

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

TRABAJO FINAL

INVESTIGACIÓN EN ENFERMERIA

**Tema: "PARTICIPACIÓN DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
ACTIVIDADES CIENTÍFICAS"**

**Autoras: Marcela Agustina Aguilar
Cintia Aramayo**



Mendoza, Noviembre de 2005.-

DE ADVERTENCIA

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Desarrollo y Salud y la misma no podrá ser publicada en toda o en parte o resumirse, sin el consentimiento escrito de la Dirección de Escuelas y/o Autores del trabajo.

DE APROBACIÓN

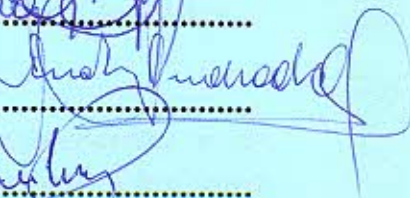
INVESTIGACIÓN APROBADA :.....

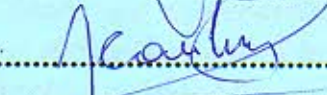
.....

.....

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR:

Loic. Reyes María Rosa 

Loic. Amador Ana Magdalena 

Loic. Casalvieri 

FECHA: 13 de diciembre de 2005

PRÓLOGO

La necesidad de reunir conocimientos e incentivar a una capacitación al personal de enfermería desde una perspectiva diferente, conociendo la realidad que ellos viven como profesionales sirvió como base y motivación para seguir adelante en la elaboración del presente trabajo de investigación.

La disciplina en estos tiempos no puede prescindir de los conocimientos ya adquiridos, sino que se necesita de una integración y participación en las diferentes actividades que puedan desarrollarse a nivel científico. La experiencia y la observación fueron argumentos imprescindibles para arribar a la temática a desarrollar.

Esta incorporado en muchos el deseo de superación y de capacitación ya sea para brindar lo mejor desde sus conocimientos como así también para una mayor satisfacción personal.

Es así que nuestra pretensión es generar un debate serio a partir de los conocimientos que surjan de esta investigación a fin de tomar conciencia de la realidad en la cual enfermería esta inserta.

La labor fue larga e intensa, se entrevistó a cada uno de los enfermeros, se analizaron conceptos actualizados, se acudió al revisión de la bibliografía sugerida, fue una ardua tarea. Todo esto nos autoriza a pensar que presentamos en este trabajo una obra original, sin pretender tomar una actitud de soberbia en nuestras afirmaciones, reduciendo a lo más esencial y significativo de la problemática a investigar.

El lector elaborará un pensamiento reflexivo, aplicando la memoria lógica, el análisis y la síntesis. Encontraran en este trabajo un medio para ampliar su punto de vista con respecto a la importancia que tiene la participación del personal de enfermería en actividades científicas y así focalizar su accionar en el entendimiento de una realidad que se observa día a día y que no puede pasar inadvertido.

ÍNDICE GENERAL

<i>Introducción</i>	1
<i>Tema</i>	2
<i>Problema</i>	2
<i>Objetivo General</i>	2
<i>Objetivo Específico</i>	2
<i>Justificación</i>	3
<i>Marco Teórico</i>	4-8
<i>Citas Bibliográficas</i>	9
<i>Diseño Metodológico</i>	10
<i>Definición nominal de las variables</i>	11
<i>Operacionalización de variables</i>	12
<i>Indicadores</i>	13-15
<i>Análisis y presentación de los datos</i>	16-31
<i>Análisis bivariados</i>	32-36
<i>Conclusión</i>	37
<i>Recomendaciones</i>	38
<i>Bibliografía</i>	39
<i>Anexos</i>	40-41

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<i>TABLA N°1-GRÁFICO N°1.....</i>	<i>16</i>
<i>Personal de Enfermería por sexo</i>	
<i>TABLA N°2-GRÁFICO N°2.....</i>	<i>17</i>
<i>Personal de Enfermería por edad</i>	
<i>TABLA N°3-GRÁFICO N°3.....</i>	<i>18</i>
<i>Personal de Enfermería por nivel de formación</i>	
<i>TABLA N°4-GRÁFICO N°4.....</i>	<i>19</i>
<i>Personal de Enfermería por estado civil</i>	
<i>TABLA N°5-GRÁFICO N°5.....</i>	<i>20</i>
<i>Personal de Enfermería por familia a cargo</i>	
<i>TABLA N°6-GRÁFICO N°6.....</i>	<i>21</i>
<i>Personal de Enfermería por cant. de hs. que trabaja por día</i>	
<i>TABLA N°7-GRÁFICO N°7.....</i>	<i>22</i>
<i>Personal de Enfermería según información recibida</i>	
<i>TABLA N°8-GRÁFICO N°8.....</i>	<i>23</i>
<i>Personal de Enfermería según incentivo</i>	
<i>TABLA N°9-GRÁFICO N°9.....</i>	<i>24</i>
<i>Personal de Enfermería según doble empleo</i>	
<i>TABLA N°10-GRÁFICO N°10.....</i>	<i>25</i>
<i>Personal de Enfermería según posibilidad económica</i>	
<i>TABLA N°11-GRÁFICO N°11.....</i>	<i>26</i>
<i>Personal de Enfermería según accesibilidad geográfica</i>	
<i>TABLA N°12-GRÁFICO N°12.....</i>	<i>27</i>
<i>Personal de Enfermería según accesibilidad horaria</i>	

TABLA N°13-GRÁFICO N°13.....	28
<i>Personal de Enfermería según la importancia</i>	
TABLA N°14-GRÁFICO N°14.....	29
<i>Personal de Enfermería según las nvas. oportunidades</i>	
TABLA N°15-GRÁFICO N°15.....	30
<i>Personal de Enfermería según mayores ingresos</i>	
TABLA N°16-GRÁFICO N°16.....	31
<i>Personal de Enfermería según la mayor jerarquía</i>	
TABLA N° 17-GRÁFICO N°17.....	32
<i>Personal de Enfermería por sexo según edad</i>	
TABLA N°18-GRÁFICO N°18.....	33
<i>Personal de Enfermería por accesibilidad horaria según hs. trabajadas por día</i>	
TABLA N°19-GRÁFICO N°19.....	34
<i>Personal de Enfermería por doble empleo según flia. a cargo</i>	
TABLA N°20-GRÁFICO N°20.....	35
<i>Personal de Enfermería según mayor jerarquía relacionado con el nivel de formación</i>	
TABLA N°21-GRÁFICO N°21.....	36
<i>Personal de Enfermería según el sexo relacionado con la importancia</i>	

INTRODUCCIÓN

Actualmente el personal de enfermería tiene como objetivo elevar su imagen como profesional, frente a la comunidad como así también frente a los demás miembros del equipo de salud, para ello es de suma importancia que los enfermeros tomen conciencia de la necesidad que tiene la continua y permanente capacitación conjuntamente con una integración y participación en actividades científicas, que hoy en día nuestra profesión requiere.

La jerarquización de la profesión vendrá luego de la profesionalización, en este sentido consideramos que el tema "Participación del personal de enfermería en actividades científicas" beneficiará la actualización de los conocimientos. Es por esto que el presente trabajo de investigación consiste en analizar los diferentes factores que influyen a la participación de esta profesión.

Por todo ello nos situamos en los servicios de Cirugía y Traumatología del Hospital Central en los cuales se conocerán los diversos factores que limiten la participación y capacitación.

Creemos haber trabajado responsablemente a través nuestra dedicación y esfuerzo, confiamos en que el presente trabajo colme todas sus expectativas.

TEMA

“ Participación de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología en Actividades Científicas”.

PROBLEMA

¿La participación del personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología del Hospital Central en Actividades Científicas, se relaciona con el grado de motivación u otros factores de tipo social o laboral, en Mendoza, Septiembre-octubre de 2005?.

OBJETIVO GENERAL

- *Conocer el grado de participación en actividades científicas, y posibles causas que limiten la concurrencia del personal de Enfermería a capacitarse en forma continua, con la finalidad de favorecer en la medida posible la motivación.*

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *Identificar causas que puedan limitar la participación y la desmotivación del personal de Enfermería en actividades científicas.*
- *Caracterizar al personal de Enfermería.*
- *Conocer si en los Servicios de Cirugía y Traumatología se desarrollan actividades científicas que permitan la participación del personal de Enfermería.*

JUSTIFICACIÓN

La idea surge ante el conocimiento acerca de la escasa participación del personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía y Traumatología del Hospital Central en actividades científicas. Esto surgió durante las prácticas hospitalarias de Enfermería II realizadas en estos servicios, nos llamó la atención conocer si alguno de los integrantes del equipo de Enfermería desarrollaba alguna actividad paralela relacionada con la capacitación de su profesión. De acuerdo a las respuestas obtenidas nos preocupó la poca participación por parte de los enfermeros en estas actividades.

Dentro de las justificaciones encontramos:

La falta de motivación del Hospital hacia el personal, otra razón es la falta de tiempo de los enfermeros, ya que la mayoría tiene dos trabajos y por último varios de ellos tienen además actividades domésticas que cumplir.

Consideramos que por todos estos motivos es necesario una constante capacitación que sin duda alguna beneficiará al enfermero en su rol profesional como así también la imagen de estos ante los demás profesionales del equipo de salud.

De acuerdo a esto las investigadoras deciden comenzar el trabajo de investigación, con el propósito de conocer la situación e implementar medidas que favorezcan la participación.

MARCO TEÓRICO

EVOLUCIÓN DE LOS CUIDADOS

“Desde la aparición del cristianismo y hasta principios de siglo XX, el concepto que rige el papel de quienes cuidan esta basado en los valores morales, religiosos y en su vocación de servicio.

