el profesional de enfermería no participa en programas de educación continua, le permitirá a la institución el planteamiento de estrategias que superen estas limitantes y así permitir contar con profesionales competentes que brinden una atención de calidad.

El plantear un programa adecuado cuyo objetivo fundamental debe ser la motivación, el estímulo del personal de enfermeras, así como el uso de estrategias de enseñanza – aprendizaje adecuadas que posibiliten responder a las necesidades de la enfermera, manteniéndola actualizada y capaz de enfrentar los retos que implican los avances científicos- tecnológicos actuales y de esta manera lograr el logro de los objetivos institucionales.

Justificación pedagógica

En la presente investigación se pretende identificar los factores personales asociados a la participación activa de las enfermeras al programa de educación continua y de esta manera plantear la estrategia adecuada que permita a la institución, planificar un programa adecuado a las necesidades identificadas de las enfermeras de la Clínica Javier Prado.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de la presente investigación se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para determinar de qué manera los factores personales se asocian a la participación del personal de enfermería en educación continua

1.4 Problema

En los países desarrollados, la relevancia de los programas de educación continua es evidente con una tendencia a desarrollar programas pertinentes y flexibles, permitiendo un incremento en la calidad de los servicios brindados por el profesional de la salud, así como permitir una mayor movilidad laboral dentro y entre naciones.

En América latina según la OPS, las actividades están dirigidas a desarrollar los recursos humanos para mejorar la prestación de servicios asistenciales. Sin embargo, recientes estudios realizados por esta entidad revelan que la realidad es otra, señalando que la forma como se han llevado a cabo los programas de educación no han logrado los objetivos planteados.

En nuestro país, hace 25 años la OPS impulsa una nueva orientación de la educación centrada en el trabajador de la salud, enfatizando la búsqueda de la educación continua que mantenga el desarrollo de nuevas propuestas metodológicas y la competencia profesional que faciliten el proceso educativo.

Actualmente el Ministerio de Salud cuenta con un programa de educación continua cuyo objetivo es lograr la mejoría de la calidad de la atención brindada en los servicios de salud; dicho programa es considerado innovador puesto que utiliza la metodología basada en la problematización de las actividades cotidianas, fortaleciendo los saberes, actitudes y destrezas del personal de salud, mediante la práctica en los propios servicios, profundizándose en temas clínicos, aspectos de organización y gestión de salud.

A nivel Institucional en la experiencia personal del investigador, se observa poca participación activa en el programa de educación continua de la Clínica Javier Prado, considerando que el mismo tiene muchas carencias como: la cantidad de cursos impartidos desarrollados en solo 8 horas anuales de capacitación y no de 85 horas anuales como estipula el reglamento del Colegio de enfermeros del Perú con un creditaje de 5 créditos válidos para la recertificación profesional, además con

contenidos repetitivos que no responden a las necesidades educativas del personal participante y en donde solo se transmiten contenidos en forma tradicional .

Cabe resaltar también que esta capacitación se lleva a cabo al término de la jornada nocturna por lo tanto el personal se encuentra cansado, poco motivado hacia el aprendizaje, acudiendo muchas veces por presiones externas y no por voluntad propia

Por lo todo lo anteriormente expuesto es de suma importancia la identificación de los factores asociados a la participación del profesional de enfermería en el programa de educación continua para así poder emprender acciones que permitan la planeación de un programa adecuado a las necesidades de las enfermeras, permitiendo su actualización y desarrollo profesional.

Formulación de problemas

Problema general

¿Qué variables del factor personal están asociados con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado, Lima?

Problema específico 1

¿Cuál es la asociación entre la edad y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado?

Problema específico 2

¿Cuál la asociación entre el nivel académico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado?

Problema específico 3

¿Cuál es la asociación entre el ingreso económico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado?

Problema específico 4

¿Cuál es la asociación entre tiempo libre y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Al menos una variable del factor personal está asociada estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima, 2016.

Hipótesis específica 1

La Edad se asocia estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Hipótesis específica 2

El nivel académico se asocia estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Hipótesis específica 3

El ingreso económico se asocia estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Hipótesis específica 4

El tiempo libre se asocia estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

1.6 Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la asociación que existe entre las variables del factor personal con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima,

Objetivo específico 1

Describir la asociación que existe entre la edad y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Objetivo específico 2

Describir la asociación que existe entre el Nivel académico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Objetivo específico 3

Describir la asociación que existe entre el ingreso económico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Objetivo específico 4

Describir la asociación que existe entre el tiempo libre y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable del Factor personal

Para el presente estudio se consideraron los siguientes factores:

Variable 1:

La Edad de las participantes sujetas a estudio.

Definición conceptual: Años de vida que tiene la enfermera.

Definición operacional: Años de vida que tiene la enfermera al momento de realizada la encuesta.

Variable 2:

Nivel Académico obtenido

Definición conceptual: Nivel de estudio profesional obtenido por la enfermera.

Definición operacional: Licenciada en enfermería general, Licenciada en enfermería especializada, Master en enfermería, Doctor en enfermería.

Variable 3:

El ingreso económico.

Definición conceptual: Ingreso económico y dependientes de las participantes del estudio.

Definición operacional: Cuanto es el ingreso económico y cuantos hijos o dependientes tiene.

Variable 4:

El Tiempo Libre

Definición conceptual: Fuera del horario laboral y las labores del hogar de cuánto tiempo disponible cuenta para estudiar.

Definición operacional: De cuantas horas dispone para el estudio.

Variable: Educación continua

Para este estudio se consideró la Educación Continua como la asistencia a cursos realizados en el año anterior a la investigación, cursos de actualización profesional programados para promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, mejorando así la práctica de enfermería; cursos realizados interna y externamente a la institución en donde se labora.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1:
Matriz de operacionalización de la variable: Factores personales

variables	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Edad	Edad promedio	p 1	Razón	
Nivel Académico	% de enfermeras con especialidad	p 2	Ordinal	1.Licenciada General 2.Licenciada especializad 3.Master en enfermería 4.Doctor en enfermería
Ingreso económico	Ingreso mensual promedio	p 4		
Tiempo libre	Jornada laboral Tiempo para estudiar	p 5, p 6	Razón	
			Razón	

Tabla 2:
Matriz de operacionalización de la variable: Participación en educación continua

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
	% de enfermeras con educación continua	P8 = Asistió los tres cursos internos P9= Asistió algún curso externo	Si = 1 No= 0	

2.3 Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permitió probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo.

Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) refirió que:

Tras la aplicación de los métodos deductivos o inductivos surge el método hipotético deductivo, como instrumento más perfecto que los anteriores, que intenta recoger en síntesis las características más positivas de los mismos. En él y a través de un proceso inductivo se formula una hipótesis, de la que después se derivarán unos supuestos e implicaciones a través de cuyo contraste con la realidad se centrará de verificar la hipótesis de partida. (p. 203).

2.4. Tipo de estudio.

El estudio se definió como una investigación de tipo básica (Sánchez Carlessi y Reyes Meza 1992), ya que el propósito es recoger información que nos permita conocer los factores asociados a la educación continua de las enfermeras de la Clínica Javier Prado.

2.5 Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental, correlacional de corte transversal.

No experimental, pues según Hernández (2010) los diseños de investigación no experimentales son aquellos en donde no se realizó experimento alguno, no se

aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal como se dan en su contexto natural.

Es correlacional, porque “básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables, diseño del estudio. Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). (Salkind, 1998)

Y de corte transversal, puesto que como menciona el mismo autor: Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interasociación en un momento dado. Pueden abarcar grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 155)

El diagrama esquemático del diseño regresión correlacional es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Leyenda:

M = Muestra

r = correlación

X = Factores personales

Y = Educación continua

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Kerlinger y Lee (2002), definen la población como: “El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo”

Para la presente investigación la población está conformada por todas las licenciadas integrantes del departamento de enfermería que laboran en los diferentes servicios de atención que son aproximadamente 50 enfermeras

Estudio Censal

En este estudio no se considera muestreo puesto que la población estudiada es pequeña. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por el total de la población de enfermeras de la Clínica Javier Prado

Tabla 3:
Población y Muestra de Estudio

Institución	Población	Muestra
Clínica Javier Prado	50	50
Total	50	50

Nota: Registro del personal de enfermeras Clínica Javier Prado 2016.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En opinión de Rodríguez Peñuelas (2008): “Las técnicas son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionarios, entrevistas y encuestas.”

Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Para la presente investigación los datos de las variables factores personales y educación continua se obtuvieron mediante la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que fue distribuido a cada una de las enfermeras que integran el departamento de enfermería de la Clínica Javier Prado

Este constó de 2 partes: la primera con 6 preguntas correspondientes a la variable factores personales y la segunda con 6 preguntas también correspondiente a la variable educación continua.

La técnica e instrumento utilizado fue validado en México (Peña y Castillo 2006) en su investigación denominada “Factores que influyen en la participación del personal de enfermeras en educación continua”, el mismo que fue adaptado de acuerdo a las finalidades del estudio.

Tabla 4:
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Factores personales asociados	Encuesta	Cuestionario que considera ambas variables
Educación continua		

Prueba piloto

Para evaluar la calidad de los instrumentos.

Determinar la cantidad de ítems de la encuesta y el tiempo de aplicación.

Evaluar la eficacia de los encuestados (Iraossi 2006, p.89)

Tabla 5:
Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Factores personales asociados a Educación continua	0.782	12

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario es de 0.782 para el cuestionario evidenciando que el instrumento tiene validez y confiabilidad.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los Instrumentos

Menéndez (2002) la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25).

Tabla 6:
Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos

Experto	Factores personales asociados	Educación continua
Mg. Joel Helfer Molina Quiñones	Aplicable	Aplicable
Mg. Rosa Sánchez	Aplicable	Aplicable
Mg. María Carhuayal	Aplicable	Aplicable
Mg. Rina Espinoza	Aplicable	Aplicable

Nota: Opinión de Expertos.

El instrumento factores personales asociados a la educación continua fue validado mediante juicio de expertos, lográndose que este sea aplicable a plenitud.

2.8 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos con las técnicas estadísticas, empleando SPSS 23, en las siguientes variables:

X = Factores personales

Y = Educación continua

Estadística Descriptiva

Se trabajará con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información así obtendremos medidas de centralización (mediana), dispersión (rango, varianza, desviación típica).

Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.

Para la contrastación de hipótesis, se utilizó el estadístico no paramétrico de Chi Cuadrado.

