



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EDUCACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO, 2018

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de
Servicios de Salud

Autora:

Jauregui Palomino, María Victoria

Asesor:

Cordero Pinedo, Félix Mauro
(ORCID: 0000-0001-7953-6059)

Jurado:

Cáceres Narrea, Aparicio
Mendoza Murillo, Paul Orestes
Vigo Ayasta, Elsa Regina

Lima - Perú

2020

Referencia:

Jauregui, M. (2020). *Educación continua del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5632>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**EDUCACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO, 2018**

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Servicios de Salud

Autora:

Jauregui Palomino, María Victoria

Asesor

Cordero Pinedo, Félix Mauro

(ORCID: 0000-0001-7953-6059)

Jurado:

Cáceres Narrea, Aparicio

Mendoza Murillo, Paul Orestes

Vigo Ayasta, Elsa Regina

Lima – Perú

2020

Índice

Índice.....	ii
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Descripción del problema	9
1.3. Formulación del problema.	10
1. 3.1 Problema general.	10
1. 3.2 Problemas específicos:.....	10
1.4. Antecedentes.	11
1.5. Justificación de la investigación	15
1.6. Limitaciones de la investigación.....	16
1.7. Objetivos	16
-Objetivo general.	16
-Objetivos específicos.....	16
1. 8. Hipótesis	17
18.1 Hipótesis general.....	17
1.8.2 Hipótesis específica	17
II. Marco teórico	19
2.1. Marco Conceptual.....	19
2.2. Definición de términos básicos	21
III. Método.....	23
3.1.Tipo de investigación.....	23

3.2. Población y muestra.....	23
3.3. Operacionalización de las variables.....	24
3.4. Instrumento	27
3.5. Procedimiento	27
3.6. Análisis de los datos.....	27
3.7. Consideraciones éticas	28
IV. Resultados	29
VI. Conclusiones.....	38
VII. Recomendaciones	40
VIII. Referencias	41
IX. Anexos.....	44
Anexo A: Matriz de Consistencia	44
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	46
Anexo C: Consentimiento Informado	48

Índice de tablas

Tabla 1 Datos generales del personal de enfermería según el sexo.....	29
Tabla 2 Datos generales del personal de enfermería según la edad:.....	29
Tabla 3 Educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo	30
Tabla 4 Determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo	30
Tabla 5 Determinar si la razón mejoramiento y desarrollo profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.	31
Tabla 6 Correlación entre razón mejoramiento y desarrollo profesional con la educación continua del personal de enfermería.	31
Tabla 7 Determinar si la razón servicio profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.	32
Tabla 8 Correlación entre razón servicio profesional y la educación continua del personal de enfermería.	32
Tabla 9 Determinar si la razón aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería.	33
Tabla 10 Correlación entre razón Aprendizaje e interacción con colegas y la educación continua del personal de enfermería.	33
Tabla 11 Determinar si la razón beneficio personal y seguridad de trabajo influye en la educación continua del personal de enfermería.	34
Tabla 12 Correlación entre razón Beneficio personal y seguridad de trabajo y la educación continua del personal de enfermería.	34

Tabla 13 Determinar si la razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.	35
Tabla 14 Correlación entre razón compromiso y reflexión profesional y la educación continua del personal de enfermería.	35

Resumen

Objetivo: Determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. **Metodología:** Es descriptivo correlacional, no experimental, Transversal-Prospectiva. La población estuvo conformada por 50 trabajadores del Hospital Nacional Dos de Mayo. Siendo la de mayor prevalencia las del sexo femenino con el 82%. **Resultados:** La razón principal que influye en la participación de educación continua del personal de enfermería son los Beneficios personales y seguridad de trabajo con una media de 4,5530 y la de menor razón fue Aprendizaje e interacción entre colegas con una media de 4,1150.7. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Beneficio personal y seguridad de trabajo si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 58% que estuvieron de acuerdo y 32% totalmente de acuerdo, mientras que el 44% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación alta entre ambas variables. **Conclusiones:** La participación en la educación continua del personal de enfermería es influenciada con los beneficios personales y seguridad de trabajo que brinde el área donde labore, generando estabilidad laboral, social y personal; logrando la motivación a capacitarse constantemente en beneficio de los pacientes.

Palabras clave: educación continua, seguridad de trabajo, enfermería.

Abstract

Objective: To determine the main reason that influences the continuing education of the nursing staff of the Dos de Mayo National Hospital. Methodology: It is descriptive correlational, not experimental, Transversal-Prospective. The population was made up of 50 workers from Dos de Mayo National Hospital. The most prevalent being those of the female sex with 82%. Results: The main reason that influences the continuous education participation of the nursing staff is the personal benefits and work safety with an average of 4.5530 and the one of lesser reason was Learning and interaction between colleagues with an average of 4.1150. 7. Professionals agreed that the reason Personal benefit and job security if it influences the continuing education of nursing staff with 58% who agreed and 32% totally agreed, while 44% participated in courses on last year; Likewise, when finding Pearson's correlation coefficient, there is a high correlation between both variables. Conclusions: Participation in the continuing education of nursing staff is influenced by the personal benefits and job security provided by the area where they work, generating job, social and personal stability; achieving the motivation to constantly train for the benefit of patients.

Keywords: Continuing education, job security, nursing.

I. Introducción

El acelerado avance en innovaciones tecnológicas y científicas médicas, han ocasionado que el conocimiento y las habilidades profesionales se tornen obsoletas en un corto plazo, fomentando la capacitación y actualización del personal de enfermería, con ello la importancia que tiene el mantener capacitado y actualizado al personal de enfermería, por la educación continua es una opción que se ha convertido cada vez más en algo esencial para garantizar la práctica de enfermería de calidad

El recurso humano se considera factor básico en el éxito de cualquier organización y elemento crucial para la competitividad de las instituciones. Muchos afirman que el factor humano constituye la parte dinámica de la organización; el que tiene capacidad para obtener nuevos conocimientos, para desarrollar habilidades y modificar actitudes y comportamientos. Es más, el ser humano es el único elemento dentro de la organización, que está dotado de potencial para adquirir destrezas y cualidades esenciales, que coadyuven a llenar los vacíos que en un momento dado pueda presentar la organización.