En los primeros momentos se tenía una imagen social negativa de la profesión, como consecuencia de su condición femenina unida a la escasa formación que exigía ser enfermera. Los cuidados no aportaban crédito social a la enfermería se consideraba tareas de bajo nivel que necesitaban poca capacidad y contribuyeron a forjar una imagen basada en el servicialismo y la disponibilidad.

Esta orientación cambio a comienzos del siglo pasado con el desarrollo de las ciencias exactas, que permitieron aplicar a la medicina todos sus conocimientos de la técnica, esto modificó totalmente la concepción de los cuidados en enfermería.

Se produce un verdadero cambio de dicho concepto, dirigida por una corriente médica y asociada al modelo religioso. Esta doble dependencia de la enfermería heredada del modelo religioso y sometida al modelo médico marcará su imagen”.¹

De acuerdo a la evolución del papel de enfermería a lo largo del tiempo creemos que ésta se va desarrollando y perfeccionando en su rol de cuidados. Ésto es percibido no solo por la sociedad sino también por los profesionales de salud, así de esta forma enfermería adquiere una nueva concepción de valoración social, adaptándose a sus necesidades, recursos y sus medios.

Gracias a esta evolución creemos que es indispensable el perfeccionamiento, la capacitación y la integración de enfermería en actividades científicas.

Sabemos que el mundo esta cambiando en forma rápida y constante y por lo tanto exige de cada uno una permanente adaptación, también podemos decir que la profesión de enfermería ha evolucionado a través de los años, actualmente nuestra profesión

intenta conseguir el reconocimiento como profesional con derecho propio.

El complejo crecimiento de los modernos servicios de salud obliga al personal de enfermería a hacer mas explícita su contribución a la salud de la población, como un miembro mas del equipo de salud.

“...la enfermería ha avanzado con decisión para convertirse en una disciplina científica, comenzó a crear y a someter a prueba sus propias bases teóricas, a fomentar el desarrollo académico de las personas que la ejerzan a nivel profesional y a aplicar su propia teoría a la práctica. Si bien los progresos realizados para alcanzar el control de su propia experiencia ha sido lenta y aún no se han logrado en forma definitiva, si ha empezado a surgir una imagen clara del servicio especial que presta esta profesión a la sociedad...”²

La evolución de enfermería como ciencia va a depender de la participación activa de los enfermeros, en elaborar y utilizar los proyectos de investigación y de la participación en actividades científicas relacionadas con el ámbito de salud ya sea la parte asistencial, comunitaria y principalmente la de integración en proyectos de investigación.

También la evolución de esta profesión va a depender del aprendizaje continuo y del interés que demuestren cada uno de los enfermeros en aprender y difundir los conocimientos científicos a los demás miembros del equipo de salud como así también a los sus colegas, para aumentar la calidad de atención, como así también para obtener una mayor satisfacción personal.

A medida que avanza el tiempo nuestra profesión tiene la necesidad de capacitarse y responsabilizarse ante la sociedad. Hoy en día no alcanza con recibirse de enfermero y cumplir solo actividades asistenciales ya sea en el ámbito hospitalario o comunitario, sino que es necesario la continua y permanente actualización en diversas actividades concernientes a la profesión con el objetivo de desarrollar aun más la ciencia de la enfermería.

FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN

La investigación en Mendoza está poco desarrollada debido a diversas causas, la más importante es la falta de apoyo por parte del Gobierno, ya que hoy en día los enfermeros no son incentivados para realizar actividades de investigación ni tampoco sus proyectos son sustentados económicamente, por eso es muy poco el porcentaje de enfermeros que se dedican a la investigación.

“La función de investigación sobre el campo ha sido asumida tradicionalmente por catedráticos, científicos de la disciplina que han obtenido su título de grado, e investigadores de otras especialidades. Las enfermeras han reconocido la importancia de la investigación en su especialidad y empiezan a valorar sus posibles contribuciones.

Es responsabilidad de todos los enfermeros participar en las investigaciones de su profesión y aceptar su función como investigadores.

Quienes tienen preparación en la metodología de la investigación la utilizarán para iniciar y poner en práctica los estudios en esta área, no quiere decir que los enfermeros no investigan ni tampoco desempeñan una función significativa al respecto, todos aportan contribuciones valiosísimas a la investigación y tienen responsabilidad de hacerlo, deben estar atentos a los problemas y prácticas de su disciplina mediante las que se permitan definir áreas problemáticas de investigación.

Las enfermeras que se dedican a la atención directa de los pacientes con frecuencia están en la posición más adecuada para la identificación de tales problemas e interrogantes”.³

Es de suma importancia que el profesional de enfermería utilice sus hallazgos de investigación en la práctica cotidiana de su profesión de esta forma se logrará el progreso en la ciencia de la enfermería. También es importante la difusión de los resultados de las investigaciones realizadas entre los profesionales de enfermería por que sino, no tiene valor en la práctica.

Consideramos importante la creación de Centros de Investigación en donde se fomente la participación en investigación de los profesionales de enfermería y se difunda los resultados de los mismos.

Tenemos la responsabilidad como futuros profesionales de la salud de capacitarnos permanentemente para brindar mejor calidad de atención a la personas que lo requieran, de esta forma estaremos al nivel que hoy en día exige la profesión de enfermería.

ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN

“Al estudiante debemos enseñarle a elegir lo que quiere y necesita aprender para ello habremos de darle la oportunidad para discernir con la posibilidad de analizar y discutir. Debemos terminar con la enseñanza unidireccional y volcarnos mas hacia una educación participativa. La transmisión de conocimientos es sin duda una de las funciones de la Universidad pero de ninguna manera es la única ni la más importante. Esta transmisión de conocimientos como única forma de enseñanza conduce en el mejor de los casos a una recopilación informativa que garantiza tanto la incorporación de conocimientos como la falta de opinión”.⁴

Debido a ésto consideramos que la estimulación que lleva al profesional a una constante capacitación y participación en distintos ámbitos del aprendizaje en la Universidad, está relacionada con el proceso continuo de enseñanza - aprendizaje que adquiere durante su formación, ésto no quiere decir que la Universidad sea la única responsable, ya que depende de cada uno como estudiante en su formación profesional.

MOTIVACIÓN Y EDUCACIÓN

Dada la creciente competencia que se libra en todos los frentes de nuestra sociedad, se hace cada vez más imprescindible elevar el nivel de conocimientos de las personas que día a día interactúan en los diferentes sectores que conforman la misma.

Otro tema de suma importancia es el ingreso a una cultura de la calidad en la atención y educación. Es notorio el aumento de la competitividad a que se ven sometidos los servicios, hay un avance en las exigencias de los clientes externos que han comenzado a solicitar servicios mejores y más baratos.

La capacitación y educación del personal será entonces la herramienta básica para lograr poner en marcha un sistema de calidad que evidentemente debe incluir todo lo relacionado con la profesión.

Esta tarea de capacitar y educar a todo el personal deberá constituirse en uno de los valores de una nueva cultura. La cultura de la calidad.

Para lograr dicho objetivo la acción deberá constituirse en un proceso continuo y sistemático que tienda a revertir la cultura organizacional a través de cambios de actitudes de todo el personal.

Concluyendo, creemos que la educación es la puerta de entrada hacia el cambio que necesita nuestra profesión. Sin dejar de lado que para esto se necesita cierto grado de motivación continua y permanente hacia el personal.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- **Tazón, Anzola Pilar, “Ciencias Psicosociales”
Ed. Masón, Pag. 4.**
- 2- **Susan, Leddy Peppers, “Bases Conceptuales de
la Enfermería Profesional” 1º Ed. Pag. VII.**
- 3- **Susan, Leddy Peppers, “Bases Conceptuales de
la Enfermería Profesional” 1º Ed. Pág.304-305.**
- 4- **Susan, Leddy Peppers, “Bases Conceptuales de
la Enfermería Profesional” 1º Ed. Pág.127-128.**

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO: *La investigación que se realizará es cuantitativa descriptiva.*

ÁREA DE ESTUDIO: *Se tomará los servicios de Cirugía y Traumatología del Hospital Central ubicado en calle Salta y Além de Ciudad.*

OBJETO DE ESTUDIO: *El objeto de estudio es el personal de enfermería.*

UNIVERSO: *Todo el personal de enfermería de los servicios de Cirugía (ala y corredor) y Traumatología (ala y corredor) cuarenta (40) en total, durante el período Septiembre-Octubre de 2005.*

MUESTRA: *Por ser un universo pequeño se tomará todo el personal de enfermería de dichos servicios cuarenta (40) enfermeros.*

UNIDAD DE ANÁLISIS: *Cada uno de los enfermeros de los servicios de Cirugía y Traumatología.*

MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: *Entrevista estructurada con preguntas cerradas. Los enfermeros entrevistados responderán preguntas marcando con una cruz (x) la opción elegida.*

INSTRUMENTO: *Encuesta estructurada con preguntas cerradas.*

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS DATOS: *Luego de recolectar los datos, se analizarán, se clasificarán y posteriormente se volcarán en una tabla matriz en donde se tendrán en cuenta las variables de estudio. Se presentarán los resultados en tablas de doble entrada simple, univariada y bivariada, en gráficos de barras y de torta para una mejor interpretación de los datos.*

PERSONAL A CARGO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: *Las autoras serán las encargadas de la recolección de los datos.*

INFORME FINAL: *mediante este informe se evaluará y comparará los datos obtenidos con los objetivos propuestos.*

DEFINICIÓN NOMINAL DE LAS VARIABLES

FACTORES PERSONALES

Nivel de Formación: se refiere al nivel académico alcanzado por cada enfermero: Lic.en Enfermería, Profesional y Auxiliar de Enfermería.

