

Factores de éxito de egresados del Programa Nivelatorio de Licenciatura en Enfermería

ELIAZAR GONZÁLEZ-CARRILLO,¹ ANA MARÍA ARRAS-VOTA,²
JERÓNIMO MENDOZA-MERAZ³



Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores de éxito en las egresadas del Programa Académico Nivelatorio de Licenciatura de la Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Para lograr el propósito planteado se aplicaron encuestas en escala de Likert a 81 licenciadas en enfermería en tres instituciones de salud pública y una privada en la ciudad de Chihuahua, México.

Como resultado, en la escala del uno al cinco se obtuvieron los siguientes valores medios: Práctica profesional 4.10. Desarrollo de habilidades 4.11. Posición laboral 3.45. Ingresos 2.60 y satisfacción 4.32. Se concluye que el programa académico ha permitido a sus egresadas tener mayor éxito en el desempeño profesional, aunque queda la tarea de plantear, desde los colegios de las profesionistas, la necesidad del reconocimiento social en el sector salud en torno a mejorar el estatus y el salario de las enfermeras profesionalizadas.

Descriptor: Enfermería, Profesión, Profesionalización, Programa académico, Factores de éxito.

Success Factors of Graduates from the Upgraded Nursing Bachelor Degree Program

Abstract

This study aimed to analyze success factors of graduates from the academic program offered by the Faculty of Nursing and Nutrition of the Autonomous University of Chihuahua which offers technical nurses an upgrade program towards a bachelor's degree in the field. To achieve the purpose, surveys were applied in Likert scale to 81 graduates in nursing in three public health institutions and in a private one in the city of Chihuahua.

In terms of results, the following average values were obtained in the scale of one to five: 4.10 for professional practice. 4.11 In relation to development of skills. 3.45 labor position. 2.60 Income and satisfaction 4.32. This means that the academic program has allowed its graduates to have greater success in performance, although it is a task of the professional community to state the need for social recognition in the health sector to improve status and salary for professionalized nurses.

Keywords: Nursing, Profession, Professionalization, Academic Program, Success Factors.

Recibido: 31 de mayo de 2014
Aceptado: 30 de junio de 2014
Declarado sin conflicto de interés

1 Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua. egonzales@uach.mx

2 Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Chihuahua. aarras@uach.mx

3 Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Chihuahua gmeraz@uach.mx

Introducción

Históricamente, las profesiones se han configurado de acuerdo a las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales que surgen en determinado contexto. Su origen está inexorablemente unido a los cambios que ha generado la industrialización de los países y las consecuencias ineludibles en los campos del saber y quehacer humano (Fernández, 2007).

Otro antecedente importante es el análisis que algunos investigadores realizaron en el tema de las profesiones –desde el empirismo metodológico– para explicar cuál era la función de los grupos dentro de la estructura social y específicamente el de los profesionistas y su proyección en las sociedades tecnificadas.

El término *profesión* se conceptualiza como el conjunto de actos sistemáticos continuos, que obedecen a una cierta lógica técnico científica y que tiene entre sus atributos ser una ocupación de tiempo completo, en la cual, sus practicantes adquieren destrezas basadas en conocimientos metódicos, teóricos y monopolísticos, a través de la asistencia a un entrenamiento exigente y especializado, y se cohesionan en una asociación profesional, organizada y autorregulada, que normativiza los estándares de servicio y calidad requerida para ello (Cárdenas, 2005).

Dentro de este concepto se puede ubicar a la enfermería, la cual ha sufrido importantes transformaciones a lo largo de la historia. En las últimas dos décadas del siglo XX se inició una reconfiguración a nivel mundial de las exigencias profesionales en el área y, actualmente, se pueden observar grandes avances educativos, tecnológicos y científicos, acordes a los cambios generados en el contexto nacional y estatal, mismos que dan respuesta oportuna a la evolución epidemiológica y a las variaciones que se están produciendo en la población.

En este sentido el siglo XXI impone un gran desafío para la disciplina de la enfermería. El cambio de paradigma en la sociedad del conocimiento ha transformado la concepción del mundo y el inevitable proceso reformador de la educación superior deberá entenderse desde sus aristas políticas, económicas y sociales para impulsar el desarrollo de los profesionales de la enfermería y su inserción en el mercado laboral y en la estructura socioeconómica del país (Quintana y Paravic, 2011).