La Asociación Americana de Enfermeras, define a la educación continua como actividades educativas planeadas para construir la base educativa y de experiencia para las enfermeras profesionales, para fortalecer la práctica, en educación, administración, investigación o desarrollo de la teoría para mejorar la salud de los usuarios.

Lo anterior lleva a asociar la importancia de la capacitación con conceptos administrativos, tales como desarrollo profesional, productividad, eficiencia y su relación con el desarrollo organizacional, que se ocupa de mejorar a largo plazo la eficiencia de las organizaciones

Se ha demostrado que existe una relación directa entre la asistencia a los programas de educación continua y la mejora de la práctica de enfermería.

Además, los resultados de una alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, hace que disminuyan los accidentes o errores de trabajo, mejora el clima organizacional, la satisfacción en el trabajo y se obtienen mejores resultados en los pacientes.

1.1. Planteamiento del problema

Marqués (2011) menciona en su investigación que la formación Continua actualiza y mejora las competencias, además cuenta con objetivos y es medible. Pero necesita de una planificación basada en la detección de necesidades. Siendo fundamental responder cuatro preguntas: cómo estamos, qué necesitamos y queremos, hasta dónde queremos llegar. Y motivar a los participantes para la participación activa y la implicación en la misma. La formación continuada puede considerarse un proceso de cambio de conducta cuando los cambios se transfieren a la práctica clínica.

Para Lino et al. (2007) infieren que la educación continua acompaña al profesional como forma de estímulo y motivación de aquellos que él asiste, recalando que la educación continua posibilita la mejora en la relación entre cliente, familia y equipo, así como la comprensión de la enfermedad.

1.2. Descripción del problema

Con respecto a la Educación Permanente en Salud Godinho y Almeida (2012), refieren que es una estrategia fundamental para cambiar de trabajo al trabajo en lugar de crítico, reflexivo, decidido, comprometido y técnicamente competente y se ha incorporado a la Salud Unificada, explicando la importancia de la reflexión colectiva del equipo de trabajo de los problemas reales que se encuentran en la práctica diaria. (p.58)

Narváez (2011) un documento de la OPS hace hincapié en un replanteamiento en la práctica de la enfermería que involucre diferentes enfoques y favorezca el desarrollo de

marcos teóricos y conceptuales de acuerdo a la realidad nacional y latinoamericana. Para ello dice:

“es necesario cambiar la educación en enfermería, contar con un modelo efectivo para la educación continua, el desarrollo de investigación en el cuidado del enfermo y establecer una serie de alianzas y redes que favorezcan y consoliden el cambio de la práctica profesional” (p.13)

Por lo mencionado anteriormente es necesario estudiar, conocer y determinar las razones que influyen y permiten la educación continua en el profesional que imparte salud.

1.3. Formulación del problema.

1. 3.1 Problema general.

¿Cuál es la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo?

1. 3.2 Problemas específicos:

¿De qué manera influye la razón mejoramiento y desarrollo profesional en la educación continua del personal de enfermería?

¿De qué manera influye la razón servicio profesional en la educación continua del personal de enfermería?

¿De qué manera influye la razón aprendizaje e interacción con colegas en la educación continua del personal de enfermería?

¿De qué manera influye la razón beneficio personal y seguridad de trabajo en la educación continua del personal de enfermería?

¿De qué manera influye la razón compromiso y reflexión profesional, en la educación continua del personal de enfermería?

1.4. Antecedentes.

1.4.1 Antecedentes Internacionales.

Cadena et al. (2012), en su investigación “Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud”. Tuvieron como objetivo: Evaluar la capacitación del personal de enfermería de dos Institutos Nacionales de Salud. Material y métodos: Estudio observacional comparativo y transversal. La muestra fue aleatoria sistematizada (n=415 enfermeras del área operativa). Se midieron tres dimensiones: planeación, desarrollo y evaluación. Datos recolectados con instrumento ex profeso auto administrado de 38 ítems sometido a prueba piloto y confiabilidad. Los datos se analizaron con frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central, pruebas T Student, ANOVA de una vía, correlación Pearson y Spearman tomando estadísticamente significativo $p < 0.05$. Resultados: La capacitación es evaluada de buena a excelente en las tres categorías laborales y niveles académicos, excepto en las personas que tienen posgrado; el turno que mejor la evalúa es el vespertino (83.34%); el 80% del instituto A y 65% del instituto B evaluaron la capacitación de buena a excelente, lo que se asocia con el nivel académico ($r_s = 0.175$, $p < 0.0001$); las especialistas evalúan mejor la planeación que las auxiliares (26.0 ± 7.80 , $F = 4.357$, $gl = 2$, $p < 0.01$). Discusión: Existe poca evidencia con la cual se puedan comparar los resultados; la mayoría evalúa la capacitación desde la perspectiva de la calidad, aprendizaje o conocimiento. Conclusiones: La evaluación general del proceso de capacitación es considerada por el personal de enfermería como adecuada, lo cual se refleja en la asistencia anual a cursos.

Da Silva et al. (2014), en su investigación “La educación en el trabajo de enfermería en el contexto latinoamericano”. Tuvieron como objetivo poner de relieve las tendencias de la educación en el trabajo de enfermería en América Latina. Metodología: Es una investigación de carácter cualitativo, exploratoria y documental, realizada a partir de la

revisión de 18 revistas, 299 ejemplares, 3310 resúmenes y sus palabras claves, además del análisis de 70 artículos completos de 7 países de América Latina. Resultados: La investigación muestra que las actuales tendencias de la formación en el trabajo están experimentando cambios en las concepciones, las cuales trascienden el aspecto técnico de propuestas más amplias, especialmente en países como Brasil, México y Colombia. El estudio muestra que la producción intelectual está más centrada en el mundo académico. Conclusiones: En América Latina, las tendencias de la educación en el trabajo están dirigidas a diferentes segmentos, sin embargo, se pueden destacar dos convergencias: en uno de los segmentos, la dirección está centrada en la formación técnica, y en el otro, se privilegian los preceptos de la educación permanente para aproximar la teoría y la práctica, así como la relación academia y servicios.

