

Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años.

Labor market integration, professional development, and institutional performance of the graduates from the unique plan of specialization in nursing of the ENEO-UNAM: a 12 year experience.

Dra. Carmen L. Balseiro Almario•
Mtra. Rosa A. Zárate Grajales••
Mtra. Reyna Matus Miranda•••
EEAC Cristina Balan Gleaves••••
Mtro. Federico Sacristán Ruíz••••
Mtra. Mercedes García Cardona••••
PSS. Adriana Pérez Ruíz••••¹

Resumen

Objetivo: Analizar las características que adopta la Inserción y desempeño laboral así como el Desarrollo profesional de las egresadas(os) del Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la ENEO-UNAM. **Marco Teórico.** Inserción Laboral es un término usado para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. El desarrollo profesional, es el fruto de la carrera, comprende los aspectos que enriquecen a la persona con vistas hacia el logro de metas dentro de la organización. El desempeño institucional incluye acciones o comportamientos de los empleados, relevantes para con los objetivos de la organización medidos en términos de competencias y niveles de contribución. **Metodología.** Estudio descrip-

Palabras Clave:

Inserción laboral,
Desarrollo Profesional,
Desempeño
Institucional,
Plan Único de
Especialización en
Enfermería.

Este Artículo es derivado del Proyecto PAPIIT IN308410-2: Desempeño laboral y Desarrollo Profesional de las Egresadas (os) del PUEE de la ENEO-UNAM.

- Responsable del proyecto. Profesor de carrera Titular "B" de la ENEO,
- Corresponsable del proyecto. Coordinadora de Investigación de la ENEO
- Jefe de la División de Estudios de Posgrado de la ENEO
- Colaboradores del Proyecto
- Becaria del Proyecto. Pasante de la Licenciatura en Enfermería y Obstetricia.

FECHA DE RECIBIDO: 5 DE OCTUBRE 2011

FECHA DE ENVIADO: 28 DE OCTUBRE 2011

FECHA DE ACEPTADO: 15 DE NOVIEMBRE 2011

Resumen

tivo y transversal, las variables de la inserción laboral fueron: Centro/institución de trabajo, categoría, antigüedad, salario y funciones principales. Las dimensiones del desarrollo profesional fueron: responsabilidad, autonomía, trabajo en equipo y posicionamiento. Las del desempeño Institucional: características de la Institución empleadora, satisfacción con el desarrollo profesional del egresado, y vinculación con la ENEO. La muestra fue de 417 egresados y trece instituciones encuestadas. Para el Desempeño Institucional se aplicaron 86 cuestionarios, a personal directivo de enfermería tanto de instituciones públicas como privadas. **Resultados.** La Inserción laboral mostró que la actividad principal desarrollada por los egresados es la atención directa, en Desarrollo Profesional los egresados perciben que la especialidad les habilitó para actuar con responsabilidad, autonomía, y trabajar en equipo, pero en el ámbito laboral el reconocimiento es limitado. El perfil del egresado coincide con lo requerido por las instituciones empleadoras y el desempeño es percibido como bueno.

ABSTRACT

Objective: Analyze the characteristics of the processes of labor market integration and performance, as well as professional development in the graduates from the Unique Plan of Specialization in Nursing (UPSN) of the ENEO-UNAM. **Theoretical Frame:** Labor market integration is a term commonly used to refer the process of incorporating individuals into the economic activity. Professional development is the fruit of the career and includes the aspects which enrich the person towards the achievement of goals within the organization. Institutional development includes the actions or behaviors of the employees which are relevant to the objectives of the organization, and which can be measured in terms of competences and contribution levels. **Methodology:** This is a basic and descriptive study and the measured variables of labor market integration were: center/institution of work, category, seniority, salary, and principal functions; the dimensions of professional development were: responsibility, autonomy, team-work, and position; and the dimensions of institutional performance were: employer characteristics, satisfaction with the graduate's professional performance, and bonds with the ENEO. The sample included 417 graduates from the UPSN, and 13 institutions. To collect data related to institutional performance, 86 questionnaires were given to the directive nursing staff of both the public and private institutions. **Results:** labor market integration showed that the graduate's principal activity is direct attention. In relation to professional development, graduates perceive that their specialties enable them to perform with responsibility and autonomy, and to work in teams, but also that the acknowledgement is limited. The graduate's profile fits that required from the employer institutions, with a performance perceived as good.

Key Words:

Labor market integration, professional development, institutional performance, unique plan of specialization in nursing

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es analizar las características que adopta la Inserción y desempeño laboral, así como el Desarrollo profesional de las egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la ENEO-UNAM, a partir del estudio de doce generaciones que comprenden los años 1997 al 2008.

La Inserción Laboral es un término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. También ha sido considerado un indicador con el que las sociedades occidentales miden el nivel de bienestar social de su población. El estudio de la inserción abarca las posiciones laborales ocupadas, las secuencias más recurrentes (trayectorias) así como la explicación de las diferencias observadas en estos dos aspectos.¹ Se habla de Inserción profesional cuando se considera sólo al grupo poblacional con estudios de nivel superior y alude al espacio que hay entre la obtención del título que legitima a una persona como profesional y el desarrollo del rol que delimita sus actividades y responsabilidades profesionales.²

Se considera que en la inserción y trayectoria laboral intervienen tanto las características del mercado de trabajo como las de los propios profesionales sin perder de vista el papel de intermediación de las instituciones educativas entre los demandantes y los oferentes de empleo u oportunidades profesionales (Instituciones y/o Empresas) ya que la formación académica influye de manera importante en la cualificación del ca-

pital humano.³ Un hecho que no debe soslayarse en este análisis es el papel de la escolaridad frente al trabajo, el empleo o los ingresos, según el periodo económico de que se trate, la región geográfica, la rama de la economía e incluso de las historias y culturas de las Empresas mismas⁴.