Debido a que el estudio se ha realizado en una institución educativa en México, hace necesario plan-

tear que la enfermería profesional en el país tiene su inicio a principios del siglo XX con la formulación de un plan curricular, elaborado por médicos y publicado en 1912 (Alatorre, 1994). Este documento sostenía que para ser partera profesional la condición era ser mujer y enfermera (Waldow, 2008; García y Martínez, 2007). Estos datos llevan a establecer el carácter femenino de la enfermería definida por Watson, (1985, citado en Luévano, 2008:2) como una ciencia humana a la que se ha denominado “ciencia del cuidado”. Cabal y Guarnizo (2011:78) la conceptualizan como el ejercicio de un arte y de una disciplina. Se trata de un arte porque requiere de la sutileza para comprender al otro holísticamente, a partir de su trayectoria socio-antropológica, biológica, psicológica y espiritual; es decir, que demuestra un interés particular por reconocer la individualidad del sujeto de cuidado. Por otra parte, Maya (2003:103,104) considera la enfermería como una disciplina humanística en la que el objeto de estudio es el cuidado que se otorga a partir de las necesidades de la persona en relación con sus procesos vitales, actuando idóneamente en cualquier contexto con dominio del conocimiento y la técnica.

En la actualidad, el impulso mundial de profesionalización en el área de la enfermería ha creado la exigencia de alcanzar un alto nivel de competencias a través de la formación integral. Diversas modificaciones en las políticas de salud han impactado los modelos de atención en los países miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Ante esta situación –y con el auge de la reforma educativa– surge la exigencia de estudios universitarios para las enfermeras.

Los cambios operados a nivel mundial influyeron para que en 1976 se iniciara en la Escuela de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Autónoma de Chihuahua, el cambio de plan curricular para la licenciatura en enfermería, dividiéndolo en cursos regulares de ocho semestres con el requisito del bachillerato.

En 1977 surge la licenciatura en enfermería y desaparece el programa académico de nivel técnico, proponiendo como perfil de egreso tener una sólida formación en conocimientos científicos que le permitan a los egresados pensar en forma analítica y crítica, con conocimientos y habilidades para la toma de decisiones en torno al cuidado de la salud (Moriel, 1994; Cruz-Pallares, 2002).

En 1986, con el fin de regularizar la situación académica de varias enfermeras generales que contaban con bachillerato, así como el de algunas de las do-

centes que carecían del nivel de licenciatura, se presentó el proyecto al Consejo Universitario para preparar al personal docente y, posteriormente, la oferta se abrió hacia las instituciones de salud, no sólo de la ciudad sino de todo el estado (Molina, 1986).

Los planes de estudio de los programa académicos que oferta la Facultad de Enfermería y Nutriología de la UACH se han modificado y actualizado acorde con el Modelo por competencias que instituyó en todas las profesiones la Universidad Autónoma de Chihuahua; por consiguiente, la transformación se fue realizando paulatinamente en coherencia con los cambios políticos, económicos, sociales, epidemiológicos y poblacionales. (Marín, 2005).

Todo este esfuerzo para lograr la profesionalización de la enfermería podría suponer un cambio en el imaginario colectivo y una revalorización en las instituciones de educación superior en el país y a nivel mundial. Sin embargo, como señala Cárdenas (2005) "Al hacer un recuento del camino que ha recorrido la enfermería mexicana, se percibe una incongruencia entre los niveles académicos alcanzados y el trabajo desempeñado, con el reconocimiento social y laboral, medido a través del ingreso".

Estos matices se encuentran presentes en los campos laborales; a pesar de que el personal de enfermería ha alcanzado el nivel de licenciatura, grado de maestría y doctorado no ha logrado la categorización y el reconocimiento dentro de las instituciones asistenciales donde se concentra la mayor parte de enfermeras profesionales.

En el presente trabajo se ha considerado como categoría fundamental los *factores de éxito* de la profesional en enfermería, para lo cual se requiere plantear el significado de este abordaje. De acuerdo con Fandiño (2008:4), una persona logra éxito en la vida cuando cumple metas, termina procesos, alcanza satisfacción y se ocupa por responder adecuadamente a los distintos tipos de requerimientos y circunstancias profesionales, sociales, económicas y personales del entorno.