Marqués (2011), en su investigación “Formación continuada en enfermería: ¿Recurso o necesidad?”. Realizaron una búsqueda bibliográfica sobre 'Formación Continuada' como tema central, obteniéndose algunos resultados que ponen de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre aspectos que se plantean en el presente documento, con la finalidad última de mejorar la calidad de la atención y conseguir la mayor satisfacción con los cuidados de enfermería de la persona enferma y de sus familiares. La Formación Continuada actualiza y mejora competencias, cuenta con objetivos y es medible. Pero requiere una planificación basada en la detección de necesidades. Para ello es fundamental responder cuatro preguntas: cómo estamos, qué necesitamos y queremos, hasta dónde queremos llegar. Y motivar a los participantes para la participación activa y la implicación en la misma. La formación continuada puede considerarse un proceso de cambio de conducta cuando los cambios se transfieren a la práctica clínica.

Además, es necesaria a corto plazo, aunque ha de proyectarse al futuro, desarrollar competencias para mejorar la calidad y conseguir la excelencia clínica.

Martí (2015), en su investigación “La formación continuada en enfermería; necesidades y expectativas del personal de enfermería de un hospital universitario de primer nivel”. Tuvieron como objetivo: Definir la actualidad de la formación continuada de las profesionales de enfermería, y conocer sus necesidades y expectativas en cuanto a la adquisición de sus competencias. Material y métodos: El presente artículo muestra un estudio descriptivo transversal realizado en IDC Salud Hospital Universitari Sagrat Cor en el año 2012. Resultados: Según los datos registrados en la empresa para el último año, se dedicaron un total de 5521,76 horas para formación continuada en enfermería, distribuidas en 2196,46 para turno mañana, 1318,98 turno tarde y 2006,32 turno noche; y según servicios: 2362,72 horas en Críticos (UCI y Urgencias), 1992,72 horas para Hospitalización, 624,66 Quirófano y 541,66 Consultas Externas. Conclusiones: La formación continuada en enfermería era muy valorada en el hospital, tanto por parte de los profesionales como por parte de la empresa. El personal de cada servicio buscaba cursos relacionados con su puesto de trabajo, y si en la empresa no los encontraba lo hacía fuera, la mayoría en el colegio de enfermería, en sindicatos (los registrados en las encuestas eran de UGT o SATSE), o bien a distancia (LOGOSS). Y en su demanda para futuros cursos la mayoría coincidía en que se deberían realizar actualizaciones en su servicio.

Puntunet y Domínguez (2008), en su investigación “La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería” refieren que el proceso educativo acompaña al ser humano desde su origen, es parte integrante de la vida y ocurre de manera continua, dinámica y en diferentes tiempos y espacios. Durante muchos años el proceso educativo en enfermería se ha basado en el conductismo, con un aprendizaje por repetición y de esencia autoritaria; sin embargo, la tendencia actual responde a una teoría constructivista, donde las enfermeras sean críticas y analíticas en el ejercicio profesional. Esto requiere de la aplicación de un proceso educativo revolucionario, que permita amalgamar el aprendizaje previo, la

experiencia y las características personales e institucionales. Palabras clave: Educación continua, capacitación, enfermería, aprendizaje significativo.

Antecedentes Nacionales.

Bonta (2017), en su investigación “Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima Perú 2016”. 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.

Cotrina y Mogollón (2017), en su investigación “Factores personales e institucionales relacionados a la decisión de iniciar estudios de post grado en enfermeras. servicios especializados en el cuidado del adulto. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati MartinS.2016”. Tuvieron como objetivo: Determinar la relación entre los factores personales, institucionales y la decisión de iniciar los estudios de postgrado en enfermeras de servicios

especializados en el cuidado del adulto. Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Materiales y métodos: El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo y método descriptivo correlacional, prospectivo, porque nos permitió obtener la información tal como se presentaba en la realidad; de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista dirigida a enfermeras; para ello se utilizó como instrumento el cuestionario, los datos recolectados fueron procesados en el programa estadístico SPSS y del coeficiente de correlación de spearman. Resultados: El factor Personal más importantes es el financiamiento de los estudios con casi la totalidad (92.20%).

En los Factores Institucionales resalta que el horario laboral que no permite o facilita el estudiar con casi los dos tercios (70,59%); en cuanto a la decisión de iniciar estudios de postgrado; más de la mitad (63%) tiene indecisión por iniciar estudios. Conclusiones: Si hay relación con los factores personales e institucionales y la decisión de iniciar estudios de postgrado siendo el régimen pensionable tipo contratada ($r 0,836$; $p 0,017$), el de mayor nivel de fuerza de correlación, este resultado es estadísticamente significativo moderado.

1.5. Justificación de la investigación

a) Desde el punto de vista social.

El personal que labora en centros hospitalarios debe estar debidamente capacitado y preparado siendo importante para brindar una atención de calidad con efectividad, contribuyendo a la mejora del usuario que acude al nosocomio.

b) Desde el punto de vista institucional.

Los centros hospitalarios deben realizar cursos de capacitación y brindar las facilidades necesarias que contribuyan en la educación continua del personal, brindando las facilidades y espacios necesarios para lograr que su personal se encuentre capacitado y actualizado con técnicas que contribuyen a la mejora en la atención del usuario.

c) Desde el punto de vista teórico.

Diversos estudios han demostrado la importancia de la educación continua y la capacitación en el personal de enfermería, reflejados en un aumento en la productividad, menor número de accidentes y errores en el trabajo, mejor clima organizacional y mejores resultados en el paciente (Chakraborty 2006); (Robertson et al. 1999)

1.6. Limitaciones de la investigación

No existe limitación alguna, debido a que cuenta con autorización del comité de ética, docencia y Alta Dirección del Hospital Nacional Dos de Mayo.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.

1.7.2 Objetivos específicos.

Determinar si la razón mejoramiento y desarrollo profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Determinar si la razón servicio profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Determinar si la razón aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería.

Determinar si la razón beneficio personal y seguridad de trabajo influye en la educación continua del personal de enfermería.

