

INVESTIGACIÓN

Factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua

¹Hernández-Muñoz Alejandra, ²García-Aguiluz Karina, ³Ponce-Gómez Gandhi, ³Bernal-Becerril Martha Lilia, ³Rivas-Espinosa Juan Gabriel

¹Enfermera Nivel Técnico, ²Licenciada en Enfermería, ³Maestros en Ciencias de Enfermería. Hospital Médica Sur, México D.F. México

Resumen

Palabras clave

- Factores motivacionales
- Educación continua
- Enfermería

Introducción: La educación continua es una herramienta básica para que la enfermera se capacite, actualice y adiestre en su práctica permitiéndole elevar la calidad de cuidado que brinda.

Objetivo: Analizar los principales factores motivacionales en el personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continua de un hospital privado en la ciudad de México.

Metodología: Se realizó estudio transversal, con 141 enfermeras que representaron 37.2% del universo, la recolección de datos fue a través de un instrumento autoadministrado cuya confiabilidad interna alcanzó 0.755 de alpha de Cronbach. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS V11.0.

Resultados: Se trata de personal de enfermería predominantemente soltero, del sexo femenino y con nivel de estudios técnico. La motivación global para la asistencia a cursos se consideró adecuada, lo mismo que se autoperceben con habilidades y destrezas adecuadas para asistir a estos cursos. Es importante destacar que la relación entre las dimensiones, habilidades y destrezas, la importancia atribuida a la asistencia a cursos y el sentimiento hacia la conducta asistencia muestran fuerza de correlación media ($r = +0.435$, $prob = 0.001$).

Conclusiones: Los factores para la no asistencia a cursos de educación continua del personal de enfermería fueron: la falta de tiempo, recursos económicos, falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral; mencionan que la actualización sí influye en la atención que se brinda al usuario.

Abstract

Introduction: Continued education is a basic tool in order to the nurse gets trained, updated, and skilled in her practice allowing her to raise quality during the given care.

Objective: Analyze the main motivational factors in the nursing staff that influence attendance to continued education courses in a private hospital in Mexico, City.

Methodology: A transversal study was done with 141 nurses who represented 37.2% from the study group; data collection was done through a self conducted instrument whose internal reliability measure reached 0.755 on Cronbach's alpha. The statistical package SPSS V11.0 was utilized for analysis of data.

Results: As it is shown, nursing staff is predominantly unmarried, female, and with technical level of education. The global motivation for attendance to courses was considered adequate; as well as the attendees are self perceived with adequate capabilities and skills to attend these courses. It is important to emphasize that the relation among dimensions, capabilities, and skills; the attributed importance for attendance to courses and the feeling toward the behavior of attendance, show a mean correlation force ($r = +0.435$, $prob = 0.001$).

Conclusions: The factors for no attendance to continued education courses of nursing staff were: lack of time, financial resources, lack of institutional recognition and raise position; which showed that actualization influence the care given to the user.

Key words

- Motivational factors
- Continued education
- Nursing

Correspondencia:

Gandhy Ponce Gómez. Calle 615 No. 18 Unidad Hab. San Juan de Aragón. Sección V, C.P. 07979, Deleg. Gustavo A. Madero, México, D.F.

Dirección electrónica: gandhy_ponce@yahoo.com.mx

Introducción

El acelerado avance en innovaciones tecnológicas y científicas médicas, han ocasionado que el conocimiento y las habilidades profesionales en un corto plazo se tornen obsoletas, estableciendo con ello la importancia que tiene el mantener capacitado y actualizado al personal de enfermería, por lo que la educación continua es una opción que se ha convertido cada vez más en algo esencial para garantizar la práctica de enfermería de calidad.¹⁻²

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.³ También se describe a la capacitación como un proceso activo y permanente que consiste en adquirir, mantener renovar, reforzar, actualizar e incrementar los conocimientos, las destrezas y las actitudes que le permitan al personal de salud enfrentar y resolver o en su caso contribuir a la mejora de los problemas, a fin de preservar y mejorar la competencia y actitudes del personal que ha terminado su instrucción formal.