FACTORES LABORALES

Horarios: cantidad de horas que trabaja el enfermero por día.

Información recibida: se refiere a que si el personal de enfermería recibe información por parte del servicio, acerca de las diferentes actividades científicas que se realizan dentro de la institución.

Incentivos: incluye todo aquello que incentive a los enfermeros en cuanto a su participación.

FACTORES SOCIALES

Accesibilidad Económica: es la posibilidad que tiene el enfermero de acceder económicamente a la participación en las distintas actividades científicas.

Accesibilidad Geográfica: con respecto del domicilio al lugar donde se desarrollarán dichas actividades.

Accesibilidad Horaria: hace referencia a la posibilidad de acceder a participar de las actividades de acuerdo a su tiempo disponible en relación a su vida personal.

MOTIVACIÓN PERSONAL

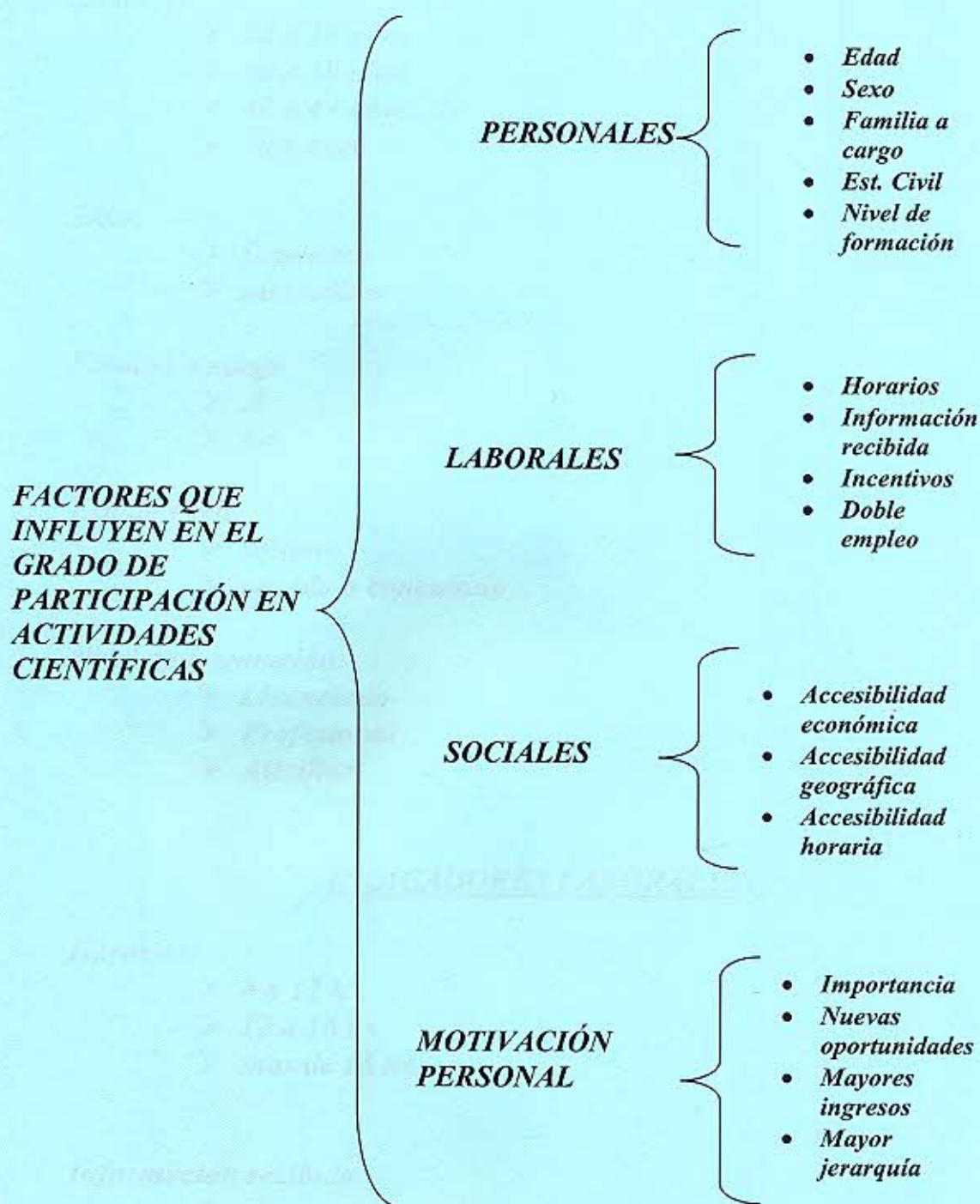
Importancia: se refiere al grado de interés por parte de los enfermeros en participar en las diferentes actividades.

Nuevas Oportunidades: apunta a que si considera que a través de su participación obtendrá mayores oportunidades para su capacitación y superación.

Mayores Ingresos: se refiere a que si el enfermero considera que a través de su participación obtendrá un aumento en sus ingresos económicos.

Mayor Jerarquía: con respecto a la oportunidad que tendrá de acceder a otro nivel jerárquico.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES



INDICADORES PERSONALES:

Edad:

- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 y mas.

Sexo:

- femenino
- masculino

Familia a cargo:

- si
- no

Estado Civil:

- soltero
- casado o concubino

Nivel de Formación:

- Licenciado
- Profesional
- Auxiliar

INDICADORES LABORALES:

Horarios:

- 8 a 11 hs.
- 12 a 16 hs.
- mas de 16 hs.

Información recibida:

- si
- no

Incentivos:

- *si*
- *no*

Doble empleo:

- *si*
- *no*

INDICADORES SOCIALES:

Accesibilidad Económica:

- *muy posible*
- *medianamente posible*
- *poco posible*

Accesibilidad Geográfica:

- *cerca (hasta 5 Km.)*
- *medianamente cerca (entre 6 y 14 Km.)*
- *lejos (15 Km.y mas)*

Accesibilidad Horaria:

- *siempre*
- *casi siempre*
- *nunca*

INDICADORES DE LA MOTIVACIÓN PERSONAL:

Importancia:

- *mucho*
- *poco*
- *nada*

Nuevas Oportunidades:

- *muy frecuente*
- *frecuentemente*
- *poco frecuente*

Mayores Ingresos:

- *muy frecuente*
- *frecuentemente*
- *poco frecuente*

Mayor Jerarquía:

- *muy frecuente*
- *frecuentemente*
- *poco frecuente*

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE DATOS

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Tabulación y Análisis

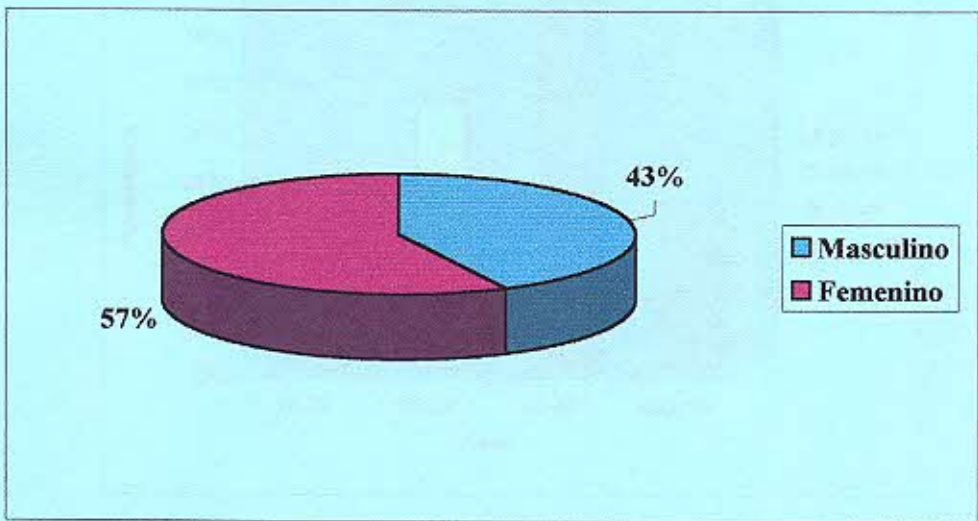
TABLA N°1

Personal de Enfermería del los servicios de Cirugía y Traumatología por sexo del Hospital Central, Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Sexo</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Masculino</i>	<i>17</i>	<i>42,50%</i>
<i>Femenino</i>	<i>23</i>	<i>57,50%</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos*

GRÁFICO N°1



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Según el gráfico se puede observar que la mayoría del personal de Enfermería de la muestra tomada son de sexo femenino, lo cual se relaciona con las distintas actividades que desempeña en su hogar y la consiguiente falta de tiempo para participar en las actividades científicas.

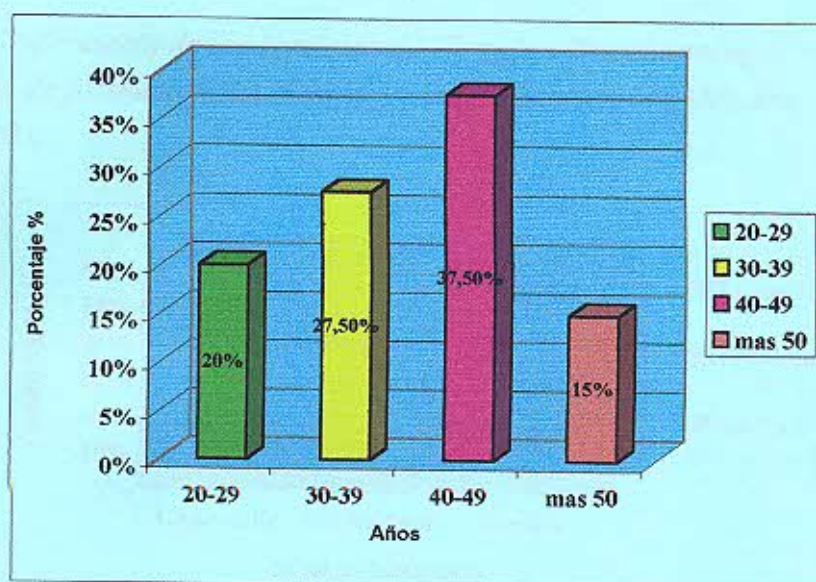
TABLA N°2

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología por edad del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.

