

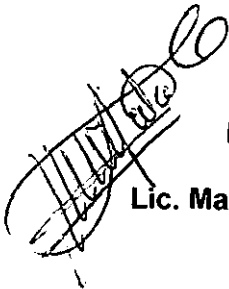
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

**"FACTORES QUE INFLUYEN EN EL INTERÉS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA
EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO."**

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**

PRESENTAN:

Aracely Martínez Miranda	9661874-1
Ma. Del Socorro Mireles Yañez	9562497-0
Ma. Elena Ramos Tierrablanca	9562541-0
Adriana Vallejo Peguero	9661996-8



Director del Trabajo:

Lic. María Magdalena Mata Cortés.

MÉXICO, D.F.



OCTUBRE 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

CONTENIDO

	PAG
INTRODUCCIÓN	1
I.- FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Descripción de la Situación del Problema	5
1.2 Identificación del Problema	6
1.3 Justificación de la Investigación	7
1.4 Ubicación del Tema de Estudio	9
1.5 Objetivos	16
* General	17
* Específico	17
II.- MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes Históricos de la Enfermería en México	18
2.2 Formación en Enfermería	24
2.2.1 Categorías del Personal de Enfermería	
2.3 Educación Continua en Enfermería	28
2.3.1 Educación Continua como Alternativa del Mejoramiento a la Salud	29
2.3.1.1 La Identificación de las Necesidades e Intereses Educativos	30
2.3.1.2 Evolución del Concepto	32
2.3.2 Barreras Actuales de la Educación Continua en Enfermería.	34

2.4	Conceptualización de Educación Continua y Capacitación	38
2.5	Capacitación en la Ley General de Salud	40
2.6	Capacitación en el Contrato Colectivo del Trabajo	43
2.7	Competencia Laboral	45
2.8	Certificación en Enfermería	46
	2.8.1 Desarrollos Futuros	47
2.9	Educación continua en Enfermería de la Ciudad de Celaya, Gto.	48
	2.9.1 Antecedentes Históricos.	48

III.- METODOLOGÍA

3.1	Hipótesis General	52
	3.1.1 Hipótesis de Trabajo	52
	3.1.2 Hipótesis Nula	52
3.2	Variables e Indicadores	53
	3.2.1 Variable Independiente	53
	3.2.2 Variable Dependiente	53
	3.2.3 Indicadores	53
	3.2.4 Modelo de Relación Causal de Variables	54
	3.2.5 Operacionalización de Variables	54
	3.2.6 Medición de Variables	55
3.3	Tipo y Diseño de la Investigación	61
	3.3.1 Cronograma de Actividades	61
	3.3.2 Elaboración de Criterios	61
	* Criterios de Inclusión	

	* Criterios de Exclusión	
	* Criterios de Eliminación	
3.4	Técnicas e Instrumentos de Investigación	62
3.4.1	Información Documental	62
3.4.2	Información Directa	62
IV.- INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA		
4.1	Universo	63
4.1.1	Población y Muestra	64
4.2	Procesamiento de Datos	65
4.3	Comprobación de Hipótesis	122
4.4	Análisis e Interpretación de los Resultados	123
V.- CONCLUSIONES		142
VI.- APENDICES		150
VII.- ANEXOS		154
VIII.- GLOSARIO DE TÉRMINOS		165
IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		168

INTRODUCCION

La educación continua en enfermería se ha vuelto un instrumento muy importante en la práctica de la profesión como lo es el proceso de atención de enfermería, lo cual implica conocimientos y técnicas actualizados; en los hospitales de segundo y tercer niveles de atención, las técnicas utilizadas para la conservación de la vida y la salud de los pacientes, exigen conocimientos especializados y actualizados, por lo que enfermería desempeña un papel de gran responsabilidad y precisión, pues el manejo de aparatos de alta tecnología exigen habilidades lógicas y específicas particulares, necesidad que se ha detectado también en la localidad de Celaya Gto. Debido a que cuenta con clínicas y hospitales de primer y segundo niveles de atención en los cuales labora personal de enfermería auxiliar, técnico y profesional.

Este trabajo será una muestra de qué factores son relevantes e influyen en el interés del personal de enfermería para que este se mantenga en educación continua.

Dentro del Marco Teórico se contemplan antecedentes históricos de Enfermería en México desde la época de la prehistoria y la clásica mencionando como ha sido la formación de Enfermería hasta alcanzar el nivel que actualmente tiene, así como las categorías existentes dentro de las instituciones de salud; conceptualización de Educación continua y capacitación y aspectos inherentes a las mismas, tomando como base el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley General de Salud; se mencionan también antecedentes históricos de educación continua en enfermería en la Ciudad.

En la metodología se describe el tipo y diseño de la investigación así como el procedimiento para la comprobación de las hipótesis general, de

trabajo y nula, teniendo como universo a todo el personal de enfermería de la localidad, la comprobación de la influencia del interés del personal de enfermería y cada uno de los factores que integraron las variables clasificadas como factores intrínsecos y extrínsecos; la elaboración de un instrumento (cuestionario) el cual se aplicó al 50% del personal por cada institución, de cada categoría y de acuerdo al tipo de contratación, haciéndose el procesamiento de datos mediante el método estadístico Chi cuadrada.

Se presentan los resultados concretos de la investigación mediante cuadros y gráficas mismos que nos llevan al análisis y comentarios con base a los reactivos que integraron el instrumento aplicado y permiten identificar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos.

El capítulo V hace referencia a las conclusiones que el grupo de trabajo tiene respecto a la investigación y al final del trabajo se muestran los cuadros de la distribución del personal por categoría y tipo de contratación de cada una de las instituciones, así como el cronograma de las diferentes actividades realizadas en este trabajo de investigación y el instrumento utilizado, glosario y referencias bibliográficas.

I.- FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

El personal de enfermería con que cuentan las diferentes instituciones que prestan servicios de atención al individuo sano y enfermo tanto a nivel privado como público, tiene la obligación de estar en continua educación para ir de la mano con los avances que la medicina ha dado a grandes pasos, y que no estén faltos de conocimientos sobre los nuevos padecimientos, tratamientos y sobre todo respecto a las actividades de enfermería.

Las instituciones públicas ofrecen cursos monográficos con duración variable en cuanto al número de días y horas, en donde sólo asiste el personal al que se le dan becas o acuden por iniciativa propia. Mientras que en las instituciones en donde se forma al personal de enfermería ofrecen cursos post-básicos pero de alto costo que es difícil de financiar por el personal de enfermería que labora en instituciones públicas, con mayor razón aquellas que laboran en instituciones privadas donde el sueldo es muy bajo, pero que aún así tratan de estar en continua actualización.

Es de nuestra importancia conocer el interés que para el personal de enfermería tiene el estar actualizada, ya sea por superación personal, laboral o profesional, pero siempre teniendo en cuenta que mediante la actualización se brindará una mejor atención al individuo sano o enfermo a su cargo, ofreciendo servicios que satisfagan sus necesidades.

Se ha observado que los congresos, cursos, simposium, etc., son organizados por asociaciones o colegios en su mayoría de médicos, sin embargo, hay una mayor asistencia del personal de enfermería por los bajos costos de estos comparados con los que ofrecen los organizados por enfermería.

Deseamos conocer la importancia que se da a la educación continua en enfermería, y los factores que influyen en el interés del personal hacia esta, ya que en la actualidad, con los cambios que ocurren a nuestro alrededor, los cambios que se dan dentro de la medicina y la sociedad misma, lo demandan, requiriendo enfermeras (os) con conocimientos que ayuden y colaboren a mantener un buen estado de salud mediante acciones oportunas y adecuadas para cada uno de los niveles de atención en las cuales participa el personal de enfermería.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad la profesión de enfermería requiere de preparación y formación de acuerdo con los cambios que nuestro medio ambiente sufre día a día y que influyen en el estado de salud físico y mental de la sociedad, y que no sólo deba basarse en la educación formal sino que se continúe con una educación constante. Vemos con tristeza la apatía, el conformismo, la falta de responsabilidad muchas veces y el tipo de servicios que presta la enfermera a la sociedad con la clásica frase "Ya para qué sigo estudiando, que al fin y al cabo haga lo que haga no me van a pagar más" o "Lo que aprendí, aprendí".

Esta es la noción que la mayoría del personal de enfermería tiene de su formación y no la que todos deben tener fija tanto en mejorar y actualizar los conocimientos y habilidades, así como el de tener dentro de la sociedad una identidad propia y un status profesional como las demás profesiones.

La superación de la enfermera (o) es responsabilidad de cada una de las personas que ejercen, o quieran ser personal de salud. Estar conscientes de que la preparación y la educación continua mejoran la atención que se brinda a cada individuo que solicita de sus servicios y que proporcione esta atención con profesionalismo, teniendo con ello una satisfacción profesional, personal, y sobre todo quién la recibe.

Esta superación además de lo antes señalado debe dar respuesta a las continuas quejas de los individuos que no han quedado satisfechos de la atención recibida de este personal, de los errores que se cometen y el hecho de que la enfermera (o) este por un tiempo prolongado en un servicio y no quiera ser cambiado de este, argumentando que no se puede desenvolver en otro por falta de conocimientos o habilidades.

Debido a la reestructuración dentro del sistema nacional de enfermería es necesario que el personal de enfermería se encuentre en constante actualización sobre los conocimientos adquiridos durante toda su preparación para el mejor desempeño de su profesión, lo que se refleja en la calidad de la atención brindada.

Dentro de la práctica diaria se ha observado el poco interés que tiene el personal de enfermería en la educación continua y la gran cantidad de personal técnico existente en los centros laborales que origina que la carrera de enfermería sea considerada como oficio y no como una profesión a pesar que dentro de los programas escolarizados de las universidades contemplen los grados de licenciaturas, maestrías y doctorados todavía no se cuente con el reconocimiento suficiente para que sea admitida como una profesión más.

Por lo tanto se desea conocer a través de este trabajo de investigación:

¿ Que factores influyen en el personal de enfermería de las instituciones de salud de la Ciudad de Celaya, Gto. Para demostrar interés hacia Educación Continua ?

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La educación continua abarca toda la gama de las experiencias de aprendizaje disponibles a los trabajadores de salud desde el momento de su titulación hasta la jubilación. Es una parte de vital importancia de la gestión del sistema de salud, pues es una de las maneras principales de mantener y mejorar la calidad del trabajo de los dispensadores de salud.

Dentro de la enfermería se lleva a cabo una continua formación en el que las enfermeras entran en un proceso de aprendizaje a lo largo de toda su vida para mejorar el cuidado de los pacientes y el desarrollo profesional.

Desde esta concepción, en el futuro y acorde a las necesidades de salud y a los factores que afectan la prestación de los servicios de salud serán probablemente complejos, polifacéticos y en constante evolución. Por tanto el personal de enfermería debe estar preparado para hacer frente a esas necesidades cambiantes. (1)

Sin embargo, la enfermería, aún en estos tiempos no se ha identificado claramente como profesión, su formación y educación continua ha estado siempre supeditada a las necesidades de otras disciplinas del sistema de salud, es quizá, una muy importante razón por la cual el personal de enfermería se ha mostrado apático y poco participante en el proceso de actualización, donde se muestran las nuevas patologías, la tecnología de punta, los nuevos tratamientos, etc., pero nada acerca de los cuidados de enfermería que es la base fundamental de su ejercicio e importancia como disciplina.

(1) ENEO, UNAM, *DOCENCIA EN ENFERMERIA*, MÉXICO, D.F., 1998, PÁGS. 320

Gran parte del personal de enfermería se queda solo con lo que aprendieron en su educación formal en enfermería, considerando que estos conocimientos adquiridos son suficientes para seguir ejerciendo, si bien tienen bases, tienen tal vez más deficiencias en la atención que brindan, que las que tendrían si continuaran actualizándose. El personal de enfermería y por lo tanto la formación en enfermería jamás debe ser estática; al contrario debe evolucionar con las necesidades de los tiempos, donde además se debe pensar en las necesidades individuales y departamentales.

Por todo lo anterior se pretende realizar un trabajo de investigación a fin de vislumbrar si ante una sociedad creciente y cambiante con diversas necesidades y demandante de atención a la salud, el personal de enfermería responde a los cambios y evoluciona interesándose por recibir educación continua.

1.4. UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

En la ciudad de Celaya, Gto. Se encuentran ubicadas aproximadamente 22 instituciones de salud tanto de seguridad social, abierta a la población y del sector privado. En estas instituciones se censaron 1003 enfermeras en activo; con las categorías de auxiliar de enfermería, enfermera general, especialista, jefe de piso, subjefe y jefe del departamento de enfermería; la anterior clasificación es de acuerdo al tipo de contratación que tienen dentro de las diferentes instituciones.

Estas instituciones brindan atención de 1er. Y 2do. Nivel principalmente. Este trabajo se hizo con el 50% del total de la población de enfermería en activo de las diferentes instituciones de salud de la localidad considerándose el 100%; y se tomó el 50% de cada categoría, turno, tipo de contratación y nivel de atención; se hizo mediante encuestas aplicadas a esta población, durante los meses de mayo a agosto del año en curso.

Enfermería se relaciona con diferentes disciplinas para la atención a los usuarios de los servicios de salud, enfocando su atención integral e individual como seres biopsicosociales.

De entre las principales disciplinas con las que tiene directa y amplia relación son: Medicina, Psicología, Economía, Sociología, Química, Nutrición, Ecología, Biología y Trabajo social.

MEDICINA: Ciencia y arte que tiene por objeto prevenir, curar y aliviar las enfermedades del hombre. (2)

(2) SELECCIONES DEL READERS DIGEST, GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, TOMO 8, PÁG. 3061.

Dentro de la medicina se lleva toda la amplia gama de conocimientos que se requiere acerca del cuerpo humano. Por lo tanto en la medicina se requieren de conocimientos como Anatomía, Fisiología, Embriología, Genética, Inmunología, Microbiología, Farmacología, por decir algunas de las tantas ciencias con las que se relaciona.

Debido a esto, es que enfermería debe tener conocimientos lo más actual posible y estar en constante educación para hacer frente a cualquier problema que se le presente, siguiendo el tratamiento indicado por el médico, teniendo criterio propio, siendo observadora y analista para ayudar al individuo de una forma integral e individual para reincorporarlo a su vida familiar y social logrando con esto que se tenga una mejor atención.

PSICOLOGÍA: Ciencia que estudia la actividad psíquica que comprende todo un conjunto de funciones sensitivas, afectivas y mentales de un individuo.(3)

Es de importancia que la enfermería este en continua educación para conocer el estado en que se encuentre el paciente tanto físico como emocional y de esta manera ayudarlos, apoyándolos psicológicamente para que junto con el tratamiento médico se tenga una pronta recuperación, así mismo se trate que el paciente lleve a cabo un autocuidado y control de sus emociones.

(3) ABRAHAM P., SPERLING, *PSICOLOGÍA SIMPLIFICADA*, 13 ED., MÉXICO 1984, pp 17-19.

ECONOMÍA: Conjunto de actividades económicas de un país, una región o una industria. Ciencia de la producción, distribución y consumo de la riqueza para satisfacción de las necesidades humanas. (4)

Esta ciencia tiene gran relación con la profesión de enfermería ya que dependiendo e la situación económica que tiene el país, repercute en ésta como en cualquier otra profesión, de una forma directa, y debido a la mala administración de nuestros presupuestos estos repercuten en cualquiera de los sectores de desarrollo social no quedando exento el sector salud, lo que origina poco incremento monetario en el personal de enfermería, que es una gran parte laboral que comprende este sector.

México como casi la mayoría de los países, ha quedado inmerso en el Neoliberalismo así como en la Globalización capitalista lo que infuye para que la inflación sea muy alta y disminuya el poder adquisitivo del salario, siendo este un factor que directa o indirectamente afecten al personal de enfermería, ya que algunos son jefes de familia; también los costos algunos cursos, como los post-básicos, impartidos por instituciones educativas son altos, siendo difícil de financiar y poder así tener o estar en educación continua para este personal.

Otra consecuencia es el cansancio por la sobrecarga de trabajo y por ser muy poco el personal de enfermería el cual no va con el incremento de usuarios que solicitan servicios de atención a la salud como en los de seguridad social a población abierta, y en los privados por el bajo salario que percibe el personal de enfermería.

(4) SELECCIONES DE READER DIGEST, Op. Cit, P#g. 12.

SOCIOLOGÍA: La sociología es la ciencia que estudia las diferentes formas de organización social y de las relaciones e instituciones sociales ahí surgidas, con la finalidad de elaborar las leyes del desarrollo social. (5)

La enfermería tiene mucha relación con la sociología ya que es parte de la sociedad; de las relaciones sociales entre todos los integrantes de esa sociedad; así como forma parte de las instituciones de salud, creencias, desadaptación, etc., que lleva consigo cada individuo que solicita algún servicio de salud y que toda esa gama de relaciones sociales traen como consecuencia muchas patologías y cada vez surgen nuevas, en las cuales la enfermería tiene una participación importante, por tanto debe estar siempre actualizada y acorde a los avances tecnológicos y científicos y en constante educación.

De lo contrario, la profesión de enfermería se queda atrás siendo incapaz de hacer frente al mundo actual, prestando servicios de poca calidad, no satisfaciendo a la creciente población demandante de atención a la salud.

QUÍMICA: Es el estudio de las sustancias químicas, elementos y compuestos, sus propiedades y reacciones, métodos de obtención y aplicaciones. (6)

Se relaciona con la enfermería indirectamente porque forma parte de los métodos de diagnóstico para tratamiento médico y enfermería puede tomar esos datos como medidas preventivas o de conservación.

(5) GOMEZJARA, F., *SOCIOLOGIA*, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO, 1991, PAG. 12.

(6) BENET, A., *GRAN ENCICLOPEDIA EDUCATIVA*, DISTRIBUCIONES CULTURALES, COPRIGHT, PROGRAMA EDUCATIVO VISUAL.

La química tiene un 90% de su campo que puede hacerlo independiente, pero afecta al personal de enfermería el no estar en constante educación ya que enfermería debe saber las cifras normales de las muestras de laboratorio de un individuo sano para que pueda detectar anomalías que se presenten y pueda comentarlo con el médico para que el problema sea tratado a tiempo y no dejarlo avanzar, ya que de lo contrario se puede llegar a tener un paciente complicado quien tardará más tiempo en su recuperación. La química es una materia del plan de estudios para la formación del personal de enfermería.

NUTRICION: La nutrición es la ciencia que se ocupa del estudio y aplicación de los aspectos médicos, económicos, educativos, sociales, culturales y psicológicos relacionados con los alimentos y la alimentación, ya sea de personas o colectividades en estado de salud o enfermedad. (7)

La nutrición es considerada una de las ciencias básicas en la interrelación con enfermería porque su aplicación práctica es importante en el fomento de la salud, tanto a nivel individual como en la colectividad.

Por tanto, es responsabilidad de la enfermera aplicar en sí misma los principios de la nutrición y transmitir a sus semejantes los conocimientos para mejorar o conservar la salud, no olvidando que la función de la educación nutricional consiste en hacer posible que todos puedan aprender a utilizar la información sobre nutrición con responsabilidad para que cumpla con el objetivo de promover o mejorar los hábitos de alimentación.

Este enfoque de la ciencia de la nutrición es necesario y debe ir paralelo con los adelantos científicos, tecnológicos y sociales, y prestar mayor atención a los factores tan complejos que determinan la alimentación adecuada de las sociedades y no sólo para aplicar los conocimientos hacia la enfermedad.

(7) ENEO, UNAM, *NUTRICIÓN BÁSICA Y APLICADA*, IMPRESOS LINAS, MÉXICO, 1998, PAG

Por todo lo anterior, enfermería debe estar preparada y en constante actualización para hacer frente a todos esos cambios y avances, así como la nutrición evoluciona con el paso del tiempo, enfermería debe ir a la par en esa evolución y está obligada a conocer todos los nuevos descubrimientos y avances científicos acerca de la nutrición, entre otros nuevos conocimientos, de lo contrario será incapaz de avanzar y ofrecer nuevas alternativas alimentarias a los individuos sanos o enfermos.

ECOLOGIA: Estudio científico de las interacciones entre los organismos y su medio ambiente inanimado de materia y energía, así como de las influencias recíprocas entre los organismos. Estudio de los ecosistemas.

Dentro de la ecología se estudian los factores que regulan la distribución y abundancia de los seres vivos.

Por lo tanto la ecología y salud tiene una amplia relación ya que los que se interesan en la ecología humana así como los que se ubican en el área de la salud como es el caso de enfermería requieren conocimientos sobre Ecología, Inmunología, Microbiología y Parasitología que son indispensables para fundamentar la prevención y control de enfermedades infecciosas y comprender la importancia de las acciones de sanidad pública, prevención y control de enfermedades, cuidados del medio ambiente, control y vigilancia epidemiológica, áreas que son de suma importancia para procurar el desarrollo de comunidades saludables y estilos de vida sana. (8)

(8) FELIX, G.,ROMERO, L., ENEO, UNAM, *ECOLOGIA Y SALUD VOLUMEN I*, MCGRAW HILL INTERAMERICANA, MEXICO, 1998, PAG 191, 6-27 P.

Afecta a enfermería el hecho de que no esté en constante educación debido a que si no se conoce el proceso salud-enfermedad del padecimiento que presente el usuario, no podrá llevar a cabo la prevención, control y vigilancia epidemiológica así como el cuidado del medio ambiente, acciones que enfermería debe de dar a todo individuo para que este tenga un autocuidado en su persona, así como de las consecuencias que puede ocasionar el no cuidar el medio ambiente ocasionando serios daños a la humanidad manifestada por nuevas enfermedades.

BIOLOGIA: Ciencia de las leyes de la vida. Estudia los organismos, en su forma, morfología: funciones, fisiología: desarrollo, embriología: factores hereditarios, genética (9).

La biología se desarrolla con enfermería ya que por medio de esta nos enseña , la estructura y fisiología (funciones) del cuerpo humano y conocerlo para la actuación de la enfermera al cuidado de la salud, y en la promoción y protección a la salud. El papel de la enfermera es brindar atención al individuo sano en las diferentes etapas de la vida y del proceso salud-enfermedad.

La manera en que la afecta es directamente ya que le brinda conocimientos y es una materia básica dentro del plan de estudios para la formación dentro del personal de salud.

(9) SELECCIONES DEL READERS DIGEST, Op. Cit., Pág. 996.

TRABAJO SOCIAL: Es el arte de ayudar más a ayudarse a sí mismos y a la comunidad en la que se vive. (10)

. La persona que se dedica al trabajo social tiene un amplísimo campo de acción a nivel individual, familiar y en la comunidad, así como en todos los aspectos de la vida de los individuos.

Al igual que la enfermera, la trabajadora social atiende al individuo en el aspecto social, psicológico, biológico; sólo que la trabajadora social abarca sólo el 1er Nivel de atención, no siendo así en la enfermera quién además está preparada para trabajar en los demás niveles de atención, a pesar de eso, cada día las trabajadoras sociales están ganado terreno que les corresponde a las enfermeras como es el de dar promoción a la salud.

Entre otros aspectos, tal vez la enfermera ha dejado que las trabajadoras sociales invadan sus funciones por comodidad, o tal vez por desconocimiento, por no estar actualizada y en constante educación.

(10) CONCEPTO PROPORCIONADO POR LA TRABAJADORA SOCIAL SANDRA LUZ AVILA DE LA CLINICA HOSPITAL I.S.S.S.T.E.

1.5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores que influyen en el personal de enfermería para demostrar interés hacia la educación continua posterior al egreso de su preparación formal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer el grado de estudios del personal de enfermería que labora en las instituciones del sector salud en Celaya, Gto.
- Conocer el número de eventos de educación continua a los cuales ha asistido en el último año el personal de enfermería.
- Detectar los motivos por los cuales el personal de enfermería participa en eventos de educación continua.

II- MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE ENFERMERIA EN MEXICO

En las épocas de la prehistoria y la clásica no se cuenta con datos referentes a actividades de enfermería, o siquiera de que la mujer se dedicara a cuidar enfermos. Es de presumir que solo por instinto natural estaría pendiente ella de aplicar los remedios usados en ese tiempo; ya fuera al padre, esposo, hijos o hermanos, procurando a la vez alimentarlos y cuidarlos.

Durante el periodo precortesiano que empieza con el siglo VII y termina con la conquista española; ya se tienen bases para deducir que la enfermería se practicaba por las mujeres, aún cuando no se dedicaban exclusivamente a ella.

La enfermería propiamente en este periodo, puede decirse que se concentraba al traslado y cuidado inmediato de los heridos en combate.

La medicina en tiempos de *Moctezuma*, había alcanzado gran desarrollo; pues tenían hasta hospital para cuidar a los enfermos, uno de los cuales era el *Talhuacán, en Tenochtitlán*; que estaba dedicado a los veteranos inválidos de la guerra. Tenían parteras las cuales se dedicaban exclusivamente a atender los partos llamándoseles *Tl amatquiticilt*; quienes para poder trabajar en esto se adiestraban con otras parteras más antiguas. Por los documentos arqueológicos que se han encontrado y estudiado, la partera actuaba también como enfermera; pero como partera si recibía cierta educación debido a que le enseñaban el oficio y la entrenaban sus antepasados (abuela o madre) que también habían ejercido como *Tl amatquiticilt*.

En el periodo colonial lo primero de que se tiene noticia, es de que se establecieron varios hospitales. El primero fue el llamado de la *Limpia Concepción*, fundado por el propio *Hernán Cortés*, en el año 1524. En ese entonces el personal se componía de 3 Capellanes, 1 Médico General, 1 Cirujano, 1 Barbero Cirujano, 1 Administrador, Una Enfermera Jefe y un grupo de Enfermeras. Las hermanas de la Inmaculada Concepción eran las responsables del servicio y tenían mujeres seglares como ayudantes.

La enfermería en esta época y durante muchos siglos, sólo fue ejercida empíricamente por religiosas y frailes muy caritativos y abnegados pero sin conocimientos técnicos al respecto.

En 1833 se crea la *Dirección General de Instrucción Pública* y el *Establecimiento de Ciencias Médicas*; esta dirección disponía que cada catedrático de obstetricia diera lecciones a las mujeres que desearan estudiar la atención de mujeres en trabajo de parto.

En el año de 1841 se titula la primera enfermera Doña Carlota Romero, con estudios formales; y para 1888, había 140 parteras. En este año se impartían clases a hombres (médicos) y mujeres (parteras) por separado; estas parteras solo eran teóricas, tenían una educación de dos años y los títulos los extendía la Escuela de Medicina.

En 1847, el Estado se enfrenta a la necesidad de hacerse cargo de los hospitales, que habían estado en manos de la iglesia, para lo cual necesitaban reclutar suficiente personal de enfermería y cubrir los espacios dejados por las religiosas; obligando al estado a iniciar la instrucción formal para enfermeras.

En 1867 es cuando la profesión de enfermería es reconocida sin la bases científicas que demanda la sociedad.

Durante el año de 1905 el *Hospital General de la Ciudad de México* empezó a organizar formalmente las enseñanzas de la enfermería en México de una manera firme y decidida, con bases suficientes para llenar los aspectos indispensables de esta enseñanza.

Con esto se empezó a lograr desde entonces un cambio en la estimación de la enfermera para poder tomarla en consideración como una profesión preparada, con estudios teóricos y práctica dirigida; de tal manera que le permitiera ser una verdadera ayudante científica de los médicos, tratando ellos mismos de documentarla y dándole cátedra de rudimentos de medicina y cirugía, haciéndola desarrollar por sí misma sus facultades para los enfermos de cualquier clase de padecimientos.

Así por interés el *Doctor Eduardo Licéaga* que había observado el funcionamiento de algunas Escuelas de Enfermería Europeas; decidió que en México se establecieran Escuelas de Enfermería que tuvieran las bases teóricas y los programas de enseñanza semejantes a las de Europa e hizo una exhortación por medio de la prensa en la que invitaba a mujeres a recibir instrucción con el fin de ser enfermeras. Los requisitos eran haber cursado la escuela primaria, tener buena salud, edad alrededor de los 20 años y tener constancia de buena conducta.

En 1907, se inauguró formalmente la *primera escuela de Enfermería en México*, con su reglamento respectivo, en el que se hacía constar que la carrera tendría básicamente los estudios siguientes: *Anatomía, Fisiología, Curaciones, Higiene, Farmacia y cuidados de toda clase a los enfermos.*

Había tres grados en la carrera de enfermera hospitalaria, uno como aspirante que era la que se iniciaba, otra como enfermera segunda que se consideraba a la que había recibido alguna educación en la escuela y había demostrado aptitudes suficientes en el servicio y por último la enfermera primera que ya estaba capacitada por sus estudios, dedicación y habilidades para llevar con éxito el servicio y responsabilidades de la sala.

En 1933 se verificó el *Primer Congreso de Enfermería* del cual surgió la idea de que las enfermeras hicieran previamente estudios de secundaria y ello originó que en 1935 fuera requisito indispensable.

En el año de 1937 se establece que en las escuelas de enfermería se tuviera reconocimiento oficial y debiera estar incorporada a la UNAM. En 1945 la escuela de enfermería de la UNAM adquiere su autonomía de la escuela de medicina, denominándose Escuela de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, y se incluye a la enfermería dentro de la Ley General de Profesiones.