Respecto a la *práctica profesional* se define como aquella actuación derivada del juicio clínico enfermero; se trata de actividades sistemáticas, dirigidas al mejoramiento continuo y a la efectividad de su ejercicio profesional, considerando la preparación académica, la posición, el ámbito laboral, las tendencias actuales, los avances tecnológicos, acordes con la globalización y las normas éticas vigentes, (NIPE, 2001; Porcel, 2011; Pérez, Moctezuma, Rosado, Soto y Valencia, 2010).

De aquí se puede derivar el término *profesionalización*, que se encuentra vinculado con el proceso formativo a través del cual se mejoran las habilidades y destrezas de una enfermera, lo que le permite ser más competente en su ejercicio profesional. Por *programa académico* se entiende el esquema de formación suficiente para el ejercicio profesional, mediante unidades didácticas que constituyen las líneas de acción pormenorizada de un plan maestro (política) y la especificación de las operaciones requeridas para lograr los objetivos planteados (González y Flores, 2005: 22,23), a través de una estrategia que permita llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, caracterizándolo en sus dimensiones de racionalidad y apertura (López, 2000:54). Ello implica acciones sistemáticas, cuidadosamente planificadas y orientadas a dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes, padres y/o representantes docentes en el contexto institucional (Molina, 2007:42), así como el diseño y la evaluación (Pérez, 2000:268).

En este contexto, la presente investigación tiene el propósito general de analizar cuál ha sido el efecto de la profesionalización en enfermería en cuatro unidades hospitalarias: Hospital General, Hospital Central del Estado, Hospital Lázaro Cárdenas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Hospital Clínica del Centro; así como indagar si el programa académico complementario ofertado por la Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua ha generado factores de éxito en la práctica profesional, desarrollo de habilidades, posición laboral, ingresos económicos y satisfacción laboral en las enfermeras profesionalizadas.

Este estudio es de tipo comparativo y el propósito fue analizar los **factores de éxito** de los egresados de las instituciones de educación superior, en el caso del Programa Nivelatorio Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Enfermería y Nutriología de la UACH, en cuatro unidades hospitalarias, tres públicas y una privada.

Método

Se realizó un estudio descriptivo, comparativo y de corte transversal, en un grupo de enfermeras técnicas profesionalizadas, egresadas del Programa Nivelatorio de la Licenciada en Enfermería de la Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua, para valorar los siguientes

factores de éxito: práctica profesional, desarrollo de habilidades, posición laboral, ingresos económico y satisfacción laboral.

El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental y retrospectivo. El universo de estudio fueron las (los) licenciadas en enfermería egresadas del programa académico nivelatorio entre el periodo 1995-2010, que se encontraban laborando en tres instituciones públicas y en una privada de la ciudad de Chihuahua, en el periodo comprendido entre abril y agosto del 2010. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia para cubrir el total de participantes en los turnos matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada en las instituciones seleccionadas y se conformó por 81 licenciadas (os) egresadas (os) del programa.

Los datos fueron obtenidos conforme el diseño mediante una encuesta estructurada y formulada en escala de Lickert, en la cual, se utilizaron cinco opciones para indicar el grado en que concordaban o discordaban en las preguntas; se asignó el número uno para la respuesta más desfavorable y el cinco para la más favorable: 5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Ni de desacuerdo ni en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 1. Totalmente en desacuerdo.

El instrumento se construyó con dos apartados: uno con datos socio laborales y formativos con 15 ítems y el segundo realizado con cinco dimensiones: práctica profesional, desarrollo de habilidades, posición laboral, ingresos económicos y satisfacción laboral, con un total de 52 indicadores.

Se realizó una prueba piloto en una institución de salud del sector público y una privada de la misma ciudad de Chihuahua.

Los criterios de inclusión fueron: licenciadas egresadas del Programa Académico Nivelatorio de Licenciatura en Enfermería en el periodo 1995-2010 que estaban tituladas y que quisieron participar en la investigación, al tiempo que estaban insertas en el campo laboral en tres instituciones de salud del sector público y una privada.

Los criterios de exclusión fueron: licenciadas egresadas del Programa Nivelatorio de Licenciatura en enfermería en el periodo 1995-2010 insertas en el campo laboral en las instituciones de salud seleccionadas que no estuvieran tituladas, que no quisieron participar en el estudio, que estuvieran con licencia médica o de vacaciones.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se optó por el parámetro Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna del proceso obteniéndose una

confiabilidad de 0.84 utilizando el programa estadístico Stata versión 9.0.