2.9 Aspectos Éticos

La información acopiada y relacionada con las entrevistas y encuestas, se ha manejado con absoluta reserva, respetando el código de ética del enfermero, ya que el único propósito es contribuir al desarrollo de la institución en el tema educacional.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Variables asociadas a la educación continúa

Tabla 7:
Distribución de la muestra según Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 – 40 años	25	50.0
> 40 años	25	50.0
Total	50	100.0

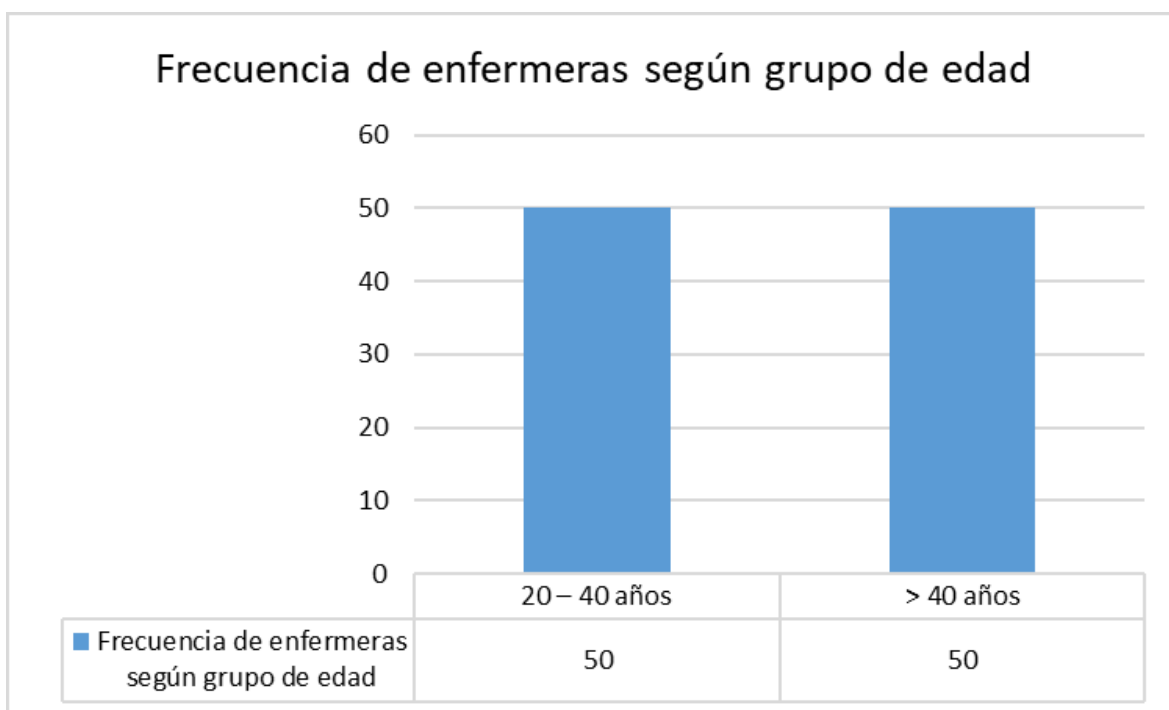


Figura 1:
Distribución de la muestra según Edad

La muestra se distribuyó por igual entre los grupos etarios 20 a 40 años y 41 años a más, cada grupo con 25 participantes (tabla 7 y figura 1)

Tabla 8:
Distribución de la muestra según Nivel Académico

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Licenciada en enfermería con especialidad	20	40.0
Licenciada en enfermería sin especialidad	30	60.0
Total	50	100.0

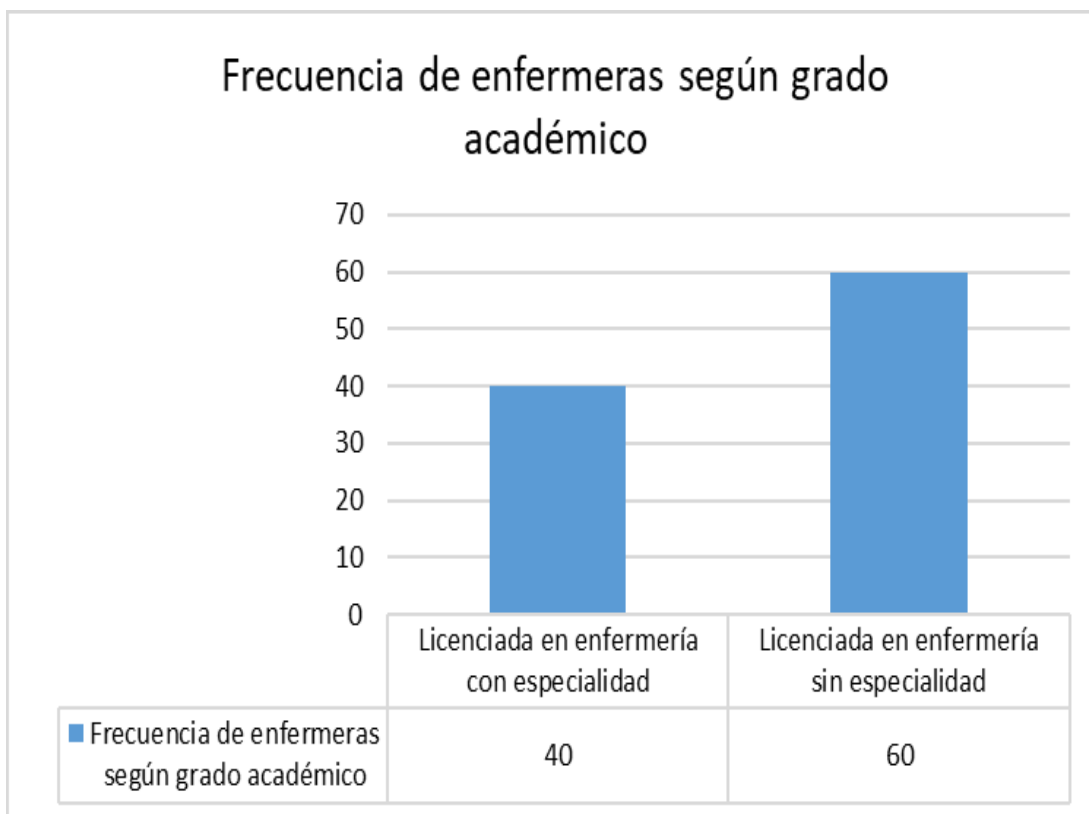


Figura 2:
Distribución de la muestra según Nivel Académico

Según consta en la tabla 8, la muestra de enfermeras estuvo constituida por el 60% de enfermeras sin especialidad y 40% de enfermeras especializadas.

Tabla 9:
Distribución de la muestra según Ingreso Económico (situación laboral)

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	17	34.0
Contratado	33	66.0
Total	50	100.0

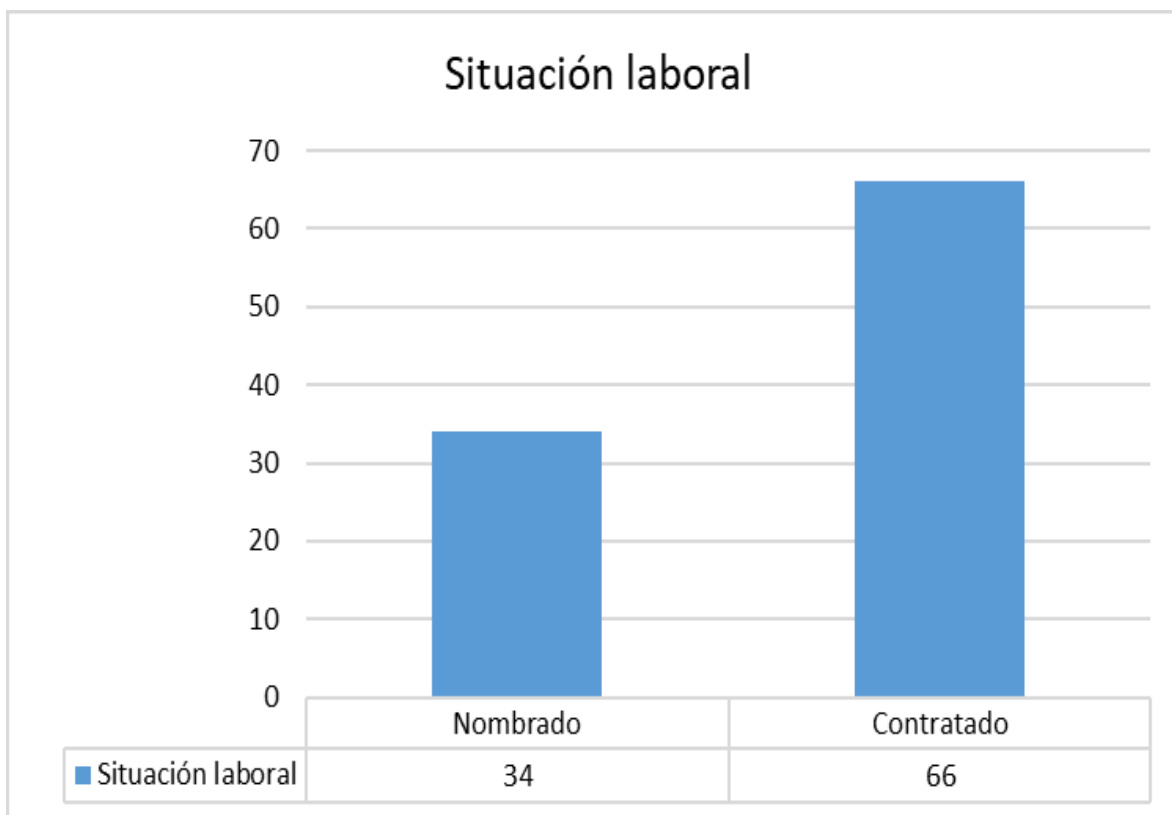


Figura 3:
Distribución de la muestra según Ingreso Económico

Según se observa en la tabla 9, en cuanto a la situación laboral de las enfermeras participantes del estudio, las contratadas (66%) constituían el mayor porcentaje en asociación a las nombradas (34%)

Tabla 10:
Distribución de la muestra según horas de jornada laboral

Horas de jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje
Turnos rotativos de 6 a 12 horas	35	70.0
Turnos fijos de 6 horas al día	15	30.0
Total	50	100.0

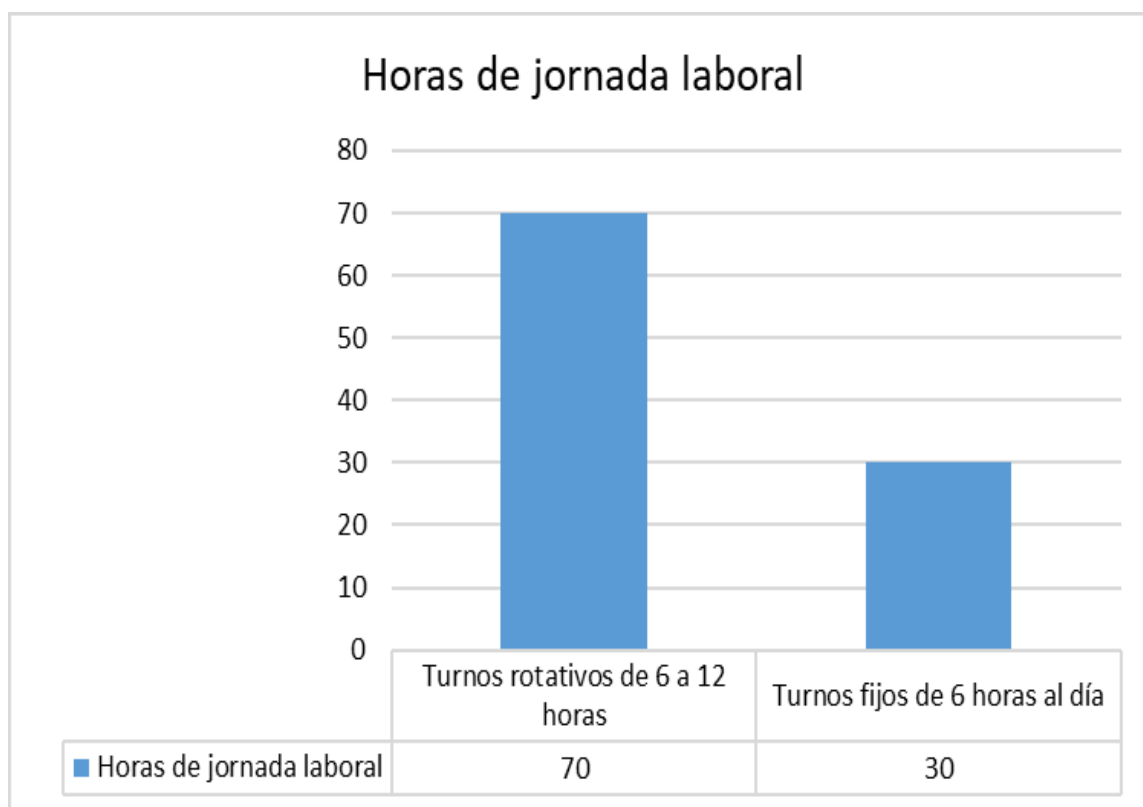


Figura 4:
Distribución de la muestra según horas de jornada laboral

En asociación a la jornada laboral, las enfermeras con turnos rotativos constituyeron el mayor porcentaje de la muestra (70%) frente a las enfermeras que trabajaban 6 horas fijas por día (30%)