La Dirección General de la Secretaría de Salubridad y Asistencia decide formalizar los estudios de Salud Pública para las enfermeras en el año 1948.

Durante los años siguientes (1948-1957) se reestructura el plan de estudios con base en las condiciones del seminario internacional de educación de enfermería efectuado en Zimopan, Hidalgo; haciéndose esta reestructuración con bases científicas, se estableció un reglamento en el ámbito académico, se inició el primer curso de instructoras, así como el curso pos-técnico de enfermería pediátrica.

Desde el primer acercamiento al estudio de la enfermería en México se observan tres desarrollos claramente diferenciados al interior de su práctica: El de partera, el de enfermera sanitaria y el de enfermera hospitalaria. De otras importantes necesidades es como surgen las diferentes ramas de la enfermería.

En la década de los sesentas se habla de la propuesta de utilizar un método para trabajar en enfermería llamado, *Proceso de Atención de Enfermería*, el cual consiste en una serie de pasos ordenados y secuenciales para prestar los servicios de enfermería. Esto ha contribuido al desarrollo profesional permitiendo que comparta conocimientos y experiencias como integrante de equipo de salud.

La historia de la enfermería tiene una estrecha relación con la historia de la medicina, por lo tanto siempre que haya variaciones en la medicina, repercutirá en razón directa sobre la enfermería.

Es por esto, que hemos visto, en las diferentes épocas del mundo y en especial de nuestro país que cuando la medicina fue empírica y sin técnica, la enfermería también lo fue y que conforme fueron desarrollándose, la enfermería ha venido cada día adquiriendo técnicas y conocimientos más avanzados que le permitan desarrollar actividades en mejor calidad.

En la segunda mitad del siglo XX, ya existe en México como en todos los países de civilización avanzada, una enfermería con bases técnicas y sólidas apoyadas en programas de enseñanza científicamente calculados con los conocimientos de medicina y cirugía completamente al día, el plan de estudios tiene ya un enfoque futurista.

Actualmente la enfermera es la persona que tiene un alto nivel académico, determinado por las necesidades de salud de la sociedad. Sus estudios cuentan con reconocimiento legal ya que reúne los requisitos universitarios autorizados para ejercer la profesión de enfermería, considerada como una ciencia porque está basada en el conocimiento científico y es también un arte que desarrolla habilidades y destrezas de calidad profesional en la cual considera al individuo como un ser biopsicosocial.

Los datos informativos han demostrado que el nivel de calidad de la asistencia, guarda relación directa con la preparación del personal y su continua actualización, por lo tanto, es esencial que las enfermeras tengan amplios conocimientos especializados así como experiencia y deseos de utilizarlos correctamente. (11)

(11) CURSO POSTÉCNICO DE ENFERMERÍA QUIRÚRGICA, ESTUDIOS DE OPINIÓN DE LOS MÉDICOS CIRUJANOS DEL HOSPITAL REGIONAL "20 DE NOVIEMBRE" DEL I.S.S.S.T.E. SOBRE LAS FUNCIONES DE LA ENFERMERÍA QUIRÚRGICA, MÉXICO, D.F., 1990, P 10-15.

Estos conocimientos especializados deben estar enfocados y dirigidos a los cambios y avances de la ciencia, la tecnología y de nuestro medio ambiente.

Así mismo el deterioro de nuestro medio ambiente el tipo de alimentación y sobre todo el ser un país subdesarrollado con miras a ser un país desarrollado, ha abierto la influencia comercial del extranjero; y por lo mismo han surgido más enfermedades desconocidas muy difíciles de prevenir, controlar y sobre todo curar.

De acuerdo con la aparición de estas enfermedades y sobre todo con aquellas que se creían erradicadas, la enfermera debe tener conocimiento actual para participar y elaborar programas con métodos estratégicos que le ofrezcan una participación para mejorar la prestación de los servicios que ofrece a la sociedad con la seguridad de que su intervención sea un aporte importante en aquellos que recibirán su atención.

2.2 FORMACIÓN EN ENFERMERÍA

Todo trabajo, del tipo que sea, exige una buena capacitación profesional para realizarlo con competencia y honradez. La obligación moral de desempeñar adecuadamente la tarea profesional hace indispensable el poseer la necesaria formación profesional, la cual obliga a adquirir una preparación inicial, desarrollarla y actualizar los conocimientos.

La enfermería, como parte de un equipo de salud, no puede paralizar su formación. Su situación de respuesta como servicio a los demás la hará estar capacitada, estar al día; más aún, intentará investigar en su campo con el fin de completar conocimientos y ser eficaz en su trabajo.

No sería eficaz el trabajo de enfermería si se anduviera con los conocimientos iniciales de la carrera. (12)

2.2.1 CATEGORÍAS DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

De acuerdo a lo leído y el conocimiento de las diferentes instituciones de salud, educativas, así como al tipo de contratación que tiene el sistema de salud; el personal de enfermería tiene en la actualidad estas categorías:

Auxiliar de enfermería:

Se caracteriza fundamentalmente por un periodo de capacitación más o menos corto (seis meses a un año), generalmente con educación secundaria y con reconocimiento técnico.

(12) CALDERON,M., CUNA,M., *TESIS COMPROMISOS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE EL PROCESO DE PROFESIONALIZACION*, ENEO, UNAM, MEXICO , 1998, PAGS. 43-44.

En este grupo suelen englobarse auxiliares de menor capacitación al descrito, o bien capacitadas para aspectos muy específicos como asistentes de consultorio, auxiliares de campo, etc. Actualmente en la mayoría de los hospitales se les asignan actividades acordes con su capacitación, sin embargo, es frecuente que realicen actividades de mayor responsabilidad en situaciones de insuficiencia de personal, debido a la organización y dinámica de los servicios de cada unidad de salud.

La diferencia entre un auxiliar y un técnico en términos generales, es un periodo mayor de capacitación para el técnico (de uno a tres años), sin embargo, en la práctica auxiliar y técnicos suelen ser reconocidos con las mismas funciones.

Enfermera General:

Cuenta con una formación mínima de tres años posterior a su educación secundaria, con reconocimiento universitario o equivalente a nivel técnico especializado.

Pese a cierta homogeneidad en el periodo de formación y al requerimiento de incorporación a los programas de estudios (incorporados para recibir el reconocimiento), existen diferencias importantes en las características de los egresados. De manera muy breve, pueden señalarse algunos de los factores que influyen en estos: La heterogeneidad de requerimientos académicos para el personal docente; la experiencia por antigüedad; recursos disponibles de cada escuela (laboratorios por ejemplo); los campos clínicos disponibles; las diferencias en la perspectiva de la profesión de acuerdo al origen y dirección de la escuela, así como el carácter público o privado y la ciudad donde está ubicada (según su desarrollo).

La diferencia entre una enfermera (o) general y un técnico en enfermería (de tres años), radica fundamentalmente en los alcances del programa formativo de ambos, mientras que una enfermera general tiene la opción de seguir un curso de especialización, el programa del técnico no lo acredita para esa opción y es la

misma situación para hacer más adelante estudios complementarios para alcanzar una licenciatura.

Enfermera Especialista:

Es una enfermera general con un curso post-básico de una duración mínima de seis meses; estos cursos están orientados principalmente a especialidades médicas (pediatría, psiquiatría, cardiología, etc.). Este tipo de personal es frecuente encontrarlo en los hospitales como jefes de los servicios de enfermería en las diferentes áreas de especialidad, como supervisoras o en algún puesto administrativo. Este último aspecto depende de los recursos de las unidades, ya que en las de tercer nivel atienden pacientes acorde con su especialidad, debido a que se requiere un mayor nivel de capacitación con respecto de la enfermera general.

La enfermera especialista puede serlo también en docencia o en salud pública, en cuyo caso su ámbito profesional es reconocido para funciones muy específicas, no es el caso de la especialidad en administración, cuyo ámbito no es claramente reconocido en todas las instituciones.

Licenciada (o) en Enfermería:

Cuenta con un nivel universitario profesional, cubre los mismos requerimientos que cualquier otra licenciatura, su formación incluye la preparación para la atención del parto normal y cubre, de manera más amplia, otros aspectos de la carrera, como el de investigación.

El papel de las (os) licenciadas (os) en enfermería no está suficientemente reconocido laboral y profesionalmente; esto se refleja en la dificultad para encontrar puestos en los servicios para los que se requiera específicamente un

perfil de licenciatura en enfermería. En este aspecto, cabe anotar que todo lo relativo a la evolución y desarrollo de la profesión está directamente relacionado con este último punto fundamental, de una historia de lucha dirigida al desarrollo y reconocimiento del papel de la enfermería en los sistemas de salud. Parte de este esfuerzo son las licenciaturas complementarias para enfermeras generales que, habiendo cumplido con el bachillerato, pueden obtener su licenciatura a través de programas complementarios especiales y revalidación de estudios. La Licenciada en Enfermería puede posteriormente continuar cualquier maestría o doctorado.

No obstante lo dicho anteriormente, la compleja heterogeneidad en la formación y en el campo profesional del gremio no es considerada en el manejo popular del concepto "enfermera", asimismo, las instituciones tampoco consideran en la determinación de sus necesidades de recursos humanos, la diversidad del personal disponible. (13)

(13) LARTIGUE,T., FERNANDEZ,V., *ENFERMERIA UNA PROFESION DE ALTO RIESGO*, UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, ED. PLAZA Y VALDEZ, MEXICO, 1998. Pag. 29.

2.3 EDUCACION CONTINUA EN ENFERMERIA

La Educación Continua es un compromiso y proceso de toda la vida que permite a través de la oportunidad y motivación del hombre, incrementar o actualizar sus conocimientos y habilidades a través del estudio periódico.

Desde el punto de vista de la actualización sistemática, es el aprendizaje autodidacta, en éste está presente la intención de recurrir a las fuentes de conocimiento, es un proceso de indagación constante, y con sentido de afirmación de la experiencia cotidiana. "Es el proceso activo y permanente en el que participa el personal de enfermería que ha terminado su instrucción formal, con el objeto de mantener y mejorar su competencia y actitudes en las acciones que demande su perfil ocupacional"; el marco conceptual de esta definición habla de la responsabilidad individual e institucional para detectar necesidades de actualización y desarrollo que requiere el perfil ocupacional, de acuerdo con los avances técnicos y científicos que se dan en cada momento histórico.

Entre las actividades que se precisan en el programa de educación continua y capacitación en salud, destacan como fundamentales: El autoaprendizaje, el adiestramiento y la capacitación en servicio, los cursos de actualización y los específicos de capacitación al personal que ingresa a una institución de salud, cambia de adscripción u obtiene un ascenso.

La educación continua es una poderosa arma desde cualquier ángulo que se le enfoque: Como orientación y capacitación con el objeto de adiestrar a una enfermera en determinada tarea; como reorientación y recapitación con el fin de adiestrar al personal en otras funciones distintas a las anteriores; como desarrollo personal para obtener una preparación y salida que le permitan desempeñarse mejor en la vida, y la educación continua como un compromiso profesional resultante de una toma de conciencia de que lo que aprendemos en la escuela

son bases generales, que deben ser pulidas y mejoradas para responder ante las necesidades sociales y profesionales.

2.3.1 EDUCACION CONTÍNUA COMO ALTERNATIVA DEL MEJORAMIENTO A LA SALUD

Esta es una fase del programa de capacitación del personal para que el empleado este al tanto de los nuevos conceptos; para que aumente sus conocimientos, entendimiento y aptitudes; para desarrollar su capacidad de analizar problemas y encontrar soluciones.

La responsabilidad del programa de educación continua recae sobre los empleados del departamento de enfermería, si se sigue y acepta esta idea, al final se habrá contribuido a mejorar la calidad de atención de enfermería y al desarrollo de sus empleados. Al continuar con la instrucción que busca mejorar los servicios, será más sencillo escoger el tipo de programa con el que se debe seguir adelante. El personal podrá utilizar la imaginación para diseñar programas que ayuden a satisfacer las necesidades cambiantes y demandantes de las diversas áreas clínicas de enfermería. Al organizar grupos pequeños en los que se concentre la educación se podrá logra la actualización del individuo.

La educación continua puede comprender programas que se efectúen dentro o fuera del hospital. Si el personal asiste a todos, podrá motivarse para pedir experiencias nuevas y diferentes, para buscar la mayor satisfacción individual de sus necesidades, para participar en otras actividades educativas.

2.3.1.1 La identificación de las necesidades e intereses educativos.

Es fundamental que los empleados tengan la oportunidad de identificar sus necesidades e intereses educativos para que estén motivados a participar activamente en todos los programas. Cuando se les consulta tienden a responsabilizarse por aprender.

La lógica dice que primero hay que saber qué, antes del como; por eso hay que iniciar la planificación tomando en cuenta las necesidades e intereses del hospital. Un interés es algo que una persona quisiera conocer y comprender mejor y para resolver este problema es necesario partir de una necesidad educativa que se caracteriza por una falta o una deficiencia que se puede satisfacer por medio del aprendizaje. Las personas tienden a buscar actividades con las que puedan satisfacer sus necesidades. Estas y los intereses se relacionan entre sí, los primeros se relacionan con lo segundos y son una expresión de la misma, cuando ambas coinciden con una persona, esta buscará una experiencia didáctica.

Desde antes de la meta de salud para todos en el año 2000 la educación constituía un componente de los programas de formación y desarrollo de recursos humanos propuestos por la OPS. Pero es sobre todo a partir de la entrada en vigencia de la estrategia de atención primaria a los países, que las acciones de educación continua se fortalecen en el contexto de desarrollo de personal de salud como una de las formas para lograr la reorganización y transformación de los sistemas nacionales de salud.

Más recientemente en el transcurso de la XXI conferencia sanitaria panamericana (Washington, septiembre de 1986), la OPS, al reconocer que el desarrollo inadecuado del recurso humano constituye una restricción para el fortalecimiento de la infraestructura de los servicios de salud, decide establecer entre las prioridades programáticas para el periodo 1987-1990, "La búsqueda de

una revisión de la definición del papel del personal de salud, mejores esquemas de mejores recursos y mayor eficiencia en la capacitación, orientación y utilización de los mismos, especialmente para la gestión de los servicios en los niveles intermedios y superiores”.

En función de estos dos planteamientos, necesidad de operar transformaciones en los servicios para lograr la salud para todos y el reconocimiento de la importancia de redefinir los esquemas de formación y desarrollo del personal de salud, se considera que la educación continua puede desempeñar un papel importante, para ello los programas deben:

1. Sustentar el análisis del contexto político, socioeconómico y de salud de cada país en función de la transformación que se espera para responder a los principios de equidad y justicia social que demanda la meta social de salud para todos en el año 2000.
2. Conllevar el desarrollo de una conciencia crítica frente al reconocimiento de una determinada realidad por el individuo, sujeto acción educativa. Esto implica la afirmación de un compromiso profesional frente a esa realidad captada en su totalidad, posibilitando de esta manera una acción transformadora.
3. Conducir al desarrollo de un eje de integración entre teoría y práctica, y sobre todo el análisis y debates sobre las condiciones de trabajo y sobre la posibilidad de lograr a través de él una respuesta a la dinámica política, social y epidemiológica de determinada realidad.

Por lo tanto la producción del conocimiento se caracteriza por un proceso generado en el trabajo mismo. Además de ser fundamentalmente participativo, ya que resulta de la confrontación de conocimientos diferentes y complementarios entre el equipo humano y de salud.

2.3.1.2 Evolución del concepto.

La educación continua ha evolucionado tanto en su conceptualización como en su forma de traducirse en la práctica dentro del contexto de los sistemas de salud en América Latina y del Caribe.

Hasta mediados del decenio de 1970 se consideró que su objetivo era mantener y extender la competencia profesional en cualquier área de la práctica médica.

Se pretendió asegurar con ella la eficiencia del personal de salud mediante la actualización de sus conocimientos, y no entraban en consideración los cambios en las funciones del personal ni las modificaciones de su estructura. En el informe del grupo de consulta sobre los programas de educación continua para el personal de América Latina y el Caribe, se expresó " la mayoría de los programas de educación continua responden a las necesidades de grupos profesionales o preocupación de orden académico y no contribuyen a mejorar significativamente los servicios de salud y por lo tanto a satisfacer las necesidades de la población, y constituyen un elemento de redistribución educativa que permite un cambio en las relaciones técnicas o sociales del trabajo del sector salud".

El análisis de los programas realizados por ese grupo de consulta demostró que se agrupan actividades de carácter diverso bajo la misma denominación, que la mayoría se organizan en el sector público, se dirigen en mayor número a personal de Enfermería y médicos, con cobertura insuficiente en las áreas rurales y periféricas. En consecuencia el grupo de consulta reafirmó la necesidad de reorientar los programas de educación continua hacia el mejoramiento de los servicios de salud para satisfacer las necesidades de la población.

Entonces se hizo más evidente la necesidad de desarrollo del personal de salud y en consecuencia se fortalecieron las acciones de educación dentro de los planes nacionales de salud. De esta forma la educación continua adquirió un carácter institucionalizado y pasó a ser una preocupación de los sistemas de salud, pretendiendo incorporar en sus programas a todo el personal de salud del

país, se organizó en programas que adquirieron un carácter más amplio y su objetivo a partir de entonces se orientó a reforzar la capacitación del personal de salud para satisfacer la ampliación de la cobertura.

La educación continua en su concepto ha evolucionado a través de un lapso de dos decenios:

En un primer momento correspondió nítidamente a la definición que caracteriza la educación continua como el proceso de enseñanza- aprendizaje que se inicia al terminar la formación básica y se destina a actualizar y mejorar la capacitación del individuo o grupo (respuesta educativa frente a la evolución científica y tecnológica: educación como mecanismo para suprimir problemas y suplir las carencias de educación formal).

Un segundo momento ocurre en 1979, cuando se comienza a observar la interrelación con los principios fundamentales de la educación de adultos al interpretarse la educación de acuerdo con las perspectivas androgógicas, o sea la educación como proceso que debe continuar en la vida adulta y que tiene como finalidad la autogestión del hombre. En esta forma la educación se asume como un proceso de constante actualización con el fin de transformar el medio en función de construir una nueva sociedad.

Finalmente en 1982 en el taller de enseñanza sobre administración de los programas de enfermería, la educación continua se visualiza como un proceso integral, dinámico y participativo, que se desarrolla atendiendo a las necesidades individuales y las del grupo humano de salud y debe estar acorde con los compromisos de los profesionales frente a los planes y estrategias del sistema nacional de salud.

En 1984, Vidal, caracteriza a la educación continua o permanente como "aquella que privilegia la dignidad de la persona y su derecho democrático a dar y recibir aprendizaje según sus necesidades individuales y sociales, dentro de un proceso concebido sin término temporal, a darse en todas las etapas de la vida".

También menciona que la capacitación multiprofesional y multidisciplinaria de un equipo de salud como respuesta a un modo de prestación de servicios, destacando la importancia de la acción conjunta, es decir, educación, servicio y supervisión. La respuesta a la problemática la constituirían los programas de educación permanente a continua centrados en el trabajo.

La educación continua puede desempeñar esta función siempre y cuando esté involucrada en una práctica de transformación, que traduce una teoría dialéctica del conocimiento, la cual a su vez interpreta el proceso educacional como un proceso de creación y reflexión, la actitud crítica sobre la práctica de la salud.

2.3.2 BARRERAS ACTUALES DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN ENFERMERIA

- **Del personal de enfermería:**
 - Existe limitada motivación del personal de Enfermería de edad madura para seguir estudiando.
 - Hay trabas de índole familiar para que la enfermera siga estudiando (labores de hogar).
 - Se tiene que cumplir con funciones de docencia, enseñando y orientando al personal del servicio, a los pacientes y sus familiares , a los estudiantes de Enfermería y a veces a los médicos, son raros los cursos que se toman de docencia y de técnicas de enseñanza para aprender a hacer mejor el trabajo.
 - Nos falta estudiar y son pocos los Licenciados en Enfermería. El interés cognoscitivo debe ir más allá del cumplimiento de funciones y tratar de prepararse mejor, como profesionales cumplir con los intereses institucionales

en donde se labora.

- Existen cursos que sólo cuestan doscientos cincuenta pesos al año, los cursos con pocos aspirantes se llenan de profesores de Enfermería y poca gente de servicio.

- **De las instituciones Hospitalarias:**

- La carga de trabajo institucional, se prolonga más de las 8 horas, impide que se realicen con provecho los programas de educación continua en Enfermería fuera de las horas de trabajo.
- La falta de seriedad que a veces se da en los programas de educación continua, motiva en forma anticipada su fracaso.
- Las enfermeras (os) son muy importantes, sin ellas (os), los hospitales cerrarían, como sucede en otros países. Pero es un compromiso profesional tratar de avanzar. Todavía se cuentan con jefes de enfermería, dependientes del director médico, en lugar de directoras de enfermería. En los hospitales las supervisoras olvidan el papel tan importante que deberían desempeñar en la docencia y esto es causa frecuente de conflictos con las coordinadoras de enseñanza, las que a su vez aún trabajan solas porque carecen de ayudantes para la tarea docente.
- Las instituciones ofrecen pocas becas para los cursos de un año de duración.
- Los cursos de educación continua que se imparten en algunas instituciones carecen de reconocimiento.
- Algunas instituciones tienen una deficiente divulgación de los cursos que

imparten, a veces no se sabe que están haciendo educación continua.

- La carencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación propicia que se impartan cursos alejados de las necesidades de quienes los toman.
- Las escuelas no se acercan a los hospitales, ni viceversa.
- El enfoque de los cursos que tenemos está orientado al mejoramiento de las técnicas y procedimientos de Enfermería, descuidando los aspectos de docencia e investigación.
- La falta de presupuesto de las coordinadoras de Enseñanza de Enfermería para el desarrollo del programa de educación continua, es reflejo de escaso interés institucional en instruir al personal de esta profesión.

- **De las Escuelas de Enfermería:**

- Es en las escuelas donde se gesta el mayor número de cursos, sin embargo, se observa, un énfasis en la teoría y carencia de prácticas.
- Los cursos impartidos, algunos de 30 a 80 horas, sólo a veces tienen créditos universitarios, gran mayoría se quedan como cursos monográficos.
- Tendencia de las escuelas en materia de cursos de especialización: Administración, quirúrgica, pediatría y cuidados intensivos.

Se imparten tantos cursos de Proceso de Atención de Enfermería que ya se tienen expertas en modelos e inexpertas en su aplicación. Llama la atención que los maestros enseñan metodología de la investigación aún sin haber hecho nunca una investigación.

- En algunas instituciones de salud y escuelas de enfermería, se está preparando personal auxiliar, con dos años de estudios, como enfermeras generales. Creemos que esto significa formar enfermeras de 2da. o 3ra. categoría que, lejos de ayudar a la profesión, la fraccionan y la devalúan.
- Los maestros tienen la obligación, en coordinación con las enfermeras de servicios, de producir más y mejor material didáctico. Se escribe poco y se publica menos. (14)

(14) CALDERON, M., CUNA, M., Op. Cit., PAG. 43-44, 56-59, 61, 66-71.

2.4 CONCEPTUALIZACION DE EDUCACION CONTINUA Y CAPACITACION

Debido a la confusión o desconocimiento de la definición de estos términos, en especial el de Educación Continua tema principal de este trabajo de investigación, es necesario realizar la conceptualización de cada uno de ellos; así como de otros términos muy utilizados en este trabajo como son el de Actualización y Adiestramiento, por lo tanto se incluyen en este apartado, no sin antes mencionar que estos conceptos son adaptados para este trabajo con apoyo de fuentes bibliográficas y diccionarios.

EDUCACIÓN CONTÍNUA:

Prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales de una manera constante e ininterrumpida y promover oportunidades de desarrollo profesional.

CAPACITACIÓN:

Formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas sobre una cosa en particular.

ACTUALIZACIÓN:

Poner al día ciertos conocimientos adquiridos con anterioridad y conocer los nuevos.

ADiestRAMIENTO:

“Son todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador en el manejo de equipos, instrumental, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencia en su puesto de trabajo”. (15)

(15) *CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL, 1997-1999.*

2.5 CAPACITACION SEGÚN LA LEY GENERAL DE SALUD

Art. 89.- Las autoridades educativas en coordinación con las autoridades sanitarias y con la participación de las instituciones de educación superior, recomendarán normas y criterios para la formación de recursos humanos para la salud.

- Las autoridades sanitarias, sin perjuicio de la competencia que sobre la materia corresponda a las autoridades educativas y en coordinación con ellas, así como con la participación de las instituciones de salud, establecerán las normas y criterios para la capacitación y actualización de los recursos humanos para la salud.

Art. 90- Corresponde a la Secretaría de Salud y a los Gobiernos de las Entidades Federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades educativas en la materia y en coordinación con estas.

I.- Promover actividades tendientes a la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos que se requiera para la satisfacción de las necesidades del país en materia de salud;

II.- Apoyar la creación de centros de capacitación y actualización de los recursos humanos para la salud;

III.- Otorgar facilidades para la enseñanza y adiestramiento en servicio dentro de los establecimientos de salud, a las instituciones que tengan por objeto la formación, capacitación o actualización de profesionales, técnicos y auxiliares de

la salud, de conformidad con las normas que rijan el funcionamiento de las primeras y

IV.- Promover la participación voluntaria de profesionales, técnicos y auxiliares de la salud en actividades docentes y técnicas.

Art. 91.- La Secretaría de Salud y los gobiernos de las Entidades Federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, coadyuvarán con las autoridades e instituciones educativas, cuando estas lo soliciten en:

I.- El señalamiento de los requisitos para la apertura y funcionamiento de las instituciones dedicadas a la formación de recursos humanos para la salud, en los diferentes niveles académicos y técnicos, y

II.- En la definición del perfil de los profesionistas para la salud en sus etapas de formación.

Art. 92.- La Secretaría de Salud y de Educación Pública y los gobiernos de las Entidades Federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, impulsarán y fomentarán la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos para los servicios de salud, de conformidad con los objetivos y prioridades del Sistema Nacional de Salud, de los Sistemas Estatales de Salud y de los Programas Educativos.

Art. 93.- La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con la Secretaría de Salud, promoverá el establecimiento de un sistema de enseñanza continua en materia de salud.

Art. 94.- Cada institución de salud, con base en las normas técnicas que

emita la Secretaría de Salud, establecerá las bases para la utilización de sus instalaciones y servicios en la formación de recursos humanos para la salud.

Art. 95.- Los aspectos docentes del internado de pregrado y de las residencias de especialización, se regirán por lo que establezcan las instituciones de educación superior, de conformidad con las atribuciones que les otorguen las disposiciones que rigen su organización y funcionamiento y lo que determinen las autoridades educativas competentes.

La operación de los programas correspondientes en los establecimientos de salud, se llevará a cabo de acuerdo a los lineamientos establecidos para cada una de las instituciones de salud y lo que determinen las autoridades sanitarias competentes. (16)

(16) LEY GENERAL DE SALUD, LEYES Y CODIGOS DE MEXICO SEXTA EDICION, ED. PORRUA, MEXICO 1990, CAP. III DEL TITULO CUARTO

- Cláusula 15. Curso de Capacitación y Estudios.

Los trabajadores que realicen a satisfacción dichos cursos tendrán derecho para ocupar las vacantes que se presenten y que reúnan todos los requisitos y tomando la antigüedad del solicitante.

- Cláusula 116. Escuelas de Capacitación, Formación y Adiestramiento.

Las partes convienen en que el Instituto sostendrá económicamente sus Escuelas de Medicina, Enfermería, Técnicas y Administrativas, así como las demás que requieran sus actividades, a propósito de formar sus técnicos profesionistas y especialistas necesarios en dichas áreas ofreciendo becas en los términos del reglamento correspondiente a los estudiantes de las mismas para que asistan a los cursos, en caso de que trabajen en el Instituto, otorgando preferencia a los trabajadores egresados para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación. (17)

Se tomó el contrato colectivo del Seguro Social ya que se apega más a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro del Art. 123, Ley Federal del Trabajo, fracción VII, donde dice que las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

(17) CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Op. Cit., PAG. 61-62.

2.6 CAPACITACION SEGÚN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en coordinación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) dentro de su contrato colectivo de trabajo contemplan como esencial el desarrollo de los trabajadores, así como la elevación de su calidad de vida, acuerdan la permanente impartición de cursos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para todos los trabajadores de base.

- En congruencia con estos propósitos y en cumplimiento de la fracción VIII del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las fracciones XV y XXVIII del Artículo 132 y el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, el Instituto, se obliga a organizar e impartir permanentemente cursos y actividades de capacitación y adiestramiento, actualización y orientación para los trabajadores, conforme a los planes y programas elaborados por las dependencias del Instituto de común acuerdo con el Sindicato, siguiendo las normas establecidas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

- Las dependencias del Instituto se sujetarán en lo que se refiere a la capacitación y orientación invariablemente a lo dispuesto en el reglamento de Capacitación y Adiestramiento que forma parte de este contrato. En todos los casos se impartirá la capacitación dentro de la jornada de trabajo.

- El Instituto y el Sindicato acuerdan la organización de eventos técnicos y culturales que mejoren la formación y el nivel cultural de los trabajadores.

- El aprovechamiento en los cursos a que se refiere esta cláusula será objeto de evaluación.