Determinar si la razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

1. 8. Hipótesis

18.1 Hipótesis general

Ha: Existe una razón principal que influya en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo

Ho: No existe una razón principal que influya en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo

1.8.2 Hipótesis específica

Ha1: La razón mejoramiento y desarrollo profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ho1: La razón mejoramiento y desarrollo profesional no influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ha2: La razón servicio profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ho2: La razón servicio profesional no influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ha3: La razón aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ho3: La razón aprendizaje e interacción con colegas no influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ha4: La razón beneficio personal y seguridad de trabajo influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ho4: La razón beneficio personal y seguridad de trabajo no influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ha5: La razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Ho5: La razón compromiso y reflexión profesional no influye en la educación continua del personal de enfermería.

II. Marco teórico

2.1. Marco Conceptual

2.1.1 Educación Continua

Vargas (2001) la educación continua se define como un “Un proceso permanente a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización” (p.17)

Herrera (2004). La educación continua es una poderosa arma desde cualquier ángulo que se la enfoque, por lo que la enfermera y el enfermero deben recibir orientación y capacitación periódica con el objeto de actualizarse y adiestrarse en su práctica diaria. (p.18).

De Silets (1995). Las razones por las que los individuos participaban en la educación continua, las que han sido descritas como orientaciones motivacionales, que son las dimensiones que fundamentan las razones de la participación en los programas de educación continua, que reflejan el nivel actual de necesidades, creencias, valores, actitudes y percepciones del individuo con respecto a la educación continua. Éstas razones para participar se han agrupado en cinco categorías o factores: Desarrollo y mejora profesional, está claramente relacionado a las razones de participación asociadas al desempeño de la práctica de enfermería, tales como: conocimiento y habilidades, productividad, mantenimiento de capacidades, competencia y calidad. La categoría de servicio profesional se refiere a la implementación de una práctica profesional enfocada en el servicio del paciente e incluye razones relacionadas a

cumplir las expectativas del paciente, aumentar destrezas con el paciente y el servicio al público. (Flores y Alonso, 2006 p. 3).

Paschoal et al. (2007). Es importante destacar que Educación Permanente, Educación Continuada y Educación de Servicio son procesos que se caracterizan por la continuidad de las acciones educativas, aun cuando se fundamenten en principios metodológicos diferentes, y cuando implementadas en conjunto posibilitan la transformación profesional a través del desarrollo de habilidades y competencias y así fortalecen el proceso de trabajo.

Para Lino et al. (2007)

La educación continuada acompaña al profesional como forma de estímulo y motivación de aquellos que él asiste, para manifestar también las experiencias de autonomía, elevación de la autoestima y desarrollo personal. Entendiendo que la educación continuada puede posibilitar la mejora en la relación entre cliente, familia y equipo, así como la comprensión de la enfermedad, debido al incentivo de la adquisición de conocimiento, despertando el autoconocimiento en el profesional.

(Peixoto et al. 2013, p.p.3, 9)

Pineda (2000), la Formación Continua está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz de la profesión, a la par que incrementa el potencial de la organización mediante el perfeccionamiento y actualización profesional y personal de sus profesionales. Por lo que respecta a los beneficios, en consideración a las personas, verificamos que: proporciona seguridad en la actividad laboral, ayuda a mantener el lugar de trabajo, genera mayor empleabilidad, ayuda a la integración institucional, ayuda a la integración socio profesional (en los equipos de trabajo), proporciona una mejora de la autoestima personal, profesional y social, favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, colabora con el desarrollo integral de la persona, favorece los procesos de acreditación de competencias. También por lo que respecta a las

organizaciones, la formación continua: colabora en el aumento de la competitividad y la calidad de la organización, permite la integración general de la organización, proporciona respuestas a necesidades específicas de la actividad laboral, facilita los cambios que se pueden introducir en la organización y mejora la imagen social de la organización. La formación continua (con independencia de sus modalidades) se plantea como una de las más importantes estrategias de desarrollo de los recursos humanos; es un factor de excelencia y clave para el éxito.

Vista la exigencia de “adaptarse” constantemente a los cambios, en los últimos tiempos se ha dado un incremento en el ámbito de la formación continua, sin embargo, no se ha otorgado suficiente importancia a la evaluación de la formación para garantizar así la calidad de la misma sino también para verificar su sentido e impacto en las instituciones. (Tejada y Ferrández, 2007)

2.2. Definición de términos básicos

Educación continua: La Asociación Americana de Enfermeras la define como actividades educativas planeadas para construir la base educativa y de experiencia para las enfermeras profesionales, para fortalecer la práctica, educación, administración, investigación o desarrollo de la teoría para mejorar la salud de los usuarios. (Furze y Pearcey, 1999)

Mejoramiento y desarrollo profesional: El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de los trabajadores más capacitados, tiene como objetivo la mejora continua. (Mayo y Lank, 2000)

Servicio profesional: Incluye a las razones relacionadas a satisfacer las expectativas del paciente, aumentar las destrezas con el paciente y el servicio al público. (Desilets, 1995)

Aprendizaje e interacción entre colegas: Incluye razones relacionadas a intercambiar pensamientos con los colegas y que el pensamiento de las otras enfermeras estimule el suyo propio. (Desilets, 1995)

Beneficios personales y seguridad de Trabajo: Razones que buscan una mejor remuneración, estatus profesional, seguridad laboral y mejora de los beneficios para la familia y amigos (Desilets, 1995)

Compromiso y reflexión profesional: Es fundamental para un efectivo desempeño de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. (Mendes y Marziale, 2006)

III. Método

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo no experimental correlacional, la presente investigación nos permitió conocer la razón que influye en la educación continua del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Según la ocurrencia de los hechos. - Transversal-Prospectiva la información se recogió según el cronograma de la investigación, en un determinado tiempo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

La población total de la investigación estuvo conformada por 50 Licenciados en enfermería del área de medicina y cirugía, del Hospital Nacional Dos de Mayo - Lima.

Marco muestral. - La información del marco muestral son todos los enfermeros que laboran en el área de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Tipo de muestreo. - La muestra será probabilística y estratificada.

Unidad de estudio. - Licenciados en enfermería.