Tabla 11:
Distribución de la muestra según horas semanales disponibles para el estudio

Horas semanales disponibles para el estudio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 horas	27	54.0
4 o más horas	23	46.0
Total	50	100.0

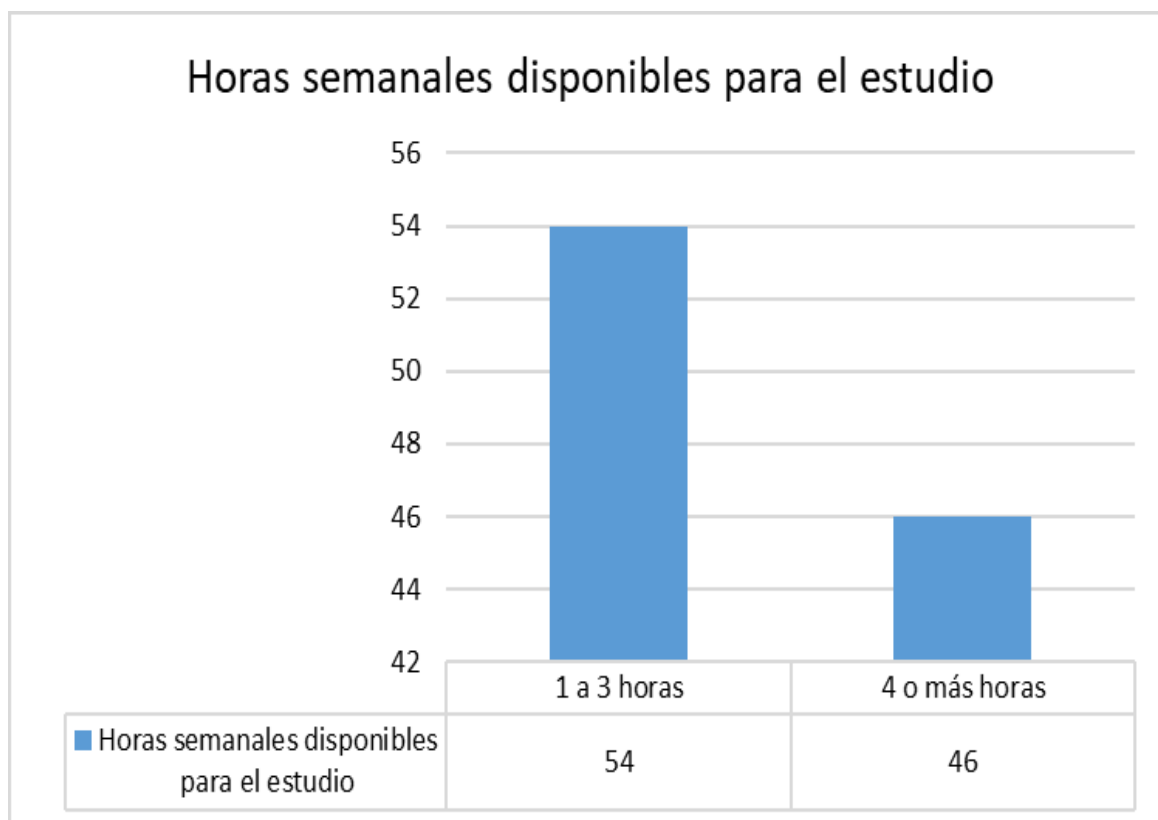


Figura 5:
Distribución de la muestra según horas semanales disponibles para el estudio

Cuando se indagó acerca de las horas semanales disponibles para el estudio, quienes manifestaron tener hasta 3 horas libres constituyeron el 54% de la muestra mientras que el resto manifestó tener 4 a más horas disponibles por semana, 46% del total de la muestra.

Educación continúa

Tabla 12:
Distribución de la muestra según número de capacitación internas asistidos

Educación continua interna	Frecuencia	Porcentaje
No acudí	14	28,0
1 capacitación	14	28,0
2 capacitaciones	19	38,0
3 capacitaciones	3	6,0
Total	50	100,0

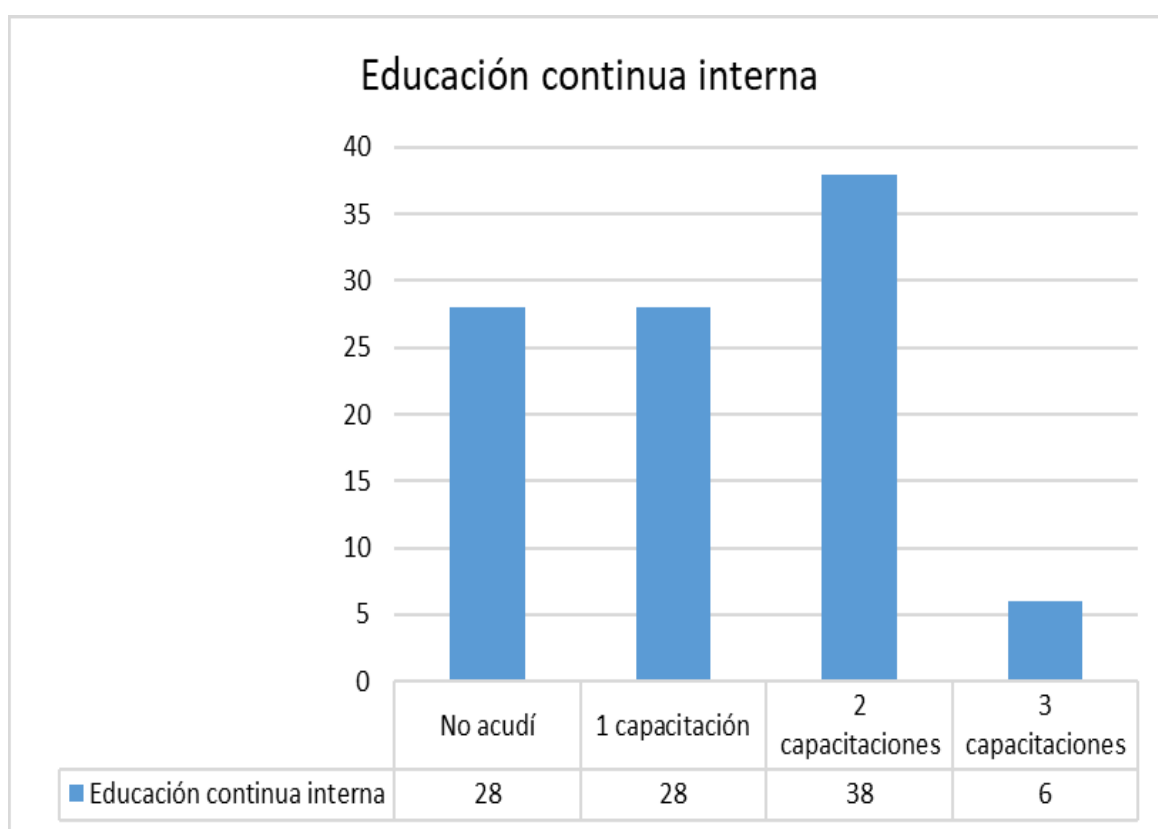


Figura 6:
Distribución de la muestra según número de capacitación internas asistidos

En cuanto al interés por asistir a los cursos programados por la institución (tres en total al año), solamente el 6% de las enfermeras había asistido a todos los cursos, más de la cuarta parte de las enfermeras es decir 28% no asistieron a ningún curso programado.

Tabla 13:
Distribución de la muestra según motivo por el que no acudió a las capacitaciones internas

Motivo por el que no acudió a las capacitaciones internas	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	29	58.0
Contenido del curso	17	34.0
Económico	4	8.0
Total	50	100.0

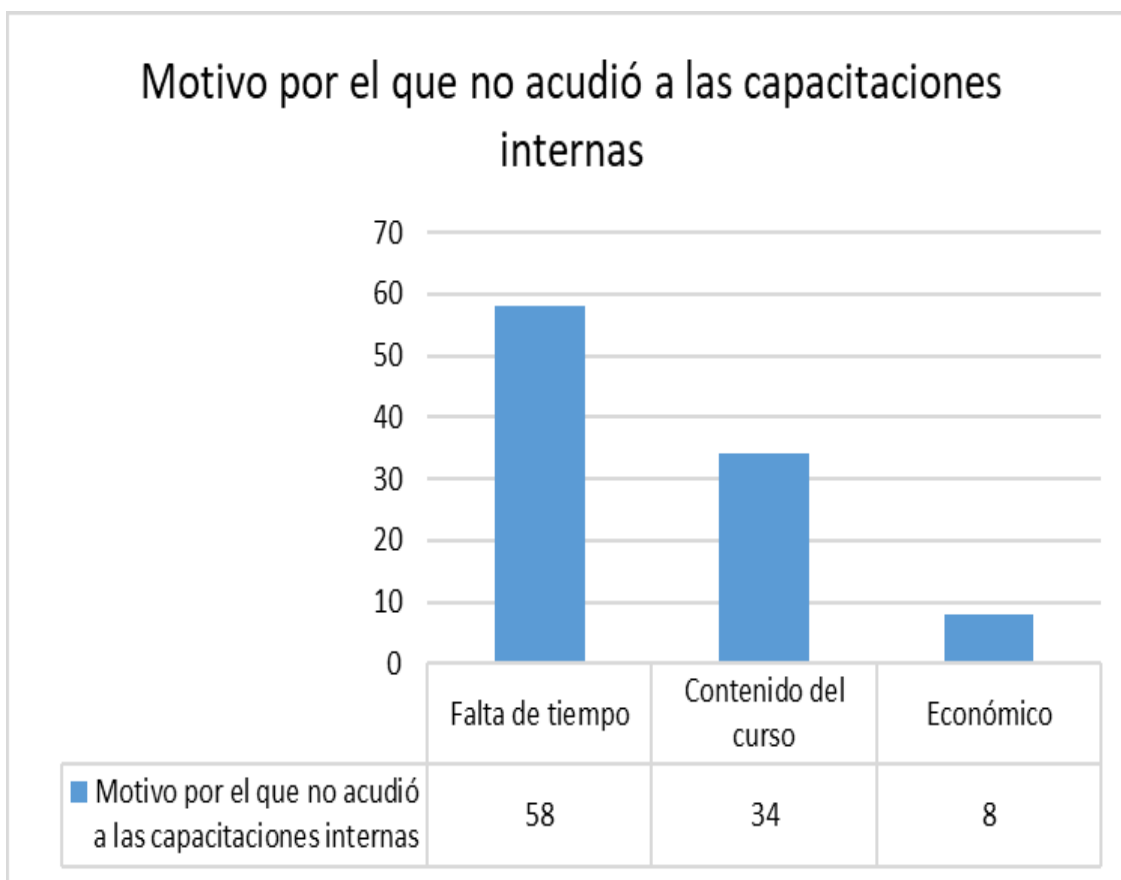


Figura 7:
Distribución de la muestra según motivo por el que no acudió a las capacitaciones internas

Los motivos que limitaron la asistencia de las enfermeras a las capacitaciones internas fueron, en orden de importancia decreciente, los siguientes: Falta de tiempo (58% de los casos), por el contenido del curso poco atractivo (34%) y el factor económico (8%).