2.7 COMPETENCIA LABORAL

Al quedar México inmerso en el Tratado de Libre Comercio (TLC) y la Globalización Económica Mundial, la competencia Laboral entre cada una de las profesiones y la Enfermería que no queda exenta, dentro de los centros de trabajo tendrá que mantenerse en constante actualización, capacitación y adiestramiento en cada una de las especialidades para poder competir con los mismos compañeros y los de nuevo ingreso lo cual será en base a la preparación y capacidad del solicitante y de ello dependerá el movimiento escalafonario de contratación y al final de todo repercutirá en el desarrollo personal, profesional y un mejor ingreso económico.

2.8 CERTIFICACION EN ENFERMERIA

Si consideramos la certificación como un proceso voluntario y formalizado, con normas establecidas para cumplir con los criterios de especialización, que tiene como resultado la valoración de la competencia en el campo de la Enfermería para la cual se busca la certificación, tal certificación no existe en México para el personal de enfermería o Especialistas en Enfermería.

La Secretaría de Trabajo, una rama del Gobierno Federal Mexicano, es la única organización que según se establece en la Ley Federal del Trabajo, obliga a todos los patrones, incluyendo los que ofrecen servicios de salud, a capacitar a sus trabajadores y a otorgarles una constancia por las habilidades adquiridas si pasan un examen. Los cursos de capacitación son obligatorios.

Por otra parte, aún cuando no existe un proceso formal de certificación, tanto las instituciones de salud públicas como las privadas supervisan a su personal para detectar deficiencias de capacitación y preparar cursos diseñados para mejorar sus habilidades. Así mucho personal de enfermería ha tomado cursos de capacitación en varias áreas de la enfermería.

La duración de los cursos de capacitación varía desde una semana hasta dos años. Cada institución ofrece estos programas de acuerdo con su propia evaluación de las necesidades y la demanda pública. Estos cursos se ofrecen tanto en las instituciones de salud como en las instituciones educativas. En algunos casos, el personal de enfermería financia sus propios cursos; en otros casos, se los pagan las instituciones. (18)

(18) CALDERON, M., CUNA, M., Op. Cit., PAG. 63-64.

2.8.1 DESARROLLOS FUTUROS

Con el fin de garantizar que el ejercicio especializado de la enfermería se realice por personal cuyos conocimientos y habilidades sean los adecuados para las necesidades de la población y que la práctica especializada de la enfermería se realice de acuerdo con los más recientes avances científicos y tecnológicos, el Colegio Nacional de Enfermeras a través de su Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de Enfermería (SNACE) desarrollará el programa de Certificación de Especialidad de Enfermería; cuyos objetivos son:

- Aumentar el número de profesionistas de la Enfermería.
- Normatizar el ejercicio de la Enfermería Especializada.
- Asegurar que las instituciones contraten sólo personal de Enfermería que haya cumplido con un programa de certificación por especialidad.
- Establecer equivalencias para el ejercicio profesional entre los países signantes del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA). (19)

(19) Ibid., Pags. 64-65.

2.9 EDUCACION CONTINUA EN ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

2.9.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

HOSPITAL REGIONAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD:

En el Hospital Regional de Celaya Gto. Desde su inicio se les instruía y adiestraba al personal de enfermería por religiosas desde 1929-1958, donde ya se impartían cursos de técnicas y procedimientos por las alumnas de la Escuela de Enfermería que acudían a prácticas.

En 1961, se inicia con un curso de adiestramiento al personal de enfermería con duración de seis meses impartido por una Enfermera General llamada Elizabeth Torres Cerro de la Ciudad de México.

En 1964 se impartió el primer curso de adiestramiento de Auxiliares en Enfermería (del 8 de Julio al 5 de Noviembre).

Desde el inicio del Hospital, la educación y adiestramiento como la capacitación ha estado a cargo del personal de enfermería (Jefes en función), y en 1978 se crea el curso de Auxiliares de Enfermería con duración de un año, el cual desaparece para dar paso a las Técnicas en Enfermería con duración de más de un año; y así transcurre el tiempo donde Jefatura de Enfermería se encargaba de la educación, capacitación y adiestramiento del personal de enfermería.

Hasta 1995, cuando se nombra oficialmente y por escalafón a la Srita. Lic. En Enfermería Ma. Eugenia Mireles Lira, como Coordinadora de Enseñanza, responsable de planear y llevar a cabo talleres, sesiones clínicas, cursos

monográficos en base a necesidades del personal de enfermería y del hospital.
(20)

El personal de la Secretaría de Salud que labora en el 1er. Nivel de atención en la localidad, se mantiene en educación continua con los programas que se implementan en este nivel para la población en general, no así el personal del segundo nivel, ya que este se actualiza tomando cursos cuando se imparten en la localidad o en la misma Institución.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

Según lo narrado por personal de mayor antigüedad de este instituto, Jefatura de Enfermería se encargaba de elaborar y coordinar programas en cuanto a capacitación y adiestramiento al personal de enfermería, tomando en cuenta las deficiencias y necesidades del mismo.

También se encargaba de aplicar los programas que le enviaba la Coordinación de Enseñanza Delegacional y hasta directamente de la Nacional.

En 1992, cuando fue nombrada una persona jefe de piso como interina en la Sub-jefatura de Enseñanza, enfermería comenzó a elaborar y adecuar programas para enfermería de la programación de educación médica.

Así, hasta la fecha, la Sub-jefatura de Enseñanza es dirigida por una Maestra Ma. Del Pilar Raygoza la cual informa que solo llegan programas de Educación continua para el área médica, y este departamento adecua esta a la de enfermería.

(20) BARRERA, J., ROCHA, S., *MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL GENERAL DE CELAYA, TRABAJO PARA OBTENER EL TITULO DE LIC. EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA*, 1992

Hay programas elaborados a nivel zona y regional de acuerdo a las encuestas que se le aplican al personal para conocer las necesidades de enfermería, como del hospital.

Por acuerdo de empresas y sindicato, hay cursos post-básicos que son tomados como especialidad pero que son a nivel nacional con duración de diez meses, pero en sí no exclusivos de Hospital General N. 4 de Celaya Gto. (21)

CLINICA HOSPITAL I.S.S.S.T.E.:

En el año de 1991 se crea en la Clínica Hospital I.S.S.S.T.E., el departamento de enseñanza e investigación, estando al frente del mismo el Dr. Raúl Cordero G.O.

A mediados de ese año se invita a participar en este departamento al personal de enfermería a través de la Jefatura de enfermería, quedando la plaza dentro del organigrama de este departamento; por lo cual se considera plaza de confianza.

Mientras se buscaba la enfermera que ocuparía el puesto; el médico jefe del departamento realizó jornadas médicas y sesiones en las cuales invitó al personal de enfermería a participar como ponentes.

Cuando a finales de 1991 estuvo ya al frente de enseñanza de enfermería una enfermera fue que comenzaron a organizarse eventos académicos de enfermería tales como jornadas o cursos monográficos dentro de la Clínica hospital, lo cual hasta la fecha continúa. (22)

(21) INFORMACION OBTENIDA DIRECTAMENTE DEL PERSONAL QUE HA PARTICIPADO Y QUE LABORA ACTUALMENTE EN EL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA DEL I.M.S.S. DE CELAYA GTO.

(22) RESEÑA HISTÓRICA ELABORADA POR EL DR. CARDENAS, MÉDICO ADSCRITO DE LA CLÍNICA HOSPITAL I.S.S.S.T.E CELAYA, GTO.

CLINICAS PRIVADAS:

En estas instituciones solamente existe educación continua dirigida al personal médico quedando en ocasiones como invitado el personal de enfermería pero solo como asistente sin tener un enfoque directo y exclusivo a este personal.

(23)

III- METODOLOGIA

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los factores que influyen en el interés del personal de enfermería para recibir educación continua son principalmente de tipo intrínseco.

3.1.1 HIPOTESIS DE TRABAJO

- A mayor escolaridad del personal de enfermería mayor interés en educación continua.
- A mayor edad del personal de enfermería menor interés por la educación continua.
- La conservación del empleo es un factor extrínseco que es causa principal del interés del personal de enfermería por la educación continua.

3.1.2 HIPOTESIS NULA

Los factores intrínsecos y extrínsecos influyen de igual manera en el interés hacia la educación continua del personal de enfermería.

3.2 VARIABLES E INDICADORES

3.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

- A) Factores de tipo intrínseco.
- B) Factores de tipo extrínseco.

3.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Interés del personal de enfermería para recibir educación continua.

3.2.3 INDICADORES

Clasificación de factores:

INTRINSECOS

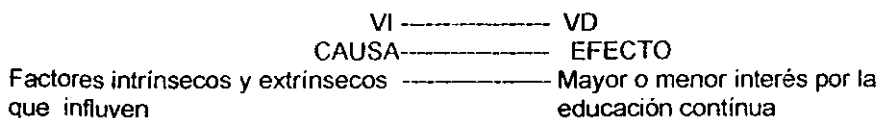
- Superación profesional
- Escolaridad
- Estado Civil
- Jefe de familia
- Ineficiente administración del tiempo
- Edad
- Apatía
- Número de empleos
- Satisfacción profesional
- Atención al usuario

EXTRINSECOS

- Ingreso económico
- Status dentro de la institución
- Conservación del empleo
- Trabajo en instituciones educativas en enfermería.

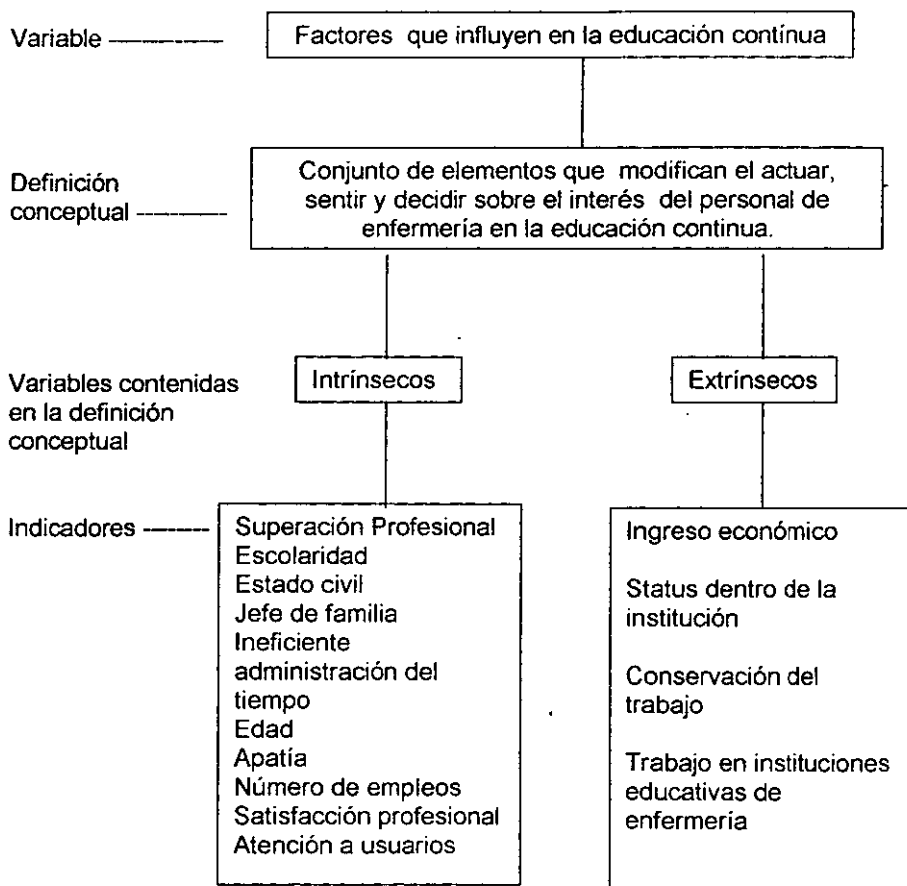
Nota: Todos se definen en las pags. 60 a la 64.

3.2.4 MODELO DE RELACION CAUSAL DE VARIABLES

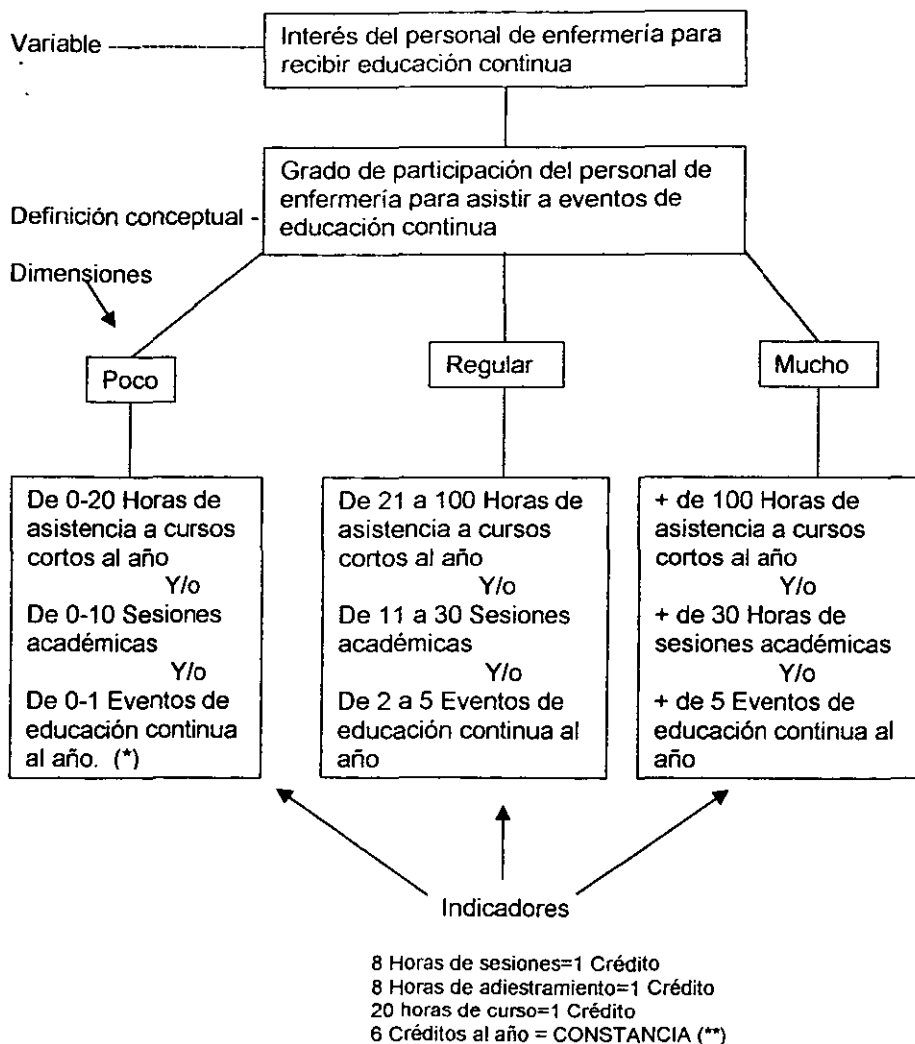


3.2.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE



VARIABLE DEPENDIENTE



(*) Se consideran eventos de educación continua los cursos de 30 horas de asistencia con valor curricular, simposium, talleres, diplomados, post-básicos, congresos.

(**) Parámetros instituidos por la SSG, órgano rector del Sector Salud para la asignación de constancias con valor curricular.

3.2.6 MEDICION DE VARIABLES

FACTORES INTRINSECOS

Son las situaciones propias e inherentes a la persona y que el medio ambiente por si solo no puede modificar sin la voluntad de la persona.

DEFINICION CONCEPTUAL	TIPO	ESCALA DE MEDICION	FORMA
SUPERACION PROFESIONAL Entusiasmo que se tiene para tomar cursos y obtener nuevos conocimientos que fomenten el desarrollo intelectual.	Cualitativa	Dicotómica	1.- Si 2.- No
ESCOLARIDAD Grado máximo de estudios que tiene el personal de enfermería.	Cualitativa	Ordinal	1.- Secundaria 2.- Nivel medio superior 3.- Nivel medio terminal 4.-Curso de especialidad 5.- Licenciatura 6.- Maestria
ESTADO CIVIL Condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles.	Cualitativa	Nominal	1.- Soltero 2.- Casado 3.- Viudo 4.- Divorciado 5.- Unión Libre * Todos se definen en la página siguiente.
JEFE DE FAMILIA Persona que funge como principal responsable de la familia y en quién recae la carga moral, económica y la toma de decisiones.	Cualitativa	Nominal categórica	1.- Padre 2.- Madre 3.- Hijo (a) 4.- Madre y Padre 5.- Esposa (o).
INEFICIENTE ADMINISTRACION DEL TIEMPO: Mala distribución u organización de las actividades cotidianas para dedicarle tiempo a algo.	Cualitativa	Dicotómica	1.- Sí 2.- No
EDAD : Tiempo en años cumplidos que una persona ha vivido, a contar desde el momento en que nació.	Cuantitativa	Discontinua	1.- 18 a 25 años 2.- 26 a 32 años 3.- 33 a 39 años 4.- 40 años o más.
APATIA: Desinterés, indiferencia o ausencia de voluntad de la persona para realizar cierta actividad.	Cualitativa	Nominal categórica	1.- Siempre 2.- Frecuentemente 3.- Ocasionalmente 4.- Nunca. * se definen en la sig. Página.
NUMERO DE EMPLEOS Cantidad de instituciones o lugares diferentes donde se presta servicio remunerado.	Cualitativa	Continua	1.- Un trabajo 2.- Dos trabajos 3.- Tres trabajos 4.- Cuatro trabajos o más.
SATISFACCION PROFESIONAL Sentirse bien o complaciente consigo mismo mediante la prestación de los servicios remunerados.	Cualitativa	Nominal categórica	1.- Nunca 2.- Ocasionalmente 3.- Frecuentemente 4.- Siempre. * Todas se definen en la página siguiente.
ATENCION AL USUARIO Trato que se le proporciona al individuo sano o enfermo que solicita algún servicio de salud.	Cualitativa	Nominal categórica	1.- Mala 2.- Regular 3.- Buena 4.- Excelente.

DEFINICIONES DE LA FORMA DE MEDIR LOS SIGUIENTES INDICADORES

- ESTADO CIVIL

Soltero: Persona que no ha contraído matrimonio.

Casado: Se dice de la persona que ha contraído matrimonio.

Viudo: Persona a la que se le ha muerto su cónyuge y no ha vuelto a casarse.

Divorciado: Persona que se le ha disuelto el vínculo matrimonial que tenía con otra persona por medio de una sentencia legal pronunciada por un tribunal.

Unión Libre: Es la persona que vive con su pareja pero no ha contraído matrimonio.

- APATIA

Siempre: Cuando en todo momento hay desinterés, indiferencia o ausencia de voluntad de la persona para recibir educación continua.

Frecuente: cuando a menudo hay desinterés, indiferencia o ausencia de voluntad de la persona para recibir educación continua.

Ocasionalmente: Cuando casual o fortuitamente hay desinterés, indiferencia o ausencia de voluntad de la persona para recibir educación continua.

Nunca: Cuando en ninguna ocasión hay desinterés, indiferencia o ausencia de voluntad de la persona para recibir educación continua.

- **SATISFACCIÓN PROFESIONAL**

Nunca: cuando en ninguna ocasión se ha sentido bien o complaciente consigo mismo por la prestación remunerada de sus servicios.

Ocasionalmente: Cuando casual o fortuitamente se ha sentido bien o complaciente consigo mismo por la prestación de sus servicios remunerados.

Frecuentemente: cuando a menudo se siente bien o complaciente consigo mismo por la prestación de sus servicios remunerados.

Siempre: cuando en todo momento se siente bien o complaciente consigo mismo por la prestación de sus servicios remunerados.

FACTORES EXTRINSECOS

Son las circunstancias en modo, tiempo, lugar y espacio dadas por el entorno en que se desenvuelve el individuo las cuales por su sola voluntad no puede modificar.

DEFINICION CONCEPTUAL	TIPO	ESCALA DE MEDICION	FORMA
INGRESO ECONOMICO: Cantidad de dinero que percibe regularmente una persona por el trabajo realizado medido en número de salarios mínimos	Cuantitativa	Discontinua	1.- 1 Salario mínimo 2.- 2 Salarios mínimos 3.- 3 Salarios mínimos 4.- 4 Salarios mínimos 5- 5 Salarios mínimos o más
STATUS DENTRO DE LA INSTITUCION: Reconocimiento o importancia que tiene una persona dentro de una organización institucional.	Cualitativa	Nominal categórica	1- No hay 2- Poco 3- Regular 4- Mucho. * Se definen en la sig. Pag.
CONSERVACION DEL EMPLEO: Tendencia a mantener la ocupación y jerarquía del puesto o cargo que se tenga.	Cualitativa	Nominal Dicotómica	1- Sí 2- No
TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN ENFERMERIA: Servicios profesionales remunerados en establecimientos con validez oficial para formar personal de enfermería.	Cualitativa	Nominal Dicotómica	1- Sí 2- No

DEFINICIONES DE LA FORMA DE MEDIR LOS SIGUENTES INDICADORES

* INGRESO ECONOMICO

Salario mínimo profesional : Es la cantidad de dinero más baja que puede percibir una persona de acuerdo a la actividad u oficio que ejerce en una región geográfica determinada.

Siendo el salario mínimo profesional para la Enfra. Auxiliar de \$1,329 y para la Enfra. General de \$1,614 mensual. (24)

* STATUS DENTRO DE LA INSTITUCION

No hay: Ausencia de reconocimiento hacia una persona en forma verbal, escrita o monetaria.

Poco: Escases, limitación de reconocimiento hacia una persona en forma verbal, escrita o monetaria.

Regular: Reconocimiento periódico a una persona en forma verbal, escrita o monetaria.

Mucho: Bastante y/o continuo reconocimiento que se le da a una persona en forma verbal, escrita o monetaria.

3.3 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo y diseño que se realizó en la presente investigación es: **Descriptiva** porque el propósito es obtener información relevante y precisa sobre los factores que influyen en el interés del personal de enfermería por la educación continua; es **analítica** porque el objeto es establecer el tipo de asociación que pudieran existir entre los factores que influyen en el interés del personal de enfermería por la educación continua cuya ausencia o presencia del grupo a investigar es ajena a la voluntad del investigador; **y transversal**, ya que la recolección de la información se hizo en una sola ocasión e inmediatamente se llevó a cabo su descripción y análisis.

3.3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

(Anexo 1)

3.3.2 ELABORACION DE CRITERIOS

◆ **Criterios de inclusión**

⇒ El total del personal de enfermería independientemente de la escolaridad, categoría, turno y tipo de contratación de las diferentes instituciones de salud de la Ciudad de Celaya Gto., que estén en activo.

◆ **Criterios de exclusión**

⇒ Pasantes de enfermería y estudiantes de enfermería.

◆ **Criterios de eliminación**

⇒ Personal de enfermería que se rehuse a ser objeto de estudio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 INFORMACIÓN DOCUMENTAL

Las fichas de trabajo se utilizaron para recopilar información necesaria de acuerdo al tema seleccionado y en donde se registraron por escrito y en forma ordenada y sistemática, de tal forma se fueron adecuando conforme se fué llevando la investigación.

3.4.2 INFORMACIÓN DIRECTA

Se formuló un cuestionario con preguntas de opción múltiple las cuales fueron llenadas por las enfermeras que laboran en las diferentes instituciones de salud de la Ciudad de Celaya Gto., sin importar su categoría, turno o tipo de contratación que ésta tenga. El cuestionario ayudó para poder realizar el procesamiento de datos, analizar, comprobar las hipótesis, y presentar los resultados de la investigación, así como a las conclusiones a las que se llegaron.

VI INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA

4.1 UNIVERSO

La población que conforma el personal de enfermería de acuerdo al tipo de contratación en las 22 instituciones de salud ubicadas en la Ciudad de Celaya Gto., es de 1003, y se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Son 21 Enfermeras Jefes del Departamento de Enfermería, de las cuales el 19% están ubicadas en el primer nivel de atención y el 81% en el segundo nivel de atención; el 29% son de confianza y el 71% de base.

Hay 22 Enfermeras Subjefes que están ubicadas en el segundo nivel de atención, siendo el 68% de confianza y el 32% de base.

Son 40 Enfermeras Jefes de Piso, todas están ubicadas en el segundo nivel de atención, el 100% son de base.

De las 63 Enfermeras Especialistas, el 25% se encuentran en el primer nivel de atención y el 75% en el segundo nivel, el 100% son de base.

Respecto al tipo de contratación de las 480 Enfermeras Generales, el 7% están ubicadas en el primer nivel de atención y el 93% en el segundo nivel, de éstas el 87% son de base y el 13% son personal suplente.

En cuanto a Enfermeras Auxiliares son 377, el 9% se encuentran en el primer nivel de atención y el 91% en el segundo nivel, de éstas, el 96% son de base y el 4% son personal suplente.

Realizando la suma de las enfermeras (os), independientemente de la categoría y tipo de contratación, dan un total de 1003 enfermeras que son el 100% del universo. (Ver Apéndice, cuadro I)

4.1.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Del total de la población del personal de enfermería (1003) de la Ciudad de Celaya, Gto., distribuido en sus 22 instituciones de salud, se tomó la muestra de tipo estratificado; conociendo el total del universo se tomó una muestra representativa proporcional de cada estrato o categoría. La proporción de la muestra es del 50% del universo, y a su vez se tomará el 50% de cada estrato y de cada institución mediante muestreo aleatorio simple. Por lo tanto la muestra representada queda de la siguiente manera:

PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CIUDAD DE CELAYA, GTO., DE ACUERDO A LA INSTITUCION Y TIPO DE CONTRATACION.

Categoría	IMSS	ISSSTE	SSG	PRIVADOS	OTROS	Subtotal	%
Enfra. Jefe depto.	1	2	1	7	-	11	2
Enfra. Subjefe	4	3	5	-	-	12	2
Enfra. Jefe piso	13	5	-	-	-	18	4
Especialista	22	4	5	-	-	31	6
Enfras. Generales	121	44	43	32	1	241	48
Enfras. Auxiliares	62	25	23	78	1	189	38
TOTAL	223	83	77	117	2	502	100

NOTA: Ver la distribución de acuerdo a cada institución, nivel de atención, tipo de contratación y categoría (ver apéndice, del cuadro II al VI)

4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para realizar el proceso de los datos obtenidos por medio de los cuestionarios aplicados al personal de enfermería de la Ciudad de Celaya Gto., se utilizó una base de datos del programa Excell, por medio del cual se procedió a realizar el conteo de cada uno de los datos necesarios para medir cada indicador, así como llevar a cabo la asociación entre las preguntas que miden un solo indicador y la variable independiente del trabajo de investigación que es el "interés del personal de enfermería por la educación continua".

Los resultados de este procedimiento junto con los del análisis de los datos se presentan en cuadros y gráficas en los siguientes apartados.

Al procesar los datos la muestra se modificó quedando de la siguiente manera:

Universo	Muestra	(-) Cuestionarios no entregados	(-) Cuestionarios entregados en blanco	(-) Cuestionarios anulados	Quedando en total
1003=100%	502=50%	64	90	48	300=30%

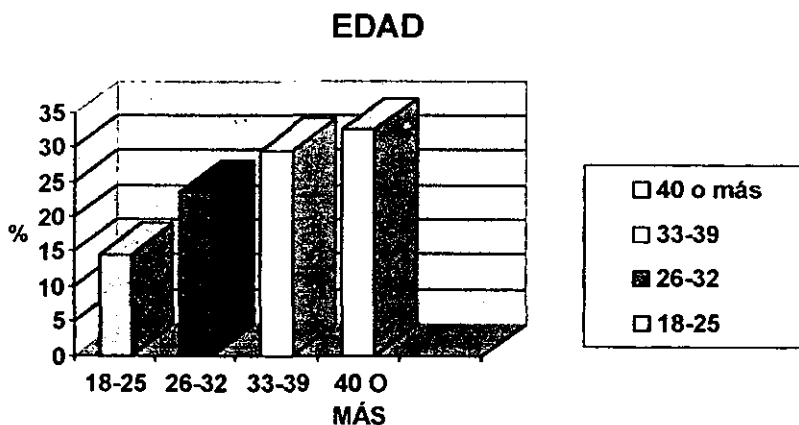
A pesar de lo tomado en cuenta en los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, todavía se tuvieron que restar más elementos objetos de estudio por los contratiempos mencionados en el cuadro anterior; donde hubo 64 cuestionarios que no fueron devueltos, 90 se rehusaron a contestar ya que los entregaron en blanco y los 48 anulados fueron porque no contestaron las preguntas que miden la variable "interés" y sin estas no son de ninguna utilidad para medir el grado de interés por la educación continua del personal de enfermería.

Por tanto, el análisis de los datos se hizo con 300 elementos representando el 30% del total del universo, siendo la muestra actual.

CUADRO Y GRAFICA NO. 1

EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

1.- EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	NO. DE RESPUESTAS	%
18-25	44	14,5
26-32	69	23,5
33-39	89	29,5
40 ó más	98	32,5
TOTAL	300	100



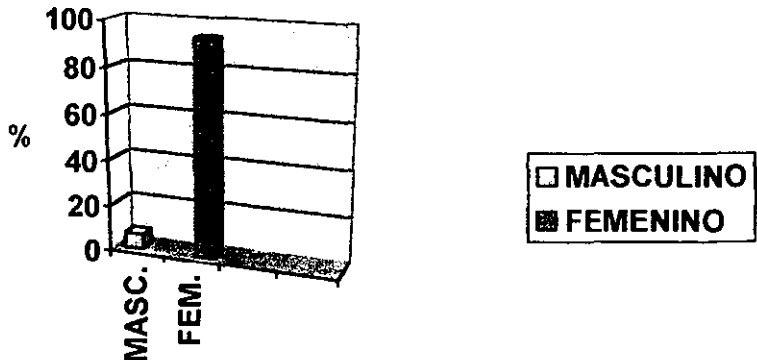
FUENTE: ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO. DE MAYO A JULIO DEL 2000.