Criterios de inclusión. - Licenciados de ambos sexos, de 25 a 56 años a más y enfermeros que aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

Criterios de exclusión. - Enfermeros que no laboran en el centro hospitalario y que no desean participar en la investigación.

3.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Naturaleza	Dimensión	Indicadores	Escala De medición
Variable Dependiente						
Educación continua	Actividades educativas planeadas para construir la base educativa y de experiencia, para fortalecer la práctica, educación, administración, investigación o desarrollo de la teoría para mejorar la salud de los usuarios.	Mejoramiento y desarrollo profesional Servicio profesional Aprendizaje e interacción entre colegas. Beneficios personales y seguridad de Trabajo Compromiso y reflexión profesional	Cuantitativa	Edad Sexo	25 -40 años 41 – 55 años ≥ 56 años Femenino Masculino	Nominal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Naturaleza	Dimensión	Indicadores	Escala De medición
Variable Independiente						
Razones de participación en educación continua	Importante estrategia de Desarrollo de Los recursos humanos; es un factor de excelencia y clave para el éxito. Vista la exigencia de "adaptarse" Constantemente a los cambios, en Los últimos tiempos se ha dado un incremento en el ámbito de la formación continua	Se llevará a Cabo mediante la aplicación de la encuesta Razones de participación en educación continua elaborada por Lynore Desilets en 1995	Cuantitativa	-desarrollo profesional -Servicio profesional -aprendizaje con colegas Beneficio personal y seguridad de trabajo Compromiso y reflexión profesional	-Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales. -Desarrollar la pericia necesaria para mantener Un desempeño de calidad -Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería -Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería. - Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería -Ayudarme a ser más Productivo en mi rol profesional -Mantener la calidad de mi servicio de enfermería -Mantener mis habilidades Actuales. - Afilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica- Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes - Aumentar mi destreza con los pacientes - Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente -Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos - Mejorar mi servicio individual al público como enfermera -Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería	Totalmente Desacuerdo (TD)=1 Desacuerdo (D)= 2 Indeciso (I)= 3 De acuerdo (DA)= 4 Totalmente

					<ul style="list-style-type: none"> - Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales -Aprender de la interacción con otros -Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería - Aumentar la probabilidad de avance profesional - Aumentar la probabilidad de ganancia financiera profesional <p>Considerar cambiar el énfasis de mis responsabilidades actuales de enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ampliar mi seguridad individual en mi puesto de enfermería actual -Aumentar la probabilidad de beneficios para la familia y los amigos -Ayudarme a desarrollar las capacidades de liderazgo para mi profesión -Reflexionar sobre el valor de mi responsabilidad de enfermería. -Revisar mi compromiso con mi profesión -Mantener mi identidad con mi profesión -Ampliar la imagen de mi profesión - Valorar la dirección en la cual se encamina mi profesión -Considerar las limitaciones de mi rol como enfermera 	
--	--	--	--	--	--	--

3.4. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue la encuesta Razones de participación en educación continua elaborada por Lynore en 1995, debidamente validada y realizada en Estados Unidos. Nos permitió determinar la razón que influye en la educación continua del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, se empleó la técnica de encuesta para recoger información.

El cuestionario está distribuido en 5 enunciados:

- Mejoramiento y desarrollo profesional:
- Servicio profesional
- Aprendizaje e interacción entre colegas
- Beneficios personales y seguridad de Trabajo
- Compromiso y reflexión profesional

Cada uno distribuidos en indicadores que permitirán determinar su influencia en la educación continua, teniendo un puntaje que va de 1 a 5 puntos.

3.5. Procedimiento

- Autorización de la Dirección del Hospital y áreas correspondientes para lograr el desarrollo de la investigación.
- Tiempo de recojo de acuerdo al cronograma de actividades.

3.6. Análisis de los datos.

Se consideran las siguientes fases:

Revisión de los datos: Luego de realizar las encuestas se procedió a la verificación de los datos obtenidos.

Codificación de los datos: Los datos fueron codificados para su posterior análisis y clasificación según los objetivos propuestos en la presente investigación.

Procesamiento de los datos: Se registraron y procesaron en el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS), versión 19. Se elaboraron tablas univariadas y bivariadas, a las que les aplicó pruebas estadísticas, como el coeficiente de correlación de Pearson

(r) para determinar la correlación entre las variables.

3. 7. Consideraciones éticas

Se informó y cuenta el permiso respectivo a las autoridades y pacientes del Hospital Nacional Dos de Mayo sobre la finalidad de la investigación. Asimismo, los enfermeros firmaron el consentimiento informado para participar en la investigación.

IV. Resultados

Tabla 1

Datos generales del personal de enfermería según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje %
Femenino	41	82
Masculino	9	18
Total	50	100

La población estuvo conformada por 50 trabajadores de Hospital Nacional Dos de Mayo (Personal de enfermería). Siendo la de mayor prevalencia las del sexo femenino con el 82%.

Tabla 2

Datos generales del personal de enfermería según la edad:

Edad (en años)	Frecuencia	Porcentaje %
25- 40	15	30
41- 55	23	46
56 a más	12	24
Total	50	100

Con respecto a la edad de los trabajadores de Hospital Nacional Dos de Mayo (Personal de enfermería), la de mayor prevalencia fue de 41 a 55 años de edad el 46%.

Tabla 3

Educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo

Educación continua	Frecuencia	%
Si	38	76
No	12	24
Total	50	100

En cuanto a la educación continua que realizaron fue del 76% el personal de enfermería que asistió a cursos el último periodo y el 24% no siguió cursos durante el último periodo.

4.2 Resultados Obtenidos en base al Objetivo General

Tabla 4

Determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo

Educación continua del personal	N	Media	Desviación estándar
Mejoramiento y desarrollo profesional	50	4,5292	,39407
Servicio profesional	50	4,4600	,42040
Aprendizaje e interacción entre colegas	50	4,1150	,49024
Beneficios personales y seguridad de trabajo	50	4,5530	,45876
Compromiso y reflexión profesional	50	4,4506	,33516
<i>Total</i>	50	4,4216	,41973

La razón principal que influye en la participación de educación continua del personal de enfermería son los beneficios personales y seguridad de trabajo con una media de 4,5530 y la de menor razón fue Aprendizaje e interacción entre colegas con una media de 4,1150.