Tabla 14:
Distribución de la muestra según opinión del programa de capacitación interna

Opinión del programa de capacitación interna	Frecuencia	Porcentaje
Desarrolla nuevas habilidades y competencias	12	24.0
Mejora la calidad de mi trabajo	11	22.0
Útil para mi trabajo actual	9	18.0
Ninguno de los anteriores	9	18.0
Mejora el trabajo en equipo	8	16.0
Mejora el currículum	1	2.0
Total	50	100.0

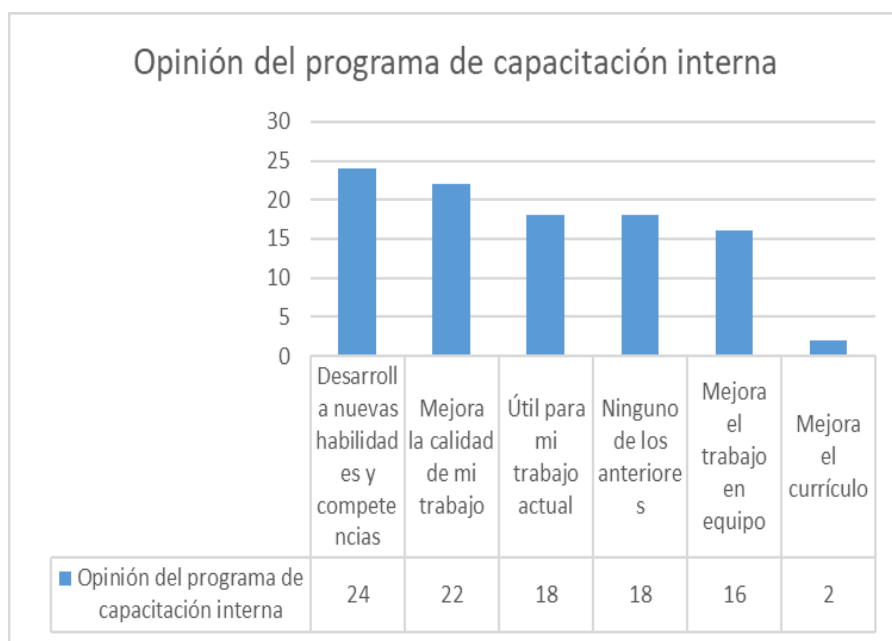


Figura 8:
Distribución de la muestra según opinión del programa de capacitación interna

La mayoría de las entrevistadas pone de manifiesto que la capacitación interna es importante porque desarrolla nuevas habilidades y competencias (24%) y que mejora la calidad del trabajo que realizan (22%). Los motivos que siguen en importancia para las enfermeras fueron la utilidad de las capacitaciones internas para el trabajo actual (18%) y la mejora del trabajo en equipo (16%). El motivo menos referido fue la mejora del currículum. Es notoria la gran proporción de enfermeras que tuvieron valoraciones diferentes a las referidas para la capacitación continua (otros, 18%).

Tabla 15:
Distribución de la muestra según la participación de algún curso de capacitación externa

Participó de algún curso de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	64.0
No	18	36.0
Total	50	100.0

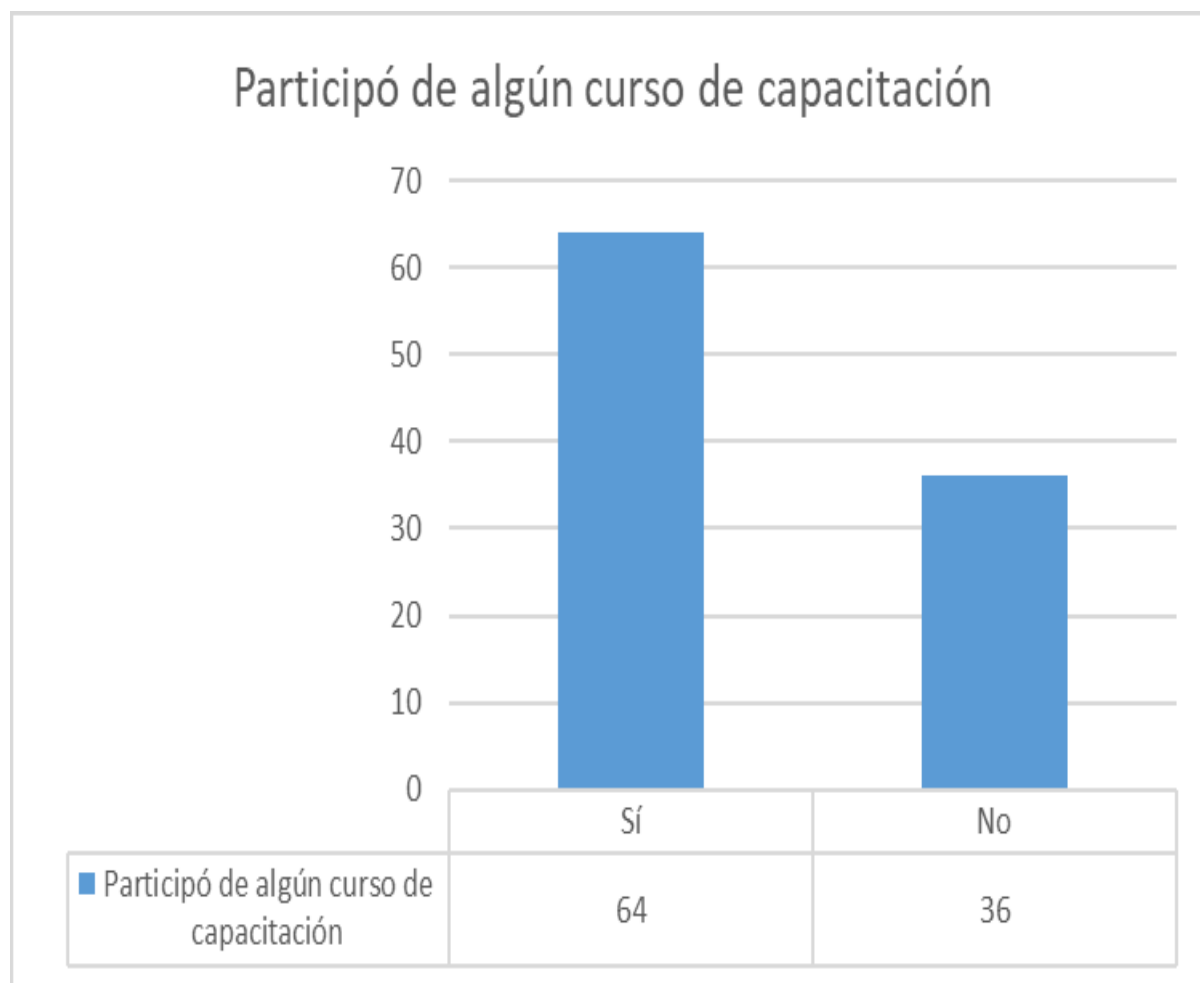


Figura 9:
Distribución según la participación de algún curso de capacitación externa

Según se aprecia en la tabla 17 y figura 11, el 64% de las enfermeras entrevistadas aquí manifestó haber participado en cursos de capacitación externos pero el 36% restante, no lo hizo.

Tabla 16:
Distribución de la muestra según Motivo por el que no acudió a capacitaciones externas a la institución

Motivo por el que no acudió a capacitaciones externas a la institución	Frecuencia	Porcentaje
Falta de incentivos de la empresa	5	10.0
Facilidades institucionales	14	28.0
Falta de tiempo libre	20	40.0
Económico	11	22.0
Total	50	100.0

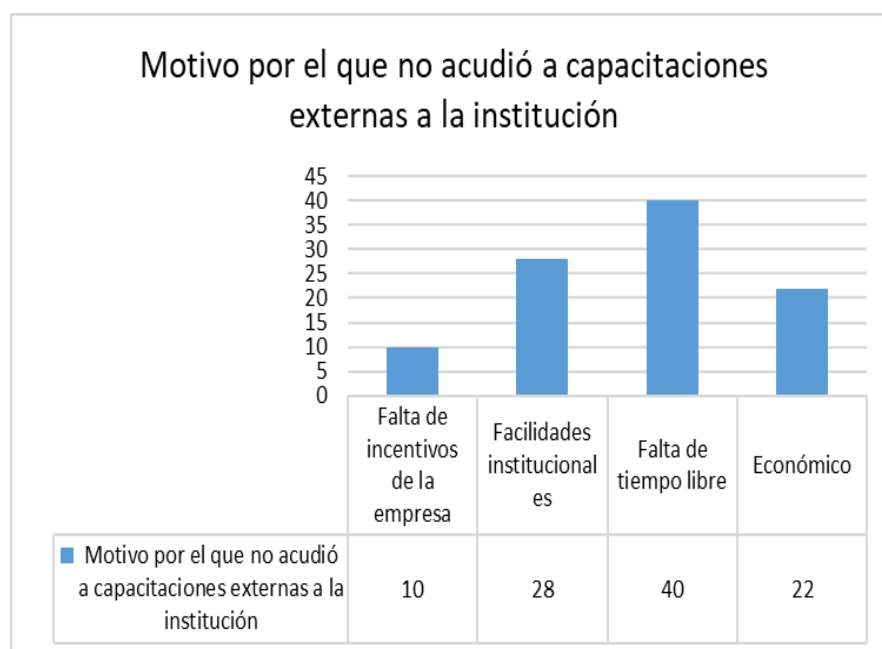


Figura 10:
Distribución de la muestra según Motivo por el que no acudió a capacitaciones externas a la institución

Tal y como se aprecia en la tabla 18, la mayoría de las enfermeras entrevistadas consideraba que la falta de tiempo libre fue motivo para no participar de las capacitaciones externas (40% de las enfermeras participantes), en segundo término, se adujo que había pocas facilidades institucionales para permitir la asistencia (28% de los casos). Otro grupo de enfermeras indicó que el factor económico les impidió seguir los cursos externos (22%) y en menor proporción las enfermeras manifestaron que la falta de incentivos por parte de la institución fue el impedimento para asistir a los cursos en cuestión.