CUADRO Y GRAFICA NO. 2

SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

2.- SEXO	NO. RESPUESTAS	%
Masculino	20	6.6
Femenino	280	93.4
TOTAL	300	100

SEXO



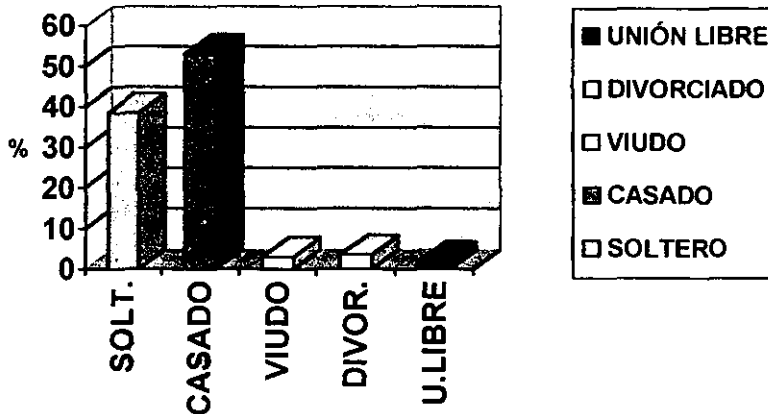
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 3

ESTADO CIVIL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

3.- ESTADO CIVIL	NO. RESPUESTAS	%
Soltero	116	38.5
Casado	159	53
Viudo	9	3
Divorciado	10	3.5
Unión libre	6	2
TOTAL	300	100

ESTADO CIVIL



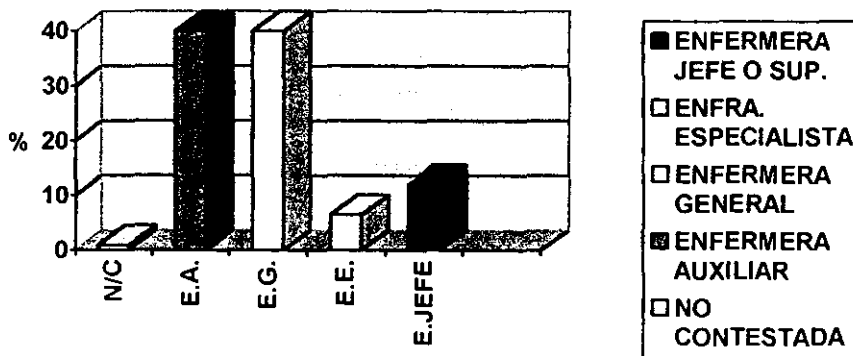
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 4

CATEGORIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

4.- CATEGORIA	NO. DE RESPUESTAS	%
No contestadas	3	1
Auxiliar de Enfermería	120	40
Enfermera General	120	40
Especialista	20	6.5
Enf. Jefe o Sup. De Servicios	37	12.5
TOTAL	300	100

CATEGORÍAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA



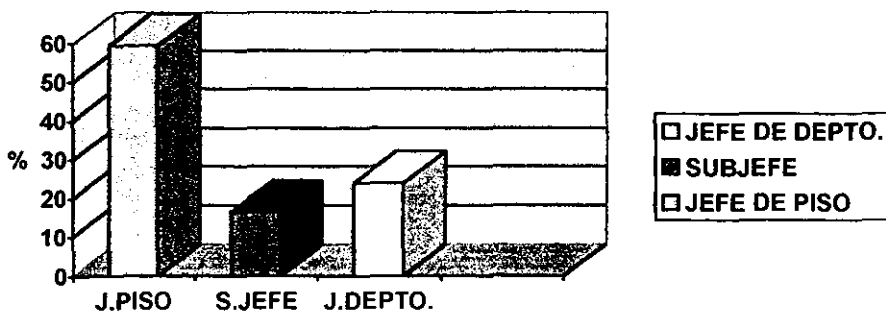
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 5

PUESTO DE JEFATURA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

5.- PUESTO DE JEFATURA EN ENFERMERIA	NO. DE RESPUESTAS	%
Jefe de Piso	22	59.5
Subjefe	6	16.5
Jefe del depto. De Enfermería	9	24
TOTAL	37	100

PUESTO DE JEFATURA EN ENFERMERÍA



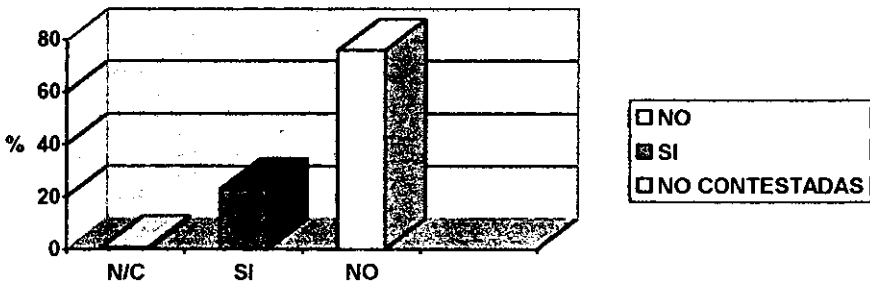
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 6

ESTUDIA O NO ACTUALMENTE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

ESTUDIA ACTUALMENTE	NO. DE RESPUESTAS	%
No Contestadas	3	1
Si	69	23
No	228	76
TOTAL	300	100

ESTUDIA ACTUALMENTE



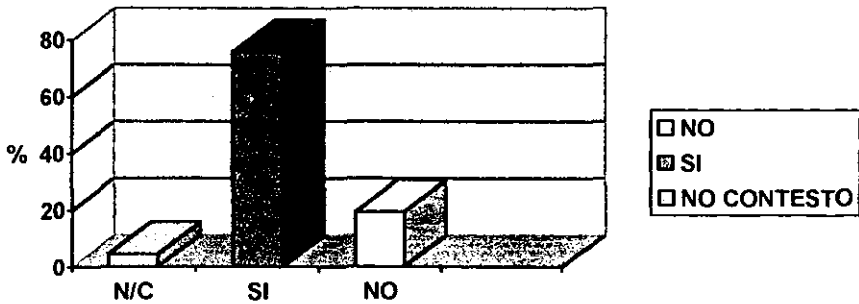
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 7

ASPIRACION ACADÉMICA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

7.- ASPIRA A UN MAYOR GRADO ACADÉMICO	NO. DERESPUESTA	%
No contesto	13	4.5
Si	228	76
No	59	19.5
TOTAL	300	100

ASPIRA A UN GRADO ACADÉMICO MAYOR



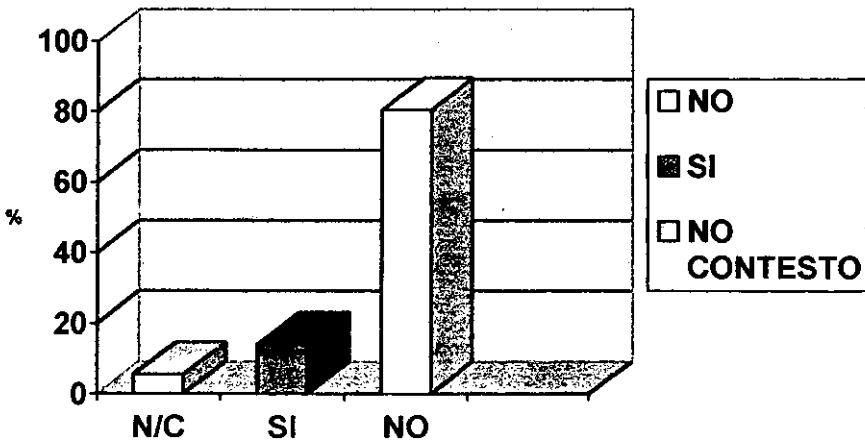
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO 8

· ESTUDIA PARA OBTENER UN PUESTO DE MAYOR JERARQUÍA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

8.- ESTUDIA PARA UN PUESTO DE JERARQUIA	NO. DE RESPUESTAS	%
No contestadas	16	5.5
Si	42	14
No	242	80.5
TOTAL	300	100

ESTUDIA PARA OBTENER UN PUESTO DE JERARQUIA



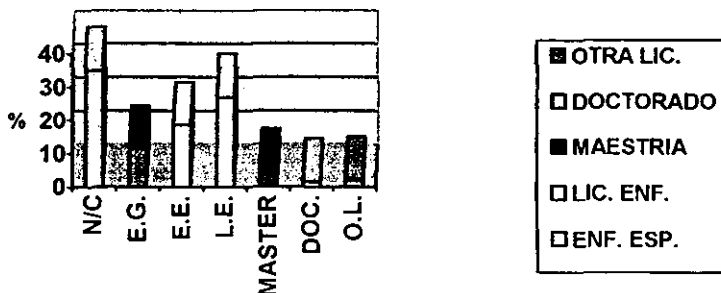
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 8-1

ESPECIFIQUE CUAL PUESTO DE MAYOR JERARQUIA QUE DESEA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

ESPECIFIQUE	NO. DE RESPUESTAS	%
No contestadas	105	35
Enf. General	34	11.5
Enf. Especialista	55	18.5
Lic. En Enfermería	83	27
Maestría	12	4.5
Doctorado	5	1.5
Otra Licenciatura	6	2
TOTAL	300	100

ESPECIFIQUE EL GRADO



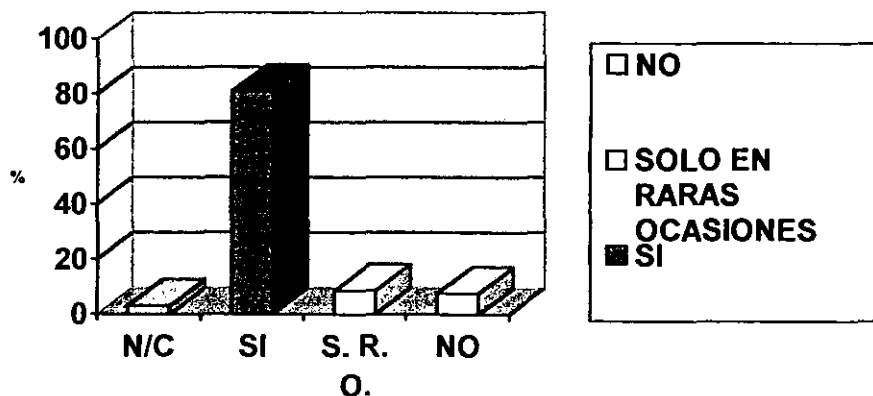
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 9

ACTUALIZACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

9.- LA ACTUALIZACION EN ENFERMERIA INCREMENTA SUS HABILIDADES Y DESTREZAS	NÓ. DE RESPUESTAS	%
No contestaron	9	3
Si incrementan las habilidades y destrezas	244	81
Solo en raras ocasiones	25	8.5
No, solo es para desarrollo profesional	22	7.5
TOTAL	300	100

LA ACTUALIZACION EN ENFERMERIA INCREMENTA LAS HABILIDADES Y DESTREZAS

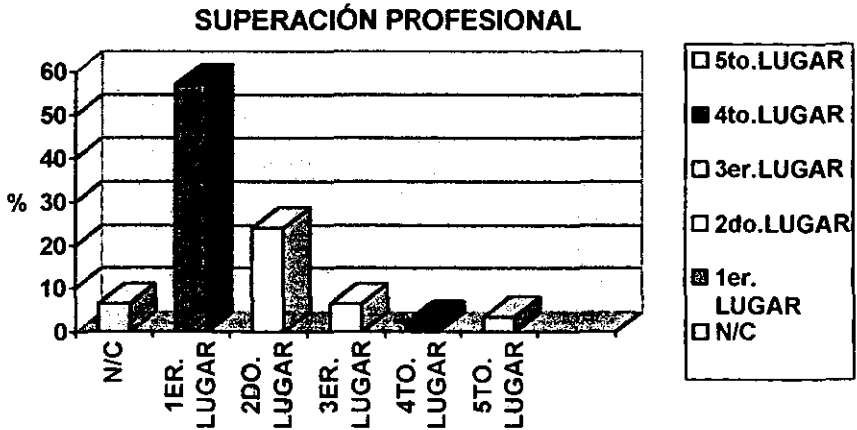


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 10

ORDEN DE IMPORTANCIA PARA ACTUALIZARSE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERÉS QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

10.- ORDEN DE IMPORTANCIA DE ACUERDO AL INTERÉS PARA ACTUALIZARSE	NO. RESPUESTAS	%
1) SUPERACIÓN PROFESIONAL		
No contestadas	20	6.5
Primer lugar en interés	171	57
Segundo lugar en interés	73	24
Tercer lugar en interés	18	6.5
Cuarto lugar en interés	7	2.5
Quinto lugar en interés	11	3.5
TOTAL	300	100

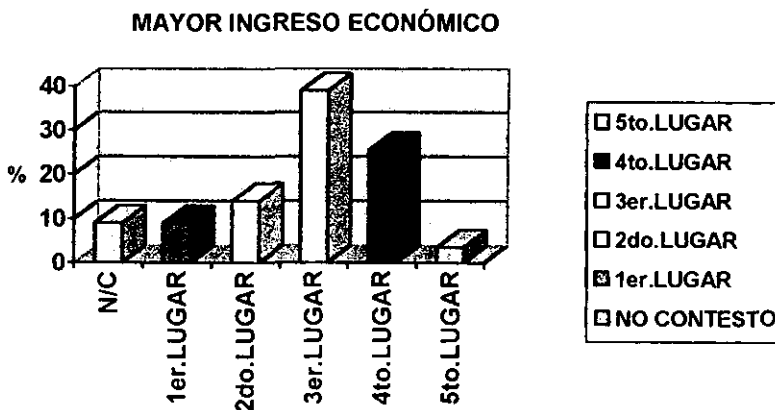


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 10-1

ORDEN DE IMPORTANCIA PARA ACTUALIZARSE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

2) MAYOR INGRESO ECONÓMICO	NO. RESPUESTAS	%
No contestadas	27	9
Primer lugar en interés	27	9
Segundo lugar en interés	42	14
Tercer lugar en interés	117	39
Cuarto lugar en interés	77	25.5
Quinto lugar en interés	10	3.5
TOTAL	300	100

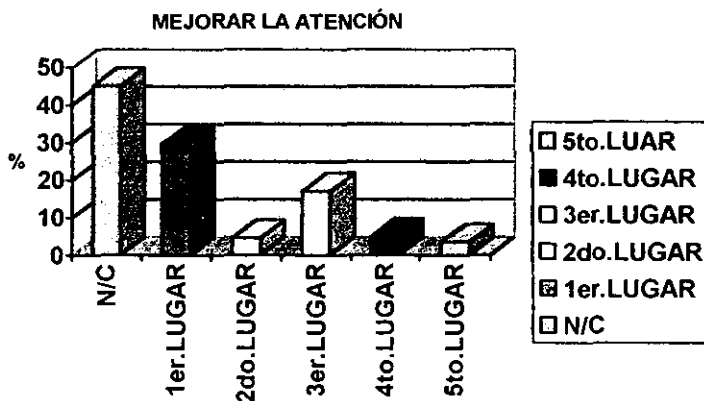


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1

CUADRO Y GRAFICA NO. 10-2

ORDEN DE IMPORTANCIA PARA ACTUALIZARSE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

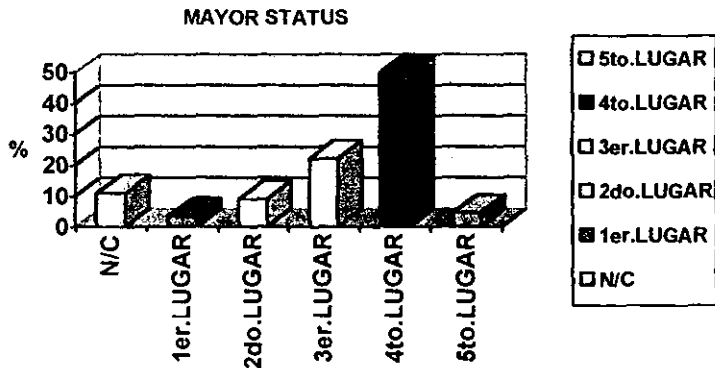
3) MEJORAR LA ATENCIÓN	NO. RESPUESTAS	%
No contestó	13	4.5
Primer lugar den interés	89	29.5
Segundo lugar en interés	122	40.5
Tercer lugar en interés	51	17
Cuarto lugar en interés	15	5
Quinto lugar en interés	10	3.5
TOTAL	300	100



FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

ORDEN DE IMPORTANCIA PARA ACTUALIZARSE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERÉS QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

4) MAYOR STATUS	NO. RESPUESTAS	%
No contestadas	33	11
Primer lugar en interés	11	3.5
Segundo lugar en interés	27	9
Tercer lugar en interés	66	22
Cuarto lugar en interés	150	50
Quinto lugar en interés	13	4.5
TOTAL	300	100

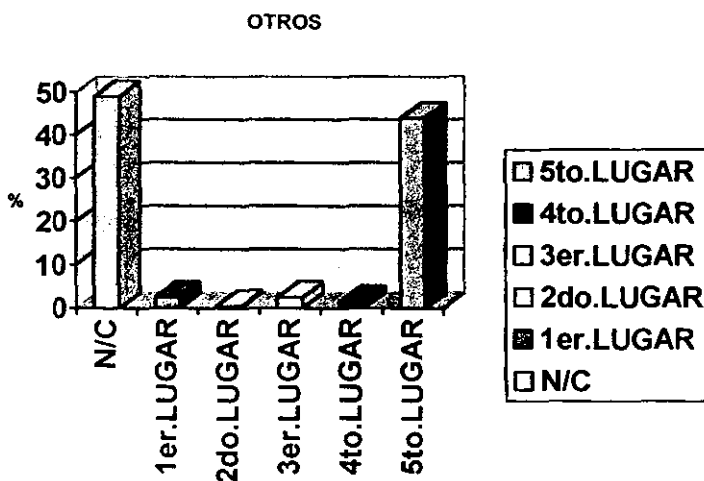


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 10-4

ORDEN DE IMPORTANCIA PARA ACTUALIZARSE EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

5) OTROS MOTIVOS PARA ACTUALIZARSE.	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	149	49
Primer lugar en interés	6	2.5
Segundo lugar en interés	1	.5
Tercer lugar en interés	7	2.5
Cuarto lugar en interés	5	1.5
Quinto lugar en interés	132	44
TOTAL	300	100

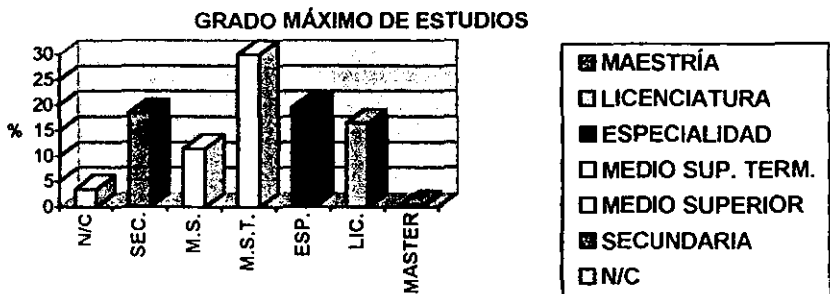


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 11

GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS QUE TIENE ACTUALMENTE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

11.- GRADO DE ESTUDIOS QUE TIENE ACTUALMENTE	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	10	3.5
Secundaria	56	18.5
Nivel Medio Superior	34	11.5
Nivel Medio Superior Terminal	90	30
Especialidad	58	19.5
Licenciatura	50	16.5
Maestría	2	.5
TOTAL	300	100



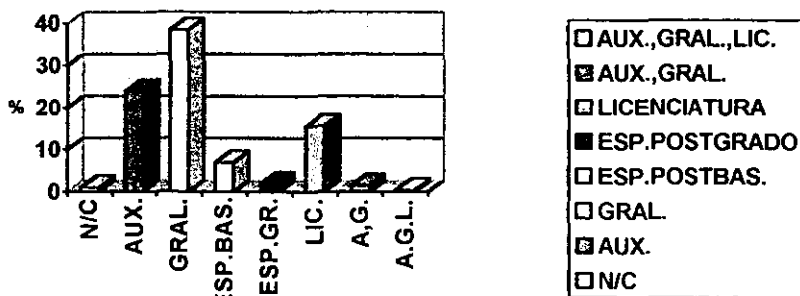
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 12

ESTUDIOS ESPECIFICOS EN ENFERMERIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

12.- ESTUDIOS ESPEC. EN ENFRÍA.	NO. RESPUESTAS	%
N/C	3	1
Auxiliar	72	24
General	116	38.5
Especialista (Postbásico)	51	17
Especialista (Postgrado)	6	2
Licenciatura	46	15.5
Maestría	0	0
Auxiliar / General	5	1.5
Auxiliar / General / Licenciatura	1	.5
TOTAL	300	100

ESTUDIOS EN ENFERMERÍA



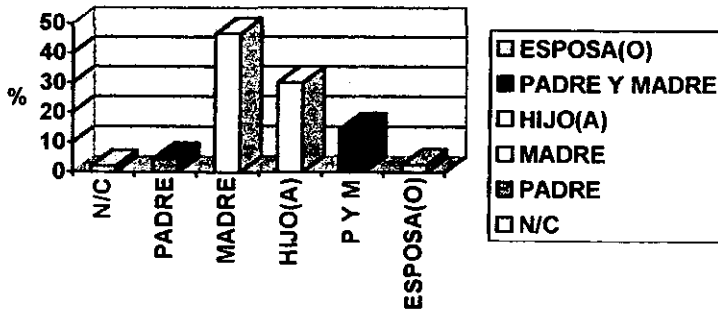
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 13

ROL QUE DESEMPEÑA EN SU FAMILIA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

13.- ROL	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	6	2
Padre	14	4.5
Madre	140	46.5
Hijo (a)	90	30
Padre y Madre	44	14.5
ESPOSA (O)	6	2.5
TOTAL	300	100

ROL



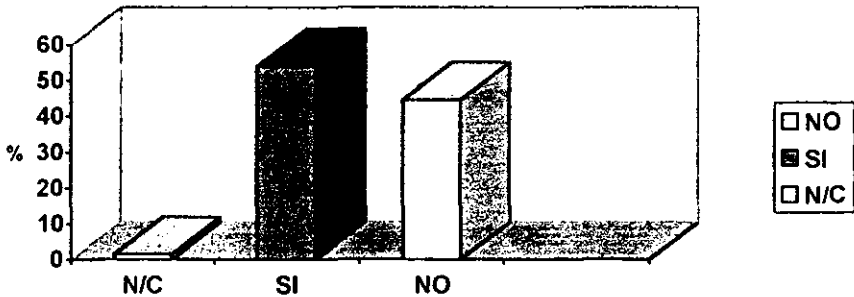
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1

CUADRO Y GRAFICA NO. 14

CARGA ECONOMICA, MORAL Y TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

14.- CARGA ECONOMICA, MORAL Y TOMA DE DECISIONES DE SU FAMILIA	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	5	1.5
Si	162	54
No	133	44.5
TOTAL	300	100

CARGA ECONOMICA, MORAL Y TOMA DE DECISIONES DE LA FAMILIA



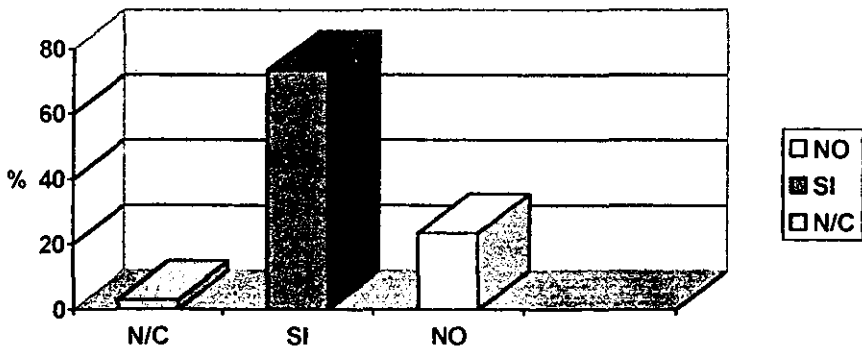
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 15

MALA DISTRIBUCION DEL TIEMPO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

15.- LA MALA DISTRIBUCION DEL TIEMPO INFLUYE PARA QUE BUSQUE OPORTUNIDADES DE ACTUALIZACION	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	9	3
Si	220	73.5
No	71	23.5
TOTAL	300	100

MALA DISTRIBUCION DEL TIEMPO



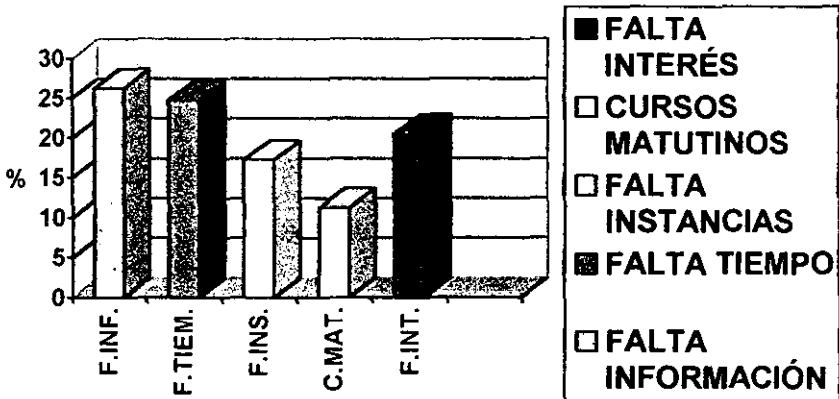
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 16

BARRERAS QUE INTERVIENEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERÉS QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

BARRERAS QUE IMPIDEN LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LAS ENFRAS.	NO. DE RESPUESTAS	%
Falta información y divulgación de los cursos	106	26.25
Falta de tiempo	100	24.75
Falta de instancias que la impartan	69	17.25
Cursos solo por las mañanas	45	11.25
Falta de interés e indiferencia	83	20.5
TOTAL	403	100

BARRERAS QUE IMPIDEN LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LAS ENFRAS. DE CELAYA GTO.