Este reporte es parte de una investigación más extensa y aquí se muestran únicamente los resultados del instrumento aplicado a las licenciadas (os) egresados del programa nivelatorio.

Para examinar los resultados obtenidos se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) entre grupos (hospitales) tras comprobar que los datos cumplieran con el criterio de normalidad estadística mediante la prueba. Se utilizó el programa SPSS versión 17.0 y el Excel.

Resultados

La muestra quedó conformada por 81 licenciados(as) en enfermería egresados (as) del programa. Por lo tanto, el colectivo de enfermería que configura los resultados de este estudio: respecto a la unidad hospitalaria el 38 % laboraba en Hospital General; en relación al género 95.1 % eran del sexo femenino y 4.9% del masculino, con una edad media de 40.78; el estado civil lo conforma el 59% casadas y el 27 % solteras; la estructura del turno de trabajo se encontraba en 39% matutino y 28% en jornada acumulada; en relación al tipo de contratación, el 82% tenían base y el 12% contrato continuo; en cuanto a la antigüedad el 27% tenía entre 11 y 15 años, el 21% entre 21 y 25 años respectivamente.

En referencia a la posición dentro de la estructura organizacional y dirección de enfermería: el 49.4% ejercía el nivel de enfermera técnica, el 27% el nivel de licenciada en enfermería, el 12% jefe de servicio y el 7% de supervisora; los hallazgos en la estructura salarial indican que el 40.7% ganaba entre 5,000 y 10,000 mientras que un 34.6% recibía entre 10,000 y 15,000 pesos mensuales.

También se indagó su pertenencia a un cuerpo colegiado de enfermería: un 72% respondió afirmativamente, el 8.5% con una permanencia entre tres y cinco años. Se les preguntó cada cuándo atendían a la convocatoria de reuniones y el 75% manifestó que a ninguna y el 12% a una por mes.

En cuanto al proceso de titulación: el 30% fue por curso opción a tesis, el 30% fue tesis y el 18% por reporte de investigación; sobre el problema de mayor relevancia para obtener el título el 37% argumentó los costos, en un 37.0%, y el 35.8% el tiempo y revisión por los asesores.

En relación con los resultados obtenidos –cuya finalidad es mostrar los factores de éxito– se organiza-

Tabla 1. Porcentajes por hospitales respecto de las dimensiones del estudio

	Factores de éxito				
	Práctica profesional	Desarrollo de habilidades	Posición laboral	Ingresos económicos	Satisfacción laboral
ISSSTE	84%	85%	72%	47%	95%
Hospital Central	73%	81%	50%	28%	79%
Hospital General	76%	81%	54%	33%	84%
H. Clínica del Centro	80%	72%	66%	37%	89%
Total	78.2%	79.7	60%	36.2	86%

Fuente: Elaboración propia.

ron de la siguiente manera: en primer lugar se evidencian los porcentajes de las cuatro unidades en las cinco dimensiones (Tabla 1); en segundo lugar se muestran las medias de las cinco unidades; en tercer lugar los datos estadísticos de la media y desviación estándar y finalmente se presenta la prueba de hipótesis de la significancia de las cuatro dimensiones comparativas.

La Tabla 1 corresponde a los resultados que se aportaron desde la perspectiva de las (los) licenciadas (os) de enfermería egresadas (os) del programa en las distintas instituciones de salud donde se realizó el estudio, en dicho esquema, se exponen las cinco dimensiones y se expresan en porcentajes donde se evidencia que las proporciones más altas corresponden a la práctica profesional, desarrollo de habilidades y satisfacción laboral y las más bajas a la posición laboral e ingresos económicos.

En la Tabla 2 se muestran las medias en las cuatro unidades hospitalarias con resultados similares, es decir que el efecto del programa referente a la práctica profesional es igual para las enfermeras profesionalizadas y muestra un promedio de 4.10.

En la Tabla 3 se muestra la suma de cuadrados y la significancia estadística indicando que no existe una diferencia significativa en sus medias en cuanto al efecto del programa inter grupos (0.907).

La Tabla 4 muestra las medias y el promedio de las cuatro unidades respecto al desarrollo de habilidades al cursar el programa, encontrándose el valor más alto en el ISSSTE (4.28) y el más bajo en la Clínica del Centro 3.90.

Respecto a los resultados inter-grupos expresados en la Tabla 5 el resultado no muestra una diferencia significativa con un resultado de 0.673, indicando que los licenciados y licenciadas egresadas del programa, configuran su ejercicio profesional en el desarrollo de habilidades durante la formación (Tabla 5).