Tabla 17:
Distribución de la muestra según la educación continua

Educación continua	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	66.0
No	17	34.0
Total	50	100.0

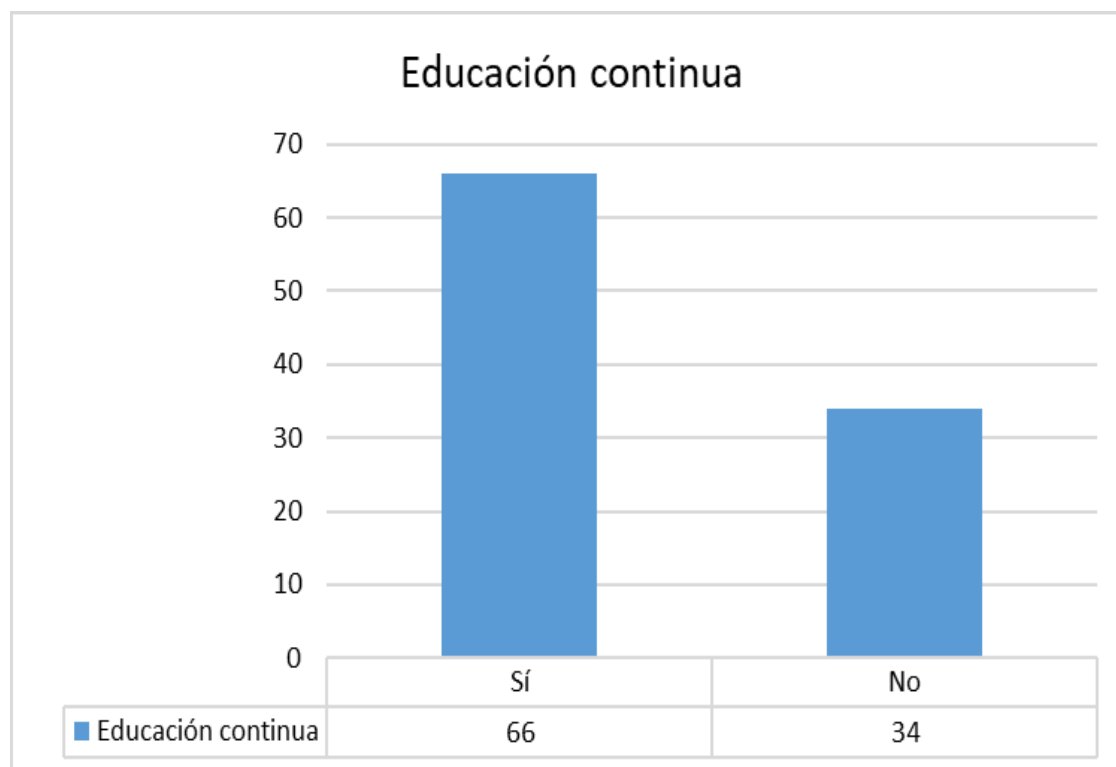


Figura 11:
Distribución de la muestra según la educación continua

Se ha encontrado que la mayoría de las enfermeras tuvo interés por la educación continua durante el año 2016; el 66% había asistido a los tres cursos programados gratuitamente por la entidad o había asistido a algún curso fuera de la institución, mientras que el 34% no asistió a curso exterior alguno o participó en menos de tres cursos dentro de la institución.

3.2 Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis específica 1

Ho: NO Existe asociación significativa entre educación continua y edad

Ha: Existe asociación significativa entre educación continua y edad

Tabla 18:
Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua - Edad

		Educación continua				Total	
		Si		No		N	%
Grupo de edad		N	%	N	%		
20 - 40 años		17	68.0%	8	32.0%	25	100.0%
	> 40 años	16	64.0%	9	36.0%	25	100.0%
Total		33	66.0%	17	34.0%	50	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = ,089 gl = 1 p = 0.765

En tabla 1 se presenta una tabla de frecuencia según presencia de educación continua y grupo de edad, donde podemos apreciar que las enfermeras que tienen hasta 40 años y los que tienen por encima de 40 años tienen similar porcentaje que continuación educativa 68% y 64% respectivamente. Para ver si tienen o no tienen asociación estas dos variables se realizó la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado, donde se reportó una probabilidad mayor o igual al nivel de significancia ($\chi^2=0.089$, $p=0.0765 \geq 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 5% se concluye que no existe asociación significativa entre educación continua y edad, en otras palabras, que se valida la hipótesis alterna o positiva.

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe asociación significativa entre Educación continua y Grado académico

Ha: Existe asociación significativa entre Educación continua y Grado académico

Tabla 19:

Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Grado académico

Grado académico		Educación continua				Total	
		Si		No		N	%
		N	%	N	%		
	Licenciada en enfermería con especializada	15	75.0%	5	25.0%	20	100.0%
	Licenciada en enfermería sin especialidad	18	60.0%	12	40.0%	30	100.0%
	Total	33	66.0%	17	34.0%	50	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 1,203^a gl = 1 p = 0.273

En la tabla 2, el test Chi-2 dio como resultado que en las enfermeras no había asociación entre el Grado académico y Educación continua ($p=0.273$)

En la información se observa que fue mayor la proporción de las enfermeras especializadas (75% de las enfermeras especializadas) que se interesaron por la Educación continua que la proporción de enfermeras no especializadas (60% de enfermeras no especializadas)

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe asociación significativa entre Educación continua e Ingreso Económico

Ha: Existe asociación significativa entre Educación continua e Ingreso económico

Tabla 20:

Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Ingreso económico

		Educación continua				Total	
		Si		No		N	%
Condición		N	%	N	%		
laboral	Nombrado	25	75.8%	8	24.2%	33	100.0%
	Contratado	8	47.1%	9	52.9%	17	100.0%
	Total	33	66.0%	17	34.0%	50	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = 4,118 gl = 1 p = 0.042

En tabla 3 se presenta una tabla de frecuencia según presencia de educación continua e Ingreso económico, donde podemos apreciar que la proporción de contratados que tomaba interés en la educación continua (47.1%) fue menor que de los nombrados (75.8%). Para ver si tienen o no tienen asociación estas dos variables se realizó la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado, donde se reportó una probabilidad menor al nivel de significancia ($\chi^2=4.118$, $p=0.042<0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 5% se concluye que existe asociación significativa entre educación continua y el Ingreso económico.

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe asociación significativa entre Educación continua y Tiempo libre

Ha: Existe asociación significativa entre Educación continua y libre

Tabla 21:

Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Horas de jornada laboral

Horas de jornada laboral	Turnos	Educación continua				Total	
		Si		No		N	%
		N	%	N	%		
	rotativos de 6 a 12 horas	22	62.9%	13	37.1%	35	100.0%
	Turnos fijos de 6 horas al día	11	73.3%	4	26.7%	15	100.0%
	Total	33	66.0%	17	34.0%	50	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = ,514^a gl = 1 p = 0.474

Respecto de la Jornada laboral la Educación continua, los resultados del test Chhi-2 llevan a concluir que no existía asociación entre las variables jornada laboral y Educación continua (p=0.474)

En el contexto mostrado en la tabla 5, el interés por la Educación continua fue mayor en quienes tenían turnos fijos de 6 horas diarias (73.3% de enfermeras con turno fijo) por encima de las enfermeras con turno rotativos de 6 a 12 horas (62.9% del total de enfermeras con turno rotativo)

Tabla 22:

Resultados del test Chi-cuadrado: Educación continua – Horas disponibles para el estudio

Horas semanales disponibles para el estudio		Educación continua				Total	
		Si		No		N	%
		N	%	N	%		
	1 – 3 horas	17	63.0%	10	37.0%	27	100.0%
	> 3 horas	16	69.6%	7	30.4%	23	100.0%
	Total	33	66.0%	17	34.0%	50	100.0%

Chi-cuadrado de Pearson = ,241^a gl = 1 p = 0.623

Según los resultados obtenidos mediante el test Chi-2, no se encuentra asociación significativa entre Educación continua y Horas semanales disponibles para el estudio ($p=0.623$)

En la tabla 6, se puede ver que en ambos grupos, la proporción de quienes prestaron atención por la Educación continua fue mayor que los que no prestaron dicho interés.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS V23 usado para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, los resultados evidencian:

El objetivo general planteado es determinar la asociación que existe entre los factores personales asociados con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima, 2017, para el logro del objetivo de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables factores personales asociados con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima, 2017, Este instrumento fue elaborado de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio

Los resultados de la investigación evidencian que la población estudiada predominantemente estuvo conformada por enfermeras de sexo femenino (100%) con edades fluctuantes 20 a 65 años, las mismas que contaban en su mayoría con un nivel académico de Licenciadas generales , no se evidenció estudios de maestría o doctorado, eran contratadas con hijos o dependientes económicos, laborando en turnos rotativos que incluían de 6 12 horas(horarios diurnos y nocturnos) y disponiendo para el estudio de 4 horas a más

Relacionando las variables del factor personal con la educación continua de las participantes se evidencia que el 64 % de las enfermeras participó del programa de educación continua de la Clínica Javier Prado o acudió a cursos externos a la institución coincidiendo con Ni C, Hua (2014) en donde el 97 % de enfermeras participaba activamente del programa de educación continua.

Sin embargo, no coincide con Flores (2006) en donde solo el 38 de las participantes del estudio acudió a los cursos programados. Significando así que la mayoría de profesionales de enfermería se interesan por actualizar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas En el profesional de enfermería Pollarin (1995), comenta que esta se encuentra motivada hacia la educación continua por q

le permitirá actualizar sus conocimientos teórico -prácticos, mejorar sus destrezas técnicas y en consecuencia la calidad de los cuidados que brinda al paciente. La no participación del programa de educación continua repercutirá en la calidad de su trabajo y en la imagen que ésta proyecta a nivel social.

Si consideramos solo la participación en el programa de la Clínica Javier Prado vemos que el 94% asistió a menos de 3 cursos programados por la institución justificando su inasistencia en su mayoría a la falta de tiempo (58%) seguido de que no estaban de acuerdo con los contenidos del curso (34%) y finalmente por motivos económicos. Los datos que muestran esta asociación concuerdan con Salas (2015) quién identifica al poco tiempo disponible (64%) como el factor principal asociado a la participación en educación continua, seguido de la falta de recursos económicos. Igualmente, Ni C, Hua (2014) identifica al tiempo como factor que limita la participación, seguido del factor económico.

En contrastación con los resultados de Schweitzer (2010), Flores (2006) y Hernández (2007), quienes identifican el factor económico como el principal obstáculo para la participación del personal de enfermería en el programa de educación continua.

El profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado labora en su mayoría en jornadas laborales que incluyen turnos rotativos de entre 6 y 12 horas ya sean diurnas o nocturnas, esto aunado a su rol de madre, las responsabilidades en el hogar, hacen que el personal se encuentre agotado y poco motivado para participar del curso de capacitación puesto estos son programados al termino del turno nocturno, muchas de ellas laboran en dos diferentes instituciones de salud, quedando poco tiempo para dedicarlos al estudio. En ese sentido Mejía (1986) menciona que” a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos dificultando su participación en actividades educativas”.

Durante la crianza de los hijos se interrumpe muchas veces el ejercicio profesional y el reincorporarse requerirá la actualización de sus competencias, por lo tanto, el

programa de educación continua debe contemplar esta situación y responder a las necesidades del profesional, incluyendo actividades dentro de los servicios de salud y durante las horas de jornada laboral.

De otro lado la razón identificada como Contenido del curso para no acudir al programa de educación continua correspondiente al 34% de la población estudiada se debe a que éste no cuenta con contenidos interesantes ni pertinentes que respondan a las necesidades del profesional, consideran solo la transmisión de contenidos más no una formación que les permita actuar y reflexionar de manera crítica. Al respecto Mejía (1986), menciona que los métodos que deben utilizarse en educación continua deben ser flexibles y congruentes con las necesidades, características y expectativas de los participantes del programa.

Es hacia la solución de problemas que debe estar encaminada la educación, con la participación activa del trabajador en todo el proceso de aprendizaje, estimulándolo a que pregunte acerca de problemas existentes en la práctica y la búsqueda de las soluciones a situaciones concretas.

Las enfermeras de la Clínica Javier Prado identifican al ingreso económico con un 8% como motivo para no participar en programas de educación continua, puesto que debido a los bajos sueldos que se perciben, muchas de ellas se ven en la necesidad de laboral en 2 instituciones de salud y el alto costo de los cursos de capacitación dificultan su participación. Al respecto según Flores (2006) “a mayor ingreso económico se incrementa la participación en educación continua”. La actual situación económica que se vive en el país, evidenciado en los bajos sueldos que percibe el profesional de enfermería, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral y el alto costo de los programas de educación continua (cursos de actualización, diplomados, post grados), conforman las barreras que encuentra la enfermera para, mantenerse actualizada en sus conocimientos y competencias, situación que afecta su vida profesional y personal.