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.⁴⁻⁵

El sustento teórico de la investigación se basa en *sentimientos y creencias motivacionales*⁶ y están relacionados con las dimensiones: 1) expectativas o creencias acerca de la propia habilidad para desempeñar una tarea o conducta (en

este caso, la tarea es la asistencia a cursos de educación continua); 2) la valorización o creencia en la importancia de realizar determinada tarea o conducta, y 3) el afecto o sentimientos sobre sí o sobre la conducta en cuestión.

Para el caso de la expectativa, ésta comprende no solo cuán eficaces se sienten frente a una tarea amenazante, también implica el nivel de control que creen tener sobre el entorno. Si el individuo piensa que puede desempeñarse bien en el curso, entonces es más probable que se desempeñen bien; si piensan que no, entonces no habrá razón para involucrarse en el proyecto.

Refiriéndose al valor: si el individuo no ve el valor de involucrarse en emprendimientos académicos, habrá un despliegue menor de esfuerzos. Por lo tanto se reducen las probabilidades de concurrir.

Por último referente a la última dimensión de sentimientos asociados a la conducta: las emociones positivas o negativas asociadas al hecho de concurrir o no a clases también influirán finalmente sobre la asistencia.⁷

Por todo lo anterior surgió la inquietud de analizar los factores que influyen en la asistencia a cursos de educación continua de un hospital privado de la ciudad de México.

Metodología

Se realizó un estudio transversal, con personal de enfermería de un hospital particular del D.F., de los cuatro turnos. La muestra se calculó con base a la fórmula para poblaciones finitas y estratificada para los turnos laborales correspondiendo a 37.2% de la población total (N=488 enfermeras, n=141 enfermeras). La recolección de datos fue a través de un instrumento diseñado por Hernández y García (2006),⁹ el cual esta conformado de una sección de datos sociodemográficos y la siguiente parte dividido en tres seccio-

nes con preguntas equilibradas en número para cada una de las dimensiones: a) habilidades y destrezas para la educación continua, b) importancia atribuida a la asistencia a cursos de educación continua y c) afecto o sentimiento sobre la conducta asistencia utilizando escala tipo Likert que va del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 siempre. Al hacer la conversión a clasificación de la actitud hacia la asistencia a cursos, de 1 a 2 es una actitud inadecuada, de 2.1 a 3.0 existe una actitud deficiente, de 3.1 a 4 una actitud regular y de 4.1 a 5 existe una actitud adecuada.

El alpha de Cronbach alcanzó 0.755 en la prueba piloto y 0.784 a la recolección de los datos; por lo que este instrumento resultó ser confiable en cuanto consistencia interna.

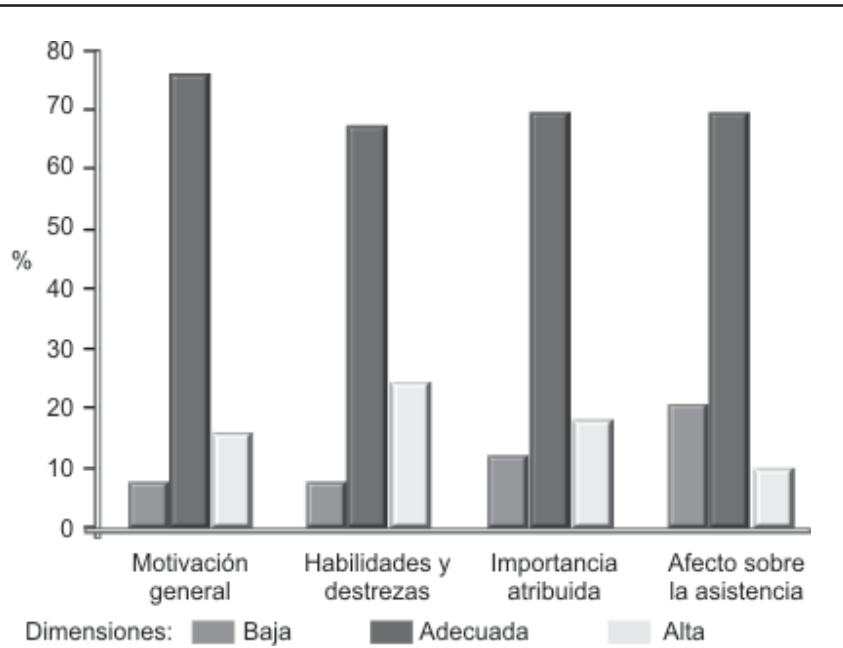
Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS V.11.0, se realizó análisis estadístico descriptivo e inferencial y para asociación de variables de nivel intervalar se utilizó r de Pearson.