En cuanto al Desarrollo Profesional, es el fruto de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. Implica crecer como persona y realizarse en su trabajo como una necesidad inherente a los individuos. Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. El Grupo de trabajo del Consejo Internacional de Expertos de los Estándares Internacionales de Educación Médica, ha definido el desarrollo profesional como el periodo de educación y formación que comienza después de la educación básica y la formación de posgrado y se extiende a lo largo de la vida profesional. Así, el desarrollo profesional incluye todas las actividades que se llevan a cabo formal o informalmente, para mantener, poner al día, desarrollar y mejorar los conocimientos, las habilidades y actitudes en respuesta a las necesidades de los pacientes.⁵ Por tanto, el desarrollo profesional es también un prerrequisito para mejorar la calidad de la atención sanitaria.

Existen diferentes modelos de desarrollo profesional, entre ellos: el modelo de ciclos de vida, en donde los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión y pasan por

distintas etapas personales o profesionales. El modelo basado en la organización afirma que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes. Por último, el modelo de patrón de dirección describe cómo contemplan las personas su profesión, cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto regresar a una fase anterior.⁶ En un modelo global tendrían que considerarse todos los elementos considerados en cada uno de estos, sin embargo el interés puede estar dirigido sólo a una dimensión y en función de este seleccionar el modelo pertinente.

También el desarrollo profesional según Miguel Ángel Santos Guerra, no es una cuestión entregada de forma plena a la iniciativa de cada uno sino que ha de circunscribirse al marco institucional, porque de esta manera los esfuerzos son mucho más positivos y más alentadores. Así, la planificación, el desarrollo y la evaluación del perfeccionamiento de los profesionales es responsabilidad de la institución y en ella se han de encontrar, no solo las preocupaciones, sino los medios y las estructuras para alcanzarlo.⁷

Respecto al Desempeño Laboral, Karla A. Ruiz lo define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en cada Empresa.⁸ Entendiendo como

El desempeño del personal de enfermería también comprende actitudes frente a la práctica ya que los conocimientos y las habilidades son la expresión exterior y visible del profesionalismo.

competencia a la actitud o capacidad para desarrollar de forma idónea una actividad o tarea, y es lo que el candidato o educando sabe hacer. Se refiere a conocimientos, habilidades, aptitudes, así como la organización, retención y empleo en la práctica académica y/o laboral.⁹ El desempeño profesional por tanto, es el comportamiento total o la conducta real del trabajador en la realización de una actividad o tarea durante el ejercicio de su profesión. Dentro de las actividades se incluyen los componentes de la comunicación interpersonal y de realización de procedimientos técnicos, etc.

Bajo este contexto, se señala que el desempeño del personal de enfermería también comprende actitudes frente a la práctica ya que los conocimientos y las habilidades son la expresión exterior y visible del profesionalismo. Por lo anterior, la calidad de la atención de enfermería en la práctica se evalúa también con el desempeño tomando en cuenta su conducta

cotidiana, lo que constituye la demostración de su pericia, ética y compromiso; también implica su actuar profesional, donde importa tanto lo que hace, como lo hace y lo que dice, y se expresa en rubros tan diversos como el reconocimiento de los límites de la propia práctica, el liderazgo en el trato al paciente y la educación en la profesión.¹⁰ La evaluación del desempeño es el proceso por medio del cual se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña (eficacia), así como la forma en que utilizan sus recursos para dichos objetivos (eficiencia).¹¹

METODOLOGÍA

Se diseñó un estudio transversal y descriptivo que comprendió dos fases:

a) Por medio de una encuesta se recabó información proveniente de los egresados del PUEE, respecto a los rubros de Inserción laboral y desarrollo profesional. Las variables de la Inserción laboral fueron: Centro/institución de trabajo, categoría, antigüedad, salario y funciones principales. Para evaluar la percepción del egresado respecto a qué tanto la formación recibida en la especialidad contribuyó para su desarrollo profesional, se diseñó una escala tipo Likert; su primera versión se sometió a validación de contenido por expertos en el área, con base en las sugerencias emitidas se corrigió el instrumento y se realizó una prueba piloto; la versión final quedó constituida por 24 reactivos correspondientes a cuatro dimensiones: responsabilidad,

autonomía, trabajo en equipo y posicionamiento, las respuestas iban de 0 a 3 puntos que correspondían a nada, poco, regular o mucho respectivamente.