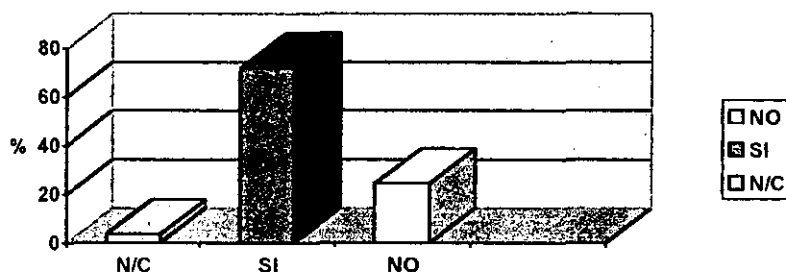
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 17

TIEMPO QUE SE PROPORCIONA A PESAR DE SUS MULTIPLES ACTIVIDADES EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

17.- A PESAR DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA SE DÁ TIEMPO PARA ASISTIR A CURSOS	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	10	3.5
Si	216	72
No	74	24.5
TOTAL	300	100

SE DÁ TIEMPO PARA CURSOS



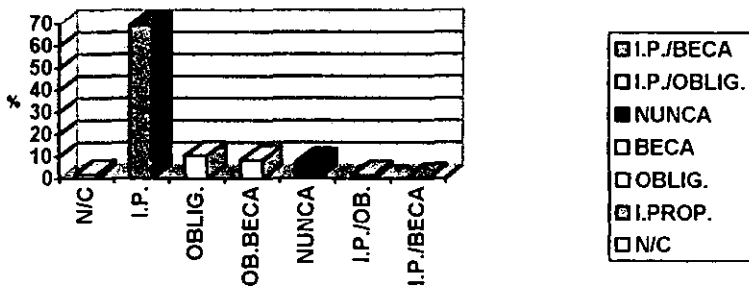
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1

CUADRO Y GRAFICA NO. 18

ASISTENCIA A CURSOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

ASISTENCIA A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	7	2
Por iniciativa propia	209	69.5
Es obligatorio	31	10.5
Solo en caso de obtener beca	25	8.5
Nunca	23	7.5
Iniciativa propia / de manera obligatoria	4	1.5
Iniciativa propia / obtener beca	1	.5
TOTAL	300	100

ASISTENCIA A CURSOS



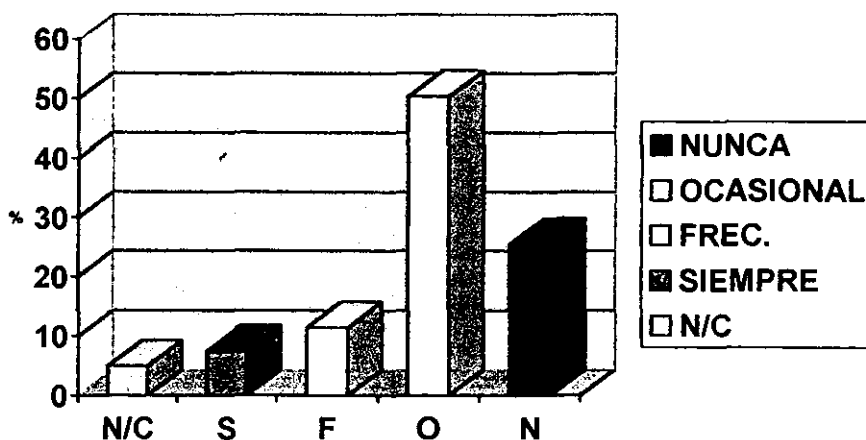
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 19

FRECUENCIA CON QUE TIENE DESINTERES POR LA ACTUALIZACIÓN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

DESINTERES POR LA ACTUALIZACIÓN	NO. RESPUESTAS	%
N/C	15	5
Siempre	23	7.5
Frecuentemente	34	11.5
Ocasionalmente	152	50.5
Nunca	76	25.5
TOTAL	300	100

DESINTERES



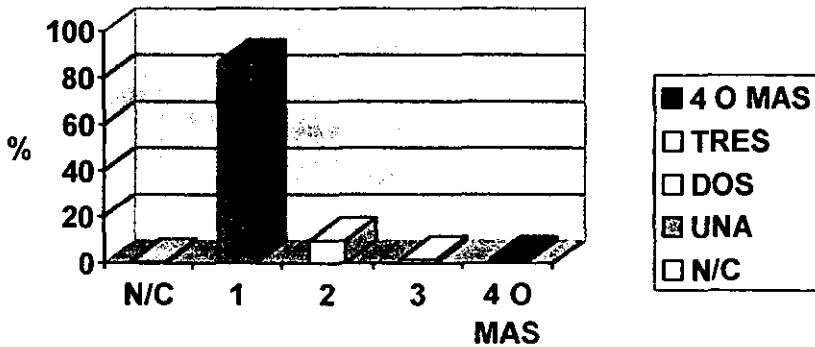
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 20

NUMERO DE INSTITUCIONES EN LAS QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

NUMERO DE INSTITUCIONES	NO. RESPUESTAS	%
NO CONTESTÓ	2	.6
Una	260	86.6
Dos	29	9.6
Tres	4	1.6
Cuatro o más	5	1.6
TOTAL	300	100

NO. DE INSTITUCIONES DONDE LABORA ENFERMERIA



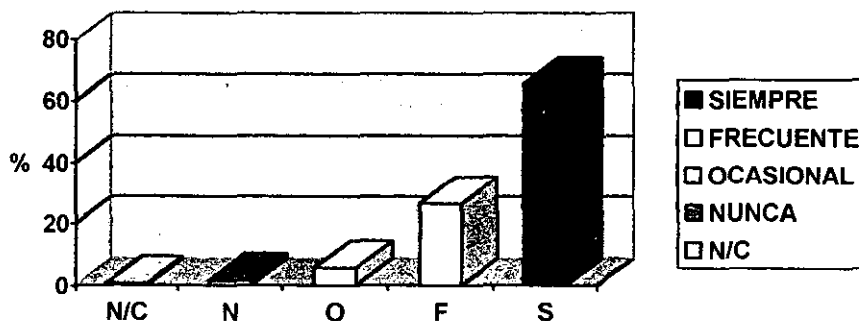
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 21

SATISFACCIÓN PROFESIONAL POR EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

SATISFACCIÓN PROFESIONAL	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	2	.6
Nunca	5	1.6
Ocasionalmente	17	5.6
Frecuentemente	79	26.6
Siempre	197	65.6
TOTAL	300	100

SATISFACCIÓN PROFESIONAL POR EL TRABAJO DESEMPEÑADO



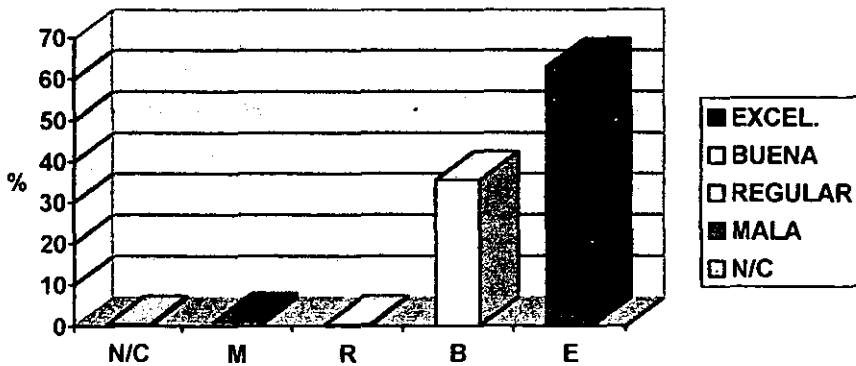
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 22

ATENCIÓN AL USUARIO AL ESTAR ACTUALIZADO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

AL ESTAR ACTUALIZADO EN ASPECTOS DE ENFERMERÍA INFLUYE PARA QUE SE LE DÉ AL USUARIO UNA ATENCION	NO. RESPUESTAS	%
N/C	1	.3
Mala	3	1
Regular	1	.3
Buena	106	35.4
Excelente	189	63
TOTAL	300	100

ATENCIÓN AL USUARIO



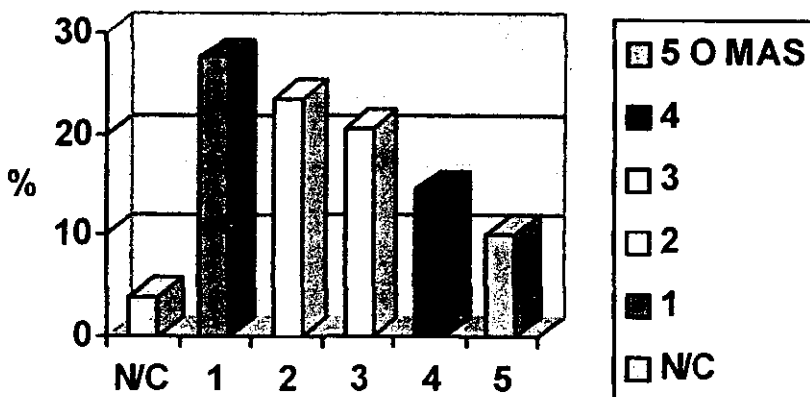
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 23

INGRESO MENSUAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

INGRESO MENSUAL APROXIMADO	NO. RESPUESTAS	%
NO CONTESTO	12	4
\$ 1,329.00 A \$ 1,614.00	82	27.5
\$ 2,658.00 A \$ 3,228.00	71	23.5
\$ 3,987.00 A \$ 4,842.00	61	20.5
\$ 5,316.00 A \$ 7,456.00	44	14.5
\$ 6,645.00 A \$ 8,070.00 O MAS	30	10
TOTAL	300	100

SALARIO MENSUAL



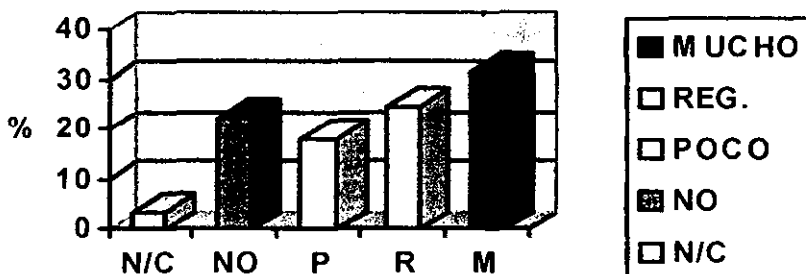
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 24

RECONOCIMIENTO EN LA INSTITUCION AL ESTAR ACTUALIZADO EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

RECONOCIMIENTO EN LA INSTITUCION AL ESTAR ACTUALIZADO	NO. RESPUESTAS	%
NO CONTESTO	9	3.5
No	68	22.5
Poco	54	18
Regular	74	24.5
Mucho	95	31.5
TOTAL	300	100

RECONOCIMIENTO AL ESTAR ACTUALIZADO

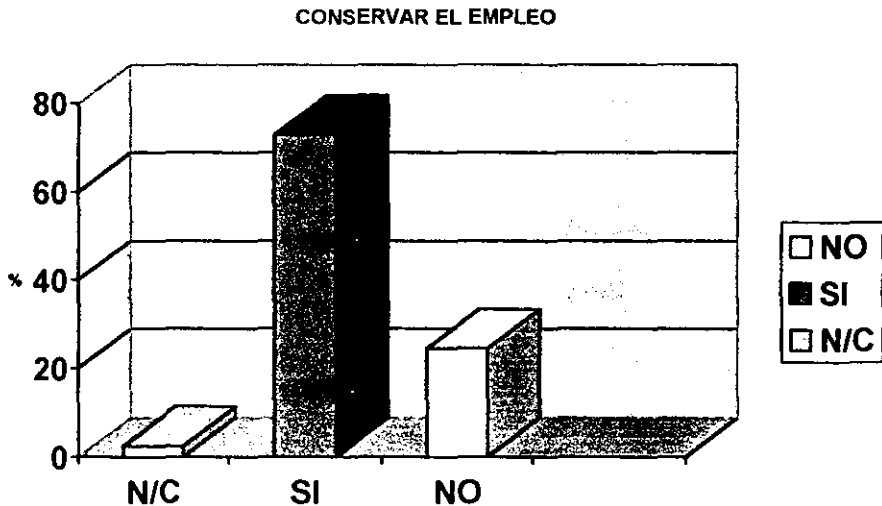


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1

CUADRO Y GRAFICA NO. 25

CONSERVAR EL EMPLEO AL ESTAR ACTUALIZADO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

CONSERVAR EL EMPLEO AL ESTAR ACUALIZADO	NO. RESPUESTAS	%
NO CONTESTO	7	2.5
SI	219	73
NO	74	24.5
TOTAL	300	100



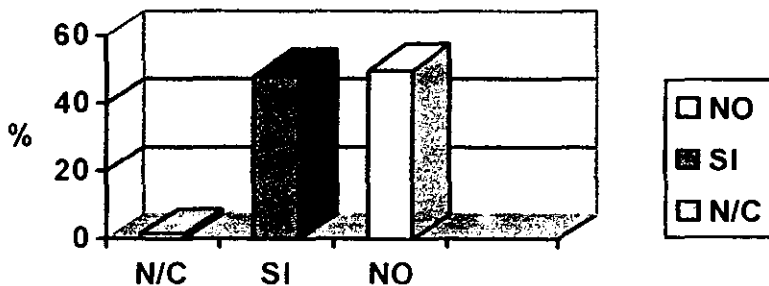
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 26

DESPLAZADO DE SU ACTUAL PUESTO POR FALTA DE ACTUALIZACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

CONSIDERA QUE POR FALTA DE ACTUALIZACION PUEDE SER DESPALZADO DE SU ACTUAL CARGO O PUESTO JERARQUICO	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	5	1.5
SI	145	48.5
NO	150	50
TOTAL	300	100

DESPLAZADO DE SU PUESTO POR FALTA DE ACTUALIZACION



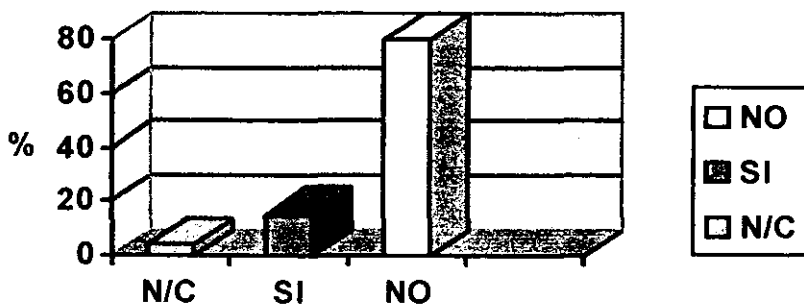
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 27

TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

TRABAJA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	13	4.5
Si	46	15.5
No	241	80
TOTAL	300	100

TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS



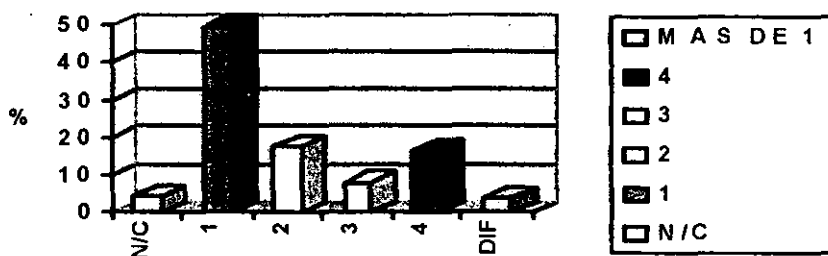
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 28

CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE EDUCACION CONTINUA POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA MISMA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

EDUCACION CONTINUA CONSISTE EN:	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	13	4.5
1.-Prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales...	149	49.5
2.- Asistir a cursos diversos	53	17.5
3.- Formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas...	24	8
4.- Realizar estudios a nivel superior...	49	16.5
Contestaron más de una opción.	12	4
TOTAL	300	100

EDUCACION CONTINUA

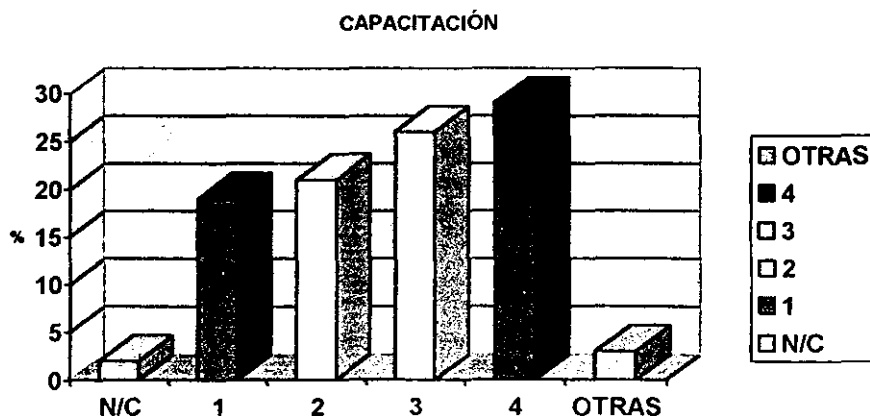


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 29

CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE CAPACITACION POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO. DURANTE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO (MAYO A JULIO DEL 2000).

CPACITACION ES:	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	6	2
1.- Superación personal	57	19
2.- Prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales...	63	21
3.- Formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas ...	78	26
4.- adquirir nuevos conocimientos	87	29
Contestaron más de una opción	9	3
TOTAL	300	100

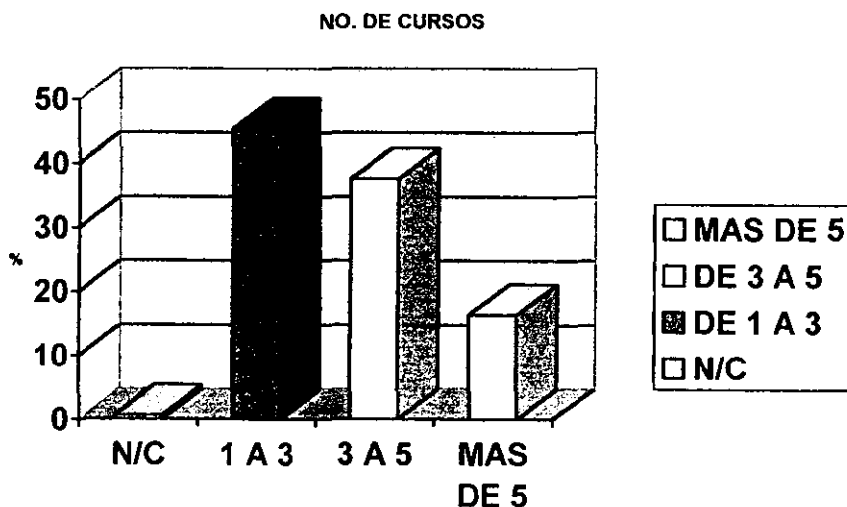


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 30

A CUANTOS CURSOS ASISTIO EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DE JUNIO DE 1999 A LA FECHA DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

A CUANTOS CURSOS ASISTIO	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	2	.6
De 0 a 1	136	45.4
De 2 a 5	113	37.6
Más de 5	49	16.4
TOTAL	300	100

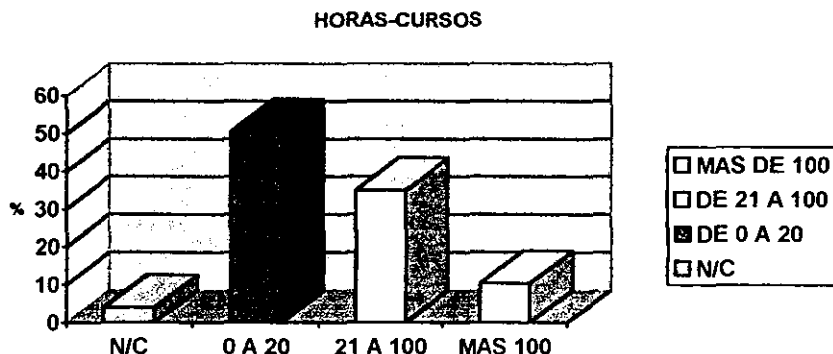


FUENTE: LA MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 31

A CUANTAS HORAS CORRESPONDE EL TOTAL DE CURSOS TOMADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DURANTE EL MISMO PERIODO ANTERIOR EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

A CUANTAS HORAS CORRESPONDEN LOS CURSOS TOMADOS:	NO. RESPUESTAS	%
N/C	12	4
De 0 a 20	152	50.6
De 21 a 100	105	35
Más de 100	31	10.4
TOTAL	300	100



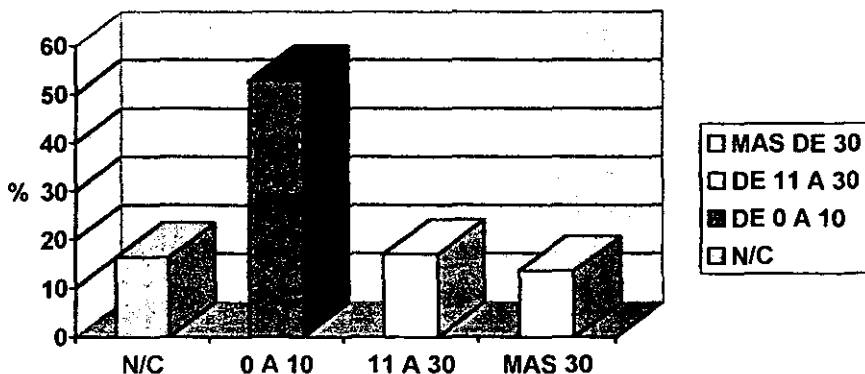
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 32

A CUANTAS SESIONES ACADEMICAS ASISTIO EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

SESIONES ACADEMICAS	NO. RESPUESTAS	%
N/C	49	16.4
De 0 a 10	159	53
De 11 a 30	51	17
Más de 30	41	13.6
TOTAL	300	100

SESIONES ACADEMICAS

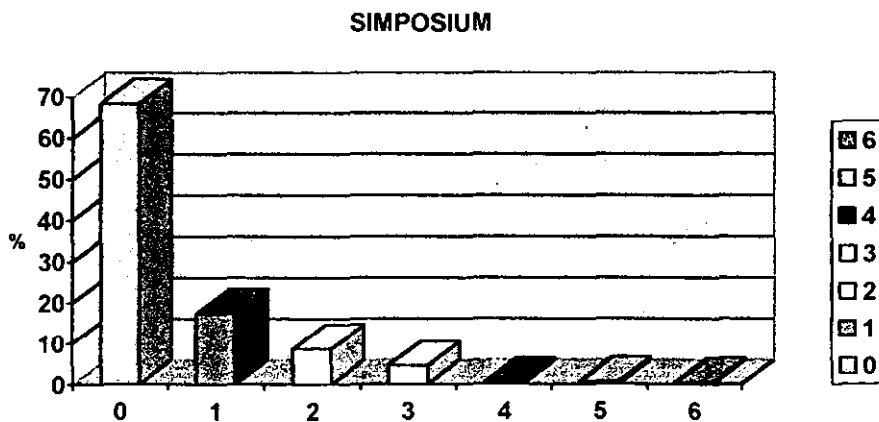


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 33

A CUANTOS CURSOS (SIMPOSIUM) ASISTIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

SIMPOSIUM	NO. RESPUESTAS	%
0	205	68.3
1	52	17.3
2	26	8.6
3	13	4.4
4	1	.4
5	2	.6
6	1	.4
TOTAL	300	100

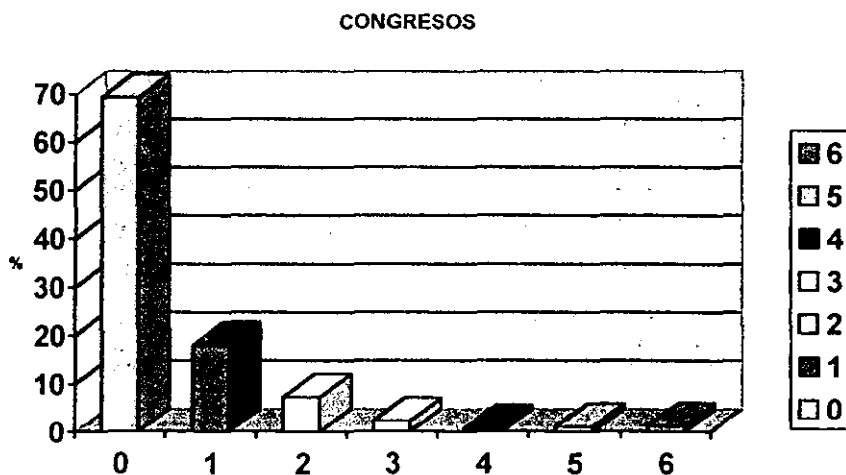


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 33-1

A CUANTOS CONGRESOS ASISTIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

CONGRESOS	NO. RESPUESTAS	%
0	208	69.4
1	54	18
2	22	7.3
3	7	2.3
4	2	.7
5	3	1
6	4	1.3
TOTAL	300	100

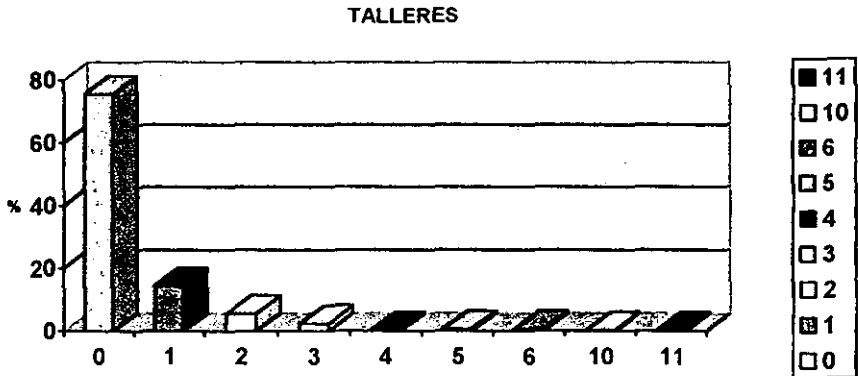


FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 33-2

A CUANTOS TALLERES ASISITIO EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

TALLERES	NO. RESPUESTAS	%
0	226	75.5
1	44	14.5
2	15	5.5
3	8	2.4
4	1	.3
5	2	.6
6	2	.6
10	1	.3
11	1	.3
TOTAL	300	100



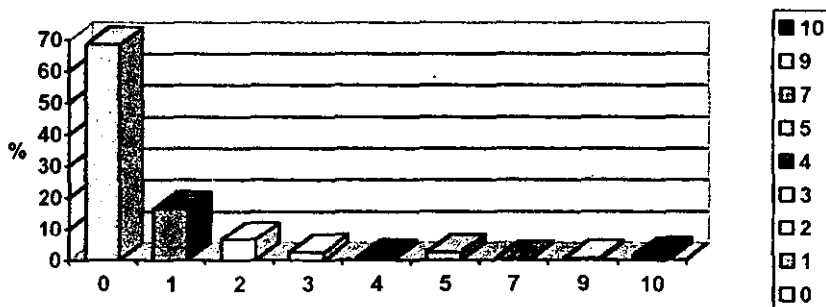
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CUADRO Y GRAFICA NO. 33-3

A CUANTOS CURSOS MONOGRAFICOS ASISITIO EL PERSONAL DE ENFERMERIA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACION CONTINUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

CURSOS MONOGRAFICOS	NO. RESPUESTAS	%
0	206	68.5
1	50	16.5
2	19	6.5
3	8	2.5
4	3	1
5	7	2.5
7	1	.3
9	2	.6
10	4	1.6
TOTAL	300	100

CURSOS MONOGRAFICOS



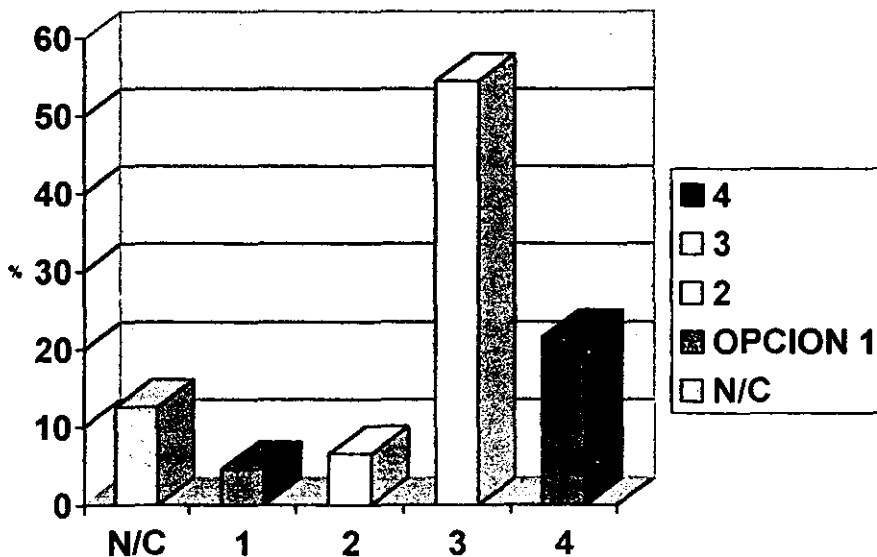
FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1

CUADRO Y GRAFICA NO. 34

MOTIVO POR EL CUAL NO ASISTIO A CURSOS EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RESPECTO AL INTERES QUE TIENE POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA DURANTE EL MISMO PERIODO DEL CUADRO 30 EN LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

MOTIVO POR EL CUAL NO ASISTIO A CURSOS EL PERSONAL DE ENFERMERÍA	NO. RESPUESTAS	%
No contestaron	38	12.6
1.- Falta de interés	14	4.6
2.- Tener dos empleos o más	20	6.6
3.- Falta de tiempo	164	54.6
4.- Carencia económica	64	21.6
TOTAL	300	100

MOTIVOS POR LOS QUE NO ASISTIO A CURSOS ENFERMERÍA



FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

porcentaje tanto de enfermeras generales como auxiliares en enfermería; cabe mencionar que dentro de la categoría de auxiliares de enfermería, se encuentran quienes realizaron estudios como técnicos en enfermería con duración de uno a tres años, sin embargo, en la práctica institucional, auxiliares y técnicos son reconocidos con la misma categoría realizando las mismas funciones. Los siguientes resultados de acuerdo a la categoría, según el tipo de contratación del personal de enfermería se encontró que: El 40% corresponde a las Enfermeras Generales y de igual forma el 40% corresponde a las Enfermeras Auxiliares; el 12.5% son Supervisoras o Jefes de Servicio; el 6.5% son Enfermeras Especialistas y el 1% que corresponde a 3 encuestas no contestaron.

Lo anterior indica el predominio de Enfermeras Generales y Auxiliares de Enfermería que labora en los Hospitales y Clínicas de la Ciudad de Celaya Gto.

Respecto al puesto que ocupa el personal de Enfermería en el momento de la encuesta, de 37 personas que ocupan un puesto de Jefatura, el 59.5% son Jefes de Piso; 16.5% son Subjefes y el 24% son Jefes del Departamento de Enfermería; ya que de acuerdo al tipo de Institución, contratación y preparación se les designa el cargo, esto lógicamente en instituciones públicas como el IMSS, S.S.A., I.S.S.S.T.E., ya que la mayoría a nivel privado sólo tienen categoría de Subjefe y/o Supervisoras y la Jefe de Enfermeras las que cuentan con ellas. Se ha visto que a nivel privado, quien tiene el mayor cargo o puesto en enfermería es, por lo general, quien tiene la categoría de enfermera general, debido a que en su mayoría el personal es auxiliar, no siendo así a nivel público ya que este puesto lo ocupa el personal más preparado como son las licenciadas en enfermería o especialistas en administración de los servicios de enfermería la mayoría de las veces.

De las 300 personas encuestadas, 228 correspondientes al 76% contestó que NO estudia actualmente y 69 que son el 23% contestaron que SI están estudiando, solo el 1% no contestó esta pregunta.