4.3. Resultados Obtenidos en base a los Objetivos Específicos

Tabla 5

Determinar si la razón mejoramiento y desarrollo profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Participación en Educación continua Mejoramamiento y desarrollo profesional	Sí (%)	No (%)	Total
Indeciso	4	2	6
De Acuerdo	58	18	76
Totalmente de acuerdo	14	4	18
Total	76	24	100

Tabla 6

Correlación entre razón mejoramiento y desarrollo profesional con la educación continua del personal de enfermería.

Educación continua	
Mejoramamiento y ,765 desarrollo profesional	Pearson (r)

Interpretación de las tablas 5 y 6: Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón mejoramiento y desarrollo profesional si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 76% que estuvieron de acuerdo y 18 totalmente de acuerdo, mientras que

58% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.

Tabla 7

Determinar si la razón servicio profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Participación en Educación continua			
Servicio profesional	Sí (%)	No (%)	Total
Indeciso	6	4	10
De Acuerdo	50	14	64
Totalmente de acuerdo	20	6	26
Total	76	24	100

Tabla 8

Correlación entre razón servicio profesional y la educación continua del personal de enfermería.

Educación continua	
Servicio profesional	Pearson (r),607

Interpretación de las tablas 7 y 8: Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Servicio profesional si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 64% que estuvieron de acuerdo y 26% totalmente de acuerdo, mientras que el 50% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.

Tabla 9

Determinar si la razón aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería.

Participación en Educación Aprendizaje e interacción con colegas	Sí (%)	No (%)	Total
Indeciso	24	14	38
De Acuerdo	42	10	52
Totalmente de acuerdo	10	0	10
Total	76	24	100

Tabla 10

Correlación entre razón Aprendizaje e interacción con colegas y la educación continua del personal de enfermería.

Educación continua
Pearson (r)
Aprendizaje e interacción con ,059 colegas

Interpretación de las tablas 9 y 10: Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería con un 52% que estuvieron de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo, mientras que el 42% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación moderada entre ambas variables.

Tabla 11

Determinar si la razón beneficio personal y seguridad de trabajo influye en la educación continua del personal de enfermería.

Participación en Educación continua Beneficio personal y seguridad de trabajo			
	Sí (%)	No (%)	Total
Indeciso	10	0	10
De Acuerdo	44	14	58
Totalmente de acuerdo	22	10	32
Total	76	24	100

Tabla 12

Correlación entre razón Beneficio personal y seguridad de trabajo y la educación continua del personal de enfermería.

Educación continua Pearson (r)
Beneficio personal y ,631 seguridad de trabajo

Interpretación de las tablas 11 y 12: Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Beneficio personal y seguridad de trabajo si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 58% que estuvieron de acuerdo y 32% totalmente de acuerdo, mientras que el 44% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.

Tabla 13

Determinar si la razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.

Participación en Educación continua Compromiso y reflexión profesional	Sí (%)	No (%)	Total
Indeciso	2	2	4
De Acuerdo	64	22	86
Totalmente de acuerdo	10	0	10
Total	76	24	100

Tabla 14

Correlación entre razón compromiso y reflexión profesional y la educación continua del personal de enfermería.

Educación continua Pearson (r)
Compromiso y ,304 reflexión profesional

Interpretación de las tablas 13 y 14: Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería con un 86% que estuvieron de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo, mientras que el 64% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación baja entre ambas variables.

V. Discusión de resultados

En la investigación de Cadena et al. (2012), consideran que la evaluación general del proceso de capacitación es considerada por el personal de enfermería como adecuada, lo cual se refleja en la asistencia anual a cursos. Concordando con nuestra investigación que en el último periodo el 76% de profesionales asisten a cursos.

Según Cotrina y Mogollón (2017), consideran que si hay relación con los factores personales e institucionales y la decisión de iniciar estudios de postgrado siendo el régimen pensionable tipo contratada (r 0,836; p 0,017), el de mayor nivel de fuerza de correlación, este resultado es estadísticamente significativo moderado. Que concuerda con nuestra investigación que los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Beneficio personal y seguridad de trabajo si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 58%, asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.

Lino et al. (2007) mencionan que la educación continua viene acompañando al profesional como forma de estímulo y motivación de aquellos, recalando que la educación continua posibilita la mejora en la relación entre cliente, familia y equipo, así como la comprensión de la enfermedad. Concordando con nuestra investigación que el servicio profesional es muy importante y que si influye en la educación continua del personal de enfermería.

Martí (2015), en su investigación refieren que la formación continuada en enfermería era muy valorada en el hospital, tanto por parte de los profesionales como por parte de la empresa. El personal buscaba cursos relacionados con su puesto de trabajo y en su demanda para futuros cursos la mayoría coincidía en que se deberían realizar actualizaciones en su servicio. Concordando con nuestra investigación en la cual los profesionales estuvieron de

acuerdo que la razón mejoramiento y desarrollo profesional si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 76% existiendo una buena correlación entre ambas variables.

VI. Conclusiones

- 6.1. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de Hospital Nacional Dos de Mayo (Personal de enfermería). Siendo la de mayor prevalencia las del sexo femenino con el 82% y la edad de mayor prevalencia fue de 41 a 55 años con el 46%.
- 6.2. En cuanto a la educación continua que realizaron fue del 76% el personal de enfermería que asistió a cursos el último periodo y el 24% no siguió cursos durante el último periodo; la razón principal que influye en la participación de educación continua del personal de enfermería son los Beneficios personales y seguridad de trabajo con una media de 4,5530 y la de menor razón fue Aprendizaje e interacción entre colegas con una media de 4,1150.
- 6.3. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón mejoramiento y desarrollo profesional si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 76% que estuvieron de acuerdo y 18 totalmente de acuerdo, mientras que el 58% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.
- 6.4. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Servicio profesional si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 64% que estuvieron de acuerdo y 26% totalmente de acuerdo, mientras que el 50% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.
- 6.5. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería con un 52% que estuvieron de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo, mientras que el 42% participó en

cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación moderada entre ambas variables.