<i>Edad</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Frecuencia Acumulada</i>
<i>20-29</i>	<i>8</i>	<i>20%</i>	<i>8</i>
<i>30-39</i>	<i>11</i>	<i>27,50%</i>	<i>19</i>
<i>40-49</i>	<i>15</i>	<i>37,50%</i>	<i>34</i>
<i>mas 50</i>	<i>6</i>	<i>15%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 2



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos*

A simple vista la tabla nos muestra una marcada inclinación de las edades del personal entrevistado. También se puede observar que un 85% de los enfermeros son menores de 50 años por lo tanto el incentivo debería estar dirigido a este grupo etareo, concientizándolos acerca de los beneficios que se pueden obtener de su participación.

TABLA N°3

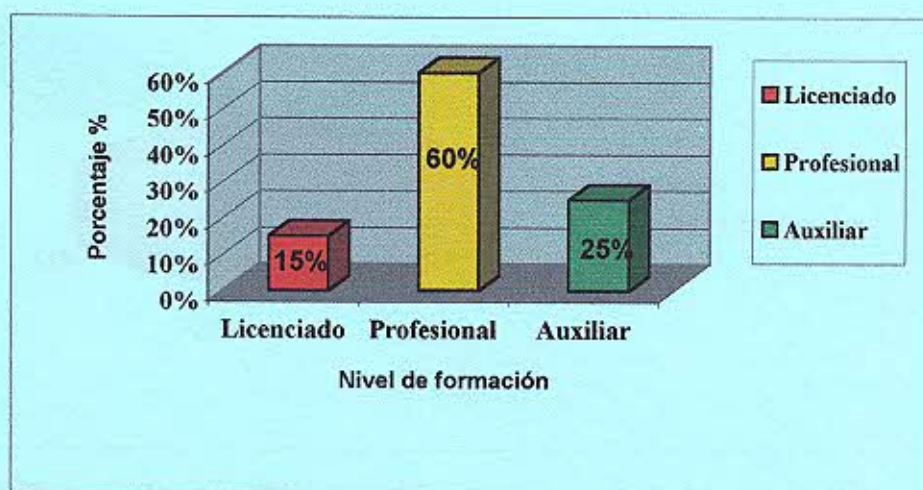
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según el nivel de formación del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Nivel de formación</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Licenciado</i>	6	15%	6
<i>Profesional</i>	24	60%	30
<i>Auxiliar</i>	10	25%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRAFICO N° 3

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según el nivel de formación del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos. Según el grafico se puede observar que predominan los enfermeros profesionales con un 60% lo cual indica que la mayoría se recibió de enfermero profesional y no siguió capacitándose para obtener el título de Licenciado siendo estos la minoría, 15%.*

TABLA N°4

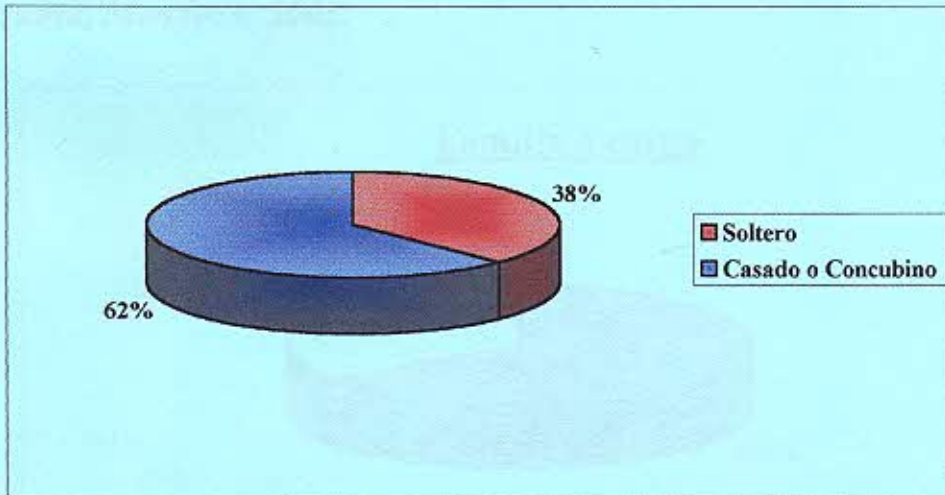
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según estado civil del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Estado Civil</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Soltero</i>	<i>15</i>	<i>37,50%</i>	<i>15</i>
<i>Casado o Concubino</i>	<i>25</i>	<i>62,50%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N°4

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según estado civil del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Se puede observar claramente que un gran porcentaje son casados o viven en pareja lo que influye de manera negativa en la integración de ellos en las actividades ya que disponen de menos tiempo para su participación que aquellos que son solteros.

TABLA N° 5

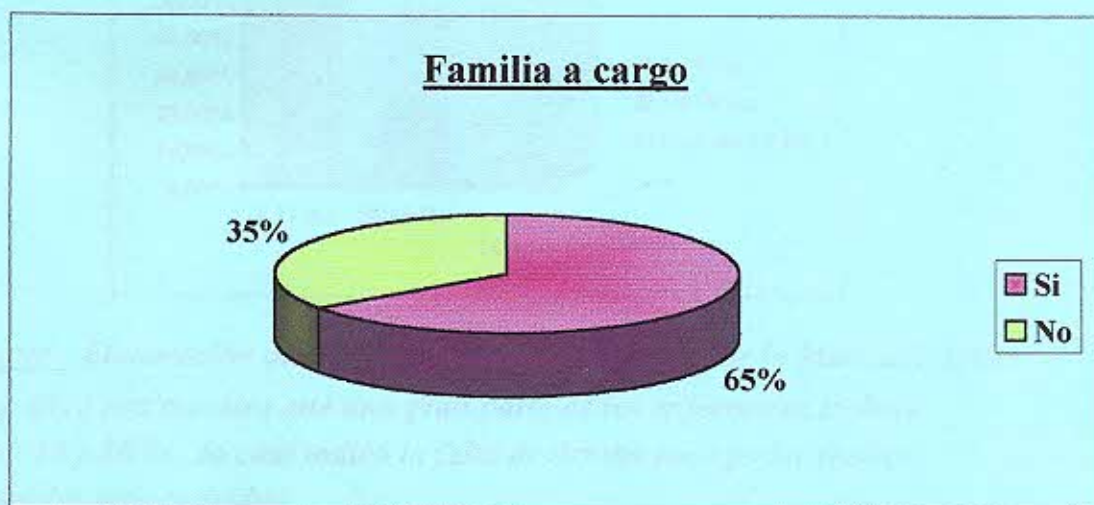
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo a: si tiene o no familia a cargo del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.

<i>Familia a cargo</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Si</i>	26	65%	26
<i>No</i>	14	35%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 5

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo a: si tiene o no familia a cargo del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

De acuerdo al gráfico se puede decir que la mayoría cuenta con una familia a cargo, factor importante que también limita la posibilidad a integrarse a un equipo que realiza actividades diversas de investigación.

TABLA N° 6

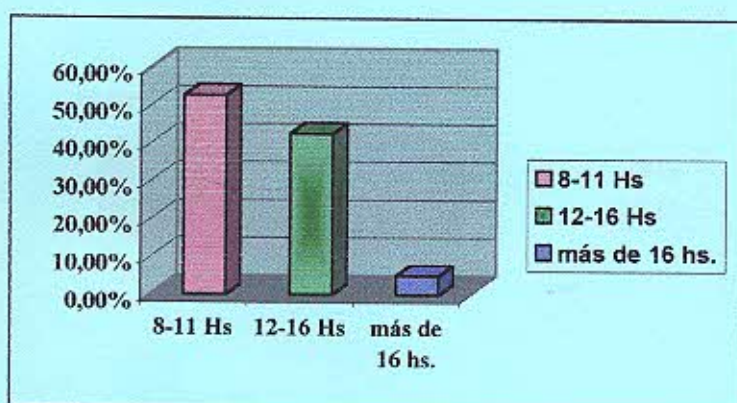
Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según cantidad de horas que trabajan por día del Hospital Central Mendoza. Septiembre-October 2005.

<i>Hs de trabajo por día</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>8-11 Hs</i>	<i>21</i>	<i>52,50%</i>	<i>21</i>
<i>12-16 Hs</i>	<i>17</i>	<i>42,50%</i>	<i>38</i>
<i>más de 16 hs.</i>	<i>2</i>	<i>5%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>		

Fuente: *Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 6

Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según cantidad de horas que trabajan por día del Hospital Central Mendoza. Septiembre-October 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.*

El gráfico nos muestra que una gran parte de los enfermeros trabaja entre 12 y 16 hs., lo cual indica la falta de tiempo para poder realizar cualquier otra actividad.