Los resultados expresados en medias de las cuatro unidades se encuentran bajos, es decir no se encontró significancia con un promedio de 3.45, en una escala de uno al cinco. (Esto podría deberse a que los espacios asistenciales donde labora el profesional de enfermería se organizan a partir de las políticas económicas del sector salud; en este sentido, la posición laboral se establece por códigos que dejan de lado el

Tabla 2. Dimensión Práctica profesional entre hospitales

	N	Media	Desviación típica	Error típico
ISSSTE	17	4.1941	0.6590	0.1598
Hospital Central	20	4.0300	0.7484	0.1674
Hospital General	28	4.0964	0.6351	0.1200
Clínica del Centro	10	4.1200	0.6546	0.2070
Total	75	4.1040	0.6636	0.0766

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. ANOVA. Dimensión Práctica profesional entre hospitales

PP promedio	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	0.252	3	0.084	0.184	0.907
Intra-grupos	32.337	71	0.455		
Total	32.589	74			

Fuente: Cuestionarios.

Tabla 4. Dimensión Desarrollo de habilidades entre hospitales

	N	Media	Desviación típica	Error típico
ISSSTE	17	4.2834	0.7201	0.1746
Hospital Central	22	4.1157	0.8579	0.1829
Hospital General	30	4.0879	0.7144	0.1304
Clínica del Centro	9	3.9091	0.6894	0.2298
Total	78	4.1177	0.7494	0.0849

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. ANOVA. Dimensión Desarrollo de habilidades entre hospitales

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.885	3	.295	.516	0.673
Intra-grupos	42.356	74	.572		
Total	43.241	77			

Fuente: Cuestionarios.

nivel académico que presenta el licenciado y licenciada de enfermería).

La posición laboral inter-grupos muestra (Tabla 7) que sí se encontró una diferencia significativa respecto a sus medias con una significancia de .049, esto podría indicar que el efecto del programa académico nivelatorio de licenciatura no tuvo influencia sobre el incremento de la posición laboral de las egresadas del programa.

La estructura de ingresos económicos en los profesionales de enfermería se configura diferente en las unidades hospitalarias estudiadas, esto determinado por el tipo de contratación; mientras que los que tienen plaza fija cuentan con salarios más elevados y con prestaciones de diferente índole, mientras que quienes cuentan con contrato continuo o por convenio por días la diferencia salarial oscila entre el 30 y

50%. En la Tabla 8 se muestran los resultados de los ingresos económicos expresados en medias con un promedio de 2.6.

Los resultados en el rubro inter-grupos con respecto a los ingresos económicos expresados en la Tabla 9 muestran que sí hubo significancia en sus medias con un resultado de 0.348, lo que sugiere que el programa académico no tuvo efecto en los salarios de los licenciados y licenciadas egresados del programa.

El ejercicio actual de la enfermería contiene elementos centrales que denotan satisfacción al proporcionar el cuidado a la persona: reconocimiento, estatus, prestigio, entre otros, en la Tabla 10 se observan las medias de las cuatro unidades y el promedio más alto en el ISSSTE con 4.6 y el más bajo en la Clínica del Centro con 4.0.

Tabla 6. Posición laboral entre hospitales

	N	Media	Desviación típica	Error típico
ISSSTE	18	3.8222	0.7385	0.1741
Hospital Central	20	3.2550	0.5125	0.1146
Hospital General	30	3.3100	0.8302	0.1516
Clínica del Centro	10	3.6600	0.6883	0.2177
Total	78	3.4590	0.7455	0.0844

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. ANOVA. Posición laboral entre hospitales

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	4.277	3	1.426	2.739	.049
Intra-grupos	38.512	74	.520		
Total	42.789	77			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Ingresos económicos entre hospitales

	N	Media	Desviación típica	Error típico
ISSSTE	15	2.9533	1.0371	0.2678
Hospital Central	18	2.3889	0.9361	0.2206
Hospital General	28	2.4929	1.1188	0.2114
Clínica del Centro	10	2.8100	0.7460	0.2359
Total	71	2.6085	1.0156	0.1205

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. ANOVA. Ingresos económicos entre hospitales

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3.432	3	1.144	1.115	0.349
Intra-grupos	68.763	67	1.026		
Total	72.195	70			

Fuente: Elaboración propia.