En esta fase se consideraron al 100% de los egresados del periodo de 1997-2008 (1067) de las diez especialidades, los criterios de inclusión fueron pertenecer a este universo, estar laborando en alguna institución del sector salud o en el ejercicio independiente y aceptar participar en el estudio, la muestra quedó integrada por 417 egresados.

b) En la segunda fase se diseñó una encuesta dirigida a empleadores de instituciones que han contratado egresados del PUEE y que aceptaron participar en el estudio; en el instrumento diseñado además de características de la institución empleadora, se exploró la satisfacción con el desempeño del egresado, la vinculación con la ENEO y se incluyó una escala tipo Likert que permite evaluar dos dimensiones: competencias/conocimientos y actitudes/valores/atributos, cada una de éstas en dos niveles: uno el perfil deseado por la institución con respuestas que van de no importante a importante y otro, la percepción del empleador respecto al desempeño del egresado, con respuestas que pueden ir de deficiente a bueno. En las **consideraciones éticas** se atendió el principio de anonimato y privacidad del reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación de 1987.

RESULTADOS

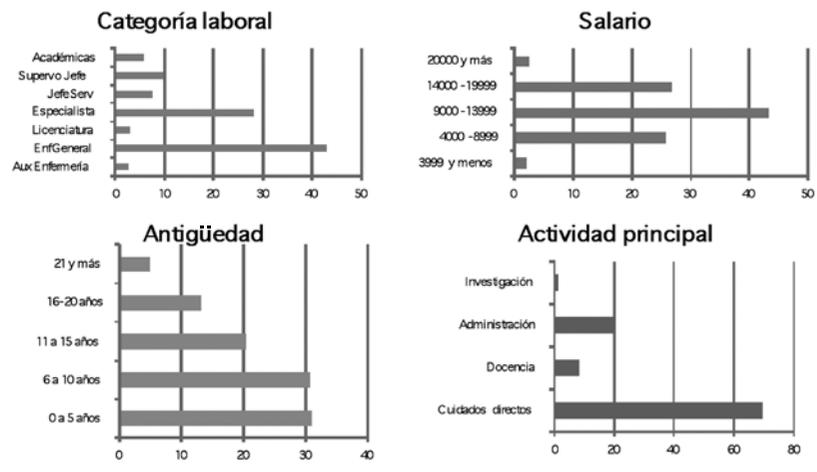
Los datos generales de los egresados del PUEE muestran, como es característico de la disciplina, un predominio del sexo femenino (83.2%), y de profesionales jóvenes ya que 52.7% tienen edades entre 24 y 34 años de edad.

Inserción laboral. La mayoría de los egresados del PUEE trabajan en el D.F (84.4%); el 65.5% se encuentran laborando en los Servicios de Salud para población abierta, el 25.1% en la seguridad social (ISSSTE, IMSS, ISEM, D.D.F, etc.), el 6.5% en instituciones académicas y el 2.2% en servicios privados de salud. En cuanto al nivel de atención el 70.1% se encuentra laborando en el tercer nivel, el 20.8% en el segundo y 0.8% en el primer nivel, el 78.7% solo cuentan con un empleo y el 21.30% tienen dos empleos.

De acuerdo con la **categoría** laboral predominan quienes tienen plaza de Enfermera general (43.0%) y sólo el 28.1% tiene de Especialista, esto muestra que los egresados laboran con una contratación diferente a la de su formación. En cuanto a la **antigüedad** más de la mitad son jóvenes en la vida laboral, siendo esta una fortaleza para las instituciones considerando que están en plenitud para contribuir al desarrollo institucional y personal. En relación con el salario se identificó que dos de cada tres egresados entrevistados perciben por arriba de 9 mil pesos mensuales, situación que puede ser catalogada de positiva si consideramos que el **salario** promedio tabular de enfermería en nuestro país es de 8019 pesos.

En relación con la **actividad principal** que desarrollan los egresados dos de cada tres reali-

Características de la Inserción Laboral

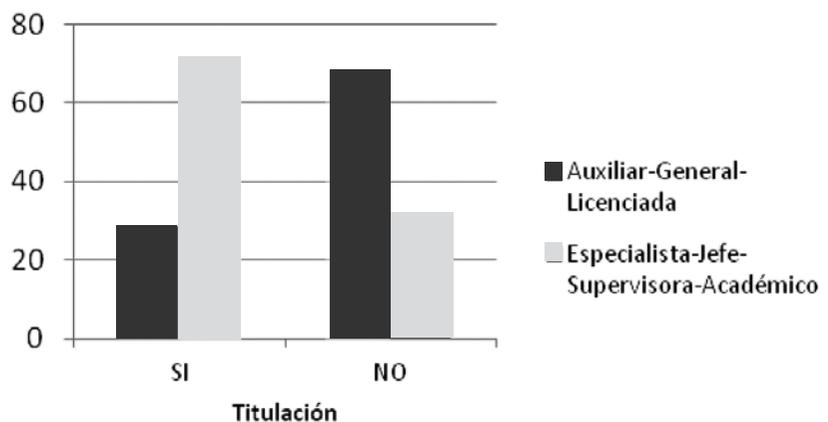


zan atención directa, en segundo lugar funciones administrativas y sólo cerca del 10% realiza funciones docentes y de investigación. Lo que refleja por un lado la consistencia entre la formación y la función y por otro, las habilidades de los egresados para realizar funciones de liderazgo o de coordinación de equipos de trabajo. Las especialidades en las que en mayor medida sus egresados tienen categoría de especialistas, jefes o supervisores y por tanto están mejor posicionadas laboralmente son: 49.5% Enfermería Infantil, 43.4%

Enfermería del Adulto en Estado Crítico, 66.70% Enfermería Perinatal, 50.8% Enfermería Cardiovascular. Sin embargo, es necesario tener presente que no en todas las instituciones empleadoras se reconocen escalafonariamente las especialidades.

