

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA EDUCACIÓN CONTINUA

Yolanda Flores Peña¹
Magdalena Alonso Castillo²

El propósito fue determinar el efecto de los factores personales, profesionales y orientaciones motivacionales sobre la participación del personal de enfermería en educación continua en dos instituciones de salud, pública y privada. Diseño descriptivo, comparativo y correlacional. Muestreo probabilístico, aleatorio, límite de error de estimación 0.05, nivel de confianza 95%. Participaron 105 sujetos de la institución privada y 200 sujetos de la pública. Se aplicaron dos instrumentos: Escala de Razones de Participación (ERP) e instrumento de Participación en Educación Continua (PEC). La consistencia interna de los instrumentos fue aceptable. De los factores personales se encontró que el ingreso económico tiene efecto sobre la participación ($p=.007$). El nivel académico ($p=.004$) y puesto que ocupa ($p=.005$) son factores profesionales predictores. De las orientaciones motivacionales el factor de desarrollo y mejora profesional mostró efecto significativo ($p=.05$) en la participación en educación continua. La institución laboral sea pública o privada no mostró efecto significativo.

DESCRIPTORES: educación continua en enfermería; enfermería

FACTORS INFLUENCING NURSING STAFF MEMBERS' PARTICIPATION IN CONTINUING EDUCATION

The purpose was to determine the effect of personal and professional factors, as well as motivational orientations, in the participation of nursing staff in continuing education at two health institutions (public and private). Descriptive, comparative, correlational design. Probabilistic sampling, random estimation, margin of error 0.05, confidence level 95%. Participants were 105 subjects from the private institution and 200 subjects from the public institution. Two instruments were applied: Scale of Reasons for Participation (SRP) and instrument of Participation in Continuing Education (PCE). The internal consistency of the instruments was acceptable. Among personal factors, income showed an effect on participation ($p=.007$) in continuing education. Academic level ($p=.004$) and staff position ($p=.005$) were professional factors that predict participation in continuing education. As to motivational orientations, professional development and enhancement were significant predictors ($p=.005$). The work institution, whether private or public, did not show any significant effect.

DESCRIPTORS: education, nursing, continuing; nursing

FATORES QUE INFLUENCIAM A PARTICIPAÇÃO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM NA EDUCAÇÃO CONTÍNUA

O propósito do estudo foi determinar o efeito dos fatores pessoais, profissionais e as orientações motivacionais na participação do pessoal de enfermagem na educação continuada em duas instituições de saúde, uma pública e outra privada. O desenho foi descritivo, comparativo e correlacional. Amostragem probabilística, aleatória, limite de erro de estimação 0.05, nível de confiança 95%. Participaram 105 sujeitos da instituição privada e 200 sujeitos da pública. Aplicaram-se dois instrumentos: Escala de Razões de Participação (ERP) e instrumento de Participação na Educação Continuada (PEC). A consistência interna dos instrumentos foi aceitável. Dos fatores pessoais, encontrou-se que a renda econômica tem efeito na participação ($p=.007$). O nível acadêmico ($p=.004$) e a posição laboral ($p=.005$) são fatores profissionais prognósticos da participação na educação continuada. Das orientações motivacionais, o fator de desenvolvimento e melhora profissional mostrou efeito significativo ($p=.05$) na participação. A instituição laboral, seja pública ou privada, não teve efeito significativo.

DESCRITORES: educação continuada em enfermagem; enfermagem

¹ Doctor en Enfermería, Profesor titular, e-mail: yolaflo@hotmail.com; ² Maestra en Salud Pública, Profesor titular, e-mail: posgrado_enfermeria@terra.com.mx. Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León

INTRODUCCIÓN

En el área de atención a la salud, las innovaciones en el ambiente científico y tecnológico ocasionan la obsolescencia del conocimiento y de habilidades profesionales dentro de un período notablemente corto de tiempo, por lo que una preparación profesional básica completa ya no es suficiente para toda una vida de práctica. Además, dado el énfasis de la práctica de enfermería basada en evidencia, el personal de enfermería necesita constantemente actualizar sus conocimientos y habilidades profesionales, por lo que la educación continua se ha convertido cada vez más en algo esencial para garantizar la práctica de enfermería de calidad⁽¹⁻³⁾.