En cuanto a las capacitaciones externas el 64 % de las entrevistadas participó en cursos externos a la institución, motivadas tal vez por el contenido de los mismos,

el cual consideraban más acordes a sus necesidades, mientras el 36% restantes identificaban igualmente al tiempo como factor limitante de su participación seguido de las pocas facilidades que brindaba la empresa en cuanto a horarios y cambios de turno.

En la última pregunta abierta del cuestionario expresaron mayoritariamente que la empresa debe apoyar al personal con el financiamiento para superar la barrera económica y debe dar facilidades en cuanto a los horarios de trabajo que permitan su participación en programas de educación continua ya sea internos o externo a la institución.

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados evidencian que no existe una asociación estadísticamente significativa entre factores personales y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, los resultados del Chi cuadrado evidencian que no existe asociación estadísticamente significativa entre la edad y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima ($p < 0.765$).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados del Chi cuadrado, evidencian que no existe asociación estadísticamente significativa entre el nivel académico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0.273$).

Cuarta Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, los resultados del Chi cuadrado, dan cuenta que existe una asociación estadísticamente significativa , entre el ingreso económico y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0.04$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 4, los resultados del Chi cuadrado, evidencian que no existe una asociación estadísticamente significativa, entre tiempo libre con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0.47$).

VI. Recomendaciones

Primera: El programa de educación continua debe ser planificado adecuadamente Primeramente efectuar un diagnóstico de las necesidades educativas del personal, seleccionar adecuadamente los contenidos a impartir, utilizando la estrategia metodológica más adecuada que le permita participar activamente y motivarlo hacia el aprendizaje; finalizando el curso, el participante debe ser sometido una evaluación para verificar el logro de los objetivos planteados

Segunda: Deben destinarse más horas a la capacitación del personal, pudiendo contabilizarse dentro de la jornada laboral y evitándose así el malestar que genera el acudir a capacitarse al término de la jornada laboral nocturna.

Tercera. Inversión por parte de la empresa en capacitación externa y así otorgar becas que beneficien al personal de enfermería.

Quinta: Suscribir convenios con Instituciones educativas y centros hospitalarios de primer nivel que le permita a la enfermera contar con educación a un menor costo y una práctica de sus destrezas.

VII. Referencias

- Arroyo, G (2002). *Actualización en enfermería, una responsabilidad profesional*.
Revista de enfermería.
- Ayuso, D (2006). *La Gestión de enfermería y los servicios generales en las Organizaciones Sanitarias*. España: Díaz Santos.
- Brito P. (2000). *Los desafíos de recursos humanos en salud en reformas sectoriales*.
Programa de desarrollo de recursos humanos, OPS.
- Capella BB. *Un enfoque socio-humanístico para un "modo de hacer" el trabajo de la enfermería* (Tesis Doctorado en Enfermería). Florianópolis: Universidad Federal de Santa Catarina. Programa de Postgrado en Enfermería; 1996.
- Chiodelli, N, Do P (sa). *Educación continua en el trabajo: Nuevos desafíos para los Profesionales de Enfermería*
- Colegio de Enfermeros del Perú. (1978). *Reglamentación del trabajo del Enfermero Peruano*.
- Deno, P. (2004) *Educación y calidad*. 10 ° edición ed. Campinas: Papirus; 2004. p
- Díaz De Rada, V. (2006). Book Review: *Cómo mejorar la preparación de los encuestadores*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 114(1), 241-254.
- Flores Y. y Alonso M. (2006). Factores que influyen la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Rev. Latino-Am de Enfermagem* 2006.mayo - junio
- Gairini, J (2003). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*.
Barcelona.

Gonzales, R.(2010). Desarrollo de la Educación Continua en Enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Rev. enferm. Herediana

Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández, A, García K, Ponce, G, Bernal, L, Rivas J. (2007). Revista Enfermería Inst México. Seguro Social; 15 (3):125-128. *Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de Educación Continua.*

Kerlinger y Lee (2002). *Investigación del comportamiento* (4 ta ed) México:

Libneo, J. (2005). *Democratización de la escuela pública: Pedagogía crítica social de los contenidos.* Sao Paulo: Loyola.

Marzo, A (2006). Entrevista, boletín idea, p.31.

Meléndez, C (2010). *Experiencia personal evolutiva sobre formación continua. Rol de enfermería.* N ° 90.

Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. (1999).

Ni C., Hua Y., y Shao P.(2014). Continuing education a mong Chinese nurses general Hospital - Based study.

Oguisso, A (2000). *La educación continua como un factor de cambio. Visión mundial.* Rev tec Enf. Nursing.2000.p.22-29

OPS/OMS, Educación Permanente del Personal de Salud en la Región de las Américas, fascículo 1 a 8 (1985).

- Pollarin, M (1995). *Formación continuada en enfermería ¿Recursos o necesidades* Enfermería científica, 154-155.
- Puntunet B y col. (2008) La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de enfermería cardiológica* .16
- Rodríguez Peñuelas, M (2008). *Métodos de investigación*. 1ra Edición. México.Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa
- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. Prentice Hall. México.
- Sancerní, P., Pollán, M., Idoate, V. M., & Cremaes, E. (1992). Formación continuada. *Motivación, intereses, necesidades... Rol de Enfermería*, 161, 58-63.
- Sánchez, H .y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Schweitzer, D. J., & Krassa, T. J. (2010) *Deterrents to nurses' participation in continuing professional development: An integrative literature review*. *Journal of Continuing Education in Nursing*.
- Sena R, Coelho S.(2004). *Educación en enfermería en América Latina; necesidades, tendencias y desafíos*. Invest. Educ. Enfermería ().
- Velazco, A (2014). *El sistema integral de educación continua*. Lima Perú
- Vidal, C (1985) *Educación Permanente o Continua en América Latina*. Argentina

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Factores Personales asociados a la educación continua del personal profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado 2016							
Autor: Milagros del Rosario Bontá Ortiz							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué variables del factor personal están relacionadas con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado, Lima?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la asociación entre la edad y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado? ¿Cuál la asociación entre el nivel académico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado? ¿Cuál es la asociación entre el ingreso económico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado? ¿Cuál es la asociación entre tiempo libre y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la asociación que existe entre las variables del factor personal con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima,</p> <p>Objetivos específicos: Describir la asociación que existe entre la edad y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Describir la asociación que existe entre el Nivel académico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Describir la asociación que existe entre el ingreso económico y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Describir la asociación que existe entre el tiempo libre y la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p>	<p>Hipótesis general Al menos una variable del factor personal está relacionada estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado-Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 1 La Edad se relaciona estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>Hipótesis específica 2 El nivel académico se relaciona estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>Hipótesis específica 3 El ingreso económico se relaciona estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>Hipótesis específica 4 El tiempo libre se relaciona estadísticamente en forma significativa con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p>	Variable 1: Factores personales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Edad	Edad promedio	1. Licenciada general 2. Licenciada especializada 3. Master en enfermería 4. Doctor en enfermería.		
			Nivel académico	% de enfermeras con especialidad o post grado.			
			Ingreso económico	Ingreso mensual promedio			
Tiempo Libre	Jornada laboral Tiempo disponible para el estudio						
Variable 2: Educación Continua		Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
		p 7, 8, 9, 10, 11,12		Si = 1 No = 0			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: El estudio se definió como una investigación de tipo básica (Sánchez Carlessi y Reyes Meza 1992), ya que el propósito es recoger información que nos permita conocer los factores asociados a la educación continua de las enfermeras de la Clínica Javier Prado</p> <p>Diseño: El diseño de esta investigación es no experimental, correlacional de corte transversal</p> <p>Método: El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permitió probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo.</p>	<p>Población: Para la presente investigación la población está conformada por todas las licenciadas integrantes del departamento de enfermería que laboran en los diferentes servicios de atención que son aproximadamente 50 enfermeras</p> <p>Tipo de muestreo: En este estudio no se considera muestreo puesto que la población estudiada es pequeña. Por lo tanto la muestra estuvo conformada por el total de la población de enfermeras de la Clínica Javier Prado.</p>	<p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Para la presente investigación los datos de las variables factores personales y educación continua se obtuvieron mediante la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que fue distribuido a cada una de las enfermeras que integran el departamento de enfermería de la Clínica Javier Prado Este constó de 2 partes: la primera con 6 preguntas correspondientes a la variable factores personales y la segunda con 6 preguntas también correspondiente a la variable educación continua.</p> <p>La técnica e instrumento utilizado fue validado en México (Peña y Castillo 2006) en su investigación denominada "Factores que influyen en la participación del personal de enfermeras en educación continua", el mismo que fue adaptado de acuerdo a las finalidades del estudio.</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se trabajará con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información así obtendremos medidas de centralización (mediana), dispersión (rango, varianza, desviación típica). Se encarga de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada. Para la contrastación de hipótesis, se tuvo en cuenta que las variables son categóricas y sus niveles de medición ordinal, la prueba de normalidad evidencia que la muestra no proviene de una población normal, en consecuencia la prueba de hipótesis se realizará con el estadístico no paramétrico.</p>			

Anexo 2. Instrumento

Encuesta: factores personales asociados a la educación continua

Estimado Señor(a):

La presente encuesta tiene por finalidad identificar los factores asociados a la educación continua del personal de enfermería de la Clínica Javier prado, considerando los eventos externos e internos a la institución.

El cuestionario es anónimo, lea cada una de las preguntas y conteste según corresponda.

1. ¿Cuál es su edad?

a) De 20 a 25 años.

b) De 26 a 30 años.

c) De 31 a 35 años.

d) De 36 a 40 años.

e) De 41 a Más.

2. ¿Cuál es el nivel académico de enfermería obtenido?

a) Licenciada en enfermería general.

b) Licenciada en enfermería especializada.

c) Master en enfermería.

d) Doctor en enfermería.

3. ¿Cuál es su situación laboral en la empresa?

a) Contratado.

b) Nombrado.

4. ¿Cuántos hijos o dependientes económicos tiene usted?

a) 1 hijo o dependiente económico.

b) 2 hijos o dependientes económicos.

c) 3 hijos o dependientes económicos

d) Más de 4 hijos o dependientes económicos.

e) No tengo hijos ni dependientes económicos.

5. ¿De cuántas horas consta su jornada laboral?

a) Turnos fijos de 6 horas diarias

b) Turnos rotativos que incluyan 6 a 12 horas.

c) Turnos rotativos que incluyan hasta 18 horas

6. ¿Cuántas horas semanales dispone para el estudio?

- a) De 1 a 3 horas.
- b) De 3 a 6 horas.
- c) De 6 a 10 horas.
- d) De 10 horas a más.

7. En el año 2016 la Institución programó 3 cursos de actualización en Enfermería, ¿a cuántos cursos acudió usted?

- a).1 curso
- b) 2 cursos.
- c) 3 cursos
- e) No acudí a ninguno.

8. ¿Cuál es el motivo por el que no participa del programa de educación continua brindado por la institución?

- a) Falta de tiempo.
- b) Económico.
- c) Contenido del Curso.
- d) Otros

9. Marque la respuesta que crea Ud. Sea la más importante
El programa de educación continua que tiene la institución es:

- a) Útil para mi trabajo actual.
- b) Contribuye a mejorar la calidad del cuidado que brindo a mis pacientes.
- c) Mejora el trabajo en equipo con otros profesionales de la salud.
- d) Permite el desarrollo de nuevas habilidades y competencias.
- e) Mejora mi currículo.
- d) Ninguno de los anteriores.