Resultados

Del total de la muestra 93.6% fueron del sexo femenino, con edad promedio de 25 a 30 años (41.8%), 58.2% solteras, 35.5% casadas o viven en unión libre. En cuanto al nivel de estudios, el nivel técnico en enfermería predominó (52.5%), con curso postécnico (19%). Respecto a la categoría más de la mitad de la muestra tienen la categoría, de enfermera general (57%), 21% son enfermeras especialistas y 10% auxiliares. En relación a la antigüedad dos terceras partes tienen menos de cinco años de laborar en la institución. El ingreso económico en dos tercios de la población oscila entre 3,200 y 6,000 pesos.

Referente a la motivación general de las enfermeras se detectó nivel adecuado en 76% y por dimensiones 67% consideró tener habilidades y destre-

Figura 1. Distribución porcentual: motivación general y por dimensiones en 141 enfermeras



zas para asistir a cursos; 70% otorga adecuada importancia a asistir a un curso; y el afecto o sentimiento sobre la conducta asistencia es adecuada con 70% (figura 1).

La relación existente entre la dimensión habilidades y destrezas para educa-

ción continúa y la importancia atribuida a la conducta asistencia indica una correlación de fuerza media ($r_p = +0.435$, $prob = 0.001$); al igual que la correlación de la dimensión habilidades y destrezas con el sentimiento sobre la asistencia ($r_p = +0.490$, $prob = 0.001$) (cuadro I).

Esto quiere decir que mientras más importancia se le otorga a la asistencia a cursos y el tener un sentimiento o actitud positiva hacia esta conducta de progreso académico, el personal de enfermería aumenta su autoeficacia percibida sobre habilidades y destrezas para enfrentarse a esta tarea.

Discusión

Los resultados coinciden con Herrera y Mancera⁸ quienes afirman que los factores motivacionales del personal de enfermería que influyen en la asistencia a cursos de educación continúa son falta de tiempo, falta de información de los cursos, su ocupación en otras actividades, desinterés personal por estudiar y falta de recursos económicos; la presente investigación evidenció que a pesar de existir una adecuada motivación en el personal de enfermería, el factor económico es trascendente, ya que dos tercios del personal manifiestan que sus ingresos son insuficientes como para poder asistir a cursos y favorecer su superación profesional; señalando además que están dispuestas a estudiar si obtuvieran mayores ingresos y pudieran pagar estudios fuera de

Cuadro I. Relación entre las dimensiones de creencias y valores para la asistencia a cursos de educación continua

Correlación de Pearson	Habilidades y destrezas para la educación continua	Importancia atribuida a la asistencia a cursos de educación continua	Afecto sobre la conducta asistencia
Habilidades y destrezas para la educación continua	1	0.435	0.490
n=	141	141	141
Importancia atribuida a la asistencia a cursos de educación continua	0.435	1	0.552**
n=	141	141	141
Afecto sobre la conducta asistencia	0.490	0.552	1
n=	141	141	141

**Correlación is significant at the 0.01 level (2-tailed)

su horario laboral, situación que corresponde con los estudios de Robertson y Higgins⁵ en que se pone de manifiesto la argumentación del individuo adulto a priorizar cualquier otra actividad por sobre la preparación académica.