Una definición frecuentemente citada de la educación continua de enfermería es la de la Asociación Americana de Enfermeras, que 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⁽⁴⁾.

Se ha demostrado una relación directa entre la asistencia a los programas de educación continua y la mejora de la práctica de enfermería. Además, se ha visto alta productividad de los empleados entrenados apropiadamente, menos accidentes o errores de trabajo, mejor clima organizacional, satisfacción en el trabajo y mejores resultados del paciente⁽⁵⁻⁸⁾.

Dada la importancia de la educación continua para mejorar la práctica de enfermería, se han realizado investigaciones para estudiar el fenómeno de la participación del personal de enfermería e intentar explicar las razones subyacentes que motivan a los individuos a participar en las actividades de educación continua, y se ha encontrado que las orientaciones motivacionales del personal de enfermería son la fuerza principal para iniciar la conducta participativa, la cual además puede ser influenciada positiva y/o negativamente por variables demográficas, de situación de vida y de estructura de oportunidad educativa⁽⁹⁻¹⁰⁾.

La participación de las enfermeras en la educación continua ha sido legislada de manera obligatoria en algunos países. Un supuesto básico es que los profesionales carecen de motivación para actualizar voluntariamente el conocimiento y las

habilidades sin una presión externa. Sin embargo, estudios realizados en lugares en los cuales la participación es obligatoria han concluido que éstos grupos demuestran el mismo patrón de orientaciones motivacionales que quienes participan voluntariamente en educación continua, es decir, son motivados por el interés cognoscitivo y un deseo de avance profesional^(3,9-10).

El grado en el cual las enfermeras participan en la educación continua es muy variado. La participación obedece a razones complejas, tales como a las características personales de las enfermeras, actitudes, valores, creencias, expectativas y motivación hacia la educación continua, factores profesionales y políticas institucionales, por lo que conocer éstos factores es de suma importancia para que la planeación, promoción y estrategias de enseñanza de los programas pueden adecuarse más a las necesidades de los participantes⁽⁹⁾.

Si, como lo indican las investigaciones actuales, la educación continua contribuye a la práctica de calidad en la atención de enfermería, entonces las razones que influyen en su participación adquieren mayor significancia para la profesión de enfermería⁽¹¹⁻¹²⁾. Éstos son algunos elementos que constituyeron la base para la realización del presente estudio de investigación, que tiene como propósito conocer de que manera los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería que trabaja en dos instituciones de atención a la salud, una pública y otra privada.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La mayoría de las personas no pueden expresar las razones por las que se involucran en una actividad tan compleja como la educación continua. Los primeros estudios realizados encontraron que los individuos que participan en educación continua se diferenciaban en el tipo de motivación que tenían para participar y fueron clasificados en tres grupos: el primero fue clasificado como "orientado a metas", es decir, aquellos que utilizan la educación como una forma de lograr objetivos claros.

El segundo, "los orientados a la actividad", participan por razones no relacionadas a los propósitos o contenidos de las actividades en las que se inscriben,

son tomadores de cursos y personas que se unen a grupos buscando el contacto social, la relación de la actividad se basa esencialmente en la cantidad y tipo de relaciones humanas que pueden obtener. El tercer grupo, "orientados al aprendizaje", busca el conocimiento por su propio valor. Así mismo, el autor señaló que ésta no es una clasificación pura y que, probablemente, la mejor forma de representar lo anterior sería por tres círculos que se superponen, pero que el énfasis central es claramente distintivo⁽¹³⁾.

Posteriormente, basándose en la clasificación anterior, se identificaron 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⁽⁹⁾.

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.

Aprendizaje e interacción con colegas incluye frases relacionadas a intercambiar pensamientos con los colegas y que el pensamiento de otras enfermeras estimule el propio. Beneficios personales y seguridad laboral se refiere a razones que involucran la ganancia económica personal, el avance profesional, la seguridad y los beneficios para la familia y amigos. Finalmente, la categoría de compromiso y reflexión profesional se refiere al interés de tener una membresía/identidad/compromiso con un grupo profesional mayor, ampliando la imagen de enfermería y reflexionando sobre el valor de las responsabilidades de enfermería⁽⁹⁾.