Referente al resultado inter-grupos en la satisfacción laboral, en la Tabla 11 se muestra que no se encontró diferencia significativa en sus medias mostrando una significancia de 0.280.

Discusión y conclusión

La investigación muestra en diversas dimensiones los resultados de un programa académico desde la perspectiva de los egresados: práctica profesional, desarrollo de habilidades, posición laboral, ingresos económicos y satisfacción laboral.

Entre los resultados que arroja el presente trabajo encontramos que el perfil sociodemográfico de las licenciadas encuestadas de tres hospitales públicos y uno privado, se caracteriza por tener una media de 40.71 en la variable edad, respecto al estado civil el

mayor porcentaje son casadas (59.3), seguida de las solteras con un 27.2%.

El tipo de contratación que tienen las licenciadas egresadas: un 82.7% de base y el 16.0% restante cubre contrato interino, contrato continuo o suplencia. En relación al nivel que ejerce dentro de la institución, la enfermera técnica pertenece al más alto porcentaje con 49.4%, seguido por la categoría de licenciada con el 27.2%.

Los resultados obtenidos en esta parte de la investigación concuerdan con un estudio de enfoque cualitativo, realizado por Cárdenas en (2005), con resultados similares como la edad, en que obtuvo una media de 45.6 años; con respecto al género, encontró que 87.5% corresponde al femenino y sólo el 12.5% al masculino. Referente al estado civil, 75.0% del personal de enfermería estaba casado y que 25.0% soltero;

Tabla 10. Satisfacción laboral entre hospitales

	N	Media	Desviación típica	Error típico
ISSSTE	11	4.6000	0.4392	0.1324
Hospital Central	10	4.1333	1.0977	0.3471
Hospital General	19	4.3789	0.5761	0.1322
Clínica del Centro	6	4.0000	0.4989	0.2037
Total	46	4.3290	0.6973	0.1028

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Satisfacción laboral entre hospitales

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	1.888	3	0.629	1.322	0.280
Intra-grupos	19.992	42	0.476		
Total	21.879	45			

Fuente: Elaboración propia.

en torno al nivel académico, 16.7% contaba con nivel licenciatura.

Otra variable que se investigó en el presente estudio fue la del proceso de titulación. El mayor porcentaje fue Curso opción a tesis con 30.9%, seguido por tesis con 27.2%. Por otra parte, 37.0% plantearon que los costos fue el mayor problema para obtener el nivel; mientras que 35.8% consideraron el tiempo de revisiones y la asesoría como otro de los obstáculos para obtener el título.

En relación con la dimensión de la práctica profesional diferenciada por hospitales, no se encontró una diferencia significativa en las medias. Sin embargo, se observa que las puntuaciones obtenidas en este rubro son altas con un promedio de 4.10 en una escala del uno al cinco, mientras que el estudio realizado por Córdova (2009), mostró que los profesionales encuestados expresan una auto percepción altamente positiva de su praxis y consideran poseer las competencias y responsabilidades profesionales. Este mismo resultado coincide con García, López, Osorio y Realpe, (2007), que encontraron que el 93% de los egresados se caracterizan por desarrollar acciones conducentes al brindar el cuidado de enfermería a la persona en los diferentes ámbitos de acción.

En la dimensión Desarrollo de habilidades diferenciada por hospitales, no existe una diferencia significativa en las medias; en este rubro se observó un promedio de 4.11 en una escala del uno al cinco en las puntuaciones obtenidas. Estos datos revelan que las licenciadas egresadas del programa académico desarrollaron habilidades para realizar los roles de la profesión.

Este resultado concuerda con un estudio realizado por Martínez (2011), en el que los encuestados expresaron que las competencias asistenciales son propias de las unidades hospitalarias y de especialización de segundo y tercer nivel de atención; algunas competencias como las relacionadas con la administración de medicamentos, la aplicación del método científico de enfermería y los procedimientos generales, sí se ven reflejadas en el propio actuar o proceder de la profesión y tratadas desde el pregrado.

En correspondencia con la dimensión Posición laboral diferenciada por hospitales, se encontró una diferencia significativa respecto a las medias (significancia 0.049), con el valor más alto en el hospital del ISSSTE; se observó que en las puntuaciones obtenidas en esta sección el promedio es de 3.45 en una escala del uno al cinco; estos datos muestran que la posición laboral se incrementó ligeramente al haber

cursado el programa académico. Estos datos concuerdan con Molina et al, (2009), que encontraron que la dimensión Promoción profesional era la peor valorada y el mayor motivo de insatisfacción laboral. De igual manera, Gómez *et al.* (2012), encontraron en la variable menor satisfacción en las posibilidades de ascenso.