La relación entre graduación y categoría laboral muestra claramente que quienes han obtenido su grado en mayor porcentaje tienen categorías de mejor nivel, en cambio los no graduados ocupan plazas de auxiliares, enfermera general o licenciado en enfermería, por lo

Categoría laboral según titulación



que la graduación se constituye en un factor determinante para el posicionamiento laboral.

Desarrollo Profesional.

En este documento para mostrar la percepción del egresado respecto a la influencia de la formación como especialista en su desarrollo profesional, se consideró el porcentaje de egresados que seleccionaron la respuesta de mucho en cada reactivo de la escala aplicada, (Otra forma de análisis se realizó en un artículo previo dedicado exclusivamente a este rubro de desarrollo profesional).¹² En primer lugar de forma general es posible observar que en los seis reactivos correspondientes a la dimensión de responsabilidad los porcentajes de quienes contestaron que la formación recibida les ayudo mucho para actuar con responsabilidad en diferentes esferas de su actividad laboral va de 77 a 94%; para actuar con Autonomía va de 80 a 91%, para trabajar en equipo va de 66 a 76% y, finalmente para obtener reconocimiento social y laboral así como mejora en categoría y salario (Posicionamiento) los porcentajes van de 39 a 70%. Es decir, los egresados consideran que la formación contribuyó en mayor medida para actuar con responsabilidad y autonomía, un poco menos para saber trabajar en equipo y menos aún para obtener un buen posicionamiento laboral.

Revisando al interior de cada dimensión es posible señalar que en la que corresponde a responsabilidad el reactivo donde la respuesta "mucho" tiene mayor porcentaje es *Darme cuenta de mi responsabilidad en la seguridad de los pacientes* (94%) y el reactivo donde el porcentaje es menor *Hacer un uso*

cuidadoso de los recursos de la Institución (77%). Estas respuestas y las de los otros reactivos de esta dimensión muestran que la actuación con responsabilidad está presente en la atención de los pacientes, en la seguridad de estos, en la toma de decisiones y esto es acorde al perfil del egresado establecido en el plan de estudio del PUEE.

Las respuestas en la dimensión de **autonomía** reflejan que la formación brindó las herramientas para *Reconocer la necesidad de superarme en mi conocimiento para un mejor desempeño profesional*. (93.5%), no así para poder realizar un ejercicio independiente de la profesión (44.4%). Las cifras en los reactivos de esta dimensión dan cuenta de que los egresados del PUEE cuentan con autonomía profesional para el desempeño Institucional, y se debe enfatizar el incremento del ejercicio independiente de la profesión que ha sido poco desarrollado. Situación que por otra parte puede tener relación con el hecho de que los jóvenes egresados tienen empleo bien remunerado y prefieren la seguridad institucional.

En cuanto al **trabajo en equipo** la formación les proporcionó habilidades para *Establecer vínculos fructíferos de trabajo con otros profesionales para la atención de los pacientes* (76.5%) y en menor medida para *Establecer relaciones efectivas con otras áreas (administrativas, servicios grales. etc.) para el cuidado* (66.7%). En estos datos se puede visualizar que los egresados tienen cualidades para el trabajo en equipo, se integran en grupos, se vinculan con otros colegas, realizan actividades conjuntas y contribuyen al logro de los propósitos

de cuidado de los pacientes. En contraste con la responsabilidad y autonomía el trabajo en equipo tiene porcentajes más bajos de lo esperado considerando que los Especialistas trabajan interdisciplinariamente y pocas veces de manera individual.

En los reactivos de posicionamiento, el mayor porcentaje se observó en relación al *reconocimiento del entorno social en cuanto a familiares y amistades* (70.4%), sin embargo sólo cerca de la mitad de los egresados consideró que la especialidad le ayudó para ser promovido en su trabajo; a obtener incrementos económicos o a lograr premios y distinciones por su desempeño Institucional. Situación que refleja que los Especialistas reconocen tener habilidades para actuar con responsabilidad, autonomía y trabajar en equipo pero en su incorporación al ámbito laboral, no todas las instituciones responden a las expectativas del especialista en cuanto a promociones a mejores plazas laborales, reconocimiento, o bien a premios y distinciones.

Se deduce así que las organizaciones educativas forman a los recursos humanos necesarios para el cuidado especializado, pero que las instituciones empleadoras no responden a la misma dinámica en cuanto a la oferta y la creación de plazas necesarias para el sector.

Desempeño Laboral

Se entrevistaron a 86 enfermeras de nivel directivo y clínico que laboran en 13 instituciones de salud, la mayoría del sector público; dos correspondientes al primer nivel de atención, 2 al segundo y 9 al tercero; los entrevistados tenían las categorías de jefes de enfermeras, superviso-

ras, jefes de piso, coordinadoras de enseñanza y especialistas en puestos directivos o en actividad clínica.

El 31% correspondían al nivel gerencial, 44% a mandos medios, y 25% a personal de servicios clínicos, sólo en unidades de segundo nivel de atención se entrevistó en mayor medida al personal de servicios clínicos.