6.6. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Beneficio personal y seguridad de trabajo si influye en la educación continua del personal de enfermería con un 58% que estuvieron de acuerdo y 32% totalmente de acuerdo, mientras que el 44% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación buena entre ambas variables.

6.7. Los profesionales estuvieron de acuerdo que la razón Compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería con un 86% que estuvieron de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo, mientras que el 64% participó en cursos el último año; asimismo al hallar el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación baja entre ambas variables.

VII. Recomendaciones

- 7.1. Es importante tomar en cuenta que es necesario estudiar, conocer y determinar las razones que influyen y permiten la educación continua en el profesional que imparte salud, para brindar las medidas oportunas y lograr una educación continua en los profesionales. Generando así la mejora en la relación entre cliente, familia y equipo, así como la comprensión de la enfermedad, con una adecuada intervención al paciente.
- 7.2. Es importante tener en cuenta el beneficio personal y seguridad en el trabajo debido a que si influye considerablemente en la educación continua del personal de enfermería.
- 7.3. Dar a conocer la importancia de las razones de participación en la educación continua e implementar actividades que permitan llevar a cabo la educación continua del profesional.
- 7.4. Las áreas encargadas del centro laboral deben generar climas de integración al personal y generar la importancia de la educación continua de su personal para el beneficio del paciente.

VIII. Referencias

- Andrade J., Nava M. y Valverde J. (2009). La educación continua como proceso de formación académica en los alumnos egresados de las instituciones de educación superior en el estado de Sonora. *Revista Contabilidad y Negocios* (4) 8, 2009 pp.57-62.
- Bonta M. (2017) *Factores personales asociados a la educación continua en el profesional de enfermería de la Clínica Javier Prado Lima-Perú 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20794/Bont%C3%A1_OMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadena J. y Otros (2012). Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. *Revista Enfermería Universitaria*, 9(3).
- Chakraborty N, Sinha BN, Nizamie SH, Sinha VK, Katar S y Binha B. (2006), Effectiveness of continuing nursing education program in child psychiatry. *J Child Adolesc Psychiatric Nurs*, 19(1), pp. 21-8
- Da Silva, I., Schubert, V., Lenise, M. (2014). La educación en el trabajo de enfermería en el contexto latinoamericano. *Revista electrónica Enfermería Global*, 34, pp. 346-358. *Universidad de Murcia*.
- De Silets, L. (1995), Assesina reaistred nurses' reasons for participating in continuing education. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 26(5), pp. 202-208.
- Flores Y. y Alonso M. (2006) Factores que influyen en la participación del personal de enfermería en la educación continua. *Revista Latino-am Enfermagem*, 14(3), pp. 1-8
- Furze G, Pearcey D. (1999) Continuing education in nursing: a review of the literature. *J Adv Nurs*, 29(2), pp. 355-363.

- Maimone S. (2015), Análisis de factores personales, profesionales y motivacionales en la participación en educación continua en enfermeros de una institución de la Ciudad de Bs As. [Tesis de Maestría, Instituto Universitario Escuela de Medicina Hospital Italiano de Buenos Aires].
<http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisyr/20160812134703/tesis-maimone-stella-maris.pdf>
- Marqués S. (2011). Formación continuada en enfermería: ¿Recurso o necesidad? *Rev. Enfermería global*, 10(21).
- Martí M. (2015). La formación continuada en enfermería; necesidades y expectativas del personal de enfermería de un hospital universitario de primer nivel. *Revista Enfermería Docente*, 104, pp. 12-15
- Mayo, A., Lank, E. (2000): *Las organizaciones que aprenden*, Gestión 2000.
- Mendes IAC, Marziale MHP. (2006), Década de Recursos Humanos em saúde: 2006-2015. *Revista Latino-am Enfermagem*, 14(1), pp. 1-2.
- Paschoal AS, Mantovani MF, Meier MJ. (2007) Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. *Revista Escola de Enfermería USP*, 41(3), pp. 478-484.
- Peixoto S. y Otros (2013) Educación permanente, continuada y de servicio: desvelando sus conceptos. *Revista enfermería global*, 29, pp. 307-322.
- Pineda, P. (2002) (Coord.) *Gestión de la formación en las organizaciones*, Ariel.
- Puntunet M. y Domínguez A. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 16(3), pp. 115-117.
- Robertson EM, Higgins L, Rozmus C, Robinson JP. (1999), Association between continuing education and job satisfaction of nurses employed in long-term care facilities. *J Cont Educ Nurs*, 30(3), pp. 108-113.

Tejada, J. y Ferrández E. (2007) La evaluación de impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9(2).

Trinidad M. (2015) *Efectividad de un programa de educación continua en los conocimientos de los enfermeros sobre cuidados cardiológicos y cardiovasculares, servicio de enfermería n°27-Hospital Guillermo Almenara-ESSALUD*. [Tesis Maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/575>

IX. Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Variables e indicadores		Metodología
		Variable	Dimensión	
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1) ¿De qué manera influye la razón mejoramiento y desarrollo profesional en la educación continua del personal de enfermería?</p> <p>2) ¿De qué manera influye la razón servicio profesional en la educación continua del personal de enfermería?</p> <p>3) ¿De qué manera influye la razón aprendizaje e interacción con colegas en la educación continua del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1) Determinar si la razón mejoramiento y desarrollo profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.</p> <p>2) Determinar si la razón servicio profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.</p> <p>3) Determinar si la razón aprendizaje e interacción con colegas influye en la educación continua del personal de enfermería.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Educación continua</p> <p>Variable Independiente</p> <p>Razones de participación en educación continua</p>	<p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Mejoramiento y desarrollo profesional</p> <p>Servicio profesional</p> <p>Aprendizaje e interacción con colegas</p> <p>Beneficio</p>	<p>- Tipo de estudio.- Es descriptivo - correlacional, no experimental.</p> <p>- Según la ocurrencia de los hechos.- Transversal-</p> <p>Prospectiva la información se recogerá según el cronograma de la investigación, en un determinado tiempo.</p> <p>Población.- La población de la investigación estará conformada por 50</p>