Otros factores personales y profesionales también han demostrado su influencia en la participación del personal de enfermería en la educación continua. La profesión de enfermería, señalan los investigadores, posee una jerarquía de

puestos: graduado de enfermería, especialista clínico, supervisor, jefe de enfermeras, administrador y docente, y cada puesto posee requisitos únicos y responsabilidades. Así mismo, las políticas y la misión institucional de las organizaciones son determinantes del tipo y grado de participación del personal de enfermería en la educación continua^(3-4, 9-10).

Para el presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis de investigación:

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

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

H₃ Al menos uno de los factores de las orientaciones motivacionales tiene efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación fue descriptivo, comparativo y correlacional⁽¹⁴⁾. Los sujetos de estudio fueron el personal de enfermería que labora en dos instituciones de atención a la salud, una pública y otra privada, del área metropolitana del estado de Nuevo León, México. El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple. Se trabajó con un límite de error de estimación de 0.05 y un nivel de confianza del 95%. El tamaño de muestra fue de 305 sujetos, participaron 200 sujetos de la institución pública y 105 de la institución privada.

La recolección de los datos se realizó a través de dos instrumentos autoaplicables, el primero de ellos denominado Escala de Razones de Participación (ERP), integrado por 30 frases agrupadas en 5 factores que indican las posibles razones u orientaciones motivacionales para participar en la educación continua: el factor 1, Desarrollo y Mejora Profesional, está compuesto por nueve preguntas; el factor 2, Servicio Profesional, incluye cinco preguntas; factor 3, Aprendizaje e Interacción con Colegas, incluye cuatro preguntas; factor 4, Beneficios Personales y Seguridad Laboral, y factor 5, Compromiso y Reflexión Profesional, cada uno con seis preguntas. La confiabilidad del instrumento utilizado ha sido medida a través de la consistencia interna y se ha reportado una alfa de Cronbach de 0.78 a 0.92⁽⁹⁾.

Se agregaron a la Escala de Razones de Participación siete preguntas por las autoras de la investigación para evaluar los factores personales, que fueron los siguientes: edad, género, estado civil, ingreso económico mensual, años en el puesto actual (categoría laboral), años de antigüedad en la institución y número de hijos o dependientes económicos y cuatro factores profesionales: nivel académico de enfermería obtenido, puesto que ocupa (categoría laboral), turno de trabajo y tipo de contrato.

De acuerdo con la definición de educación continua de la Asociación Americana de Enfermeras, para el presente estudio, se consideró educación continua como el número de cursos y horas de educación continua realizado en el año previo al estudio, programados para promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar la práctica de enfermería y el cuidado del paciente.

Para medir la participación en la educación continua, se aplicó el instrumento denominado Participación en Educación Continua (PEC), diseñado por las autoras del estudio, el cual consta de ocho preguntas: número de cursos y horas de educación continua realizado durante el año previo al estudio, y seis preguntas que permitieron valorar la utilidad que los participantes concedieron a éstos cursos, entre las cuales se encuentran las siguientes: Los cursos de educación continua a los que ha asistido ¿son útiles para mi trabajo actual?, ¿contribuyen a mejorar la calidad del cuidado que ofrezco a mis pacientes?, ¿me han permitido mejorar mi ingreso económico?. Previo a la aplicación de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a 30 sujetos con características similares a los sujetos del estudio, para determinar la claridad de las preguntas y el tiempo de llenado del instrumento, y se aplicó la prueba alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna de los instrumentos.

Para identificar a los participantes en la investigación, se solicitó a ambas instituciones los listados del personal de enfermería que laboraban en la institución y, por muestreo aleatorio simple, se identificó a los participantes, quienes fueron abordados en su área de trabajo, explicándoles los objetivos del estudio y solicitándoles su participación voluntaria mediante el consentimiento informado por escrito. Posterior a firmar el consentimiento, les fueron entregados los instrumentos y, al terminar de contestarlos, se verificó que estuvieran completos y se procedió a codificarlos.