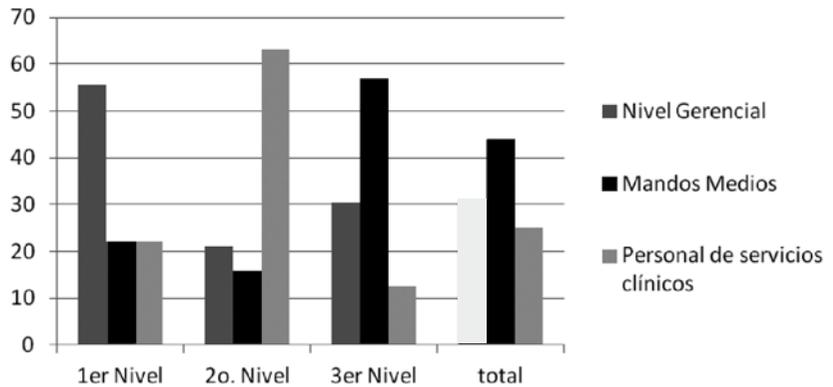
Jerarquía

Las características que integran el perfil del egresado del PUEE se evaluaron en dos niveles: el perfil deseado por los empleadores y el desempeño de los egresados. Este perfil comprendió dos grandes dimensiones: a) competencias generales y conocimientos específicos, y b) atributos, valores y actitudes. Para evaluar el perfil deseado por la institución las respuestas iban de no importante a importante; para el desempeño en cambio la escala iba de bueno, regular o deficiente.

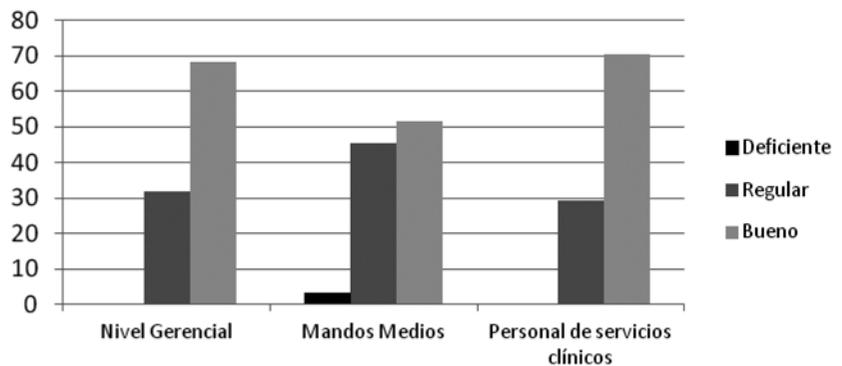
En primer lugar, la gran mayoría de los empleadores consideraron como importantes cada uno de los reactivos que comprenden el perfil del egresado. Respecto al desempeño, como se puede apreciar en los siguientes cuadros existe coincidencia entre los niveles gerenciales y de servicios clínicos, sobre un desempeño similar en las dos dimensiones evaluadas, ya que en su opinión siete de cada diez egresados tienen un desempeño bueno los otros son calificados con desempeño regular.

A diferencia de la opinión de los mandos medios que perciben que solo la mitad de ellos tiene un desempeño bueno, cuatro de diez tiene desempeño regular y uno de diez fue calificado con desempeño deficiente.

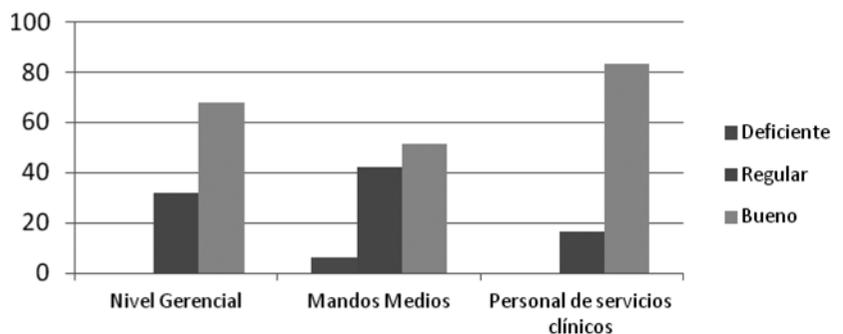
Jerarquía de los empleadores entrevistados en función del nivel de atención de la Institución



Valoración del empleador respecto al desempeño del egresado del PUEE en Competencias y conocimientos



Valoración del empleador respecto al desempeño del egresado del PUEE en Atributos, valores y actitudes



Se identificó así que el perfil demandado por los empleadores es alto en las dos dimensiones evaluadas y la percepción del desempeño de los egresados es buena. En particular en los atributos de responsabilidad, liderazgo, puntualidad, dedicación, compromiso con la institución, capacidad de negociación y manejo de conflictos. Las respuestas dadas por los empleadores muestran que los egresados cuentan con todos estos atributos por lo cual obtuvieron calificaciones altas. Sin embargo debemos mencionar que en el caso del entrevistado de un hospital privado y de dos institutos manifiestan como aceptables los atributos anteriormente mencionados y solo uno los califica como deficientes.