TABLA N° 7

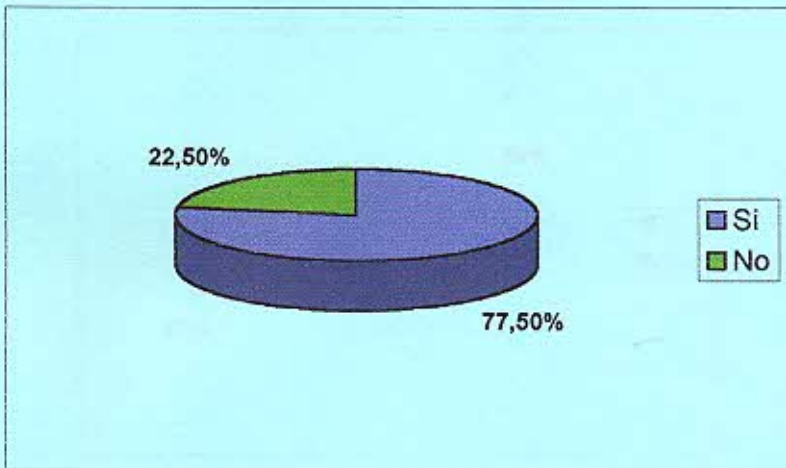
Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo a la información que reciben acerca de actividades científicas del Hospital Central.Mendoza. Septiembre-October 2005.

<i>Inform. recibida</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Si</i>	<i>31</i>	<i>77,50%</i>	<i>31</i>
<i>No</i>	<i>9</i>	<i>22,50%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: *Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 7

Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo a la información que reciben acerca de actividades científicas del Hospital Central.Mendoza. Septiembre-October 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.*

El gráfico representa que el 77,5 % si conoce las actividades que se realizan lo cual no significan que participen de ellas, ya que en los próximos gráficos se demuestra una poca participación por su parte.

TABLA N° 8

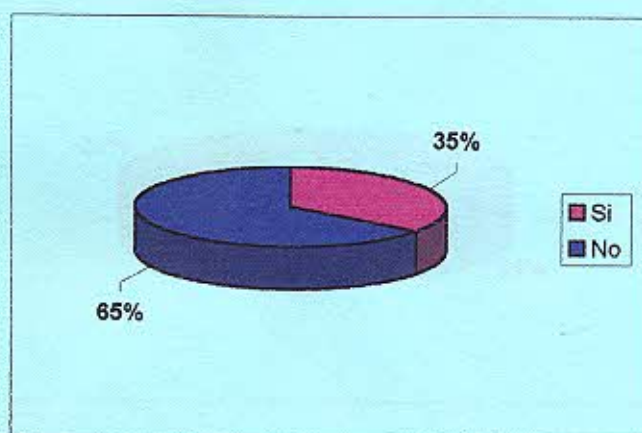
Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo al incentivo que reciben por parte del Hospital Central. Mendoza. Septiembre-Octubre 2005.

<i>Tienen incentivo</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Si</i>	<i>14</i>	<i>35%</i>	<i>14</i>
<i>No</i>	<i>26</i>	<i>65%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente : *Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 8

Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología de acuerdo al incentivo que reciben por parte del Hospital Central Mendoza. Septiembre-Octubre 2005.



El gráfico nos muestra claramente que la mayoría de los enfermeros no recibe ninguna clase de incentivo, esto está relacionado directamente con la escasa participación de su parte, ya que para cualquier trabajador le es necesario que lo incentiven de alguna manera.

TABLA N° 9

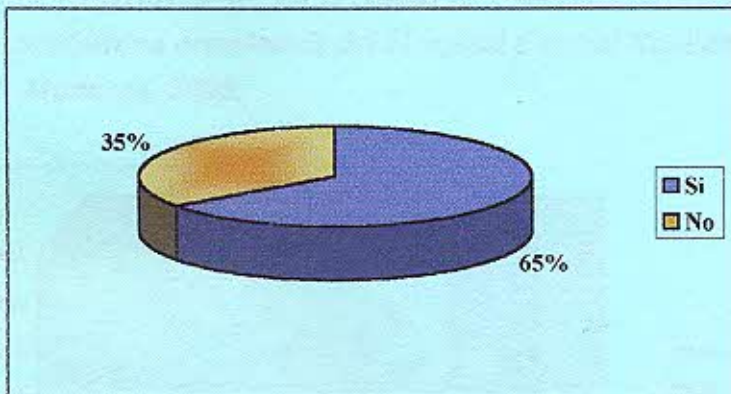
Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según doble empleo del Hospital Central. Mendoza. Septiembre-October 2005.

<i>Doble Empleo</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Si</i>	<i>26</i>	<i>65%</i>	<i>26</i>
<i>No</i>	<i>14</i>	<i>35%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.

GRÁFICO N° 9

Personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según doble empleo del Hospital Central. Mendoza. Septiembre-October 2005.



Fuente: Elaboración propia sobre los datos extraídos de la Matriz de Datos.

El gráfico nos demuestra que un gran porcentaje de los enfermeros tienen otro trabajo lo que influye directamente en la escasa integración y participación.

TABLA N° 10

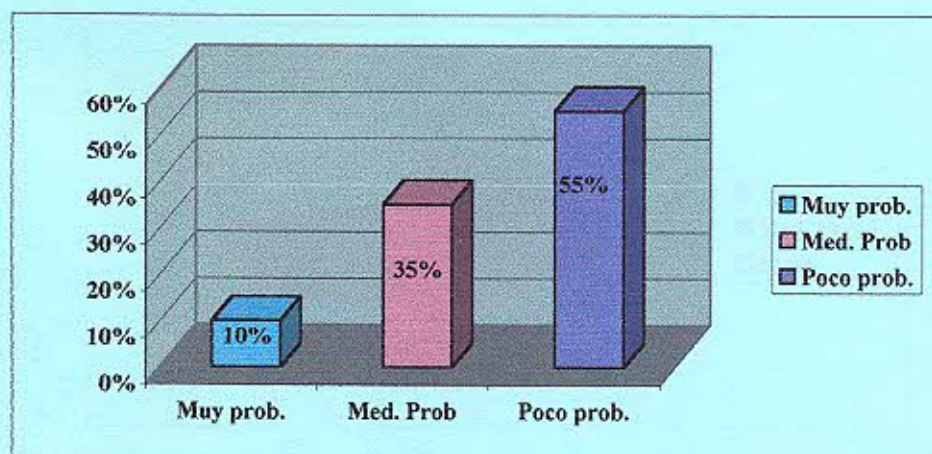
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la posibilidad económica del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.

<i>Posib. Econ.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Muy prob.</i>	4	10%	4
<i>Med. Prob</i>	14	35%	18
<i>Poco prob.</i>	22	55%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N°10

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la posibilidad económica del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Se observa que en el gráfico predomina la opción poco probable con el 55% con respecto con la posibilidad económica de acceder a la participación en actividades científicas, esto incide en forma negativa, ya que serán menos los enfermeros que participarán.

TABLA N° 11

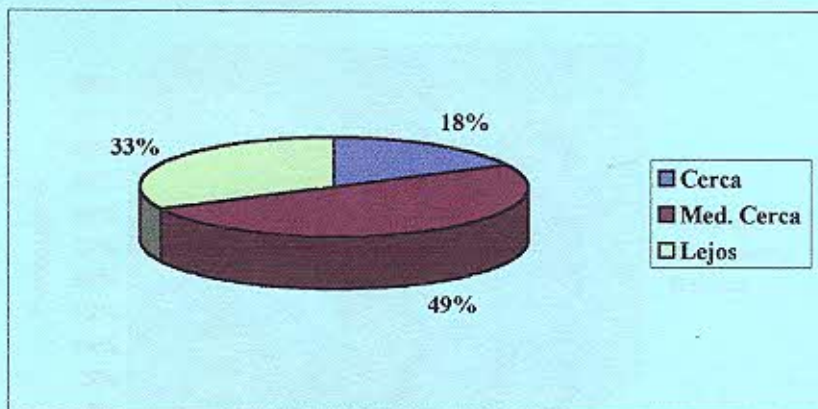
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la accesibilidad geográfica del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.

<i>Acc. Geog.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Cerca</i>	<i>7</i>	<i>17,5%</i>	<i>7</i>
<i>Med. Cerca</i>	<i>20</i>	<i>50%</i>	<i>27</i>
<i>Lejos</i>	<i>13</i>	<i>33%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 11

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la accesibilidad geográfica del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Se puede observar que más del 50 % tiene accesibilidad geográfica para la participación, esto es favorable para asegurar la asistencia al lugar de la capacitación.

TABLA N° 12

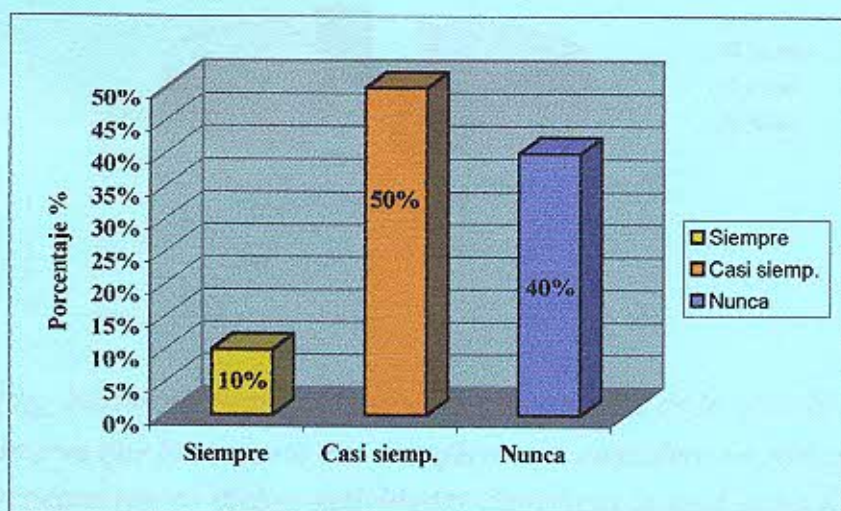
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la accesibilidad horaria del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.