Referente a la dimensión Ingresos económicos diferenciada por hospitales, no hay una diferencia significativa en las medias; no obstante, el promedio fue 2.60 en una escala de 5 sugiere que los ingresos económicos no se han incrementado después de haber cursado el programa académico. Esto concuerda con el estudio de Rodríguez y Lluís (2004), que muestra que el 60% de las profesionales de enfermería tiene un ingreso mensual entre \$20,400 - 30,600 pesos y sólo un 11%, tienen ingresos superiores. De igual forma, en otra investigación efectuada por García y Martínez (2007), se revela que el 52% de los egresados consideraron que no están bien remunerados.

De igual forma, otro estudio de enfoque cualitativo realizado por Gutiérrez, Hernández y Villanueva (2004), señala que "estamos mal pagadas, nos toca hacer cantidad de cosas, pero estamos felices porque estamos en la profesión como opción de vida" y "entonces es verdad que veo que para nuestra preparación académica no corresponden los salarios".

En lo que concierne a la dimensión Satisfacción laboral diferenciada por hospitales, no se encuentra una diferencia significativa respecto a las medias; se observó que las puntuaciones obtenidas en esta sección son altas con un promedio de 4.32 en una escala de 1 a 5, por lo que se puede decir que las licenciadas egresadas del programa académico están muy satisfechas; esto coincide con los resultados de por Sánchez, Torres y Palacios (2010) en el que reportaron que el 77% de las profesionales de enfermería encuestadas se encontraron satisfechos con su actual trabajo.

Luego de analizar los resultados de la investigación, se puede considerar que el efecto del Programa Nivelatorio de Licenciatura en Enfermería, de la Facultad de Enfermería y Nutriología, UACH ha sido altamente positivo. Los factores de éxito que han logrado los egresados en el periodo de 1995 a 2010 en tres instituciones del régimen público y uno privado de la ciudad de Chihuahua, muestran datos significativos y reveladores: (86%) de las egresadas están satisfechas laboralmente aunque sus ingresos económicos no se incrementaron; la posición laboral subió ligeramente; y consideran que el programa académi-

co nivelatorio aportó elementos suficientes para realizar la práctica profesional.

A raíz de los resultados se puede decir que el programa nivelatorio cumplió satisfactoriamente las expectativas de las egresadas, ya que a través de él las enfermeras técnicas en activo en las unidades hospitalarias han logrado nivel académico, mayor conocimiento y satisfacción al realizar su práctica profesional.

Finalmente, después de analizar los resultados se puede afirmar que la profesionalización de enfermería es un proceso irreversible e ineludible en el contexto moderno de la salud. Un reenfoque de la disciplina permitirá la formación de estudiantes con una mentalidad innovadora, crítica y reflexiva sobre su contexto de acción y sobre las posibilidades de intervención disciplinar, más allá del campo asistencial.

La globalización ha abierto fronteras para el intercambio de conocimiento entre los países y las políticas en educación se han modificando para crear programas académicos de mayor impacto en las áreas formativas. Además, las reformas en el cuidado a la salud, debido a las transformaciones poblacionales y el perfil epidemiológico, exigen que el profesional de la enfermería incida positivamente con acciones en la comunidad, lidere los equipos de trabajo y realice intervenciones educativas que transformen su entorno laboral.