10. ¿En el año en curso acudió a algún curso de actualización en enfermería externo a la institución donde labora?

- a) Si acudí.
- b) No acudí.

11. ¿Cuáles son los motivos por los cuales no participa en cursos de educación continua dictados fuera de la institución?

- a) Económicos.
- b) Falta de tiempo libre.
- c) Facilidades institucionales.
- e) Falta de incentivos de la empresa.

12. Especifique el porqué de su última respuesta.

Anexo 3. Base de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 EDAD	Númerico	8	0	EDAD	(1, 20 a 25 ...)	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
2 NA	Númerico	8	0	NA, ¿Cuál es e...	(1, Licencia...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
3 IE1	Númerico	8	0	IE1, ¿Cuál es e...	(1, Contrata...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
4 IE2	Númerico	8	0	IE2, ¿Cuántos ...	(1, 1 hijo o ...)	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
5 TL1	Númerico	8	0	TL1, ¿De cuánt...	(1, Turnos fj...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
6 TL2	Númerico	8	0	TL2, ¿Cuántas ...	(1, 1 a 3 hor...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
7 CI1	Númerico	8	0	CI1, La Instituci...	(1, 1 capaci...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
8 CI2	Númerico	8	0	CI2, ¿Cuál es e...	(1, Falta de ...)	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
9 CI3	Númerico	8	0	CI3, Marque la ...	(1, Util para ...)	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
10 CE1	Númerico	8	0	CE1, En el año...	(1, sí)	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
11 CE2	Númerico	8	0	CE2, ¿Cuál es ...	(1, Económi...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
12 CE3	Númerico	8	0	CE3, Especificq...	(1, bajos su...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada

EDAD	NA	IE1	IE2	TL1	TL2	CI1	CI2	CI3	CE1	CE2	CE3
1	2	1	5	2	2	2	3	4	1	1	1
5	2	1	5	2	4	2	1	3	1	4	3
1	2	1	5	1	2	1	1	4	1	2	1
1	1	1	5	2	1	2	2	3	2	1	1
1	1	1	5	2	2	1	1	3	2	3	3
3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
5	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	1
1	2	1	1	2	4	4	1	3	2	3	3
1	2	1	1	2	1	2	3	4	1	3	4
5	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	2
5	2	2	3	2	1	2	1	5	2	1	1
1	2	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1
5	1	1	4	2	2	1	3	6	1	2	2
1	1	1	5	2	2	1	2	6	2	2	2
5	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3
5	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	4
5	1	1	2	1	1	4	3	3	1	1	4

5	1	2	2	1	2	4	2	6	2	2	4
5	1	2	1	1	1	1	3	2	2	4	4
1	1	1	1	2	2	4	3	2	1	3	3
5	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3
1	1	1	5	1	3	2	1	6	1	1	2
3	2	1	5	2	1	4	1	1	1	2	1
5	1	2	1	2	1	4	3	6	1	3	3
5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3
3	2	1	5	2	2	1	1	1	1	2	3
5	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
5	2	1	4	1	2	2	1	2	1	4	1
1	1	1	5	2	1	3	1	4	2	2	1
5	1	1	2	1	2	2	3	4	1	3	2
1	1	1	5	2	2	2	3	4	2	3	4
1	1	1	5	2	2	2	3	2	2	4	2
5	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1	3
1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	3	3
1	1	1	5	1	2	1	1	2	1	3	3
5	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	4
3	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1
1	2	1	5	2	2	1	1	4	2	3	4
1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4
1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	2	1
1	2	1	5	2	1	4	1	2	1	2	2
3	2	1	2	2	1	4	1	3	1	2	2
5	1	2	2	2	2	4	1	6	1	1	1
5	2	2	3	2	1	4	1	6	2	1	1
5	1	2	4	2	1	4	1	6	2	1	4
5	1	2	5	2	1	4	1	1	2	2	4
5	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	4
5	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
5	1	1	5	2	1	2	1	3	1	3	3
3	1	2	5	2	1	1	2	4	1	3	2

Anexo 4. Consentimiento de aplicación del instrumento



AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

LA QUE SUSCRIBE, JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DE
CLÍNICA JAVIER PRADO S.A.

HACE CONSTAR:

Que la Señora **BONTA ORTIZ MILAGROS DEL ROSARIO** identificada con DNI 09929452, estudiante del IV semestre de la carrera Docencia Universitaria de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo ha aplicado la Encuesta: **“Factores personales asociados a la educación continúa”**, entre las integrantes del Departamento de Enfermería de la institución en el mes de Mayo del presente año; para la realización de la Tesis titulada:

“Factores personales asociados a la Educación Continua del personal profesional de Enfermería de la Clínica Javier Prado”

Se expide el presente para los fines que se estime convenientes.

San Isidro, 22 de Junio 2017

Lic. Rosa Elena Sánchez Rodríguez
Jefa de Departamento de Enfermería
Clínica Javier Prado S.A.



Anexo 5. Artículo científico

Artículo Científico Miagros [Modo de compatibilidad] - Word

Inicio Insertar Diseño Formato Referencias Correspondencia Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Copiar formato

Portapapeles Fuente Párrafo Estilos Edición

ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores personales asociados a la Educación Continua del
profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Lima**

Perú 2016

Miagros del Rosario Bontá Ortiz

Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

Página 1 de 11 3270 palabras Español (Perú)

ESP 1:49 p. m.
LAA 4/09/2017

RESUMEN

La presente investigación se realizó para determinar la asociación entre los factores personales y la educación continua de los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima 2016. Fue un estudio de método hipotético deductivo, tipo básico, diseño no experimental, correlacional de corte transversal realizado a 50 enfermeras integrantes del departamento de enfermería de la Clínica Javier Prado. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Para el procesamiento de los mismos se utilizó el Programa estadístico IBM S.P.S.S, versión 23. En el análisis descriptivo se observa que, la edad de las entrevistadas fluctuaban entre 20 y más de 40 años, siendo el 60% de las mismas enfermeras generales, contratadas (66%), laborando el 70% en turnos rotativos de 6 a 12 horas diarias y participando el 66% de forma activa en educación continua, identificando a la falta de tiempo y el ingreso económico como principales factores asociados a su participación. En la prueba de hipótesis el análisis de Chi Cuadrado indicó que existe asociación significativa entre el ingreso económico y la educación continua de los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado. Lima 2016;

Palabras Clave: Factores personales, educación continua.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the association between personal factors: age, academic level, economic income and free time with continuing education of the nursing professional of the Javier Prado-Lima Clinic. The instrument used was the questionnaire, submitted to the respective analysis of validity and reliability that determined that the questionnaire is valid and reliable. The hypothetical deductive method of a basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design was used for the present investigation, with a non-probabilistic sample consisting of 50 nurses from the Clínica Javier Prado-Lima. The results obtained from Chi-square indicate that there is a statistically significant association between the factor Economic Income and Continuing Education of the nursing professional of the Javier Prado-Lima Clinic, 2016. ($p = 0.042$), there being no association with the variables Age ($p = 0.765$), Academic Level ($p = 0.273$), Free time ($p = 0.623$), concluding that at least one variable of the personal factor is associated to the continuing education of the nursing staff of the Clínica Javier Prado - Lima, 2016 .

Keywords: Personal factors, continuing education.

INTRODUCCIÓN

Sócrates y Platón en el siglo XVII consideraban a la educación continua como un proceso para toda la vida, constituyendo el elemento primordial para enfrentar la obsolescencia progresiva de la competencia profesional, introduciendo innovaciones y cambios que permitan mejorar su calidad. Visto desde el punto de vista de la salud, Mejía (1986) consideraba a la educación continua como el conjunto de experiencias que siguen a la educación inicial permitiendo al trabajador de salud, mantener, aumentar, mejorar su competencia para que este sea pertinente al desarrollo de sus responsabilidades, respondiendo a las necesidades de salud y congruente con los recursos de la comunidad y los planes de mejoría. Al término de su formación inicial la enfermera debe seguir educándose para ser competente a lo largo de toda la vida profesional ya que ésta no garantiza un ejercicio profesional idóneo indefinidamente, la capacitará para el inicio de su carrera o empleo aportando las bases para continuar su educación durante el ejercicio profesional, constituyendo así la educación continua el principal elemento para mantener actualizado en forma permanente al profesional de enfermería, permitiendo mejorar su productividad y la calidad del servicio que este brinda. Las instituciones de salud deben tener como prioridad el emprender acciones educativas que permitan mantener actualizado a su personal, atendiendo las exigencias de los avances científicos – tecnológicos. La Clínica Javier Prado considera prioritaria la formación del personal profesional de enfermería, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales en el cuidado de sus pacientes, para ello se elabora un plan anual de capacitación impartido en la institución. Es importante determinar si este programa responde a las necesidades educativas de la enfermera, si es atractivo, interesante, pertinente, motivador, si brinda una formación crítica y analítica en donde no solo se transmitan contenidos sino que le permita actuar y reflexionar de manera técnica y científica. Así mismo el conocer los factores por los cuales el profesional de enfermería no participa en programas de educación continua, le permitirá a la institución el planteamiento de estrategias que superen estas limitantes y así permitir contar con profesionales competentes que brinden una atención de calidad. Así pues Salas y Gonzales

(2015), en su investigación denominada *“Factores que limitan la Educación Continua en Enfermería”*, Universidad Autónoma de México identifica al poco tiempo disponible y la falta de recursos económicos como principales factores asociados, al igual que Ni y, Shao (2014) realizó el estudio titulado: Educación Continua entre las enfermeras chinas: un estudio general basado en hospitales, Schweitzer (2010) quien realizó la investigación Deterioro de la participación de las enfermeras en el desarrollo profesional continuo, ambos concluyeron que existía un alto porcentaje de enfermeras que participaban activamente del programa de educación continua, identificándose como factores limitantes de la misma, en primer lugar a la falta del tiempo, seguido de los horarios de trabajo, la falta de apoyo institucional y el alto costo de los cursos. Así también Peña y Castillo (2006), realizaron la investigación Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en Educación Continua, identificando el ingreso económico y al puesto que ocupa la enfermera como los factores con mayor efecto en la participación de estas en Educación Continua. En cuanto al factor económico Flores (2006) sostuvo que a mayor ingreso económico se incrementa la participación en educación continua, debemos tomar en cuenta la actual situación económica que se vive en el país, evidenciado en los bajos sueldos que percibe el profesional de enfermería, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral y el alto costo de los programas de educación continua (cursos de actualización, diplomados, post grados), conforman las barreras que encuentra la enfermera para, mantenerse actualizada en sus conocimientos y competencias, situación que afecta su vida profesional y personal. El segundo factor identificado fue el tiempo libre, frente a esto Ebrahimi, 2012, Peña y Alonso, 2006, Schweitzer y Krassa, 2010 mencionan que el establecimiento de turnos de trabajo, la falta de apoyo de la institución para ausentarse del centro laboral y acudir a los programas de educación continua (internas o externas al lugar de trabajo); como las barreras más importantes que impiden la participación del personal de enfermería en dichos programas, debemos considerar así mismo que a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos dificultando su participación en actividades educativas.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, investigación de tipo básico, diseño no experimental: Corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio factores personales y educación continua,. Teniendo como población a 50 enfermeras integrantes del departamento de enfermería de la Clínica Javier Prado, con una muestra censal de 50 profesionales enfermeras, acerca de ello, Palella y Martins (2012, p. 175) señalan que “Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarca la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio tipo censal, o seleccionar un número determinado de unidades de la población, es decir, determinar una muestra”. Por tanto, se asume como muestra de estudio (muestra censal) a las 50 enfermeras integrantes del departamento de enfermería de la Clínica donde se realizó la investigación. Para la presente investigación los datos de las variables factores personales y educación continua se obtuvieron mediante la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que fue distribuido a cada una de las enfermeras que integran el departamento de enfermería de la Clínica Javier Prado, el mismo que constó de 2 partes: la primera con 6 preguntas correspondientes a la variable factores personales y la segunda con 6 preguntas correspondiente a la variable educación continua. La técnica e instrumento utilizado fue validado en México (Peña y Castillo 2006) en su investigación denominada “Factores que influyen en la participación del personal de enfermeras en educación continua”, el mismo que fue adaptado de acuerdo a las finalidades del estudio.