El procesamiento de los datos se efectuó por medios electrónicos. Para la captura de los datos y su análisis, se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Se aplicó la prueba alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna de los instrumentos y se construyeron índices del instrumento ERP y de las seis preguntas del instrumento PEC, que valoraban la utilidad que los participantes concedieron a los cursos en los que habían participado. Se obtuvieron estadísticas descriptivas como frecuencias y proporciones, así como las medidas descriptivas de los instrumentos y la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. La estadística inferencial que se utilizó para el análisis de datos fue correlaciones de Pearson y Spearman, así como la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis.

Se aplicó regresión logística para valorar el efecto de los factores personales, profesionales y de las orientaciones motivacionales sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua. Se consideró como variable independiente el índice obtenido de las seis preguntas del instrumento PEC, que valoraban la utilidad que los participantes concedieron a los cursos en los que habían participado, y, como variable dependiente, la participación en la educación continua medida por las preguntas; número de cursos y horas de educación continua realizadas durante el año previo al estudio, y se aplicó regresión logística. Además, se aplicó regresión lineal múltiple para valorar el efecto de las variables independientes (factores personales, profesionales y orientaciones motivacionales) sobre la utilidad que los participantes concedieron a los cursos en los que habían participado.

El presente estudio de investigación fue aprobado por la Comisión de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Además, se contó con la autorización del área administrativa de las instituciones participantes. Se consideraron los lineamientos éticos propuestos en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud de México.

RESULTADOS/DISCUSIÓN

Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna del instrumento. La Tabla 1 muestra los resultados que se obtuvieron para cada uno de los factores/razones y para la Escala

total de Razones de Participación, la cual se consideró como altamente confiable⁽¹⁴⁾.

Tabla 1 - Consistencia interna del instrumento ERP

Factores/Razones	Número de variables	alfa de Cronbach
Desarrollo y mejora profesional	9	.89
Servicio profesional	5	.88
Aprendizaje e interacción con colegas	4	.82
Beneficios personales y seguridad laboral	6	.82
Compromiso y reflexión profesional	6	.90
Escala total	30	.95

n=305

También se obtuvo la consistencia interna del instrumento Participación en Educación Continua (PEC) y se consideró aceptable (Tabla 2), ya que es la primera ocasión en que se utiliza este instrumento⁽¹⁴⁾.

Tabla 2 - Consistencia interna del instrumento PEC

Subescalas	Número de variables	alfa de Cronbach
Educación continua (número y horas)	2	.61
Utilidad de los cursos	6	.87
Escala total	8	.70

n=305

Respecto al perfil del personal participante en el estudio de la institución privada, se puede caracterizarlo como persona del sexo femenino, con edad de 20 a 29 años (69.52%), sin pareja (53.33%), con una antigüedad en la institución de 1 a 5 años y en su mayoría sin hijos o dependientes económicos.

En la institución pública, el perfil del personal participante puede describirse como persona predominantemente del sexo femenino, con edad de 30 a 49 años (74%), con pareja (69.50%), con más de 10 años antigüedad en la institución y con 1 a 3 hijos o dependientes económicos.

Se identificaron los factores profesionales de los participantes de ambas instituciones, entre los que se puede destacar lo siguiente: el nivel académico del personal participante en el estudio en su mayoría corresponde a Enfermera General (60.95%) en la institución privada y (63.50%) en la institución pública. Al cuestionar a los participantes el puesto que ocupa (categoría laboral), el 36.19% de los participantes en la institución privada refirió ocupar el puesto de Enfermera General y el 51.50% en la institución pública.

Con respecto a la participación en la educación continua, se encontró que el 38.09% del personal de enfermería de la institución privada había

asistido de 2 a 4 cursos en el año previo al estudio y el 37% en la institución pública. El número de horas de educación continua para la institución privada se encontró menor a 20 horas en el año previo al estudio en el 41.90% de los participantes y en el 38% de los participantes en la institución pública.