En relación con los valores, los entrevistados perciben que los egresados son respetuosos, solidarios, honestos, creativos, autocríticos y colaborativos; solo dos de ellos los califican entre deficientes y aceptables. Cuando se exploran los ítems correspondientes al nivel de conocimientos específicos de la especialidad de los egresados, la mayoría de los entrevistados los calificaron como excelentes, excepto el Hospital privado y un Hospital Estatal que los califican como regular en el rubro de participación en programas educativos, de mejora de los servicios y en la aplicación de alta tecnología.

En este estudio es importante destacar el vínculo de las instituciones empleadoras con la ENEO ya que participan en la formación de especialistas en enfermería, el 88.4% confirmó ser sede, lo cual nos permite suponer que el compromiso por el logro del perfil y por el desempeño de los egresados debe identificarse como responsabilidad

compartida. Cabe mencionar que la mayoría de los egresados son trabajadores de las instituciones sede. En cuanto al conocimiento del plan de estudios de la especialidad solo el 59.5% de los entrevistados refiere conocerlo, situación que debe ser atendida a fin de contribuir a la mejora del proceso educativo y para alcanzar el perfil planteado.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se analizaron las características que adopta la Inserción, el desempeño laboral y el Desarrollo profesional de las egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la ENEO-UNAM, a partir del estudio de doce generaciones que comprenden los años 1997 al 2008.

En relación a la **inserción laboral** la mayoría de los egresados se encuentran laborando en Instituciones públicas, predominan egresados que están actualmente en posiciones de contratación por debajo de su formación, aunque esto se puede explicar por su incorporación reciente al mercado laboral también nos permite identificar la dificultad de las Instituciones de salud para el reconocimiento escalafonario de las enfermeras o bien para el incremento en las plazas de especialista en el sector. Estas diferencias entre la formación y la plaza ocupada coincide con los estudios de Salgado y Mungaray.^{1,3} Por otro lado la inserción y trayectoria laboral muestra como intervienen las características del mercado laboral así como las de los egresados con mayor fuerza que la participación de las Instituciones Educativas situación expresada también en los estudios realizados por De Ibarrola.⁴

Como se aprecia en este estudio se trata de una población de especialistas joven, en edad profesional productiva, que les permite desempeñarse no solo en un trabajo sino en varios, esto les brinda una gama de opciones y posibilidades en diferentes organizaciones de atención a la salud, representa además una gran fortaleza para ellos pero también para las instituciones empleadoras; considerando que se encuentran en plenitud para contribuir al desarrollo institucional y continuar con su desarrollo personal.

Con respecto al sitio donde se encuentran laborando los egresados se observa que estos se ubican en su mayoría en la seguridad social y en los sistemas de salud para población abierta. Llama la atención el escaso número de participantes en el estudio que se ubican en el primer nivel de atención siendo esta una preocupación de los organismos nacionales e internacionales en salud para que en los próximos años se fortalezcan los servicios de atención primaria y salud comunitaria con mayores y mejores recursos humanos.¹³

Por otro lado debemos reconocer que el lugar donde trabajan es acorde con el perfil del egresado y al número de egresados de especialidades de los ámbitos clínicos, cuya inserción natural se encuentra en el segundo y tercer nivel de atención a la salud como lo refiere Gustavo Nigenda al señalar que en el sector público para 1995 se reportaron 168170 plazas, la mayoría en el IMSS y en la Secretaría de Salud, de las cuales 6 de cada 10 enfermeras son enfermeras generales y/o especialistas.¹⁴

Con respecto a los años de antigüedad de los egresados, que en

su mayoría tiene menos de cinco muestra que la población del estudio es joven y con plenitud para acceder a una posición de liderazgo en el trabajo en los próximos años, como lo pone de manifiesto Fernández L. cuando dice que *la edad y la antigüedad* en el puesto de trabajo, son buenos indicadores de la etapa profesional en que se encuentran los trabajadores.⁶

En relación con los salarios, se pudo observar que si bien no todos se encuentran ubicados en el nivel de especialista lo que significaría mejor nivel salarial esta situación va de la mano con el reconocimiento de la especialidad en las instituciones de salud, la obtención del grado y la disponibilidad de plazas en el sector, lo que seguramente en los próximos años deberá ser atendido por las instancias correspondientes a fin de definir una política nacional de formación y desarrollo de recursos humanos en enfermería, que contribuya a mejorar el índice enfermera profesional-paciente, así como evitar la alta rotación en el empleo o el abandono de la profesión, con la consecuente escasez de personal, particularmente observado en los hospitales privados.

Esta realidad ha sido evidenciada por la Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ACOFAEN) que encuestando a sus egresados ratifican que las condiciones socioeconómicas con salarios bajos producen insatisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería y escasez en los servicios.¹⁵

Por otro lado al explorar las actividades principales de los egresados, se identificó que en su mayoría se encuentran realizando atención

dades administrativas y de docencia, y un escaso porcentaje investigación. Estas cifras indican que efectivamente los especialistas están desempeñando una función acorde a su perfil profesional pero también al perfil deseable para este nivel de estudio de posgrado en la UNAM. *Los estudios de especialización tienen como objetivo profundizar y ampliar los conocimientos y destrezas que requiere el ejercicio profesional en un área específica.*¹⁶

Situación que se encuentra en la misma línea que los estudios realizados por la Escuela de Enfermería y el Instituto de Educación y Pedagogía de la Universidad del Valle en Colombia quien en el 2002, destaca que la participación de los especialistas es de gran importancia en el área asistencial en donde desempeñan también entre otras, actividades administrativas, docentes y en menor medida, las de investigación.¹⁵