A continuación se presenta el resumen de cada uno de los cuadros y gráficas anteriores, de acuerdo a porcentajes:

De las barreras actuales para la educación continua en enfermería, se encontró que existe limitada motivación del personal de edad madura para seguir estudiando, sin embargo en el presente trabajo se obtuvo que a mayor edad del personal de enfermería mayor interés por la educación continua, sin tomar en cuenta que la mayoría del personal de enfermería es de 40 años y más; así de las 300 encuestas contestadas, 98 que corresponden al 32.5% del total, la edad corresponde a 40 años o más, lo cual indica que la mayoría del personal de enfermería de Celaya Gto. Se encuentra en este rango de edad. 89 personas se encuentran entre 33 a 39 años de edad representando el 29.5%; 69 personas están entre 26-32 años de edad lo cual representa el 23.5% y 44 tienen entre 18 y 25 años siendo el 14.5% del total de la muestra.

De las 300 encuestas aplicadas, el 93.4% pertenecen al sexo femenino y el 6.6% al sexo masculino, lo cual indica que todavía la enfermería se ejerce por personal femenino, aunque en la década de los setentas en nuestro país, se da mayor auge al ingreso a escuelas de enfermería a personas de sexo masculino para estudiar enfermería.

No obstante las trabas de índole familiar que se tiene al estar casado, el personal de enfermería en esta condición, se mantiene en enseñanza continua con mayor interés en relación de quienes se encuentran en estado civil diferente (esto se puede ver en las conclusiones o en la presentación de los resultados por indicadores). Así se encontró que el 53% está casado, el 38.5% soltero, el 3.5% divorciado, el 3% viudo y el 2% en unión libre. En este punto se indica el predominio del estado civil casado del personal de enfermería.

Dentro de las categorías existentes en las instituciones de salud del país, ha predominado la de enfermera general quienes cuentan con estudios de reconocimiento universitario. En la localidad se encontró que existe alto

Lo anterior indica que en su mayoría, el personal de enfermería de esta localidad NO estudia nada en la actualidad, con lo cual se demuestra el poco interés por la superación y actualización, y que esto cuando se tenga de hecho la Certificación en enfermería, lo cual será obligatorio, todo el personal que quiera seguir ejerciendo como tal, tendrá que estudiar o mínimo actualizarse para poder hacerlo.

Cuando se le preguntó al personal encuestado de que si aspiraban a un mayor grado académico que el que tiene actualmente, el 4.5% No contestó; el 19.5% contestó que NO y el 76% contestó que Si. Se está viendo que cada vez es más difícil ingresar a las instituciones públicas para ejercer la profesión, por lo que se requiere mayor preparación, asimismo el personal que se encuentra laborando en una de estas requiere estar en constante actualización para el mejoramiento de la salud y dar al individuo una mejor atención.

Las personas que contestaron que Si aspiran a un mayor grado académico que son 228 (76%), el 35% no especificó a cual; el 27% aspira a la Licenciatura en Enfermería; el 18.5% a alguna especialidad; el 11.5% a Enfermera General; el 4.5% aspira a una Maestría; el 1.5% a un Doctorado y el 2% a otra Licenciatura, entre las mencionadas están Derecho, Psicología, Medicina y Pedagogía. De acuerdo a estos porcentajes, se presume que el hecho de que México se encuentre dentro del libre comercio con varios países y la globalización, el personal para la atención a la salud, se ve en la necesidad de estar actualizado y capacitado, y más aun con las nuevas tendencias de competencias laborales que se tendrá en las empresas del país; no quedando exento el sector salud, el personal tendrá que seguir actualizándose, ya que de esto dependerá el movimiento escalafonario y la nueva contratación. Por todo lo anterior, el personal que si aspira a obtener un mayor grado académico tendrá que hacerlo realidad si quiere ser competente y estar acorde a la situación actual y futura de nuestro país.

Las personas que están estudiando para obtener un puesto de mayor jerarquía son 42 representando el 14%; 242 que son el 80.5% dijo que NO y el 5.5% No contestó. Con esto demuestran que no les interesa obtener un puesto de

mayor jerarquía en su trabajo, sino que tienen otros motivos para estar en educación continua, muchas de las siguientes respuestas dicen que los principales motivos son superación personal y profesional, lo cual motiva a seguir en la lucha por la profesionalización de la enfermería a las personas que más trabajan por esto, como pueden ser los mismos profesionales en enfermería ya concientizados de ello.

En cuanto a que si la actualización en enfermería incrementa las habilidades y destrezas en el personal de enfermería, el 3% no contestó; el 8.5% que solo en raras ocasiones; el 7.5% que solo es para el desarrollo personal y el 81% afirmaron que Sí, los cursos de enfermería ayudan totalmente al mejor desempeño de habilidades y destrezas.

Por lo que se puede observar, la mayoría del personal de enfermería está de acuerdo que el tomar cursos de actualización les proporciona habilidades y destrezas, lo que posteriormente les ayudará al mejor desempeño de su trabajo proporcionando una mejor atención al individuo a su cargo.

Relacionado con el orden de importancia para el personal de enfermería de acuerdo al principal interés que tiene éste para actualizarse, se encontró que la Superación Profesional ocupa el primer lugar representado por el 57% del total de la muestra que dice ser su principal interés para mantenerse actualizado, el 24% dice que es el segundo lugar en importancia, el 6.5% como tercer lugar, el 2.5% como cuarto y el 3.5% como quinto lugar en importancia, así como el 6.5% no contestó.

El Mayor Ingreso Económico sólo para el 9% del total de la muestra es su primer lugar como importante para actualizarse, para el 14% es su segundo lugar, para el 39% su tercer lugar, para el 25.5% como cuarto lugar y para el 3.5% quinto lugar en importancia para actualizarse, el 9% No contestó.

El 29.5% del total de la muestra dice Mejorar la Atención es su principal interés para actualizarse, el 40.5% segundo lugar, el 17.5% como tercer lugar, el 5%

cuarto y el 3.5% como quinto lugar en importancia para actualizarse es mejorar la atención, el 4.5% No contestó.

Quienes buscan un Mayor Status dentro de la Institución donde trabajan son el 3.5% que dicen es su principal interés para actualizarse, el 9% como segundo lugar, el 22% tercer lugar, el 50% cuarto lugar y el 4.5% como quinto lugar en importancia para actualizarse en obtener un mayor status, el 11% No contestó.

Relacionado con otros motivos para actualizarse está principalmente la Superación Personal, así lo manifestaron el 90% de las personas que contestaron este apartado, quienes el 2.5% manifestó ser su primer lugar en importancia, el .5% como segundo lugar, el 2.5% como tercer lugar, el 1.5% como cuarto lugar y el 44% como quinto lugar, el mayor porcentaje un 49% No contestó.

En resumen, en cuanto a orden de importancia de acuerdo al principal interés para actualizarse se obtuvo que el 57% lo hace por Superación Profesional, el 29.5% por Mejorar la Atención, el 9% para obtener un mayor Ingreso Económico, el 3.5% para obtener un Mayor Status dentro de la Institución y el 2.5% como Superación Personal principalmente.

De acuerdo a los porcentajes más altos se encontró que el 57% se actualiza por Superación Profesional como primer lugar, el 40.5% por Mejorar la Atención como segundo lugar, el 39% por un Mayor Ingreso Económico como tercer lugar, el 50% por un Mayor Status como el cuarto lugar y el 49% No contestó en Otros motivos para actualizarse.

La preparación y actualización del personal de enfermería tiene relación directa con la atención que proporciona, aunque aquí se encontró que brindar una mejor atención al usuario es el segundo lugar en importancia del personal de enfermería para mantenerse en constante educación.

Sobre su máxima formación académica de las 300 encuestadas, el 0.5% tiene Maestría, el 3.5% no contestó, el 11.5% Nivel Medio Superior, el 16.5% Licenciatura, el 18.5% Secundaria, el 19.5% alguna especialidad y el 30% Nivel Medio Superior Terminal.

Dentro del grado de Licenciatura, 46 son en Enfermería, una Lic. En Literatura, una en Agronomía, una en Psicología y una en Pedagogía, siendo en total 50 personas con Licenciatura.

Con esto se puede ver que es poco el personal con preparación profesional como la Licenciatura, Maestría o Doctorado, aunque muchas desean tener alguno de estos grados, no sólo debe ser deseado, sino que se debe hacer lo necesario por alcanzarlo, y superarse en la profesión de enfermería, porque es la que necesita más profesionales y no otras disciplinas ya reconocidas y aceptadas.

Todo trabajo requiere una buena preparación profesional inicial para desempeñarlo con competencia y honradez, enfermería como parte del equipo de salud no se puede quedar atrás, sin embargo, en la localidad se encontró que de acuerdo a los estudios específicos recibidos para el desarrollo de actividades en enfermería, el 1% no contestó; el 24% tienen el curso de Auxiliar en Enfermería; el 38.5% son Enfermeras Generales; el 17% tienen algún Post-básico; el 2% Post-grado; el 15.5% tienen la Licenciatura y no hay maestras; el 0.5% ha recibido el curso de Auxiliar en Enfermería, Enfermera General y la Licenciatura; el 1.5% tiene el curso de Auxiliar en Enfermería y Enfermera General. Aquí hay todavía mucho personal técnico y poco personal profesional, por lo tanto hay mucho que hacer por parte de las instituciones de salud y educativas para ofrecer oportunidades al personal para que se profesionalice.

El Rol que desempeña en el hogar, se obtuvo que el 46.5% del total de la muestra desempeña el rol de Madre, el 30% de Hijo, el 14.5% desempeña el rol de Padre y Madre, el 4.5% como Padre solamente y el 2.5% como Esposa (o), observándose que el mayor porcentaje desempeña el rol de Madre dentro del hogar, representando este una de las principales barreras para que el personal de enfermería se mantenga en educación continua.

El 54% del personal encuestado Sí tiene la carga económica, moral y la toma de decisiones de su familia, el 44.5% No la tiene y el 1.5% no contestó. Se

observa que el mayor porcentaje es en quienes recae la carga económica, moral y la toma de decisiones de su familia, siendo este un motivo por el cual no se cuenta ni con el tiempo ni con los recursos económicos para asistir por su cuenta a cursos de actualización, y si aunado a esto está la carga de trabajo dentro de su centro laboral, la falta de becas, la falta de motivación y reconocimiento y la falta de cursos que satisfagan sus necesidades de actualización, como se observa en la mayoría de las instituciones, será todavía menos el personal que busque oportunidades de actualización.

Por todo lo anterior, y sumando la ineficiente administración del tiempo de cada persona, es todavía más difícil hacer tiempo para recibir cursos, el 23.5% del personal en estudio contestó que No tiene una ineficiente administración de su tiempo; el 73.5% dijo que Si y el 3% no contestó, los resultados demuestran que la mayoría no sabe distribuir el tiempo, por tanto se imponen una barrera más de las que ya se conocen.

De las siguientes barreras específicas que se les preguntó al personal de enfermería, se encontró que el 35.5% dijo que una de las principales barreras es la falta de información y divulgación de los cursos; el 33.5% dijo que es por falta de tiempo; el 77% que por falta de instancias que impartan educación continua en enfermería y el 15% dijo que es porque los cursos sólo se dan por las mañanas. (De esta pregunta, fueron contestadas más de una opción, en total se obtuvieron 403 respuestas, lo que equivale a 1.3 respuesta contestada por cada cuestionario). Esto demuestra la carencia de cursos dirigidos al personal de enfermería, así como la falta de divulgación e información de los mismos, son barreras que establece el propio personal de enfermería.

A pesar de que se tienen oportunidades de asistir a cursos tanto en las instituciones donde se labora como fuera de ella, el personal de enfermería no asiste, y se presupone que cuando se aplican instrumentos como este para saber el grado de interés por los mismos, el personal no es honesto para no delatar el

poco interés que tiene por la educación continua; esto lo demuestra el 72% que dice que Si se da tiempo para asistir a cursos a pesar de sus actividades familiares y laborales, el 24.5% dijo que No se da tiempo y el 3.5% no contestó; todo esto comparándolo con la ineficiente administración del tiempo, donde la gran mayoría dijo tener ineficiente administración del mismo.

Los motivos por los cuales el personal de enfermería, entre otros más, asiste a cursos son: El 69.5% por iniciativa propia; el 10.5% de manera obligatoria; el 8.5% asiste sólo en caso de obtener beca; el 7.5% nunca asiste ni de forma obligatoria ni con beca; el 1.5% asiste por iniciativa propia y si consigue beca y el 2.5% no contestó. Con lo anterior se observa que es alto el porcentaje del personal que asiste a cursos por iniciativa propia, lo hace porque de esto depende mucho poder mejorar y obtener los conocimientos necesarios que ayuden a proporcionar una mejor atención al usuario; aún así se ve que todavía hay personas que asisten a cursos solo si obtienen ventajas como lo es estar becado, o peor aun para no ir a trabajar o simplemente no asisten a cursos porque no les interesa.

Cada vez es más el personal que se está dando cuenta de la importancia que tiene el estar en constante actualización y las consecuencias positivas que conlleva, tanto personales, profesionales y laborales, todo esto para mejorar la salud de la sociedad, para alcanzar un reconocimiento social como profesión, para aumentar las capacidades del personal, para ser creativos y poder diseñar programas acordes a las necesidades cambiantes y demandantes de las diferentes áreas clínicas y de la misma sociedad. La enfermería, inserta en esa sociedad que exige cada vez más buena atención a la salud, también toma fuerza para buscar espacios y poder estar actualizada y por voluntad propia, como lo indican el 25.5% del personal que nunca tiene desinterés por la actualización, el 50.5% que ocasionalmente tiene desinterés; pero también hay un 11.5% que frecuentemente tiene desinterés por mantenerse actualizado, un 7.5% que siempre tiene desinterés y un 5% que no contestó. Aunque tomando en cuenta

algunas preguntas anteriores, podemos darnos cuenta que hay controversia en las respuestas.

En la época actual, en la que nos enfrentamos a muchos problemas sociales, políticos y sobre todo económicos, las personas se ven en la necesidad de emplearse en más de una empresa, para poder cubrir sus necesidades básicas; Enfermería, de igual forma, muchas veces se tiene que emplear en varios hospitales para aumentar sus ingresos económicos, esto representa una barrera más para estar en constante actualización, aquí se encontró que el 86.6% del personal encuestado trabaja en una sola institución, el 9.6% en dos instituciones, el 1.6% en tres instituciones, el 1.6% en cuatro y el .6% no contestó. Como se puede ver, predomina el personal que labora en una sola institución de salud, sin embargo, la tendencia se inclina hacia el regular interés por la educación continua, aunque también se debe tomar en cuenta que no solo es el trabajo el que tiene que atender este personal, sino que son muchas las situaciones que todos los días enfrenta.

La satisfacción profesional, al igual que la preparación y la actualización, llevan a brindar una buena atención a los usuarios; porque quién no se siente satisfecho profesionalmente, difícilmente podrá ofrecer buen trato y atención de calidad a sus pacientes, afortunadamente el 65.6% siempre se siente satisfecho por su trabajo, el 26.4% frecuentemente está satisfecho al realizar su trabajo, el 5.6% ocasionalmente está satisfecho, solo el 1.6% nunca está satisfecho profesionalmente y el .6% no contestó. La manera en que se desempeñe el trabajo va a influir en forma directa en esa satisfacción, por lo que estar en educación continua repercute en forma positiva ya que proporciona las armas necesarias para brindar una mejor atención cada vez, y al mismo tiempo ayuda para que el usuario también sienta satisfacción por la atención que se le proporcionó.

Relacionado con lo anterior, el personal que considera que el estar actualizado en aspectos de enfermería influye para que se le brinde al usuario una atención excelente fue el 63%, 35.4% dijo que influye para que se le de una atención buena, el 1.3% dijo que influye para brindar una atención regular, el 1% dijo que mala y el 3% no contestó.

Con estos resultados se reafirma lo anterior, la preparación y la actualización influyen para proporcionar una atención cada vez mejor.

El ingreso económico que percibe el personal de enfermería por su trabajo, está estipulado en salarios mínimos, es tomado como oficio y no como profesión, lo que repercute en el nivel de vida de este personal, y por lo tanto, en su nivel académico, ya que el bajo ingreso económico que percibe enfermería, constituye una barrera y un indicador muy importante para que no pueda pagar cursos, al menos cortos, menos cursos más largos y costosos para estar en educación continua; en la localidad en estudio, el 27.5% percibe un salario mínimo al mes, el 23.5% dos salarios mínimos al mes, el 20.5% tres, el 14.5% cuatro, el 10% percibe cinco salarios mínimos al mes o más y el 4% no contestó.

El reconocimiento a las personas que están en educación continua puede ser verbal, monetario o escrito; el cual eleva la motivación de las personas quienes por iniciativa propia buscan actualizarse, se encontró que el 22.5% no consideran que la actualización les da reconocimiento en la institución donde trabajan, el 18% considera que es poco el reconocimiento, el 24.5% regular reconocimiento, mientras que el 31.5% considera que es mucho el reconocimiento, el 3.5% no contestó. Como se ha visto, cada vez se reconoce más a enfermería que está en constante educación, y cualquiera que sea la forma de reconocerlo, el personal se siente satisfecho y tendrá más motivación para seguir adelante en el desarrollo de la profesión.

Como se considera en las nuevas tendencias de competencias laborales, el personal tendrá que competir con otros profesionales para escalar puestos, o

bien para conservar el que se tenga, para esto se tendrá que estar más preparado, actualizado y ser competente, una de las armas más importantes para lograrlo es la educación continua, no obstante el 24.5% del personal encuestado no la considera importante para conservar su empleo, mientras que el 73% si la considera importante para ello, solo el 2.5% no contestó.; econtrando que la mayoría considera importante la actualización para conservar el empleo, y todavía falta mucho de conocer acerca de estas nuevas tendencias, y aún así, ya se tiene temor a perder el empleo.

De igual forma, la educación continua influye para conservar el puesto jerárquico cuando se tiene, como se mencionó anteriormente, se tendrá que estar en constante preparación si se quiere conservar el puesto o aún más el empleo. Por tanto, el 48.5% piensa que si es importante para conservar el puesto, el 50% piensa que no es importante para conservar el puesto y el 1.5% no contestó. Esto indica que el personal piensa que la educación continua solo influye para conservar el empleo, no siendo así para conservar un puesto jerárquico cuando se tiene. Aunque al personal que labora en instituciones públicas, lo ampara el contrato colectivo del trabajo, tal vez el empleo no lo pierdan pero el puesto si, solo que, hay que tomar en cuenta que tanto el contrato colectivo del trabajo, la secretaria de salud y la constitución política de los estados unidos mexicanos, contemplan como una obligación de los patrones de las empresas para que proporcionen a sus trabajadores actualización, capacitación y adiestramiento, y más aún, en servicio, lo que regularmente no se hace.

El trabajo en instituciones educativas en enfermería, obliga de alguna manera al personal docente a estar actualizado, para poder preparar al futuro personal de enfermería de las instituciones de salud. El 15.5% si trabaja en una institución educativa, el 80% no, el 4.5% no contestó. Este personal que si trabaja como docente en una institución educativa se ve en la necesidad de estar preparado y actualizado, ya que tiene que preparar clase y aclarar dudas de los alumnos cuando estas se presentan, aunque la mayoría de este personal es

personal con licenciatura, maestría o doctorado, tiene que seguirse actualizando para el desempeño de su papel docente.

Se habla mucho de educación continua y muchas personas no saben lo que es, su significado, en que consiste y que pretende, esto lo demuestra el 17.5% que dice que educación continua es asistir a cursos diversos; el 8% dice que son formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas sobre una cosa en particular; el 16.5% dice que es realizar estudios a nivel superior al que se tiene actualmente; el 4.5% no contesto y el 4% contestó más de una opción; mientras que el 49.5% casi la mitad, sabe que educación continua son prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales de una manera constante e ininterrumpida y promover oportunidades de desarrollo profesional.

Como se ve, la mitad del personal objeto de estudio no sabe lo que significa este término, menos sabrá que es una importante arma como orientación, capacitación, adiestramiento; reorientación y recapitación del personal de enfermería en otras funciones distintas a las anteriores; como desarrollo personal para obtener una preparación y salida que le permitan desempeñarse mejor en la vida; y como un compromiso profesional resultante de una toma de conciencia de que lo que aprendemos en la escuela son bases generales, que deben ser pulidas y mejoradas para responder ante las necesidades sociales y profesionales.

De igual forma, el concepto de capacitación es desconocido por mucho personal de enfermería, o es muchas veces confundido con el anterior; el 19% dice que capacitación es sinónimo de superación personal; el 21% dice que son prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales de una manera constante e ininterrumpida y promover oportunidades de desarrollo profesional, estas personas confunden este término con el de educación continua; solo el 26% sabe que capacitación son formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas sobre una cosa en particular; el 29% contestó que capacitación es adquirir nuevos conocimientos; el 3% marco más de una opción y

el 2% no contestó nada. Como se puede ver, es todavía menos el personal que sabe que significa Capacitación, y que lo confunden muchas veces con educación continua. Tal vez ni siquiera sepan que está dentro del contrato colectivo de trabajo, y por lo tanto no lo exigen, para por lo menos, saber en que consiste y que significa cada concepto.

Respecto a los cursos, a que asistió el personal de enfermería durante el periodo comprendido de junio de 1999 a la fecha de la aplicación de la encuesta (un año aproximadamente), 2 personas no contestaron siendo el .6%; de 0 a 1 curso son 136 personas, un 45.4%; de 2 a 5 cursos son 113 personas que equivale al 37.6%; más de 5 cursos son 49 personas representando el 16.4%. De acuerdo a estos resultados, es mayor el número del personal de enfermería que asistió a mas de 2 cursos al año independientemente del factor que en ello influyó se siguen capacitando.

La equivalencia en horas de estos cursos son: De 0 a 20 horas el 50.6%; de 21 a 100 horas el 35%; más de 100 horas el 10.4% y el 4% no contestó. Lo que indica que el 50.6% apenas alcanza el límite mínimo establecido para evaluar el grado de interés por la educación continua.

En cuanto a las horas de sesiones académicas a las que asistió el personal de enfermería durante el mismo periodo, 49 personas no contestaron siendo el 16.4%; de 0 a 10 horas de sesiones fueron 136, representando el 45.4%; 51 personas asistieron de 11 a 30 horas, siendo el 17%; y las 41 personas restantes asistieron a más de 30 horas de sesiones académicas, que son el 13.6% del total. El personal que asistió de 0 a 10 horas de sesiones es mayor que el resto, por lo que es muy poco el personal que se interesa por asistir a sesiones académicas, quizá sea porque no son sesiones académicas en enfermería.

De los cursos con valor curricular por si solos, se encontró que a Simposium el 17.3% ha asistido una vez; el 8.6% dos veces; el 4.4% cuatro veces.

A congresos, el 18% ha asistido una ocasión; el 7.3% dos veces; el 2.3% tres veces; el .4% cuatro veces y el 1% cinco veces y el 1.3% seis veces. A Talleres, el 14.5% asistió una vez; el 5.5% tres ocasiones; el 2.4% cuatro veces; el .6% seis veces; el .2% diez veces y el .6% once veces. A Cursos Monográficos, el 16.5% asistió una ocasión; el 6.5% dos; el 2.5% tres; el 1% cuatro veces; el 2.5% cinco veces; el .3% siete veces; el .6% nueve y el 1.5% diez veces.

Al realizar la valoración del grado de interés del personal de enfermería por la educación continua, se tomaron en cuenta los cursos cortos, las horas de sesiones y los cursos con valor curricular, tomados durante el año próximo pasado, el resultado fue que el grado de interés del personal de enfermería por la educación continua es regular con tendencia a poco.

El motivo por el cual las personas que no asistieron a cursos en este periodo fue, por falta de interés el 4.6%, por tener dos o más empleos el 6.6%, por falta de tiempo el 54.6%, el 21.6% por carencia económica y el 12.6% no contestaron. Entre la falta de interés, la falta de tiempo, y la carencia económica, el motivo que sea, se ve que es mayor el porcentaje que el personal con dos o más empleos, lo que indica que es mucha la población de enfermería que no está en constante educación, y que aparentemente podría hacer el esfuerzo por actualizarse, tomando en cuenta todas las demás actividades que realizan a lo largo de un día normal, teniendo una buena administración de su tiempo y de sus recursos.

Todos estos parámetros fueron tomados en cuenta para designar el grado de interés del personal de enfermería por la educación continua, tomando como base los parámetros instituidos por la Secretaría de Salud, órgano rector del Sector Salud, y quién tiene establecidos dichos parámetros para la asignación de constancias por los cursos tomados y las horas de sesiones académicas tomadas.

4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

El análisis se realizó por medio de la Chi cuadrada, el cual es un estadístico para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Las hipótesis a probar son correlacionales; el nivel de medición de las variables es nominal u ordinal (de intervalos o razón reducidas a ordinales). (25)

También se empleó el uso de porcentajes para corroborar las hipótesis de trabajo así como identificar lo planteado en los objetivos específicos.

(25)HERNANDEZ, S., FERNANDEZ, C., *Metodología de la investigación*, 2da. Edición, Mc Graww-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V., México D.F., 1998, pag. 501.

De acuerdo a los resultados obtenidos y analizando cada uno de los indicadores se rechaza la hipótesis general debido a que el 30% de estos indicadores la acepta pero el 70% la rechaza aceptando la hipótesis nula.

De los indicadores intrínsecos que rechazan la hipótesis general y aceptan la hipótesis nula son: Escolaridad, Estado civil, Edad, Apatía, No. De empleos, Satisfacción Profesional y Atención al usuario. Los indicadores que aceptan la hipótesis general y rechazan la nula son: Superación Personal, Jefe de familia e Ineficiente administración del tiempo

En cuanto a los factores extrínsecos encontramos que el 50% aceptan la hipótesis general como son: Ingreso Económico y Trabajo en Instituciones Educativas y el otro 50% la rechaza, siendo estas el Status dentro de la institución y la conservación del empleo.

En forma general, tomando en cuenta los 14 indicadores tanto de los factores intrínsecos como extrínsecos se tiene que el 31.8 aceptan la hipótesis general y el 68.2% la rechaza, aceptando la hipótesis nula.

+ En cuanto a la hipótesis de trabajo " A mayor escolaridad del personal de enfermería mayor interés por la educación continua", se disprobó esta hipótesis debido a que se encontró que del total del personal que tiene mucho interés (22.7%) el 6.75 es personal que tienen Nivel Medio Superior Terminal, el 5% tiene alguna Especialidad, el 5% tiene Licenciatura en Enfermería y no hay personal con mayor preparación en este nivel de interés por la educación continua.

+ En la hipótesis de " A mayor edad del personal de enfermería menor interés en educación continua", esta se descarta ya que a menor edad menor interés, debido a que del total del personal que tiene mucho interés el 9.25% del total de la muestra son de 33 a 40 años de edad, el 6.75% del total de la muestra son de 40 años o más, en tanto que sólo el 2% del total de la muestra con mucho interés son de 18 a 25 años de edad. Por tanto a mayor edad del personal de enfermería mayor interés por la educación continua.

4.4 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.4.1 ANALISIS DEL RESULTADO DE LOS INDICADORES INSTRINSECOS Y EXTRINSECOS

A continuación se describen los resultados de cada uno de los indicadores de acuerdo al método estadístico utilizado (Chi cuadrada), donde todo resultado de Chi cuadrada calculada que sea mayor que el de Chi cuadrada teórica acepta la Hipótesis General y rechaza la Nula, en estos resultados se toman el mayor número de indicadores de acuerdo a cada factor, para probar o disprobar las hipótesis:

FACTORES INTRINSECOS	CHI CUADRADA CALCULADA	NIVEL DE CONFIANZA	GRADOS DE LIBERTAD	CHI CUADRADA TEORICA
Superación personal	6.33	.05	2	5.991
Escolaridad	15.620	.05	12	21.026
Estado civil	11.70	.05	8	15.507
Jefe de familia	204.53	.05	2	5.991
Ineficiente administración del tiempo	11.18	.05	4	9.488
Edad	9.58	.05	6	12.592
Apatía	13.83	.05	8	15.507
Número de empleos	4.49	.05	8	15.507
Satisfacción profesional	8.10	.05	8	15.507
Atención al usuario	6.99	.05	8	15.507

FACTORES EXTRINSECOS	CHI CUADRADA CALCULADA	NIVEL DE CONFIANZA	GRADOS DE LIBERTAD	CHI CUADRADA TEORICA
Ingreso económico	36.09	.05	10	18.307
Status dentro de la institución	3.88	.05	8	15.507
Conservación del empleo	4.23	.05	4	9.488
Trabajo en instituciones educativas en enfermería	17.53	.05	4	9.488

+ En la hipótesis de " La conservación del empleo es un factor extrínseco que es causa principal del interés del personal de enfermería hacia la educación continua" es rechazada debido a que los principales factores extrínsecos que influyen en el interés del personal de enfermería por la educación continua son: El ingreso económico y el trabajo en instituciones educativas, datos analizados de acuerdo al resultado de la chi cuadrada.

4.4.2 ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

Con respecto al objetivo general se conoce que todos los factores tanto intrínsecos como extrínsecos influyen en el interés del personal de enfermería por la educación continua de la localidad de Celaya, Gto., demostrado así en los resultados de cada uno de ellos de acuerdo a los análisis de los resultados de las hipótesis.