Referencias

- ALATORRE, Edda (1994) El surgimiento de la enfermería profesional en México. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Vol. 6. No. 1.
- CABAL, Victoria Eugenia y GUARNIZO, Mildred (2011). Enfermería como disciplina, *Revista Colombiana de Enfermería*. Vol. 6, Año (6).
- CÁRDENAS, Lucila (2005). La profesionalización de la enfermería en México. Un análisis desde la sociología de las profesiones. Barcelona: Ediciones Pomares.
- CÁRDENAS, Lucila, MONROY Aracely, ARANA Beatriz y GARCÍA, María de Lourdes (2011). Formación de enfermeras mexicanas en el período revolucionario, *Revista Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 19 (1) México.
- CÓRDOVA, Edgar y MODEST, Miriam (2009). La profesionalización del recurso humano de enfermería y calidad del servicio público, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 2, N° 4.
- CRUZ, Karina Alejandra (2002). *Seguimiento de Egresados 1999-2001*. Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Tesis. México.
- DO PRADO, Marta Lenise, De SOUZA, María de Lourdes y CARRERO, Telma Elisa (2008). *Investigación cualitativa en enfermería. Contexto y bases conceptuales*. Organización Mundial de la Salud. Washington D. C.
- FANDIÑO, Yamith José (2008). Una enseñanza e investigación inteligentes de la inteligencia, *Revista Innovación Educativa*, vol. 8, n° 44, Instituto Politécnico Nacional; México.
- FERNÁNDEZ, Jorge, BARAJAS, Guadalupe y BARROSO, Laura (2007). *Profesión, Ocupación Trabajo, Eliot Freidson y la conformación del campo*: Barcelona: Pomares.
- GARCÍA, Consuelo., LÓPEZ Luz Helena, OSORIO Luz Stella. S., REALPE, Cecilia (2007, enero-diciembre). Desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación, *Hacia IP de la Salud* (12).
- GARCÍA, Catalina, MARTÍNEZ, María Luisa (2007). *Historia de la enfermería. Evolución histórica del cuidado enfermero*. España: Elsevier.
- GONZÁLEZ, Olga y FLORES, Manuel (2005). *El trabajo docente, enfoques docentes para el diseño de un curso*. México: Trillas.
- GUTIÉRREZ, Maribel Fernanda, HERNÁNDEZ Juan Miguel y VILLANUEVA, Ángela María (2004). Significado que tienen las condiciones laborales actuales para la calidad de vida como factor de desarrollo humano de la enfermera. *Rev. Hacia Promoción de la Salud*, Vol. 9. Caldas.
- LÓPEZ, Martín (2001). *Planeación y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje*. México: Trillas.
- LUEVANO, Sandra (2008). El arte del cuidado de enfermería: de Florencia Nightingale a Jean Watson, *Revista Synthesis*. N° 45. Facultad de Enfermería y Nutriología Universidad Autónoma de Chihuahua.
- MARÍN, Rigoberto (2003). *El modelo educativo de la UACH: elementos para su construcción*, Universidad Autónoma de Chihuahua, División Académica Chihuahua, México.
- MARTÍNEZ, Jorge Alberto, MENDOZA Humberto, VALCÁRCEL, Norberto (2011). *Diseño competencias del Diplomado en enfermería clínico-quirúrgica para el Sistema de Salud*. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Verón", La Habana, Cuba.
- MOLINA, Denyz Luz (2007). *Lineamientos para la configuración de un programa de intervención en orientación educativa*. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- MOLINA, Orvilia (1997). *Reestructuración curricular del programa de nivelación de licenciatura en Enfermería*, Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- MAYA, María Cecilia (2003). Identidad Profesional. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*. Volumen XXI:1-10. Disponible en: <http://tone.udea.edu.co/revista/html/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=viewarticle&artid=271&page=1>.
- PÉREZ, Ramón (2000). Evaluación de Programas Educativos: Conceptos Básicos, Planteamiento Generales y Problemática. *Revista de investigación Educativa*. Vol. 18, N° 2.
- PEREZ, A., MOCTEZUMA, N., ROSADO, E., SOTO, J.C., VALENCIA, C. (2010). *Estándares de la práctica de enfermería en Puerto Rico*. Colegio de Profesionales de Puerto Rico.

- PORCEL, Ana María (2011). *Construcción y validación de un sistema de evaluación del nivel de dependencia para el cuidado*. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Granada.
- PROYECTO NIPE (2001). *La normalización de las intervenciones para la práctica de enfermería*. Disponible en: www.nipe.enfermundi.com/.../nipe/pdf/QueesElproyectonipe
- QUINTANA ZAVALA, M O., PARAVIC KLIJN, Tatiana (2011). Internacionalización de la educación en enfermería y sus desafíos, *Revista Electrónica Enfermería Global*. N° 24 ,20.
- RODRÍGUEZ, Josep y BOSCH, Josep Lluís (2004). *Enfermeras hoy: cómo somos y cómo nos gustaría ser, Conclusiones del Estudio Sociológico*. Barcelona: Colegio LEGI Oficial de Enfermería de Barcelona, Universidad de Barcelona.
- WALDOW, Vera Regina (2008). *Cuidar: expresión humanizada*, México: Ed. Nueva palabra.