Con respecto a las especialidades mejor posicionadas en el ámbito laboral se encontró corresponden a Enfermería: del Adulto

Las dirigentes de enfermería, reconocen que el egresado está calificado para realizar el trabajo, pero no está en su nivel de decisión la ampliación de plazas correspondientes ni las modificaciones en los profesiogramas o en los contratos colectivos de trabajo.

en Estado Crítico, Cardiovascular; Infantil y Perinatal, lo que nos permite decir que las instituciones de salud y su vinculación como sedes para la formación de especialista, si bien favorecen la atracción de enfermeras de posgrado, no necesariamente se relacionan con la contratación como especialistas, aunque si desempeñan esa función o bien otra de mayor nivel de responsabilidad administrativa.

En relación con la variable **desarrollo profesional** en la dimensión de **responsabilidad** se identificó que en su mayoría los egresados opinan que cursar la especialidad les permitió ser responsable, tomar decisiones para su actuar de manera independiente, tener seguridad en los procedimientos que realizan y comprometerse con la seguridad de los pacientes. Respecto a la dimensión relacionada con la autonomía los egresados mencionan que toman decisiones propias y oportunas en el trabajo, actúan en situaciones críticas, buscan su actualización, consultan la evidencia científica para la mejora de su práctica y realizan acciones independientes de enfermería.

Situación que nos permite decir que los egresados del PUEE, adquirieron una formación según los Estándares Internacionales en Educación que enuncian que la responsabilidad equivale a la profesionalización en una carrera y que incluye: Conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y comportamientos que se esperan de los individuos durante la práctica de su profesión.⁵ En ese mismo sentido Rojas Izquierdo y cols. enfatizan que la responsabilidad de enfermería es fundamental para llevar a cabo acciones de salud de

modo eficiente; la autonomía en enfermería exige que en cada individuo sea respetada su libertad individual para determinar sus propias acciones, en cuestiones de salud.¹⁷

Si bien es cierto que los egresados se desempeñan con altos niveles de responsabilidad y autonomía en los puestos de trabajo donde son contratados, su posicionamiento laboral alcanzado aun no responde a sus expectativas como especialista, ya que la mayoría señala poco reconocimiento, a pesar de tratarse de servicios de enfermería especializados y de alta demanda por las instituciones empleadoras.

Por otro lado las dirigentas de enfermería, reconocen que el egresado está calificado para realizar el trabajo, pero no está en su nivel de decisión la ampliación de plazas correspondientes ni las modificaciones en los profesiogramas o en los contratos colectivos de trabajo. Esto se refleja en el número de plazas, lo que obliga al egresado a permanecer con categorías inferiores a su formación y desempeño profesional con la consecuente insatisfacción laboral. Situación que de no corregirse en los próximos años podría incrementar la escasez de enfermeras afectando la calidad del cuidado a las personas. Esta aseveración se describe también en el estudio realizado por Dalila Aguirre Raya en Cuba quién muestra como en instituciones de salud Cubanas, las enfermeras no expresan satisfacción dado el escaso reconocimiento y remuneración por el trabajo.¹⁸

En cuanto al **desempeño institucional** como mencionamos anteriormente la mayoría de los egresados laboran en las instituciones

públicas de salud y muy pocos en el sector privado situación que no es congruente con el crecimiento de este sector en los últimos años en particular de aquellos hospitales privados de alta especialidad y que además tienen requisitos de certificación nacionales e internacionales con indicadores altos para el caso del número y tipo de profesionales de enfermería contratados. Lo que seguramente será una tarea que deberá atender este sector con el propósito de incrementar el número y tipo de profesional de enfermería especializado que necesitan y que contratan a fin de cumplir con dichos estándares; lo que al mismo tiempo deberá convertirse en un sector atractivo para los especialistas a partir de mejores condiciones salariales, laborales y de prestaciones sociales.

En relación al desempeño también se encontró en este estudio que los empleadores participantes fueron enfermeras dirigentas, la tercera parte se encontraban en el nivel gerencial, en segundo lugar en mandos medios y en menor número en áreas clínicas; de hospitales públicos y solo uno en el sector privado.

La mayoría de los empleadores coinciden en la importancia del perfil propuesto para un egresado de especialidad de posgrado, sin embargo cuando lo contrastamos por los diferentes niveles jerárquicos, quienes demandan un perfil muchos más alto que incluya no solo competencias clínicas sino también de gestión se encuentran en los niveles gerenciales, situación que no se manifiesta así por el personal de servicios clínicos quienes refieren estar más acordes con un perfil dirigido al cuidado especia-

lizado. Cuando analizamos el desempeño del egresado en la práctica profesional existen coincidencias entre los niveles gerenciales y los de servicios clínicos quienes perciben que los egresados cumplen con el perfil esperado a diferencia de quienes ocupan mandos medios ya que para ellos solo la mitad de los egresados cumple con dicho perfil. Ambas situaciones reflejan por un lado que quienes están quizá más cerca del trabajo de los egresados pueden identificar mejor sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la práctica profesional y también son más exigentes ante el cumplimiento de un perfil especializado alto.