+ El primer objetivo específico para conocer el grado de estudios del personal de enfermería que labora en las instituciones del sector salud en Celaya, Gto., se encontró que el 18.75% tiene secundaria, el 12% tiene el Nivel Medio Superior. el 31% tiene el Nivel Medio Superior Terminal. El 17.5% cuenta con Especialidad, el 16.75% tiene una Licenciatura, el .75% cuenta con Maestría y el 3.25% no contestó.

+ En el segundo objetivo específico con respecto al número de eventos de educación continua a los cuales asistió el personal de enfermería en el último año comprendido del 1° de Junio a la fecha, tenemos que de las 300 enfermeras encuestadas 90 asistieron a Simposiums, 92 enfermeras asistieron a Congresos, 74 enfermeras asistieron a talleres, y 94 enfermeras asistieron a cursos monográficos. De los cursos cortos y horas de sesiones académicas, 113 personas asistieron por lo menos a un curso y de 0 a 10 horas de sesiones

académicas; 119 personas de 2 a 5 cursos cortos y de 21 a 11 horas de sesiones; 68 personas asistieron a más de 5 cursos cortos y a más de 30 horas de sesiones académicas.

+ En cuanto al objetivo específico de los motivos por los cuales el personal de enfermería participa en eventos de educación continua de acuerdo a los resultados del método estadístico Chi cuadrada son: Superación profesional, Jefe de familia, ineficiente administración del tiempo, ingreso económico, trabajo en instituciones educativas.

Contrario a lo que se pensaba, que ser jefe de familia influía negativamente para que el personal de enfermería tuviera interés por la educación continua por los roles y las responsabilidades que esto implica, con estos resultados se comprobó que influye de manera positiva para tener interés por la educación continua.

El resto de los indicadores antes mencionados, se esperaba que influyeran positivamente en el interés del personal de enfermería por la educación continua de la Ciudad de Celaya Gto. Y así fue.

Los resultados de acuerdo al análisis mediante porcentajes se demostró lo siguiente:

INDICADORES INTRÍNSECOS

GRAFICO 1

SUPERACIÓN PROFESIONAL RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.

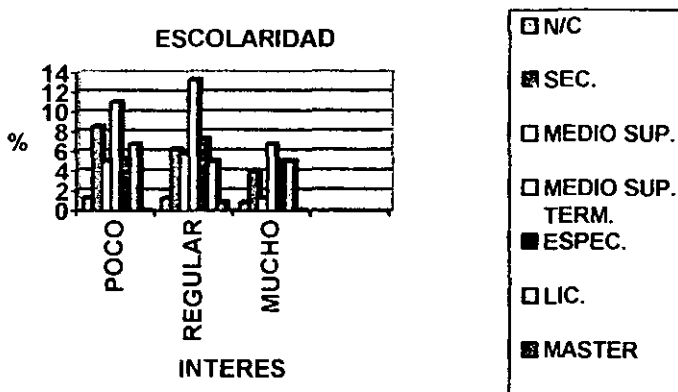


FUENTE: ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO. DE MAYO A JULIO DEL 2000.

Respecto a la superación profesional y el interés que tiene el personal de enfermería por la educación continua, se observó que del personal con poco interés por la educación continua que está en constante educación, el 18.25% lo hace por superación profesional y el 19.25% no; del personal con regular interés el 25.75% también está en educación continua por superación profesional, en tanto que el 14% no lo hace por superación profesional; y del personal con mucho interés el 13.75% está en constante educación por superación profesional, mientras que el 42.25% no lo está por superación profesional.

GRAFICO 2

ESCOLARIDAD RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.



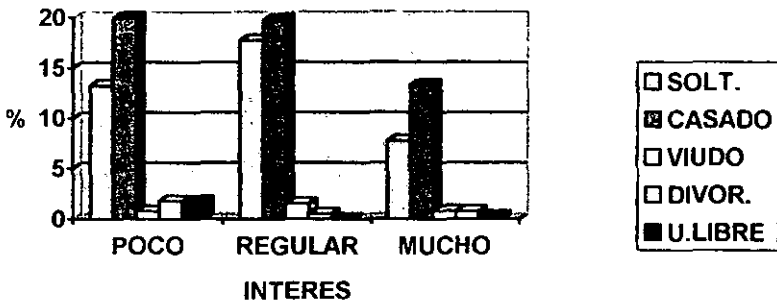
FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

Relacionando la escolaridad con el interés, se encontró que el personal con poco interés el 8.5% tiene secundaria con un curso de auxiliar, el 5% tiene nivel medio superior y el 11% tiene un nivel medio superior terminal (en éstos dos niveles de estudios se encuentran las enfermeras generales), y el 5.25% es personal que tiene alguna especialidad, y el 6.25% tiene licenciatura; del personal con regular interés por la educación continua el 6.25% tiene secundaria con curso de auxiliar, el 5.75% tiene el nivel medio superior, el 13.25% tiene un nivel medio superior terminal, el 7.25% tiene una especialidad, mientras que el 5% tiene una licenciatura y el 0.75% tiene una maestría; en tanto que el personal con mucho interés el 4% tiene secundaria con el curso de auxiliar, un 1.25% tiene la carrera medio superior, el 6.75% tiene el nivel medio superior, el 5% cuenta con alguna especialidad, y el 5% tiene licenciatura. El 3.25% no contestó el grado de estudios que tiene, pero si contestó las preguntas que miden la variable "interés" y se ubicaron de la siguiente forma: El 1.25% tiene poco interés por la educación continua; el 1.25% tiene regular interés y el 0.75% tiene mucho interés.

GRAFICO 3

ESTADO CIVIL RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

ESTADO CIVIL

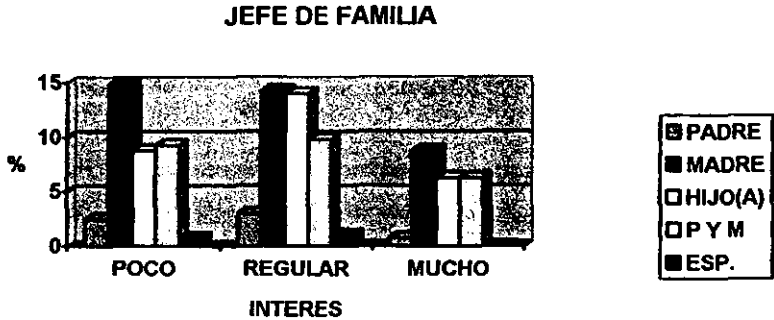


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

Del total de la muestra se observó que del personal soltero, el 13.25% tiene poco interés por la educación continua, el 17.75% tiene regular interés y el 7.75% tiene mucho interés; del personal casado el 20% tiene poco interés, el 19.75% tiene regular interés y el 13.25% tiene mucho interés por la educación continua; del personal divorciado el 1.75% tiene poco interés por la educación continua, el .75% tiene regular interés y el .75% tiene mucho interés por la educación continua; del personal viudo y que tiene poco interés es el .75%, el 1.5% tiene regular interés y el .75% tiene mucho interés; y el personal que vive en unión libre el 1.75% tiene poco interés, y el .25% tiene mucho interés por la educación continua. Por tanto, el personal de enfermería de acuerdo a su estado civil, el 53% del total de la muestra es casado representando el grupo más grande, y este personal tiene poco interés por la educación continua representado por un 20% del total de la muestra.

GRAFICO 4

JEFE DE FAMILIA RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.



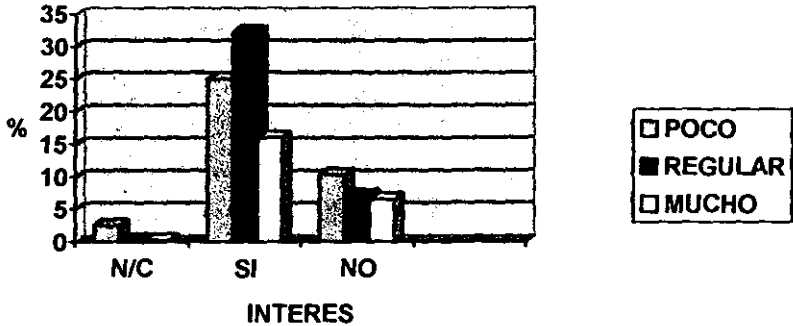
FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

De las personas que tienen la responsabilidad moral, económica y la toma de decisiones de su familia (que son jefes de familia), el 35.5% tiene poco interés por la educación continua, de los cuales el 2.5% son padres, el 14.75% son madres, el 8.75% son hijos (as) y el 9.25% son padre y madre, y el .75 son esposa (o); el 42.5% tiene regular interés de los que el 3% son padre, el 14.25% son madres, el 14% son padre y madre, y el 1% son esposas (as); el personal con mucho interés son el 21.5% de los cuales el .75% son padres, el 8.75% son madres, el 6.25% son padre y madre, y el 6.25% son hijos (as); el total de personas que son jefes de familia son 162, que es la muestra para obtener los porcentajes de acuerdo al rol que desempeñan en su familia. De las personas que no son jefes de familia, el 17.25% tienen poco interés, mientras que el 15.75% tienen regular interés y el 10.25% tiene mucho interés.

GRAFICO 5

INEFICIENTE ADMINISTRACION DEL TIEMPO RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

INEFICIENTE ADMON. DEL TIEMPO

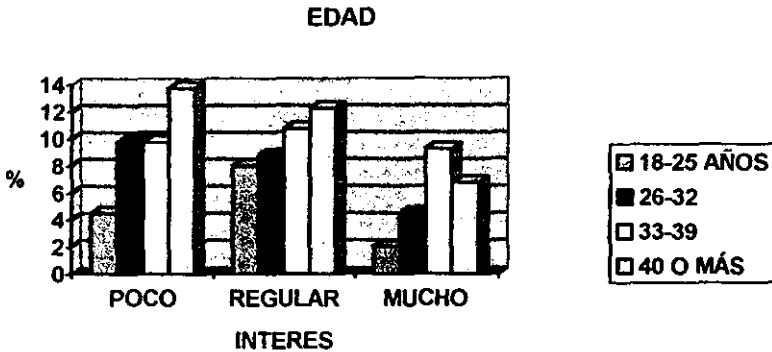


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

De la relación que hay en el interés por la educación continua y la ineficiente administración del tiempo se encontró que del personal que contestó tener una ineficiente administración de su tiempo el 25% tienen poco interés por la educación continua y el 32.25% tiene regular interés, y el 16% tiene mucho interés; el personal que sabe administrar su tiempo y se da la oportunidad de estar en continua educación el 10.25% tiene poco interés, el 7% tiene regular interés y el 6.5% tiene mucho interés. El 3% no contestó.

GRAFICO 6

**EDAD RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.**

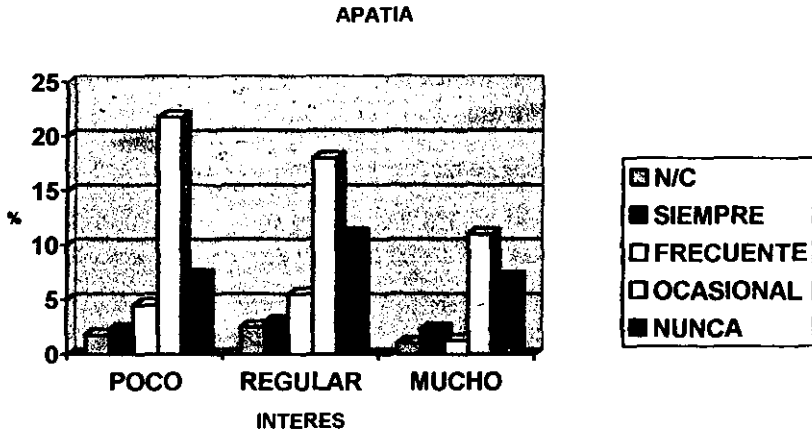


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

La edad del personal de enfermería tiene relación con el interés por la educación continua de la siguiente manera: Las personas con poco interés el 4.5% tienen de 18 a 25 años de edad, el 9.75% de 26 a 32 años de edad, el 9.75% de 33 a 39 años de edad y el 13.75% tienen 40 años o más; en tanto el personal con regular interés son el 8% de 18 a 25 años, el 8.75% de 26 a 32 años, el 10.75% tienen de 33 a 39 años de edad y el 12.25% de 40 años y más; mientras que el personal con mucho interés es el 2% tienen de 18 a 25 años de edad, el 4.5% tienen de 26 a 32 años, el 9.25% tienen de 33 a 39 años y el 6.75% son personas con 40 o más años de edad. Con esto se observa que la edad no es barrera para estar actualizada y en educación continua ni para perder el interés por la misma, esto lo representa el mayor porcentaje 12.25% que tienen regular interés y son personas de 40 años o más.

GRAFICO 7.

**APATIA RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.**

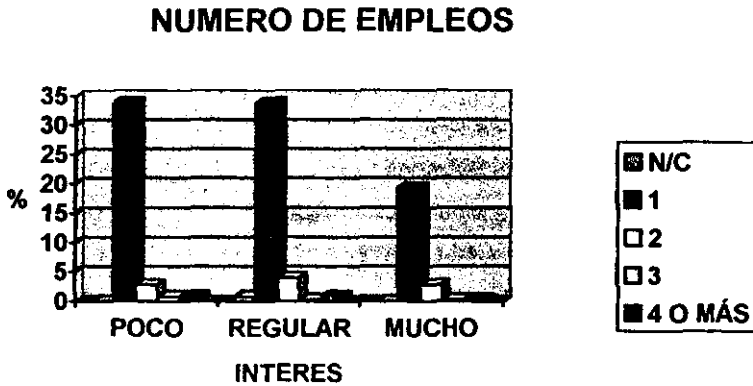


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

El 7.5% del total de la muestra que siempre siente desinterés por la educación continua, el 2.25% tiene poco interés, el 3% tiene regular interés y el 2.25% tiene mucho interés; del personal que frecuentemente siente desinterés o indiferencia para estar en constante educación, el 4.5% tiene poco interés por la última, el 5.5% tiene regular interés y el 1.25% tiene mucho interés; el personal que ocasionalmente tiene desinterés, el 21.75% demuestran poco interés por la educación continua, el 18% regular interés y el 11% mucho interés; de las personas que nunca sienten indiferencia o desinterés por estar actualizadas son el 7.25% con poco interés, el 11% con regular interés y el 7% con mucho interés. Aquí se puede observar que una cosa es lo que dicen y otra lo que realmente hacen.

GRAFICO 8

NUMERO DE EMPLEOS RELACIONADOS CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.



FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

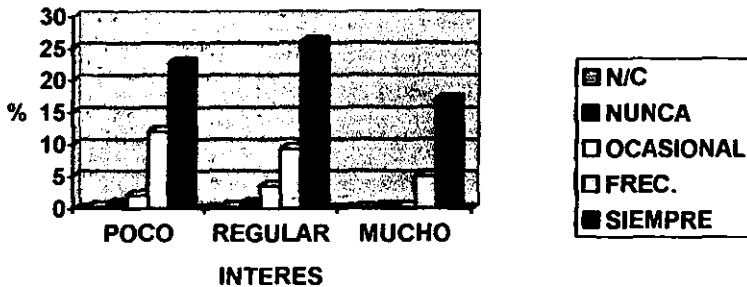
De la relación del número de empleos con el interés del personal de enfermería por la educación continua se obtuvo que el personal con un solo empleo 33.75% tiene poco interés por la educación continua, el 33.75% tiene regular interés y el 19.25% tiene mucho interés; mientras que el personal con dos empleos el 2.75% tiene poco interés por la educación continua, el 4% tiene regular interés y el 2.75% tiene mucho interés; del personal con tres empleos el .75% tiene poco interés por la educación continua, el .25% tiene regular interés y el .25% tiene mucho interés; el personal con cuatro empleos que tiene poco interés por la educación continua es el .75%, el .75% tiene regular interés y el .25% tiene mucho interés. Cabe mencionar que el .75% no contestó cuantos empleos tiene.

Entonces tenemos que del personal que tiene un solo empleo tiene mayor oportunidades de estar actualizadas en cuanto a tiempo se refiere pero quizá no la tengan en cuanto a ingreso económico se refiere.

GRAFICO 9.

SATISFACCION PROFESIONAL RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

SATISFACCION PROFESIONAL



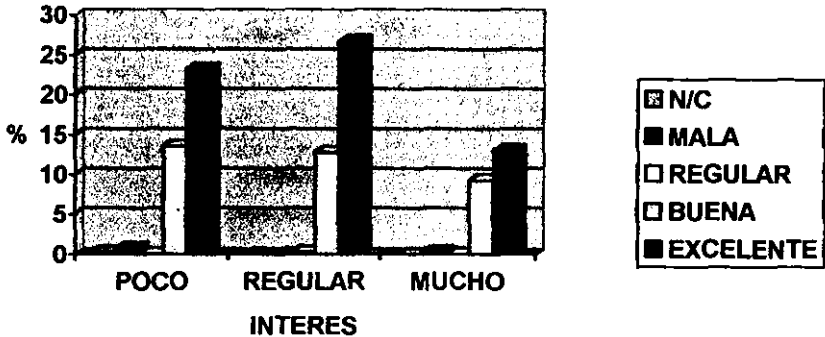
FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

Relacionando el interés y la satisfacción profesional se encontró que el personal que tiene poco interés por la educación continua y que siempre tiene satisfacción profesional es el 22.75% y el 12% frecuentemente tiene satisfacción, el 2% del personal ocasionalmente siente satisfacción con lo que realiza, y el .75% nunca tiene satisfacción profesional; mientras que el personal que tiene regular interés el 26% siempre tiene satisfacción profesional y el 9.25% frecuentemente siente satisfacción por su trabajo, el 3.5% ocasionalmente siente satisfacción y agrado por lo que realiza y el .75% nunca esta satisfecho con lo que hace profesionalmente; el personal restante y que tiene mucho interés y siempre tiene satisfacción profesional es el 17%, el personal que frecuentemente está satisfecho con su trabajo es el 5%, el que ocasionalmente se siente complacido con su trabajo es el .25% y el que nunca esta satisfecho con su trabajo pero que tiene mucho interés por la educación continua es el .25%. El .5% no contestó si sienten satisfacción profesional o no.

GRAFICO 10

ATENCIÓN AL USUARIO RELACIONADA CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

ATENCIÓN AL USUARIO



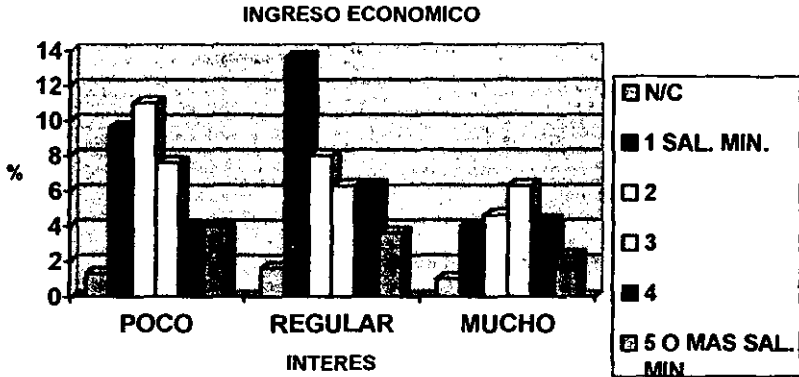
FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

Los porcentajes que hablan de la atención que se brinda a los usuarios de los servicios de salud dicen que el personal con poco interés son el .75% que dice que la educación continúa influye para que se le dé a los mismos una atención mala, el 13.5% dicen que buena y el 23.25% excelente; las personas con regular interés, el .25% y dicen que la educación influye para que se le dé al usuario una atención regular, el 12.75% una atención buena y el 26.75% opina que influye para que se le de al usuario una atención excelente; y las personas con mucho interés el .25% dicen que se le da a los usuarios una atención mala, el 9.25% una atención buena y el 13% dice que influye para brindarle a los usuarios una atención excelente. El .25% no contestó nada a este respecto.

INDICADORES EXTRÍNSECOS

GRAFICO 11.

INGRESO ECONOMICO RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.



FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

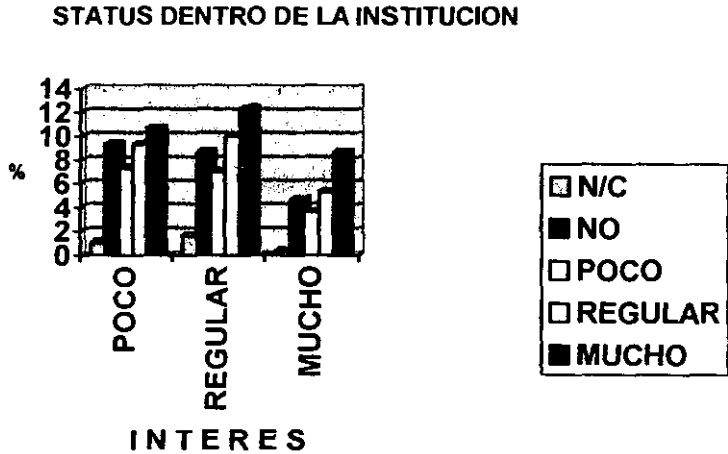
Respecto a este indicador se encontró que el personal de enfermería que percibe un salario mínimo profesional al mes y con poco interés en un 9.6%, con 2 salarios mínimos y poco interés es de 11%, con tres salarios mínimos y poco interés es el 7.6%, con 4 salarios mínimos y poco interés es el 4% y el 4% percibe 5 salarios mínimos y el 1.3% no contestó la cantidad que percibe al mes.

El personal con un salario mínimo y regular interés es el 13.6%, con dos salarios mínimos y regular interés es el 8%, con tres salarios y regular interés 6.3%, con cuatro salarios y regular interés 6.3%, con cinco salarios y regular interés 3.6%, y los que no contestaron fue el 1.6%, dando un total de 39.7

Con un salario mínimo y mucho interés es el 4%, con dos salarios y mucho interés es el 4.6%, con tres salarios y mucho interés es el 6.3%, con cuatro salarios y mucho interés 4.3%, con cinco salarios y mucho interés 2.3%, los que no contestaron fue el 1% siendo un total del 22.7%.

GRAFICO 12.

STATUS DENTRO DE LA INSTITUCION RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

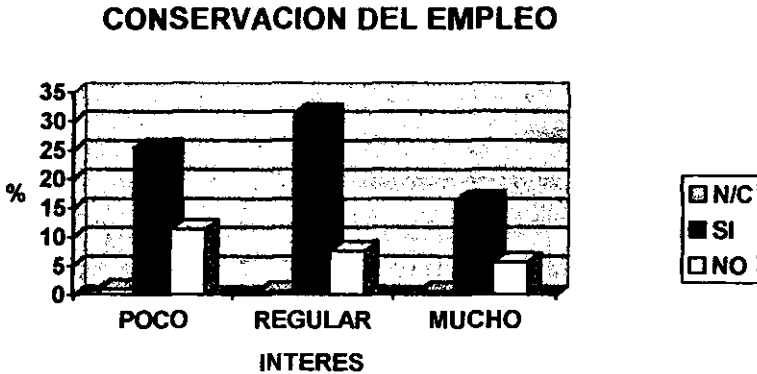


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

El reconocimiento a las personas que están en educación continua de acuerdo a la opinión de las mismas está representada de la siguiente manera: El 9.3% con poco interés por la educación continua, piensa que no hay reconocimiento, el 7.3% piensa que hay poco reconocimiento, el 9.3% que hay regular reconocimiento por mantenerse en educación continua y el 10.6% dice que hay mucho reconocimiento, el 1% no contestó; del personal con regular interés, el 8.6% piensa que no hay reconocimiento, el 7% dice que hay poco reconocimiento, el 10% dice que ha regular reconocimiento y el 12.3% que hay mucho reconocimiento, el 1.6% no contestó; y del personal con mucho interés, el 4.6% piensa que no hay reconocimiento por estar en educación continua, el 3.6% que hay poco, el 5.3% que hay regular y el 8.6% mucho reconocimiento, el .3% no contestó.

GRAFICO 13.

CONSERVACION DEL EMPLEO RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA GTO.

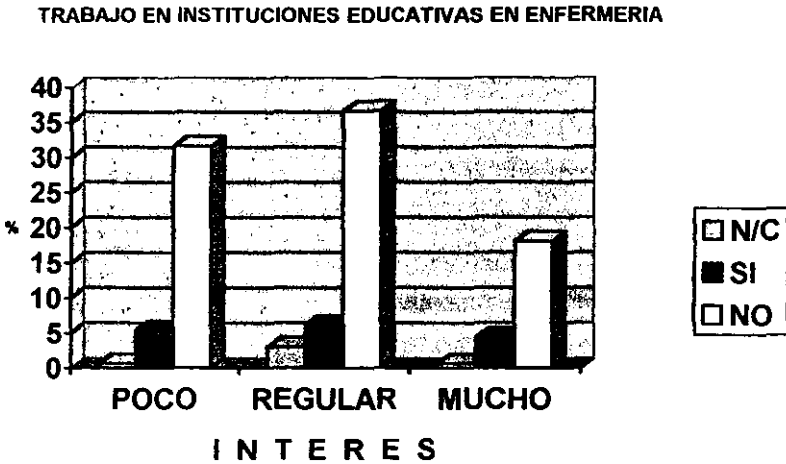


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

El 25.3% del total de la muestra piensan que es importante estar en educación continua para conservar el empleo pero tienen poco interés en esta; mientras el 11.3% creen que No es importante para conservar el empleo estando en constante educación; el personal que tiene regular interés por la misma y que piensa que Si es importante es el 31.3%, en tanto el 7.6% que tienen regular interés creen que No es importante la educación continua para conservar el empleo; el personal con mucho interés y que piensa que Si es importante para conservar el empleo es el 16.3% en tanto que el 5.6% No creen que la conservación del empleo tenga que ver con la educación continua, sin embargo tienen mucho interés por la misma, el 2.2% no contestó.

GRAFICO 14.

**TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN ENFERMERIA
RELACIONADO CON EL INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA POR LA
EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.**

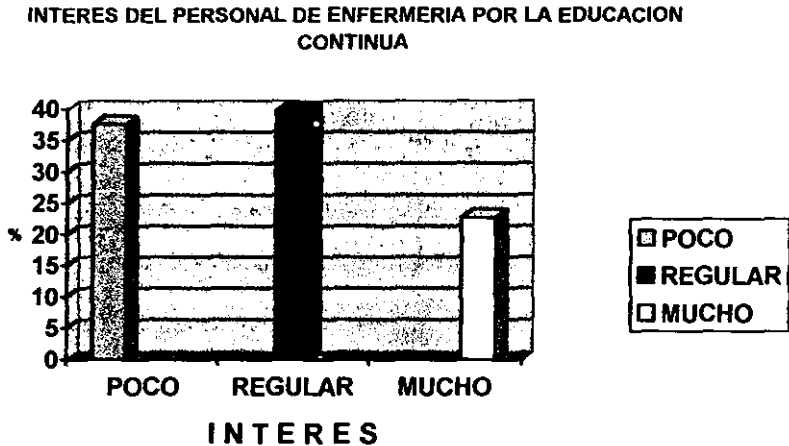


FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

El 5.3% del personal de enfermería que trabaja en instituciones educativas en enfermería tienen poco interés por la educación continua, el 31.6% que también tienen poco interés por la misma no trabaja en instituciones educativas; en tanto el personal con regular interés y que trabaja en instituciones educativas es el 6%, el 36.6% no trabaja en instituciones educativas; el personal con mucho interés que si trabaja en instituciones educativas es el 4.3% y el 18% que tiene mucho interés y no trabaja en instituciones educativas en enfermería, el 4.3% no contestó.

GRAFICO 15.

INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA POR LA EDUCACION CONTINUA DE LA CIUDAD DE CELAYA, GTO.



FUENTE: MISMA DEL GRAFICO 1.

Respecto al interés que tiene en general el personal de enfermería de la Ciudad de Celaya Gto. Se encontró que el mayor porcentaje es el del personal con regular interés, esto se representa con un 39.7% de 119 personas del total de la muestra; el porcentaje del personal con poco interés es de 37.6% de 113 personas, también del total de la muestra; y con mucho interés son el 22.7% de 68 personas.

Con esto se concluye que en la Ciudad de Celaya Gto., el personal de enfermería tiene de **regular a poco interés por la educación continua.**

V CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos que arrojó el instrumento aplicado (cuestionario), y analizando cada uno de los indicadores tanto intrínsecos como extrínsecos, tienen una gran influencia para que el personal de enfermería de la localidad estudiada se mantenga en educación continua a pesar de que 39.66% de la muestra tiene regular interés, por lo tanto la hipótesis general se anuló quedando aceptada la hipótesis nula.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede concluir que, el 57.75% de la muestra que está en educación continua lo hace por superación profesional y el 42.25% no lo hace por superación profesional.

Con esto se observa que, aunque en general se tenga regular interés por la educación continua en Celaya Gto. El personal tiene iniciativa propia y quiere superarse profesionalmente, esto conlleva a que la profesión de Enfermería continúe en su lucha por un reconocimiento social, político y económico para alcanzar algún día la profesionalización, aunque, quizá, muchas de las enfermeras que participaron en este trabajo de investigación contestando las encuestas, no tengan conciencia todavía de esta lucha.