Aunado a lo anterior no se puede dejar de lado el rol que desempeña la mujer en la sociedad, en el ámbito social, familiar, de madre, esposa e hija. Estos aspectos pueden ser determinantes para que la enfermera tome la decisión de continuar estudiando.⁸

Así mismo se coincide que 35.5% de la población estudiada son casadas y dedican la mayor parte de su tiempo a las labores del hogar por lo que no pueden involucrarse en actividades académicas; es decir que es el personal con status o condición de soltero quien tiene mayor probabilidad u oportunidad de continuar su preparación académica.

Como menciona Pintrich⁷ en su modelo motivacional se debe reconocer el desempeño, logros académicos del estudiante para mantener motivado al individuo e iniciar, continuar y concluir alguna actividad académica. En el

personal de enfermería la educación continua pudiera verse limitada por falta de reconocimiento institucional y ascenso laboral.

Es importante reconocer que los programas de educación continua influyen en la mejora de la práctica de enfermería. Además, que de acuerdo con Chakraborty⁴ se ha visto alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, menos accidentes o errores de trabajo, mejor clima organizacional, satisfacción en el trabajo lo que podría apoyar esta teoría también en el ámbito enfermero.

Conclusiones

En este estudio los principales factores que influyeron para que el personal de enfermería no asistiera a cursos de educación continua fueron: la baja remuneración económica, falta de tiempo debido a que más de un tercio de las entrevistadas son casadas, tienen hijos y desempeñan funciones en el hogar, y en un menor porcentaje se

debe a la falta de difusión e información de los cursos.

Existe un mínimo porcentaje del personal de enfermería que tiene desinterés personal por asistir a cursos de educación continua y hay quienes mencionan que es por la falta de un ascenso laboral.

En este estudio las enfermeras manifestaron que es necesario contar con las facilidades institucionales para seguir estudiando, por ejemplo el cambio de turno, días y horas beca, cambio de descansos, becas económicas y una amplia oferta de cursos de educación continua que se impartan en su lugar de trabajo.

El haber encontrado fuerza de correlación media entre las habilidades y destrezas para llevar a cabo la educación continua, y la importancia atribuida hacia la asistencia así como el sentimiento hacia la conducta asistencia, no hace suponer que a mayores creencias sobre sus habilidades y destrezas, le dan mayor importancia a la educación continua y exista mayor sentimiento positivo para asistir a estos cursos.

Referencias

1. Bartels JE. Education nurses for the 21st century. *Nurs Health Sci* 2005; 7(4): 221-5.
2. Urbano MT, Jahns IR. A conceptual framework for nurses' participation in continuing education. *J Contin Educ Nurs* 1988; 19(4):182-186.
3. Furze G, Pearcey P. Continuing education in nursing: a review of the literature. *J Adv Nurs* 1999; 29(2): 355-363.
4. Chakraborty N, Sinha BN, Nizamie SH, Sinha VK, Akhtar S, Beck J, et al. Effectiveness of continuing nursing education program in child psychiatry. *J Child Adolesc Psychiatr Nurs* 2006; 19(1):21-28.
5. Robertson EM, Higgins L, Rozmus C, Robinson JP. Association between continuing education and job satisfaction of nurses employed in long-term care facilities. *J Contin Educ Nurs* 1999; 30(3): 108-113.
6. Pintrich PR. Student motivation in the college classroom. En: Pritchard KW, McLaren-Sawyer R, editors. *Handbook of college teaching: theory and application*. Westport, CN, Greenwood Press, 1999. p. 23-24.
7. Pintrich PR. El papel de la motivación en el aprendizaje académico autorregulado. En S. Castañeda, editor. *Evaluación y fomento del desarrollo intelectual en la enseñanza de las ciencias, artes y técnicas: perspectiva internacional en el umbral del siglo XXI* (México: Editorial Porrúa, 1998. p. 229-262.
8. Herrera J, Mancera B. Motivación y escuela. México: Manual Moderno, 2006. p. 173
9. Hernández M, García A. Instrumento de factores motivacionales para la asistencia a cursos de educación continúa. 2006. (manuscrito).