Al aplicar la prueba de correlación de Spearman a factores personales y participación en educación continua, se encontró correlación significativa en la institución privada entre años en el puesto actual y horas de educación continua ($p < .05$) y entre años de antigüedad y horas de educación continua ($p < .05$). En la institución pública, se encontró correlación significativa entre la edad y fecha del último curso ($p < .05$).

Al realizar la prueba de Kruskal-Wallis de factores personales y participación en educación continua, se observó efecto significativo del ingreso económico mensual sobre las horas de educación continua en ambas instituciones; en la institución privada, se obtuvo un valor de ($F=19.746$, $p < .01$) y, en la institución pública, ($F=6.751$, $p < .05$). Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por otros autores, que han identificado que los factores personales están relacionados a la participación en la educación continua, siendo más alta la asociación del factor económico⁽⁹⁻¹⁰⁾.

Al analizar los factores profesionales y la participación en educación continua por medio de la prueba de Kruskal-Wallis, se observó en la institución privada efecto significativo del turno de trabajo y el índice de utilidad de los cursos ($F=5.25$, $p < .05$), encontrando que el personal que labora en turno fijo obtiene una media mayor en el índice de utilidad de los cursos. En la institución pública, se presentó efecto significativo del turno con el número de cursos realizados ($F=8.58$, $p < .05$), turno de trabajo y horas de educación continua ($F=7.24$, $p < .05$). La media y la mediana revelan que el personal que labora en turno rotatorio en la institución pública no realizó cursos de educación continua. Estas variables profesionales tienen influencia en la participación en educación continua^(3,9,11).

El nivel académico presentó efecto significativo sobre las variables de participación en la institución privada con número de cursos realizados ($F=12.67$, $p < 0.01$), con horas de educación continua ($F=17.50$, $p < .01$) y con el índice de utilidad de los cursos ($F=9.153$, $p = .01$). En la institución pública, mostró efecto en las horas de educación continua

($F=6.996$, $p<.05$). Lo anterior mostró coincidencia con los estudios, ya que se ha documentado que el nivel educativo de enfermería es una razón estadísticamente significativa para participar en la educación continua⁽⁹⁾.

El puesto que ocupa también presentó efecto significativo sobre la participación en la educación continua en ambas instituciones. Para la institución privada, se encontró con número de cursos realizados ($F=11.22$, $p=.01$), con horas de educación continua ($F=15.55$, $p=.001$) y con el índice de utilidad de los cursos ($F=9.18$, $p<.05$). En la institución pública, se encontró con número de cursos realizados ($F=15.32$, $p<.05$), con horas de educación continua ($F=17.56$, $p=.001$) y con el índice de utilidad de los cursos ($F=11.95$, $p<.01$).

Lo anterior coincide con lo reportado en otros estudios de investigación, que han encontrado diferencias significativas entre el personal de enfermería que ocupa puesto clínico ($F=34.55$, $p=.01$) y personal de enfermería que ocupa puestos administrativos ($F=3.72$, $p=.05$), con relación a su participación en la educación continua.

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

Para la prueba de hipótesis, se aplicó regresión logística a los factores personales y educación continua. Se identificó que el ingreso económico tiene efecto sobre la participación en educación continua ($\chi^2=14.54$, $p<.01$) y, al observar el valor ajustado de la probabilidad de participar en la educación continua en función del ingreso económico, se observó que a mayor ingreso económico se incrementa la participación (Tabla 3).

Tabla 3 - Valor ajustado de la probabilidad de participar en la educación continua en función del ingreso económico mensual

Ingreso económico	n	Media
\$2,500 - \$4,000	194	.32
\$4,001 - \$6,000	93	.47
> \$6,000	18	.77

n=305

Por ese motivo, se aceptó la hipótesis de investigación: los factores personales, al menos uno, tienen efecto sobre la participación en la educación continua, ya que se encontró significativo el ingreso económico mensual. El ingreso económico se ha identificado como determinante de la participación en la educación continua, y se ha encontrado que éste por sí solo explica el 6% de la varianza de la participación en la educación continua⁽¹⁰⁾.