<i>Acc. Hor.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Siempre</i>	<i>4</i>	<i>10%</i>	<i>4</i>
<i>Casi siemp.</i>	<i>20</i>	<i>50%</i>	<i>24</i>
<i>Nunca</i>	<i>16</i>	<i>40%</i>	<i>40</i>
<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100%</i>	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 12

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la accesibilidad horaria del Hospital Central Septiembre-Octubre, Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*
Se observa que es muy poco el porcentaje de enfermeros que estarían en condiciones para participar en relación a su tiempo disponible.

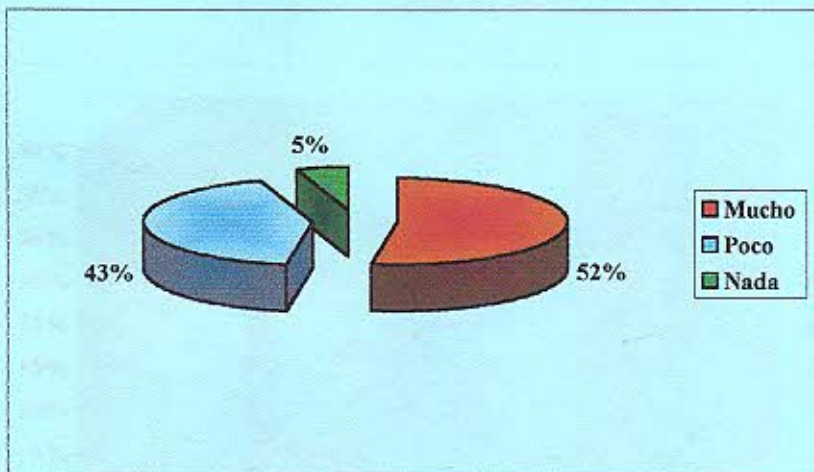
TABLA N° 13

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la importancia del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Import.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Mucho</i>	21	53%	21
<i>Poco</i>	17	43%	38
<i>Nada</i>	2	5%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 13



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Se observa que la mayoría de los enfermeros considera importante la participación en dichas actividades científicas lo cual es un factor positivo para aumentar la motivación personal.

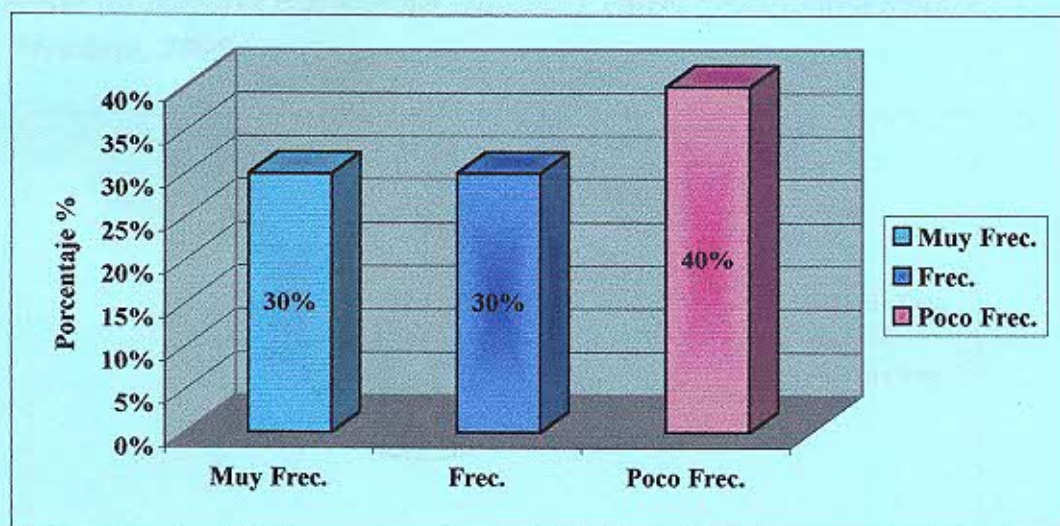
TABLA N°14

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según las nuevas oportunidades del Hospital Central Septiembre Octubre Mendoza, 2005.

<i>Nvas. Op.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Muy Frec.</i>	12	30%	12
<i>Frec.</i>	12	30%	24
<i>Poco Frec.</i>	16	40%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos*

GRÁFICO N° 14



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Se observa que el 60% de los enfermeros cree que a través de la participación obtendrán nuevas oportunidades laborales, esto se puede relacionar con la importancia que le dan a la capacitación y a los beneficios de ésta.

TABLA N°15

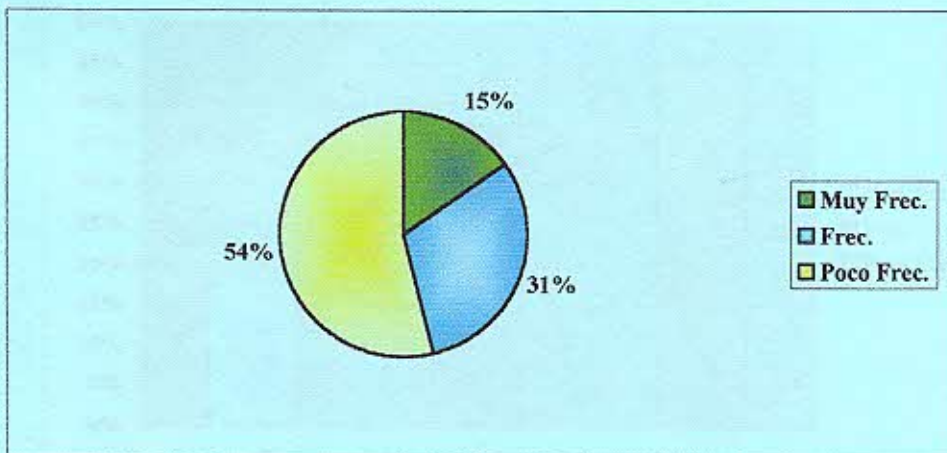
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según los mayores ingresos del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>May. Ing.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Muy Frec.</i>	6	15%	6
<i>Frec.</i>	12	30%	18
<i>Poco Frec.</i>	21	53%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 15

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según los mayores ingresos del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

Este gráfico nos muestra que la mayoría de los encuestados contestaron que es poco frecuente que obtengan mayores ingresos por la participación a las actividades científicas que se realizan.

TABLA N°16

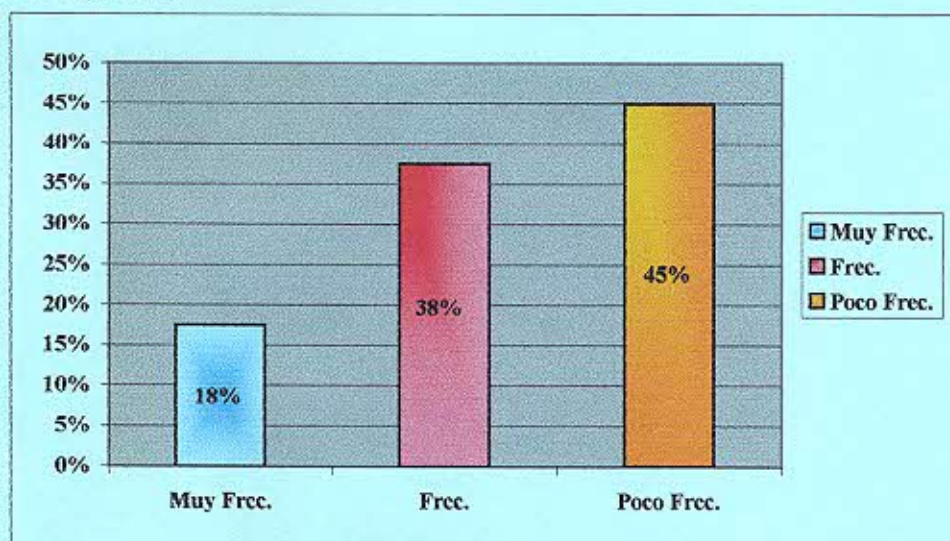
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la mayor jerarquía del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>May. Jer.</i>	<i>Frec. Absoluta</i>	<i>Frec. Relativa</i>	<i>Frec. Acumulada</i>
<i>Muy Frec.</i>	7	18%	7
<i>Frec.</i>	15	38%	22
<i>Poco Frec.</i>	18	45%	40
<i>Total</i>	40	100%	

Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos.*

GRÁFICO N° 16

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según la mayor jerarquía del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia sobre datos extraídos de la Matriz de Datos. La mayoría contestó que es poco frecuente que obtengan mayor jerarquía por participar en actividades científicas lo cual es un aspecto negativo porque consideramos que si se obtendría mayor jerarquía al capacitarse.*

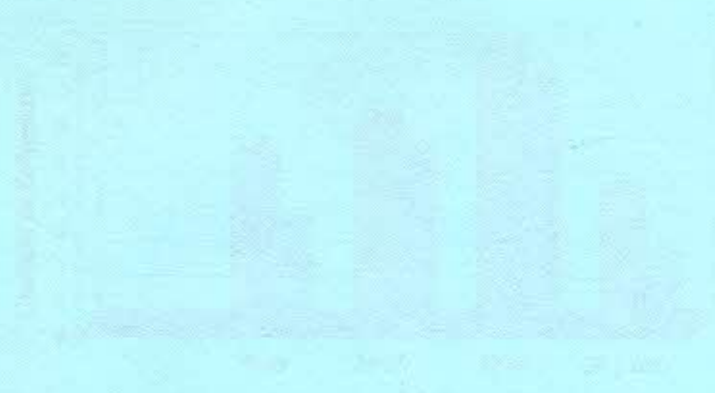
YAGSANTU

Journal of the Department of Statistics, University of the Philippines
Diliman, Quezon City, Philippines
Volume 1, 1975