<p>4) ¿De qué manera influye la razón beneficio personal y seguridad de trabajo en la educación continua del personal de enfermería?</p> <p>5) ¿De qué manera influye la razón compromiso y reflexión profesional, en la educación continua del personal de enfermería?</p>	<p>4) Determinar si la razón beneficio personal y seguridad de trabajo influye en la educación continua del personal de enfermería. 5) Determinar si la razón compromiso y reflexión profesional influye en la educación continua del personal de enfermería.</p>		<p>personal y seguridad de trabajo</p> <p>Compromiso y reflexión profesional</p>	<p>Licenciados en enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, con una muestra de 20 Licenciadas que laboran en el área de medicina y cirugía.</p>
---	---	--	--	---

Anexo B: Instrumento de recolección de datos**Razones de participación en educación continua en el Hospital Nacional dos de mayo.****I. Datos de Filiación: Edad:**

25 -40 años

41– 55 años ≥ 56 años

Sexo:

1.- femenino

2.- masculino

Años de servicio: _____

Área donde labora: _____

Participación a capacitación en este año

Si___ No___

II. Participación en educación continua (DeSilets, 1995):

N°	Enunciados	TD	D	I	DA	TA
I.	Mejoramiento y desarrollo profesional					
1	Desarrollar nuevos conocimientos y habilidades profesionales					
2	Desarrollar la pericia necesaria para mantener un desempeño de calidad					
3	Relacionar aún más mi conocimiento o habilidad con las demandas de mis actividades de enfermería					
4	Ayudarme a ser más competente en mi trabajo de enfermería					
5	Ayudarme a mantenerme al día en los nuevos adelantos de enfermería					
6	Ayudarme a ser más productivo en mi rol profesional					
7	Mantener la calidad de mi servicio de enfermería					
8	Mantener mis habilidades actuales					
9	Afilar mi perspectiva de mi rol profesional o práctica					
II.	Servicio profesional					
10	Adaptarme con mayor efectividad a las necesidades de mis pacientes					
11	Aumentar mi destreza con los pacientes					
12	Permitirme satisfacer mejor las expectativas del paciente					
13	Ayudarme a aumentar la probabilidad de que los pacientes sean mejor atendidos					
14	Mejorar mi servicio individual al público como enfermera					
III.	Aprendizaje e interacción entre colegas					
15	Intercambiar más pensamientos con los colegas de enfermería					
16	Relacionar mis ideas con las de mis colegas profesionales					
17	Aprender de la interacción con otros					
18	Ser desafiado por el pensamiento de mis colegas de enfermería					
IV.	Beneficios personales y seguridad de Trabajo					

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

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

Anexo C: Consentimiento Informado

TÍTULO: Educación continua del personal de enfermería en el Hospital Nacional dos de mayo

INVESTIGADOR PRINCIPAL: Jauregui Palomino María Victoria

INTRODUCCIÓN: Lo invitamos a participar de un estudio que tiene por objetivo determinar la razón principal que influye en la educación continua del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. Por favor, lea cuidadosamente la información y haga las preguntas que sean necesarias. Finalmente decida si desea participar o no de este estudio.

¿Cuál es el propósito del estudio?

Diversos estudios han demostrado la importancia de la educación continua y la capacitación en el personal de enfermería, reflejados en un aumento en la productividad, menor número de accidentes y errores en el trabajo, mejor clima organizacional y mejores resultados en el paciente (Chakraborty 2006; Robertson y Otros, 1999). Es por ello que el estudio nos permitirá determinar si influyen en la educación continua del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

¿Qué sucede si participo en el estudio? ¿Cuánto tiempo estaré en el estudio?

Contribuiría a las mejoras continuas hospitalarias y el tiempo de duración será durante la aplicación de la encuesta Razones de participación en educación continúa elaborada por Lynore D Desilets en 1995, debidamente validada y realizada en Estados Unidos. Nos

permitirá determinar si influyen en la educación continua del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

¿Cuáles son los beneficios por participar en este estudio?

Beneficiará a la institución hospitalaria porque permitirá conocer la realidad del personal en cuanto a la importancia de la formación continua y tomar medidas para lograr mejores resultados.

¿Cuáles son las posibles molestias o riesgos por participar en este estudio? Las encuestas no causan dolor, daño, ni transmite radiación alguna. No existe algún tipo de riesgo.

¿Habrá algún costo por participar en el estudio? ¿Recibiré algo por estar en este estudio?

Usted No recibirá compensación económica alguna por ser parte de este estudio.

¿Cómo protegeremos su información?

Los datos obtenidos del estudio serán confidenciales, toda información se mantendrá en reserva de acuerdo con las Normas de buenas prácticas clínicas, a las leyes y reglamentos locales.

¿Qué pasa si usted quiere terminar su participación antes que el estudio haya terminado?

La participación es voluntaria y puede retirarse del estudio en cualquier momento. **NO ESTÁ OBLIGADO A PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO, ES VOLUNTARIO**

¿Qué hacer si tienes preguntas sobre el estudio?

Puede comunicarse con Jáuregui Palomino María Victoria, investigador principal con correo electrónico vijau1012@hotmail.com quien absolverá sus dudas y preguntas acerca del estudio. Asimismo, puede comunicarse con la presidenta del comité de ética del HNDDM Dra. Judith Herrera Chávez con Dirección en Parque Historia de la Medicina Peruana S/N

altura de la cuadra 13 de Av. Grau. Cercado de Lima. Teléfono 3280028, Anexo 8234, correo electrónico comité.etica@hdosdemayo.gob.pe

Declaración de Consentimiento: Me han explicado en que consiste este estudio y he leído toda la información brindada, asimismo mis preguntas fueron respondidas con claridad. Yo participaré permitiendo me realicen el estudio Educación continua del personal de enfermería en el Hospital Nacional dos de mayo.

Emitiendo que soy libre de retirarme en cualquier momento sin tener que dar explicación alguna, sólo llamaré o personalmente explicaré mi decisión.

Yo estoy de acuerdo en participar en esta investigación.

_____ Nombre y Apellido del participante

Firma

Lugar y Fecha

_____ Nombre y apellido del investigador

Firma

Lugar y Fecha