Mediante la aplicación de regresión logística a la variable factores profesionales, se identificaron dos que afectan la participación en educación continua que fueron nivel académico de enfermería ($\chi^2=10.98$, $p<.01$) y puesto que ocupa ($\chi^2=12.67$, $p<.01$). En la Tabla 4, se observa que, al medir el efecto del nivel académico, los licenciados en enfermería presentaron la media mayor de participación.

Tabla 4 - Valor ajustado de la probabilidad de participar en la educación continua en función del nivel académico de enfermería

Nivel académico de enfermería	n	Media
Auxiliar y/o técnico en enfermería	66	0.2121
Enfermera general	191	0.4136
Licenciado en enfermería	48	0.6041

n=305

Con relación al puesto, se observa en la Tabla 5 que aquellos con el puesto de jefatura o supervisión de enfermería son quienes presentaron la media más alta de participación en educación continua.

Tabla 5 - Valor ajustado de la probabilidad de participar en la educación continua en función del puesto que ocupa

Puesto que ocupa	N	Media
Jefatura y supervisión	35	0.7428
Enfermera especialista	46	0.3695
Enfermera general	141	0.3900
Auxiliar y/o técnico en enfermería	83	0.2891

n=305

Ante esto, se aceptó la segunda hipótesis de investigación, los factores profesionales, al menos uno, tienen efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua. Esto es consistente con los hallazgos de otras investigaciones, que han documentado que el nivel académico de enfermería es una razón estadísticamente significativa para participar en educación continua y que el personal

con estudios de licenciatura en enfermería otorga mayor importancia a la participación. Así mismo, se ha observado que aquellos que ocupan puestos administrativos y de supervisión conceden mayor importancia a la participación⁽⁹⁾.

Con relación al efecto de las orientaciones motivacionales sobre la participación en educación continua, se encontró efecto significativo del factor desarrollo y mejora profesional, ($\chi^2=3.55$, $p=.05$) y se aceptó la tercera hipótesis de investigación, que señala que al menos uno de los factores de las orientaciones motivacionales tiene efecto sobre la participación del personal de enfermería en la educación continua. Lo anterior significa que el personal de enfermería está motivado a participar en la educación continua por el deseo de aprender más, por los contenidos relacionados al conocimiento y a las habilidades que podrían utilizarse en el trabajo, así como para mantenerse actualizados en nuevos avances en el campo de atención a la salud.

Al respecto se han documentado puntuaciones más altas para el factor de desarrollo y mejora profesional, lo que indica que las enfermeras participan en la educación continua para superarse profesionalmente y obtener habilidades que pueden utilizar en su trabajo actual o futuro. Además, se han encontrado puntuaciones bajas en los factores relacionados a contacto social e interacción con otros^(3,9).

Al aplicar regresión logística, considerando al índice de utilidad de los cursos como variable independiente y a la participación en educación continua como variable dependiente, se observó efecto significativo ($X^2=11.47$, $p<.05$), lo que indica que la participación está altamente influida cuando el personal de enfermería percibe que los cursos le resultan útiles para su trabajo.

Finalmente, se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple para valorar el efecto de las variables independientes (factores personales, profesionales y orientaciones motivacionales) sobre el índice de utilidad de los cursos. Los factores profesionales ($F_c=2.09$, $p<.01$) y las orientaciones motivacionales ($F_c=21.28$, $p<.001$) presentaron efecto significativo.

Eso demuestra que la participación está altamente influida cuando el personal de enfermería percibe que los cursos le resultan útiles para su trabajo actual. Los resultados anteriores coinciden con otros estudios que señalan que los adultos pueden identificar lo que desean aprender y tomar acciones al respecto, y que están motivados a aprender cuando

perciben una posible aplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes⁽⁴⁾.

Al aplicar los modelos de regresión logística y regresión lineal, no se observó efecto significativo de la institución para la cual se labora, sea ésta pública o privada, sobre la participación en la educación continua. Esto difiere a lo esperado de que el personal de la institución privada tuviera mayor participación que el personal de enfermería de la institución pública, en virtud de ser éste un factor de evaluación de la calidad de las instituciones de salud en México.

CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio son congruentes con lo señalado por otros estudios de participación en educación continua, que señalan que existe relación significativa entre los factores personales, profesionales y las orientaciones motivacionales con la participación en educación continua⁽³⁻¹⁰⁾.

Se concluye que los factores personales afectan la participación en educación continua. En este estudio, se identificó el ingreso económico como variable significativa, observando que a mayor ingreso económico mensual mayor participación. Así mismo, se encontró que los factores profesionales afectan la participación en educación continua y se observó efecto del nivel académico de enfermería y el puesto que ocupa, observándose que quienes han realizado estudios de licenciatura en enfermería y quienes ocupan puestos administrativos como jefatura y supervisión en enfermería presentaron las medias más altas de participación en educación continua.

De las orientaciones motivacionales, las relacionadas al factor de desarrollo y mejora profesional presentaron efecto significativo sobre la participación en educación continua, lo que demuestra que el personal de enfermería está interesado en participar por razones relacionadas a la obtención de conocimientos y habilidades que podrían utilizarse en el trabajo actual o futuro.

Además, se identificó que la participación en educación continua es afectada por la utilidad que perciba el participante de estos cursos, que los participantes son capaces de identificar lo que desean aprender y están más motivados a participar cuando perciben alguna aplicación de éstos conocimientos, habilidades y/o actitudes. No se encontró efecto

significativo sobre la participación de la institución para la cual se labora, sea ésta pública o privada.

En este estudio, fue la primera vez que se utilizó la Escala de Razones de Participación (ERP)⁽⁹⁾ en personal de enfermería mexicano, y se obtuvo un

valor de alpha de Cronbach de 0.95 para la escala total, por lo cual se consideró aceptable. El instrumento de participación en educación continua (PEC), elaborado por las autoras del estudio, obtuvo un alpha de Cronbach de 0.70, el cual se consideró aceptable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bartels JE. Education nurses for the 21st century. *Nurs Health Sci.* 2005 December; 7(4):221-5.
2. Eustace LW. Mandatory continuing education: past, present, and future trends and issues. *J Contin Educ Nurs* 2001 May-June; 32(3):133-7.
3. Urbano MT, Jahns IR. A conceptual framework for nurses' participation in continuing education. *J Contin Educ Nurs* 1988 July-August; 19(4):182-6.
4. Furze G, Pearcey D. Continuing education in nursing: a review of the literature. *J Adv Nurs* 1999 February; 29(2):355-63.
5. Chakraborty N, Sinha BN, Nizamie SH, Sinha VK, Akhtar S, Beck J, Binha B. Effectiveness of continuing nursing education program in child psychiatry. *J Child Adolesc Psychiatr Nurs* 2006 February; 19(1):21-8.
6. Prater L, Neatherlin JS. Texas nursing respond to mandatory continuing education. *J Contin Educ Nurs* 2001 May-June; 32(3):126-32.
7. Lee AC, Tiwari AF, Hui Choi EW, Yuen KH, Wong A. Hong Kong nurses' perceptions of and participation in continuing nursing education. *J Contin Educ Nurs* 2005 September-October; 36(5):205-12.
8. 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 May-June; 30(3):108-13.
9. DeSilets LD. Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education. *J Contin Educ Nurs* 1995 September-October; 25(5):202-8.
10. Wadell DL. Why do nurses participate in continuing education: A meta-analysis. *J Contin Educ Nurs* 1993 March-April; 24(2):52-6.
11. Valaitis R. Interactive continuing education workshops or conferences can improve professional practice and patient outcomes. *Evid Based Nurs* 2002 January; 5(1):26.
12. Hughes L, Ward S, Grindel CG, Coleman EA, Berry DL, Hinds PS, Oleske DM, Murphy CM, Frank-Stromborg M. Relationships between certification and job perceptions of oncology nurses. *Oncol Nurs Forum* 2001 January-February; 28(1):99-106.
13. Houle C. *The inquiring mind: A study of the adult continues to learn.* Madison, (W): University of Wisconsin Press; 1961.
14. Hernández R, Fernández C, Baptista, P. *Metodología de la Investigación.* 3a ed. México (Mx): McGraw-Hill Interamericana; 2003.