Year	Number of Students	Total
1971	100	100
1972	120	120
1973	150	150
1974	180	180
1975	200	200

ANÁLISIS BIVARIADOS

Journal of the Department of Statistics, University of the Philippines
Diliman, Quezon City, Philippines
Volume 1, 1975



Journal of the Department of Statistics, University of the Philippines
Diliman, Quezon City, Philippines
Volume 1, 1975

TABLA N°17

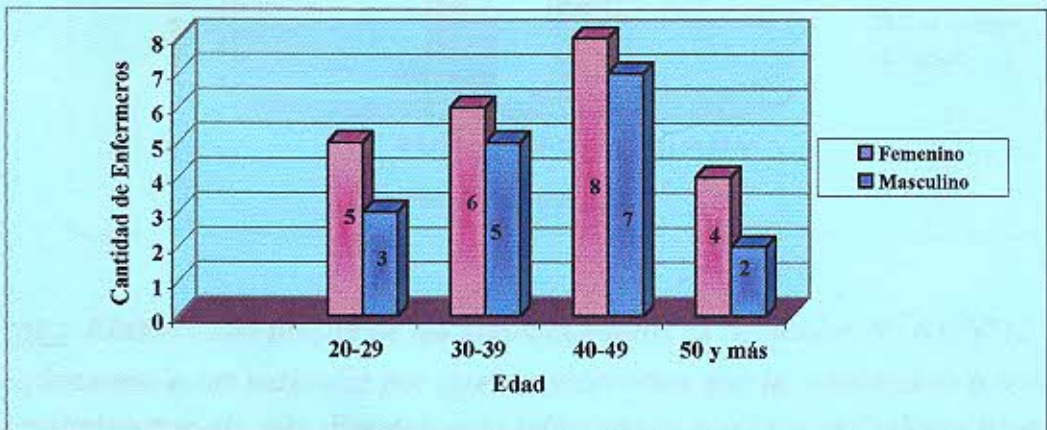
Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología por sexo según edad del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Sexo</i> <i>Edad</i>	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	<i>Total</i>
<i>20-29</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>8</i>
<i>30-39</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>11</i>
<i>40-49</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>15</i>
<i>50 y más</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>
<i>Total</i>	<i>23</i>	<i>17</i>	<i>40</i>

Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 1 y N° 2*

GRÁFICO N° 17

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología por sexo según edad del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.



Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 1 y N° 2*
El gráfico nos muestra que tanto en el sexo femenino como masculino predomina las edades de menores de 50 años es nos sugiere que se debe poner mayor interés en estas edades.

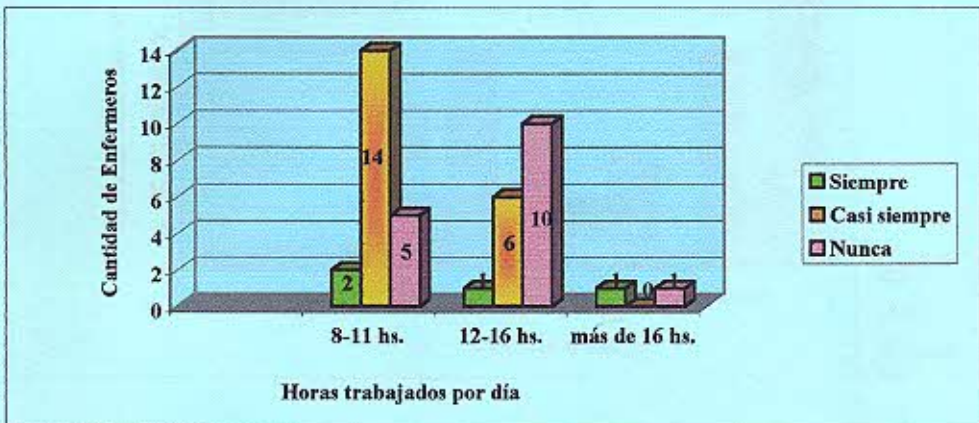
TABLA N° 18

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología por accesibilidad horaria según cantidad de horas que trabaja por día del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Asc. Horaria Hs.x día</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Nunca</i>	<i>Total</i>
<i>8-11 hs.</i>	2	14	5	21
<i>12-16 hs.</i>	1	6	10	17
<i>más de 16 hs.</i>	1	0	1	2
<i>Total</i>	4	20	16	40

Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 6 y N°12*

GRÁFICO N°18



Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 6 y N°12*
Relacionamos estas variables por que consideramos que la cantidad de horas que trabajan por día esta directamente relacionado con la accesibilidad horaria para realizar cualquier otra actividad.

En la tabla destacamos que 14 enfermeros que trabajan entre 8-11 hs. manifiestan que casi siempre tendrían tiempo para participar de dichas actividades.

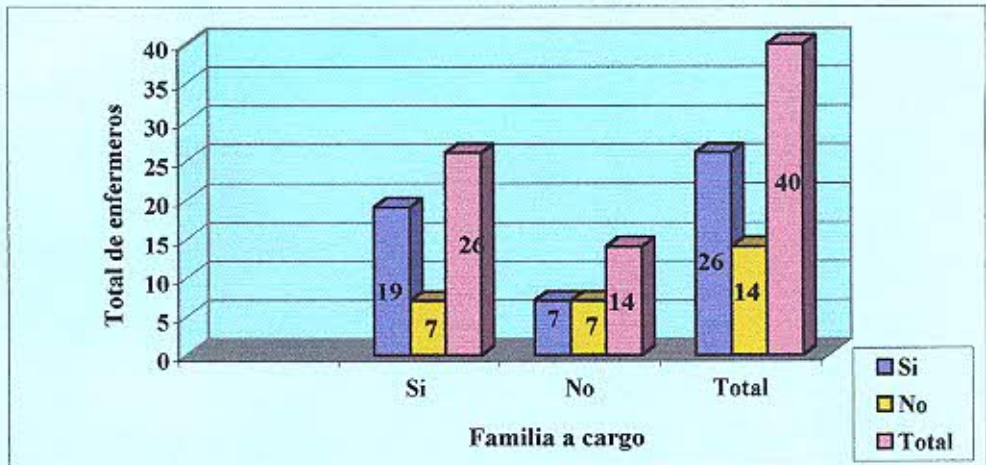
TABLA N° 19

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología por doble empleo según familia a cargo del Hospital Central Mendoza Septiembre-Octubre 2005.

empleo \ Flia. a cargo	Doble		Total
	Si	No	
Si	19	7	26
No	7	7	14
Total	26	14	40

Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 3 y N° 9*

GRÁFICO N°19



Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 3 y N° 9 podemos interpretar que la mayoría de los enfermeros encuestados tiene a su cargo una familia lo cual esta relacionado con la necesidad de un doble empleo lo cual influye en forma negativa en la participación en actividades. Se puede destacar que 19 enfermeros tienen familia cargo y al mismo tiempo la necesidad de tener otro trabajo.*

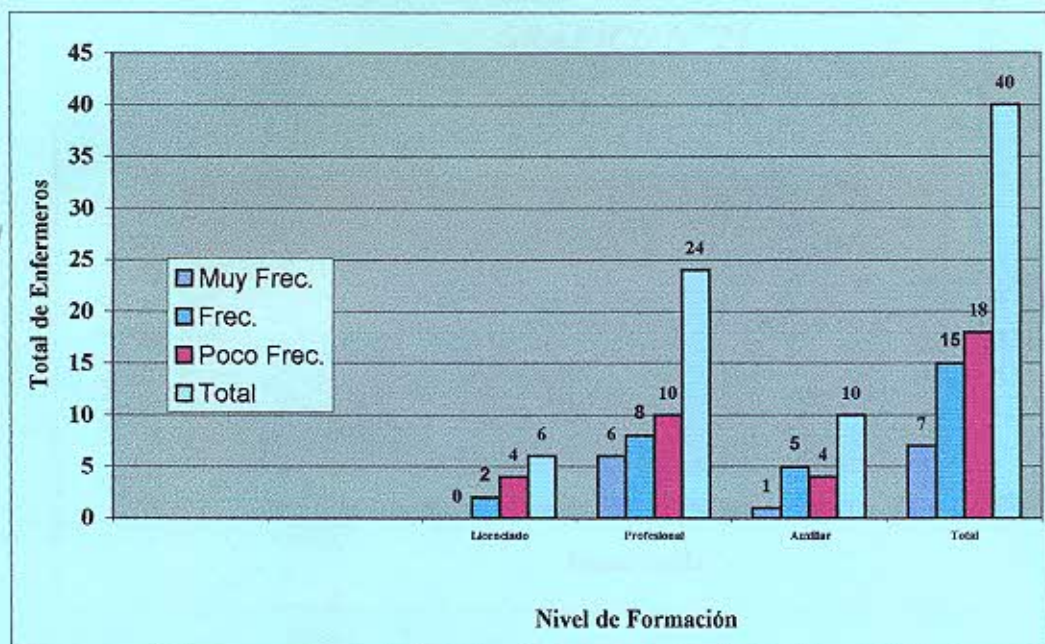
TABLA N° 20

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según el grado de motivación personal (mayor jerarquía), relacionado con el nivel de formación del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Mayor Jerarquía Nivel de Form.</i>	<i>Muy Frec.</i>	<i>Frec.</i>	<i>Poco Frec.</i>	<i>Total</i>
<i>Licenciado</i>	0	2	4	6
<i>Profesional</i>	6	8	10	24
<i>Auxiliar</i>	1	5	4	10
<i>Total</i>	7	15	18	40

Fuente: *Elaboración propia de datos extraídos de las tablas N°5 y 16*

GRÁFICO N° 20



Fuente: *Elaboración propia de datos extraídos de las tablas N° 5 y N°16*
Se puede observar lamentablemente de 6 Lic. Ninguno cree que su participación le traera mayor jerarquía, mientras que de un total de 24 profesionales 14 creen que obtendrán jerarquía.