El 18.75% de la muestra son las enfermeras auxiliares con secundaria, el 12% son las generales con carrera de nivel medio superior terminal, el 31% son enfermeras generales con nivel medio superior simultáneo al bachillerato, el 17.5% son especialistas, el 16.75% son las enfermeras que tienen una licenciatura, y el .75% tienen maestría.

Como se puede observar, la mayoría del personal de enfermería de Celaya Gto. Tienen estudios de nivel medio, falta mucho camino que recorrer para que se alcance un nivel profesional y poder estar acordes con los cambios que se han ido

introduciendo a nuestro país, como son las políticas de Competencias Laborales, de Certificación de profesionales para seguir ejerciendo cada uno en su rama, no quedando atrás enfermería de todo esto.

De acuerdo a los resultados, el personal que se encuentra en estado civil de soltería y que por consiguiente es quien tiene menos responsabilidades familiares muchas veces, es el que menos interés tiene por la educación continua; el personal con regular interés es el mayor porcentaje 39.5% de la muestra y la mayoría es personal casado (el 19.75% del total de la muestra), esto quiere decir que no importa tener muchas responsabilidades y si se quiere se puede estar en educación continua aunque sea en regular medida; en tanto que el personal con mucho interés es el 23% distribuido entre el personal soltero, casado que de igual forma es la mayoría representado por el 13.25% de la muestra total, divorciado, viudo y en unión libre.

Con lo anterior se concluye que, a pesar de estar en estado civil casado y que esto implica mayores responsabilidades muchas veces, mismas que son barreras importantes para estar en educación continua, cuando se quiere buscar mejores oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional para desempeñar mejor el trabajo, para buscar mejores oportunidades en la vida, etc., se buscan, y una forma es dándole lugar a la actualización.

Las responsabilidades y los roles de cada persona influyen también, en gran medida para que las personas tengan poco o regular interés por la educación continua, esto se ve reflejado en el 48.75% del personal que son jefes de familia. Y quienes a pesar de toda la variedad de responsabilidades que cargan a costas, demuestran interés, aunque sea en regular medida por estar actualizado.

Relacionado con lo anterior, se puede estar en educación continua siempre y cuando se sepa administrar y organizar las actividades y el tiempo que se le dedique a cada una de ellas, para así, poder estar en continua educación; en este aspecto, el 57.75% del personal tiene una ineficiente administración de su tiempo

para realizar todas sus actividades y poder dar lugar a mantenerse actualizada y en constante educación.

En el cuadro que habla de la edad, se refleja que el personal de enfermería que se encuestó, entre más edad tiene es mayor su interés por la educación continua con un porcentaje de 22.5%, de los cuales el 9.25% de la muestra son personas de 33 a 39 años de edad; es regular en una edad promedio de vida productiva, hablando en términos de población económicamente activa con un 39.75%, del cual el 12.25% son de 40 años o más de edad, y muy poco interés que son el 37.75% donde se deduce que la mayor edad no influye para que no se tenga interés por la educación continua.

En el 25.25% de las personas encuestadas influye la frecuente y ocasional indiferencia que se tiene para estar en la educación continua ya que tienen poco interés por la misma; en el 29% con regular interés hay indiferencia ocasionalmente y nunca; y en el 18.5% nunca hay apatía y tienen mucho interés por la educación continua. Por tanto se puede concluir que es mucho más el personal que tiene poco a regular interés por la educación continua reflejando frecuentemente indiferencia por la misma. Si a todo esto se le agrega que las instituciones de salud no proporcionan oportunidades de actualización al personal de enfermería, a pesar de estar reglamentado en la Ley General de Salud y en la Constitución Mexicana en el Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, muchas veces por falta de presupuesto, otras por la carga de trabajo, o por no contar con un diagnóstico que detecte las necesidades de actualización del personal, etc., se alcanzan niveles mayores de indiferencia y apatía hacia la educación continua, aunque aquí se observó que el mayor porcentaje, el 20.25% lo forman las personas que ocasionalmente se encuentran indiferentes por la misma.

Se tiene que del personal que tiene un solo empleo tiene poco y regular interés y en poca medida mucho interés el 12.5% por la educación continua representado por un 86.75%; y el 12.5% del personal que tiene dos o más empleos. Por lo que

se observa que, a pesar de tener un solo y que pudiera tener más oportunidades para seguir actualizándose tiene poco y regular interés. Aunque el hecho de tener un solo empleo puede repercutir en un bajo ingreso económico, lo cual constituye una barrera para tener acceso a cursos de actualización. Mientras el personal con más de un empleo, y hacen tiempo para actualizarse, se valora mucho el esfuerzo que hacen estas personas ya que se esmeran por superarse.

El conjunto de cursos de actualización, adiestramiento, capacitación y ese constante adquirir nuevos conocimientos, que constituye estar en educación continua, proporciona desarrollo personal y profesional y por lo tanto una mejor forma de vida para quienes se están actualizando constantemente, y así lo manifiestan quienes siempre están satisfechos por el trabajo que realizan al proporcionar cuidados enfermeros a los usuarios de los mismos y que son el 65.75% del total de la muestra.

De la relación atención al usuario e interés por la educación continua, el 36.75% tiene poco interés, el 39.55 regular y el 22.25% mucho interés; de los cuales el 98.5% piensan que es importante la educación continua para darle a los usuarios de los servicios de salud una atención buena y excelente. Esto quiere decir que hay mucha relación entre la preparación de los profesionales de enfermería con la atención que brindan, con lo cual se sustenta que la educación continua es una alternativa para el mejoramiento de la salud, ya que el personal de la salud como enfermería, al aumentar sus conocimientos, entendimiento y aptitudes, puede desarrollar su capacidad de analizar problemas de salud y proponer soluciones a los mismos.

El número de salarios mínimos profesionales que se perciben al mes, influye en gran medida para que el personal de enfermería tenga interés (poco, regular o mucho) por la educación continua, esto está representado por el bajo porcentaje 4.3% y 2.3% con mucho interés por la educación continua con una percepción de 4 a 5 y más salarios mínimos por mes; y el más alto porcentaje 13.6% y 8% del

personal con regular interés y que percibe 1 a 2 salarios mínimos profesionales al mes, y aún quienes ganan 1 a 2 salarios el 4% y el 4.6% respectivamente tienen mucho interés, lo que una vez más demuestra que cuando se quiere se puede sin importar las dificultades que haya que salvar.

El status o reconocimiento dentro de la institución a las personas que están en continua educación, también influye en gran medida para que el personal de enfermería tenga interés por la misma ya que el 31.6% piensa que hay mucho reconocimiento y a la vez tiene mucho interés por la educación continua; el 24.7% piensa que hay regular reconocimiento, el 18% poco reconocimiento y el 22.7% que no hay reconocimiento. El reconocimiento motiva a las personas a participar activamente en los eventos de educación continua, algunas veces aportando ideas, otras detectando necesidades de actualización, o bien, participando con su asistencia en estos favoreciendo el éxito de estos eventos.

Las nuevas tendencias de certificación de la enfermería que tiene como finalidad la valoración de la competencia en el campo de la enfermería, y la competencia laboral donde es necesario la actualización, capacitación y adiestramiento para competir con los demás profesionales de la enfermería por los ascensos escalafonarios, o para conservar el lugar que ya se tiene; motiva en gran medida para que el personal se mantenga en constante educación, aún tal vez, sin saber acerca de estas tendencias, el 73% del personal de enfermería considera importante la educación continua para conservar su empleo.

Del personal que hace funciones docentes en instituciones educativas en enfermería, el 43% tiene mucho interés, el 6% regular y el 5.3% poco, lo que indica que tal vez se mantengan actualizados por influencia de sus funciones como docente; esto se ve en muchos cursos donde asiste mucho personal docente y poco personal de servicio. Con esto se concluye que realmente el hecho de trabajar en una institución educativa obliga de alguna manera al

personal a que esté en constante actualización y que no es porque tenga mucha voluntad de hacerlo, ya que esto está representado por un 5.3% del personal con poco interés y que trabajan en alguna institución educativa.

Respecto a los términos de educación continua y capacitación, se encontró que el personal que Sí sabe que quiere decir "educación continua", el 19.70% tiene poco interés, el 16.30% regular y el 13.5% mucho, siendo un total de 49.5% del total de la muestra que sí conoce el término.

En lo que se refiere a "capacitación", el 26% del total de la muestra conoce su significado, de los cuales el 8.30% tienen poco interés, el 11.30% tienen regular interés y el 6.30% tienen mucho interés por la educación continua.

De lo anterior podemos concluir que la mayoría del personal o gran parte no conoce estos términos sin importar su escolaridad, categoría, ingreso económico, etc., o si tienen poco, regular o mucho interés por la educación continua.

De los factores intrínsecos que intervienen en el interés del personal de enfermería para recibir educación continua, se mencionan los de mayor importancia; como es, el contar con un grado de escolaridad en enfermería que puede llevar a tener interés por la educación continua del personal de enfermería lo cual repercute en la superación profesional, por consiguiente dar una mejor atención al usuario de los servicios de salud en los que se desenvuelve el personal de enfermería proporcionándoles satisfacción profesional que cada enfermera (o) le da de acuerdo a su escala de valores.

Pueden ser otros factores, como el estado civil en que se encuentre la persona, debido a que la enfermera juega varios roles en su ámbito familiar como puede ser jefe de familia en algunos de los casos, y en esta condición se tiene toda la carga económica, la educación y responsabilidad de los hijos y si aunado a esto debido a su ingreso económico se tiene que emplear en dos instituciones para solventar

sus gastos, además por la ineficiente administración del tiempo para recibir o buscar oportunidades de educación continua.

Considerando la edad de la enfermera existen personas con pocas perspectivas de seguir superándose porque se encuentran en el periodo prejubilatorio ya que posterior a este no ejercerá la profesión manifestando apatía por la educación continua; sin embargo aquí se encontró que la edad no importa y que mucho persona mayor, aunque no en el periodo prejubilatorio tiene mucho interés por la educación continua.

Cualquiera de los factores que se han mencionado de una forma mediata o inmediata repercuten en el interés que el personal de enfermería pudiera tener para seguir con la educación continua.

De los principales factores extrínsecos que influyen en el interés hacia la educación continua del personal de enfermería está el ingreso económico que percibe por sus servicios, el cual está cotizado dentro del salario mínimo profesional, el que en la mayoría de las veces es insuficiente para que cubra sus necesidades básicas como miembro de una sociedad y de educación continua, y a su vez tenga un mejor status dentro de la institución donde labora motiva a este personal a seguir en continua educación, logrando además tener más posibilidades de conservar su empleo.

Por otro lado, el personal de enfermería que labora en instituciones educativas e instituciones de salud, está en constante educación y actualización, pero no por voluntad propia, sino por exigencia de la primera.

La situación económica que vive la sociedad actualmente y en la que esta inserta el personal de enfermería, influye de manera positiva o negativamente para que pueda mantenerse en continua educación.

Por último, y como se ve en lo redactado anteriormente, todos los indicadores tanto intrínsecos como extrínsecos: La superación profesional, la escolaridad, el estado civil, ser jefe de familia, la ineficiente administración del tiempo, la edad, la apatía, el número de empleos, la satisfacción profesional, la atención al usuario, el ingreso económico, el status dentro de la institución, la conservación del empleo y trabajar en instituciones educativas influyen de igual manera y en muy alta medida para que el personal tenga poco, regular o mucho interés por la educación continua; y que quizá haya muchos otros factores que de igual forma afecten el interés de las personas que brindan cuidados enfermeros a estar actualizados, y estos solo sean una muestra representativa de los muchos indicadores que puede haber, pero son los que se tomaron en cuenta para realizar este trabajo de investigación, y son los que de acuerdo a los resultados obtenidos influyen en el regular a poco interés del personal de enfermería por la educación continua de la Ciudad de Celaya Gto.

VI APENDICES

CUADRO I

Distribución del personal de enfermería de las 22 instituciones de salud de la Ciudad de Celaya Gto. (Mayo 2000).

Categorías	1er. Nivel	2do. Nivel	Sub-total	Tipo de contratación			Subtotal	%
				Base	Confianza	Suplente		
Enfra. Jefe Depto.	4	17	21	15	6	-	21	2
Enfra. Subjefe	-	22	22	7	15	-	22	2
Enfra. Jefe piso	-	40	40	40	-	-	40	4
Especialistas	16	47	63	63	-	-	63	6
Enfras. Generales	35	445	480	419	-	61	480	48
Enfras. Auxiliares.	33	344	377	361	-	16	377	38
TOTAL	83	922	1003	907	21	77	1003	100

- Fuente: Entrevistas directas con las Enfermeras Jefes de Departamento o en su ausencia con el Administrador de la Institución.

CUADRO II

Distribución del personal de enfermería del IMSS de la Ciudad de Celaya Gto.

Categorías	1er. Nivel	2do. Nivel	Subtotal	Base	Confianza	Suplente	Subtotal	%
Enfra. Jefe Depto.	1	1	2	1	1	-	2	.5
Enfra. Subjefe	-	9	9	9	-	-	9	2
Enfra. Jefe Piso	-	26	26	26	-	-	26	6
Especialistas	16	28	44	44	-	-	44	10
Enfras. Generales	16	227	243	204	-	39	243	54
Enfras. Auxiliares	10	113	123	114	-	9	123	27.5
TOTAL	43	404	447	398	1	48	447	100

FUENTE: Misma del cuadro 1

CUADRO III

Distribución del personal de enfermería del ISSSTE de la Ciudad de Celaya Gto.

Categoría	1er. Nivel	2do. Nivel	Subtotal	base	Confianza	Suplente	Subtotal	%
Jefe delegacional	1	-	1	-	1	-	1	.5
Enfra. Jefe Depto.	-	1	1	-	1	-	1	.5
Enfra. Subjefe	-	6	6	-	6	-	6	3.5
Enfra. Jefe Piso	-	10	10	10	-	-	10	6
Especialistas	-	9	9	9	-	-	9	5.5
Enfras. Generales	-	88	88	66	-	22	88	54
Enfras. Auxiliares	-	49	49	42	-	7	49	30
TOTAL	1	163	164	127	8	29	164	100

FUENTE: Misma del cuadro 1

CUADRO IV

Distribución del personal de enfermería de la SSG de la Ciudad de Celaya Gto.

Categoría	1er. Nivel	2do. Nivel	Subtotal	Base	Confianza	Subtotal	%
Enfra. Jefe Depto.	2	1	3	2	1	3	2
Enfras. Subjefes	-	7	7	7	-	7	4
Enfras. Jefe Piso	-	4	4	4	-	4	3
Especialistas	-	9	9	9	-	9	6
Enfras. Generales	17	65	82	82	-	82	54
Enfras. Auxiliares	20	27	47	47	-	47	31
TOTAL	39	113	152	151	1	152	100

FUENTE: Misma del cuadro 1

NOTA: Se elimina la columna de suplentes debido a que no se cuenta con este tipo de contratación de personal dentro de esta institución.

CUADRO V

Distribución del personal de enfermería de las Instituciones Privadas de la Ciudad de Celaya Gto.

Categoría	2do. Nivel	Subtotal	Base	Confianza	Subtotal	%
Enfra. Jefe Depto.	14	14	12	2	14	6
Especialistas	1	1	1	-	1	5
Enfras. Generales	65	65	65	-	65	27.5
Enfras. Auxiliares	155	155	155	-	155	66
TOTAL	235	235	233	2	235	100

FUENTE: Misma del cuadro 1

NOTA: Las columnas y filas que se eliminaron es porque no se cuenta con este tipo de contratación ni de personal en estas instituciones.

CUADRO VI

Distribución del personal de enfermería en otras Instituciones de la Ciudad de
Celaya Gto.

CRUZ ROJA MEXICANA	1er. Nivel	Subtotal	Base	Subtotal	%
Enfras. Auxiliares	3	3	3	3	60
DIF					
Enfras. Generales	2	2	2	2	40
TOTAL	5	5	5	5	100

FUENTE: Misma del cuadro 1

VII ANEXOS

ANEXO I

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXO II

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN

**"FACTORES QUE INFLUYEN EN EL INTERÉS DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA POR LA EDUCACIÓN CONTÍNUA EN LA CIUDAD DE CELAYA
GUANAJUATO"**

NO. DE CUESTIONARIO _____

ELABORARON :

ARACELY MARTINEZ MIRANDA
MA. DEL SOCORRO MIRELES YAÑES
MA. ELENA RAMOS TIERRABLANCA
ADRIANA VALLEJO PEGUERO

CON LA ASESORÍA DE :
LIC. MARÍA MAGDALENA MATA CORTÉS.

El presente cuestionario se ha elaborado con la finalidad de obtener la información necesaria para realizar un trabajo de tesis, basado en las necesidades detectadas del personal de enfermería de la Ciudad de Celaya, Gto.

Cabe mencionar que lo recabado será estrictamente de uso confidencial.

De antemano agradecemos su colaboración en las respuestas que se den a este cuestionario, el cual servirá para realizar un trabajo de titulación de la Licenciatura en Enfermería y Obstetricia.

OBJETIVO

Recopilar datos de las fuentes directas y fidedignas, a fin de conformar y recabar la información necesaria para comprobar o disprobar la hipótesis.

INSTRUCCIONES :

El presente cuestionario se ha elaborado con el objeto de recabar datos, por lo tanto, se hace necesario que las personas encuestadas sigan las siguientes instrucciones:

- Se le solicita que proporcione los datos y conteste de manera honesta las preguntas que contiene este cuestionario.
- Marque con una cruz o subraye la opción de respuesta.

1.- Edad en años cumplidos

- 1) 18-25 2) 26-32 3) 33-39 4) 40 o más

2.- Sexo

- 1) Masculino 2) Femenino

3.- Estado civil

- 1) Soltero 2) Casado 3) Viudo 4) Divorciado 5) Unión libre.

4.- Categoría que tiene actualmente

- 1) Auxiliar 2) General 3) Especialista 4) Jefatura o supervisión de servicios.

5.- Si tiene algún puesto de jefatura indique cual es:

- 1) Jefe de piso 2) Subjefe 3) Jefe del Departamento de Enfermería

6.- ¿Estudia actualmente?

- 1) Sí 2) No

7.- ¿Aspira obtener un mayor grado académico que el actual?

- 1) Sí 2) No

Especifique: _____

8.- ¿Está estudiando para obtener un puesto de mayor jerarquía?

- 1) Sí 2) No

9.- ¿La actualización en enfermería incrementa sus habilidades y destrezas?

- 1) Sí, los cursos de enfermería ayudan totalmente al mejor desempeño de habilidades y destrezas
2) Solo en raras ocasiones
3) No, solo es para desarrollo personal.

10.- Se le solicita que marque de 1 al 5 en orden de importancia para Usted de acuerdo a su principal interés para actualizarse.

- 1) Superación profesional _____
- 2) Mayor ingreso económico _____
- 3) Mejorar la atención _____
- 4) Mayor status dentro de la institución _____
- 5) Otros _____ especifique _____

11.- Grado máximo de estudios que tiene actualmente

- 1) Secundaria
- 2) Nivel medio superior
- 3) Nivel medio superior terminal (carrera simultánea con bachillerato)
- 4) Cursos de especialidad
- 5) Licenciatura
- 6) Maestría

12.- ¿Qué estudios específicos ha recibido para el desarrollo de actividades de enfermería?

- 1) Auxiliar
- 2) General
- 3) Especialidad (post-básico)
- 4) Licenciatura
- 5) Especialidad (post-grado)
- 6) Maestría

13.- Rol que desempeña en el hogar

- 1) Padre 2) Madre 3) Hijo (a) 4) Padre y madre 5) Esposa (o)

14.- ¿Recae en usted la carga económica, moral y la toma de decisiones de su familia?

- 1) Sí 2) No

15.- ¿Considera que la mala distribución de su tiempo influye para que no busque oportunidades de actualización?

- 1) Sí 2) No

16.- ¿Cuáles cree usted que son las barreras más importantes que impiden la educación continua en las enfermeras?

- 1) Falta de información y divulgación de los cursos
- 2) Por falta de tiempo
- 3) Falta de instancias que impartan la educación continua en enfermería
- 4) Los cursos sólo se dan por las mañanas
- 5) Falta de interés e indiferencia

17.- A pesar de las actividades que realiza (trabajo, ama de casa, etc.) ¿se da tiempo para asistir a cursos?

- 1) Sí 2) No

18.- Acude a cursos de actualización en enfermería

- 1) Por iniciativa propia
- 2) Porque es de manera obligatoria en la institución
- 3) Solo en caso de obtener beca
- 4) Nunca

19.- ¿Con qué frecuencia tiene desinterés por la actualización?

- 1) Siempre 2) Frecuentemente 3) Ocasionalmente 4) Nunca

20.- ¿En cuantas instituciones labora actualmente?

- 1) 1 2) 2 3) 3 4) 4

21.- ¿El trabajo que desempeña le proporciona satisfacción profesional?

- 1) Nunca 2) Ocasionalmente 3) Frecuentemente 4) Siempre

22.- Considera que el estar actualizada en aspectos de enfermería influye para que se le de al usuario una atención

- 1) Mala 2) Regular 3) Buena 4) Excelente

23.- Su ingreso mensual aproximado es de:

- 1) \$ 1,329.00 - \$ 1,614.00
2) \$ 2,658.00 - \$ 3,228.00
3) \$ 3,987.00 - \$ 4,842.00
4) \$ 5,316.00 - \$ 6,645.00
5) \$ 7,456.00 - \$ 8,070.00 o más.

24.- ¿Considera que la actualización le da reconocimiento en la institución?

- 1) No 2) Poco 3) Regular 4) Mucho.

25.- ¿Considera que al estar actualizada puede conservar su actual empleo?

- 1) Sí 2) No.

26.- ¿Considera que por falta de actualización puede ser desplazada de su actual cargo o puesto jerárquico?

- 1) Sí 2) No.

27.- ¿Trabaja en una institución educativa?

- 1) Sí 2) No

28.- La educación continua consiste en:

- 1) Prácticas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales de una manera constante e ininterrumpida y promover oportunidades de desarrollo profesional.
- 2) Asistir a cursos diversos
- 3) Formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas sobre una cosa en particular.
- 4) Realizar estudios a nivel superior al que se tiene actualmente (cursos postécnicos, maestría, diplomados, etc.)

29.- La capacitación es:

- 1) Superación personal.
- 2) Practicas planeadas para desarrollar en una persona facultades intelectuales de una manera constante e ininterrumpida y promover oportunidades de desarrollo profesional.
- 3) Formas para desarrollar en una persona habilidades y destrezas sobre una cosa en particular.
- 4) Adquirir nuevos conocimientos.

Se solicita que las siguientes preguntas sean contestadas considerando el periodo comprendido del 1° de Junio de 1999 a la fecha.

30.- ¿ A cuantos cursos asistió?

- 1) 0-1 2) 2-5 3) Más de 5

31.- ¿ A cuantas horas corresponde el total de cursos tomados?

- 1) 1-20 2) 21-100 3) Más de 100 horas

32.- ¿A cuantas horas de sesiones académicas asistió?

1) 0-10

2) 11-30

3) Más de 30 horas

33.- ¿ A cuantos cursos ha asistido?

1) Simposium _____

2) Congresos _____

3) Talleres _____

4) Cursos monográficos _____

34.- ¿ El motivo por el cual no asistió a cursos es?

1) Falta de interés

2) Tener dos o más empleos

3) Falta de tiempo

4) Carencia económica.

VIII GLOSARIO DE TERMINOS

ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA: Conjunto de tareas, acciones y movimientos propios de las personas que ejercen la enfermería.

AUTOCUIDADO: Cuidar de uno mismo.

AUTODIDACTA: Que se instruye o se ha instruido por sí mismo.

CALIDAD: Superioridad en su línea, categoría, importancia.

CATEGORÍA: Condición social de una persona, categoría, importancia.

CERTIFICACIÓN: Acreditación a una persona autorizándola para realizar algo.

COADYUVAR: Ayudar a la consecución de algún objetivo.

COMPETENCIA: Aptitud, idoneidad, incumbencia.

COMPLEJOS: Dícese de lo formado por diversos elementos. Conjunto o unión de varias cosas.

CONOCIMIENTO: Acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia.

CONSTANTE: Que tiene constancia o persistente, durable. Tendencia que manifiesta de forma duradera.

DESARROLLO PROFESIONAL: Crecimiento, progreso en la profesión u oficio.

DESTREZA: Habilidad, arte.

DICOTOMÍA: Método de clasificación en que las divisiones y subdivisiones solo tienen dos partes.

DISCIPLINA: Conjunto de normas para mantener el orden dentro de un grupo.

DISPENSADORES DE SALUD: Personas que conceden acciones para la salud.

EDUCACIÓN FORMAL: Acción y efecto de educar, formar e instruir de manera consecuente, juiciosa y precisa.

GESTION: Acción y efecto de administrar, dirigir una empresa, un asunto, etc.

Gestionar: Hacer diligencias para conseguir o resolver algo.

HABILIDAD: Cosa ejecutada con gracia y destreza.

IMPORTANCIA: Calidad de lo que importa, de lo que es muy conveniente o interesante, o de mucha entidad o consecuencia.

IDENTIDAD: Calidad de idéntico. Cualidad de ser una persona la misma que se supone.

INHERENTE: Unido inseparablemente a algo.

INSTITUCION DE SALUD: Organismo de interés público o privado que proporciona atención para brindar bienestar al individuo o colectividad y satisfacer sus demandas de salud.

NEOLIBERALISMO: Adaptación moderna del liberalismo clásico que limita la intervención del estado al mantenimiento de los mecanismos del libre mercado. Representada por la escuela monetarista de Chicago.

OPORTUNIDAD: Conveniencia de tiempo y lugar.

ORIENTACION: Acción y efecto de orientar u orientarse. Dirigir a alguien o algo hacia un fin determinado.

PERSONAL DE ENFERMERÍA: Son las personas profesionales y no profesionales que realizan funciones de enfermería en los diferentes niveles de atención técnico-administrativo, en una dependencia de salud o educativa y que perciben una remuneración.

POLIFÁCETICOS: Que ofrece varias facetas. Con múltiples aptitudes.

PREPARACIÓN: Acción y efecto de prepararse. Conocimiento sobre una materia.

PROCESO DE APRENDIZAJE: Tiempo que se requiere para ir hacia delante en la acción de aprender.

PROFESIONALISMO: Condición o función de un individuo que ejerce alguna actividad u oficio con calidad.

PROFESIÓN: Empleo, tarea o cargo que desempeña una persona.

SISTEMA DE SALUD: Conjunto de elementos interrelacionados con un mismo propósito: Ofrecer salud.

TIPO DE CONTRATACION: Forma de contratar a alguien para algún servicio.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ABRHAM P. SPERLING, Psicología Simplificada, 13ª. Edición, Editorial Sayrols, México D.F., 1984, pags. 199.
- CALDERON, M., CUNA, M., Tesis Compromisos Profesionales del Personal de Enfermería Ante el Proceso de Profesionalización, ENEO, UNAM, México, D.F. 1998, PAGES. 147.
- Diccionario de la Lengua Española, Real academia española, 21 Edición, Barcelona España, 1992.
- Diccionario gran España Ilustrado, Ed. Espasa Calpe S.A., Madrid 1997, pags. 1454.
- ENEO, UNAM, Docencia en Enfermería, Antología, impresas Linas, México, D.F., pags. 320.
- ENEO, UNAM, Gerencia de los Servicios de Enfermería Antología, SUA, Impresos Finos Yuseda, México D.F., 1998, pags. 405.
- ENEO, UNAM, Seminario de Tesis, SUA, Gisa S.A. de C.V. México, D.F. 1998, pags. 240.

- FELIX, G., ROMERO, L., Ecología y Salud, Vol. 1, Mc. Graw- Hill- Interamericana, México 1998, pags. 191.
- GARCIA, R.J. Taller de Introducción a la Metodología de la Investigación Médica Interdisciplinaria, 1ª. Edición, Editorial buena tinta S.A. de C.V., México, D.F., 1991, pags.110.
- GOMEZ JARA, F., Sociología, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, pags 484.
- HERNANDEZ, R., FERNANDEZ,C., Metodología de la Investigación, 2ª. Edición de Mac Graw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V., México D.F., 1998, pags. 501.
- HERNANDEZ, S.R., Metodología de la Investigación, Mc Graw-hill Interamericana de México S.A. de C.V., Estado de México, 1991, pags.505.
- LAROUSSE, Diccionario de la Lengua Española, E.O., S.A. de C.V., México D.F., 1997, pags 727.
- LARTIGUE, T., FERNANDEZ, V., Enfermería: Una Profesión de Alto Riesgo, 1ª. Edición, Plaza y Valdés Editores, México 1998, pags.454.

- Ley General de Salud, 6ta. Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1990, pags. 1038.
- Selecciones de Readers Digest, Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado.
- Sinónimos/ Antónimos, Ed. LAROUSSE, S.A. de C.V., México 1986, pags. 506.
- Tesis curso postécnico de enfermería quirúrgica, Estudio de Opinión de los Médicos Cirujanos del Hospital 20 de Noviembre del I.S.S.S.T.E Sobre las Funciones de la Enfermera Quirúrgica, México 1990, pags. 90.
- Visual Diccionario Enciclopédico Color, Ediciones Trebol S.L., Programa educativo visual, A.V.V.-ARUBA, México, 1998, pags. 984.