RESULTADOS

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS .Para la contrastación de las hipótesis se aplica la prueba del Chi Cuadrado, ya que el propósito será determinar la asociación entre las dos variables

a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Estadística descriptiva: porcentajes en tablas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias. Estadística inferencial: Chi cuadrado para medir el grado de asociación de las variables. Ahora bien, los resultados evidencian que la población estudiada estuvo conformada por enfermeras de sexo femenino con edades fluctuantes entre los 20 a 65 años, cuyo nivel académico obtenido fue 60% de enfermeras generales y 40% de enfermeras especializadas, no identificándose estudios de maestría o doctorado, en su mayoría contratadas (66%) y 34% nombradas, laborando el 70% en turnos rotativos que incluían jornadas laborales de 6 a 12 horas, disponiendo en su mayoría 54% entre 1 a 4 horas semanales para el estudio, en cuanto a su participación en educación continua se evidenció que el 66% de las entrevistadas participó en programas de educación continua ya sea interna o externamente a la institución, siendo los motivos para su no participación la falta de tiempo 58% y el ingreso económico 22%.

DISCUSIÓN

El objetivo general planteado es determinar la asociación que existe entre los factores personales asociados con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima, 2017, para el logro del objetivo de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables factores personales asociados con la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima, 2017, Este instrumento fue elaborado de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio. Relacionando las variables del factor personal con la educación continua de las participantes se evidencia que el 64% de las enfermeras participó del programa de educación continua de la Clínica Javier Prado o acudió a cursos externos a la institución coincidiendo con Ni C, Hua (2014) en donde el 97 % de enfermeras participaba activamente del programa de educación continua. Sin embargo no coincide con Flores (2006) en donde solo el 38 de las participantes del estudio acudió a los cursos programados. Significando así que la mayoría de profesionales de enfermería se interesan por actualizar sus

conocimientos, competencias, habilidades y destrezas. En el profesional de enfermería Pollarin (1995), comenta que esta se encuentra motivada hacia la educación continua por q le permitirá actualizar sus conocimientos teórico - prácticos, mejorar sus destrezas técnicas y en consecuencia la calidad de los cuidados que brinda al paciente. La no participación del programa de educación continua repercutirá en la calidad de su trabajo y en la imagen que ésta proyecta a nivel social. Si consideramos solo la participación en el programa de la Clínica Javier Prado vemos que el 94% asistió a menos de 3 cursos programados por la institución justificando su inasistencia en su mayoría a la falta de tiempo (58%) seguido de que no estaban de acuerdo con los contenidos del curso (34%) y finalmente por motivos económicos. Los datos que muestran esta asociación concuerdan con Salas (2015) quién identifica al poco tiempo disponible (64%) como el factor principal asociado a la participación en educación continua, seguido de la falta de recursos económicos. Igualmente Ni C, Hua (2014) identifica al tiempo como factor que limita la participación, seguido del factor económico. En contrastación con los resultados de Schweitzer (2010), Flores (2006) y Hernández (2007), quienes identifican el factor económico como el principal obstáculo para la participación del personal de enfermería en el programa de educación continua. El profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado labora en su mayoría en jornadas laborales que incluyen turnos rotativos de entre 6 y 12 horas ya sean diurnas o nocturnas, esto aunado a su rol de madre, las responsabilidades en el hogar, hacen que el personal se encuentre agotado y poco motivado para participar del curso de capacitación puesto estos son programados al termino del turno nocturno, muchas de ellas laboran en dos diferentes instituciones de salud, quedando poco tiempo para dedicarlos al estudio. En ese sentido Mejía (1986) menciona que” a diferencia de los hombres, las mujeres profesionales de la salud, dedican gran parte de su tiempo a los quehaceres domésticos dificultando su participación en actividades educativas”. Durante la crianza de los hijos se interrumpe muchas veces el ejercicio profesional y el reincorporarse requerirá la actualización de sus competencias, por lo tanto, el programa de educación continua debe contemplar esta situación y responder a las necesidades del profesional, incluyendo actividades dentro de los servicios de salud

y durante las horas de jornada laboral. De otro lado la razón identificada como Contenido del curso para no acudir al programa de educación continua correspondiente al 34% de la población estudiada se debe a que éste no cuenta con contenidos interesantes ni pertinentes que respondan a las necesidades del profesional, consideran solo la transmisión de contenidos más no una formación que les permita actuar y reflexionar de manera crítica. Al respecto Mejía (1986), menciona que los métodos que deben utilizarse en educación continua deben ser flexibles y congruentes con las necesidades, características y expectativas de los participantes del programa. Es hacia la solución de problemas que debe estar encaminada la educación, con la participación activa del trabajador en todo el proceso de aprendizaje, estimulándolo a que pregunte acerca de problemas existentes en la práctica y la búsqueda de las soluciones a situaciones concretas. Las enfermeras de la Clínica Javier Prado identifican al ingreso económico con un 8% como motivo para no participar en programas de educación continua, puesto que debido a los bajos sueldos que se perciben, muchas de ellas se ven en la necesidad de laborar en 2 instituciones de salud y el alto costo de los cursos de capacitación dificultan su participación. Al respecto según Flores (2006) “a mayor ingreso económico se incrementa la participación en educación continua”. La actual situación económica que se vive en el país, evidenciado en los bajos sueldos que percibe el profesional de enfermería, la incertidumbre sobre la estabilidad laboral y el alto costo de los programas de educación continua (cursos de actualización, diplomados, post grados), conforman las barreras que encuentra la enfermera para, mantenerse actualizada en sus conocimientos y competencias, situación que afecta su vida profesional y personal. En cuanto a las capacitación externa el 64 % de las entrevistadas participó en cursos externos a la institución, motivadas tal vez por el contenido de los mismos, el cual consideraban más acordes a sus necesidades, mientras el 36% restantes identificaban igualmente al tiempo como factor limitante de su participación seguido de las pocas facilidades que brindaba la empresa en cuanto a horarios y cambios de turno. En la última pregunta abierta del cuestionario expresaron mayoritariamente que la empresa debe apoyar al personal con el financiamiento para superar la barrera económica y debe dar facilidades en cuanto

a los horarios de trabajo que permitan su participación en programas de educación continua ya sea internos o externo a la institución.

Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados evidencian que no existe una asociación estadísticamente significativa entre factores personales y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0$). Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, los resultados del Chi cuadrado, dan cuenta que existe una asociación estadísticamente significativa , entre el ingreso económico y educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado- Lima, 2016 ($p < 0.04$).

Tomando en cuenta los factores identificados en la presente investigación, se recomienda para superar el factor económico, que la enfermera deba ser capacitada en su centro laboral tal cual especifica el Reglamento de trabajo del Colegio de Enfermeros del Perú, debiendo ser este programa de capacitación adecuadamente planificado, para lo cual se debe realizar un diagnóstico de las necesidades educativas ,selección adecuado de los contenidos, utilizando estrategias metodológicas que permitan la participación activa y motivación hacia el aprendizaje, finalizando con una evaluación que permita evidenciar el logro de los objetivos propuestos, además que estas horas destinadas a capacitación puedan contabilizarse dentro de la jornada laboral para superar el factor tiempo libre identificado como principal obstáculo para la participación activa del personal, así como inversión por parte de la empresa en capacitación externa ,suscripción de convenios educativos beneficiando al personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Colegio de Enfermeros del Perú. (1978). *Reglamentación del trabajo del Enfermero Peruano*.
- Chiodelli, N, Do P (sa). *Educación continua en el trabajo: Nuevos desafíos para los profesionales de enfermería*.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ta ed.). México: McGraw-Hill. Hernández, A,
- García K, Ponce, G, Bernal, L, Rivas J. (2007) Revista Enfermería Inst México. Seguro Social; 15 (3):125-128. *Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua* . Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. (1999)
- OPS/OMS, Educación Permanente del Personal de Salud en la Región de las Américas, fascículo 1 a 8 (1985).
- Pollarin, M (1995). *Formación continuada en enfermería ¿Recursos o necesidades* Enfermería científica, 154-155.
- Rodríguez Peñuelas, M (2008). *Métodos de investigación*. 1ra Edición. México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa
- Sánchez, H .y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Schweitzer, D. J., & Krassa, T. J. (2010) *Deterrents to nurses' participation in continuing professional development: An integrative literature review*. Journal of Continuing Education in Nursing.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo Milagros del Rosario Bontá Ortiz, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría de Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09929452, con el artículo titulado “Factores personales asociados a la educación continua del profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado. Lima Perú 2016”

Declaro bajo juramento que:

- El artículo pertenece a mi autoría
- El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 03 de julio de 2017

Milagros del Rosario Bontá Ortiz

Anexo 6. Pantallazo del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es?u=1072492502&s=1&r=10930=1000686519&lang=es
feedback studio | Milagros del Rosario Bontá Ortiz

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado
Lima Perú 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en docencia universitaria

AUTOR:
Bri Milagros del Rosario Bontá Ortiz

ESCUELA DE POSGRADO
UCV
INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA

Resumen de coincidencias
23 %

1	Empegado a Universida... Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	cd.ago.uantlna Fuente de Internet	1 %
4	www.academico... Fuente de Internet	1 %
5	Empegado a Universida... Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.universida... Fuente de Internet	1 %
7	Empegado a Universida... Fuente de Internet	1 %
8	Empegado a Universida... Fuente de Internet	1 %
9	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1 %
10	n.ues.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 58 | Número de palabras: 9453 | High Resolution | Text-only Report | 10:10 a. m. | 12/09/2018

Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016** de la estudiante **Milagros del Rosario Bontá Ortiz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de setiembre del 2018



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Anexo 8. Autorización de Vº Bº del empastado

*Lucmila
García
1016-18*

*Comer y
observar
el*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

*Visto Bueno para
publicación Tesis*

ESCUELA DE POSGRADO

Milagros del Rosario Bonta Ortiz con DNI N° *09929452*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en *Urb. Palomino Block D-2-42 Lima-Cercado*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *Universitaria* del programa: *Docencia*
(Promoción) (Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N° *6.000156334*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto Bueno por publicación de Tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *15* de *Junio* de 2018



Hora: *4:00* / Firma: *[Signature]*
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Solicitud*
- b. *Tesis Final*
- c. *Copia Resolución*
- d. *Copias Dictamen y Funtellzo*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *989690632*
Email: *mbonta@cs.vu.edu.pe*



Anexo 9. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BONTA ORTIZ MILAGROS DEL ROSARIO
D.N.I. : 09929452
Domicilio : Urb. Palamino D-2-42 Lima
Teléfono : Fijo : 4472563 Móvil : 989690652
E-mail : mbonta2310@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro
Mención : Docencia Universitaria

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Milagros Bonta Ortiz

Título de la tesis:

Factores Personales Asociados a la Formación Continua del Personal de Enfermería de la Clínica Javier Prado 2016
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

05. Setiembre 2018