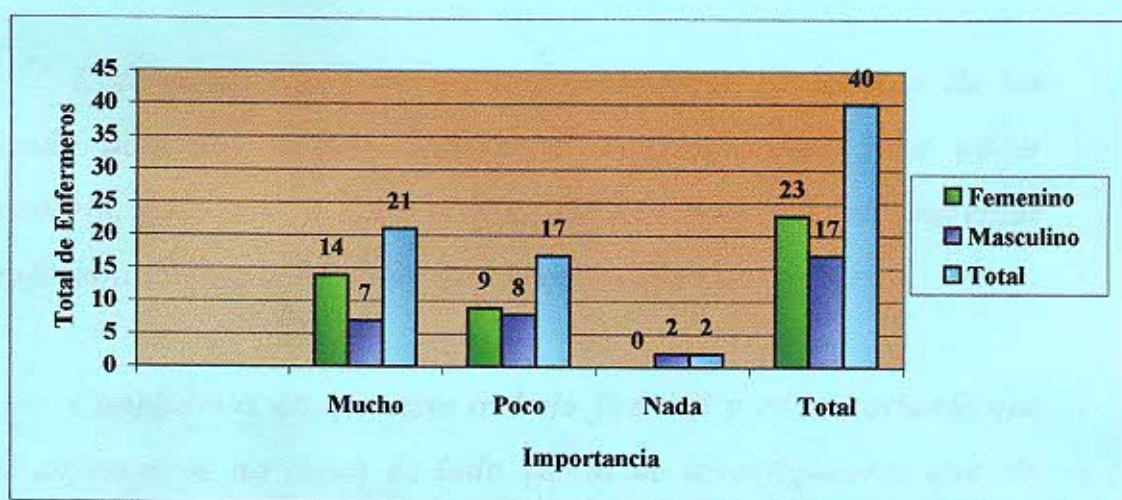
TABLA N° 21

Personal de Enfermería de los servicios de Cirugía y Traumatología según el grado de motivación personal (importancia), relacionado con el nivel de formación del Hospital Central Septiembre-Octubre Mendoza, 2005.

<i>Sexo Import.</i>	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	<i>Total</i>
<i>Mucho</i>	14	7	21
<i>Poco</i>	9	8	17
<i>Nada</i>	0	2	2
<i>Total</i>	23	17	40

Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 2 y N° 13*

GRÁFICO N° 21



Fuente: *Elaboración propia de los datos extraídos de las tablas N° 2 y N° 13*
Se puede observar que en ambos sexos dan importancia a la participación en actividades científicas. Pero se destaca que el sexo femenino le da mayor

CONCLUSIÓN

Según el análisis realizado podemos concluir que la mayoría de los enfermeros que trabaja en los servicios de Cirugía y Traumatología del Hospital Central, manifiesta factores de tipo personal, laboral y social, los cuales limitan en un alto porcentaje su capacitación y participación en actividades científicas.

Podemos destacar que según la Tabla N° 8 el 65% de los enfermeros encuestados manifiesta no recibir algún tipo de incentivo lo cual afecta de forma directa y limita su participación. También se puede agregar que la mayoría tiene doble empleo y familia a cargo como se observa en la Tabla N° 5 y Tabla N° 9.

Enfermería tiene un rol importantísimo en la vida de las demás personas, lograr entenderlo es primordial para poder ayudarlo, pero no se debe olvidar de capacitarse para enfrentar profesionalmente la realidad que la actualidad nos muestra.

Concluimos en que este trabajo fue útil y es importante que los enfermeros no dejen de lado su rol de investigadores que sin duda llevara a un beneficio para sus semejantes, como también para el propio profesional.

RECOMENDACIONES

Las autoras sugieren que:

- *Promover en el personal de enfermería la participación en actividades a nivel científico, limitando los factores que dificultan la misma, a fin de comenzar a promover el cambio.*
- *Los Jefes de Unidad de alguna manera incentiven al personal brindándoles toda información referidas a las actividades.*
- *Se proporcione al personal de Enfermería el tiempo necesario para su capacitación y participación como por ejemplo con devolución de horas y/o francos compensatorios.*
- *Los Jefes de Servicio que comprendan la importancia que tiene la motivación para la participación del personal a cargo. Para ello las instituciones de salud y/o representantes de entidades profesionales deberían trabajar conjuntamente para lograrlo.*
- *El personal de enfermería reflexione de la necesidad de capacitación y participación para enriquecer su profesión esto se podría lograr a través de reuniones programadas en los servicios para abordar la temática.*

1. *Manuale di Psicologia*, Ed. Quarta, 4^{ta} Edizione, 1974.

2. *Manuale di Psicologia*, Ed. Quarta, 4^{ta} Edizione, 1974.

3. *Manuale di Psicologia*, Ed. Quarta, 4^{ta} Edizione, 1974.

4. *Manuale di Psicologia*, Ed. Quarta, 4^{ta} Edizione, 1974.

BIBLIOGRAFIA

1. *Manuale di Psicologia*

- *Diccionario de Medicina Mosby. Ed. Océano. 4° ed. España 1994.*
- *Enfermería Medico-Quirúrgico. Brunner y Suddarth. 7° ed.*
- *Revista Medica del Hospital Español. Mendoza 2001.*
- *Enfermería Medico-Quirúrgico. Long. Phipps. Cassmeyer. 3° ed. España 1998.*
- *Ciencias Psicosociales. Tazzon, Anzola Pilar. Ed. Massón.*
- *Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional. Sisan Leddy Peppers. 1° ed.*

ANEXOS

ESTRATEGIA

ANEXOS

ANEXO I

ENTREVISTA N°....

Edad:

Sexo: F..... M.....

Estado Civil: soltero..... casado o concubino:.....

Familia a cargo: si..... no.....

Nivel de Formación: Licenciado..... Profesional..... Auxiliar.....

¿Cuántas horas trabaja por día?

8 a 11 12 a 16..... + de 16.....

¿Recibe información acerca de las actividades científicas que se desarrollan en el hospital?

si..... no.....

¿Tiene algún incentivo para su participación en dichas actividades por parte de los Jefes de Enfermería?

si..... no.....

¿Tiene otro trabajo? si..... no.....

¿Tiene la posibilidad económica de participar en actividades científicas?

Muy posible..... medianamente posible..... poco posible.....

¿ A que distancia vive de su lugar de trabajo?

hasta 5 Km..... de 6 a 14 Km..... 15 o mas km.....

¿Tendría tiempo para participar en actividades científicas?

siempre..... casi siempre..... nunca.....

¿Cree que es importante participar en dichas actividades?

mucho..... poco..... nada.....

¿Considera que su participación le traerá nuevas oportunidades laborales?

muy frecuentemente..... frecuentemente..... poco frecuente.....

¿Cree que esto le traerá mayores ingresos económicos? si..... no.....

¿ Cree que esto le traerá mayor jerarquía? si..... no.....

Matriz de Datos

Factores que influyen en el grado de participación

N°	Factores Personales												Factores Laborales						Factores Sociales						
	A				B				C				D		E		A			B			C		
	20-29	30-39	40-49	50 y más	F	M	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	M.P	Med. P	P. P	C	M. C	L	S	C	
1				X	X		X			X		X				X						X			
2	X					X	X											X							
3			X			X	X														X				
4		X			X				X												X				
5		X			X				X												X				
6			X		X				X												X				
7				X		X			X												X				
8		X			X				X												X				
9			X		X				X												X				
10	X				X				X												X				
11				X	X				X													X			
12			X		X				X												X				
13			X		X				X												X				
14			X		X				X												X				
15			X						X												X				
16	X				X				X													X			
17		X			X				X												X				
18			X		X				X												X				
19				X	X				X												X				
20			X		X				X												X				

Nº E	20-29	30-39	40-49	50 y más	F	M	Si	No	Solt.	Cas.	Lic.	Prof.	Aux.	8-11hs	12-16hs	16hs y más	Si	No	Si	No	M. P	Med. P	P. P	C	M. C	L	S
21		X				X		X		X	X				X		X	X	X			X		X		X	
22			X		X		X	X				X		X				X	X				X				
23	X					X		X				X			X			X	X					X			
24				X	X		X			X		X	X				X	X	X			X		X		X	
25	X				X			X				X						X	X			X				X	
26						X	X			X		X			X			X	X					X		X	
27						X	X			X		X	X		X			X	X					X		X	
28	X				X			X				X		X				X	X					X		X	
29						X	X			X		X			X			X	X			X		X		X	
30						X	X			X		X			X			X	X					X		X	
31						X		X			X			X				X	X					X		X	
32						X	X				X						X	X	X			X		X		X	
33					X		X			X	X				X			X	X					X		X	
34						X	X			X	X			X				X	X					X		X	
35	X				X			X				X		X				X	X					X		X	
36					X		X								X			X	X			X		X		X	
37	X					X		X			X				X			X	X					X		X	
38						X	X			X		X			X			X	X					X		X	
39				X		X	X			X		X	X		X			X	X					X		X	
40					X	X	X			X		X	X		X			X	X			X		X		X	

Referencias:

Factores Personales:

- A = edad (años)
- B = sexo
- C = familia a cargo
- D = estado civil
- E = nivel de formación

Factores Laborales

- A = horas que trabaja por día
- B = información recibida
- C = incentivo
- D = doble empleo

Factores Sociales

- A = posibilidad económica
- B = accesibilidad geográfica
- C = accesibilidad horaria

Motivación personal

- A = importancia
- B = nuevas oportunidades
- C = mayores ingresos
- D = mayor jerarquía