Llama la atención que las instituciones empleadoras tienen altas expectativas en el desempeño del egresado en funciones administrativas, docentes y de investigación; situación que deberá ser atendida a fin de brindar información suficiente sobre la intención de la formación de especialistas de posgrado en la ENEO, que está dirigida a la profundización de conocimientos y habilidades en un campo específico de la enfermería.

Se esperaría que las instituciones empleadoras favorezcan a través de programas de educación continua y desarrollo de acciones intencionadas el logro de habilidades de liderazgo, de gestión, docencia e investigación, para lograr el rol ampliado del especialista que ellos esperan para los próximos años con el apoyo y vinculación del sector educativo de enfermería en el país.

Finalmente, cabe señalar que la ENEO en los últimos años ha realizado acciones para fortalecer los estudios de especialización de

posgrado en enfermería, lo que se muestra a través de una inserción adecuada, el desarrollo profesional alcanzado y el desempeño de sus egresados en el mercado laboral; los cuáles son resultado en buena medida de los estudios de especialidad cursados y que su desempeño institucional se encuentra acorde al perfil de egreso propuesto en el Plan Único de Especialización de la ENEO¹⁹ y esperado en buena medida también por los empleadores. Así la ENEO deberá seguir fortaleciendo su vínculo con el Sistema de Salud, consolidar la formación avanzada en el posgrado, y continuar evaluando la calidad y pertinencia de sus proyectos educativos, a fin de contribuir con mayor énfasis y de manera propositiva en la formación de especialistas de enfermería que las instituciones requieren para satisfacer la creciente demanda de atención a la salud de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salgado Vega C. Empleo y transición profesional en México. Papeles de Población, 2005; (44):255-285.
2. Casanovas I, y Cols. Trayectoria laboral de las Enfermeras de una Escuela durante los 4 años siguientes a la graduación: 2000-2004. Enfermería Clínica 2006; 16(5):238-243.
3. Mungaray Lagarda A. La educación superior y el mercado de trabajo profesional. Revista Electrónica de Investigación Educativa 2001; 3(4):54-66 [Consultado 27 mayo 2010] Disponible en: <http://redie.uabc.mx/>
4. De Ibarrola M. El incremento de la escolaridad de la PEA en México y los efectos sobre su situación laboral y sus ingresos 1992-2004. Revista Electrónica de Investigación Educativa 2009; 11(2):1-19. [Consultado 24 mayo 2010]. Disponible en: <http://reide.uabc.mx/vol-11no2/contenido-deibarrola.html>.
5. Grupo de Trabajo del Consejo Internacional de Expertos. Desarrollo profesional continuo de los médicos. Estándares globales de WFME para la mejora de la calidad. Educación Médica 2004; 7 (s2): 39-52.
6. Fernández L., Nicolás. El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de gestión 2002; 2(1): 65-90.
7. Santos MA. Organización para el desarrollo profesional. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado 1999; 3(1):1-15.
8. Ruiz A.K. La importancia de la administración del desempeño en las organizaciones. [Consultado 13 agosto 2010] Disponible en: <http://bit.ly/KFVRqd>
9. Senado Dumoy J, Cabrera Piñeiro JR, Hattim Ricardo A y González Sjostrom H. Análisis de la competencia y el desempeño de los profesionales en un policlínico de la Isla de la Juventud. Rev Cubana Med Gen Integr 2005; 21(1-2)[Consultado 10 abril 2009] Disponible en: <http://bit.ly/LK1pph>
10. Gandarias A. Gandarias I. El desempeño de enfermería. Profesionalismo en el hospital Universitario. República de Haití. Rev Cubana Enfermer [revista en la Internet]. 2001 Abr [consultado 7 jun 2011]; 17(1): 35-41. Disponible en: <http://bit.ly/Ms4DMD>
11. Lara AM y Villela E. Evaluación del desempeño de enfermería por competencia profesional como indicador de calidad. Desarrollo Científico Enfermería 2008, 16(3): 104-108.
12. Matus Miranda R, Balseiro Almarío L, Zárate Grajales R, García Cardona M, Balan Gleaves C. Formación educativa y desarrollo profesional. El caso de egresadas(os) de especialidades de posgrado en enfermería. Enfermería Universitaria 2011; 8(4): 8-15.
13. OPS. Serie. 53. Recursos Humanos en Salud en la Organización Panamericana de la Salud: orígenes y evolución. Washington, DC. 2007. P. 36-38.
14. Nigenda, G. y cols. Enfermeras con licenciatura en México. Estimación de los niveles de deserción escolar y desperdicio laboral. Salud Pública de México 2006; 48(1):22-29.
15. Ramírez R, Tovar MC. Egresados de las especialidades en enfermería: Evaluación de una década. Colombia Médica 2005; 36 (3sup 1):75-82.
16. UNAM. Reglamento General de Estudios de Posgrado. Título II, Capítulo I. México, 2006.p 4
17. Rojas M y cols. La educación en valores en el contexto de la formación profesional de enfermería. Educación Médica Superior 2010; 24 (2):214-222. [Consultado 12 jun 2011] Disponible en: <http://bit.ly/LmlRlu>
18. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas 2009; 8(4), {Consultado 22 junio 2011] Disponible en: <http://bit.ly/KCbZee>
19. ENEO-UNAM. Plan Único de Especialización en Enfermería. Aprobado por el Consejo Académico de Área Agosto 2009. México: ENEO-UNAM.