

# Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León

<sup>1</sup>Lic. Enf. Sara Silvia Ayala-Atrián, <sup>1</sup>Lic. Enf. María Gutiérrez-López, <sup>2</sup>Lic. Psicología Norma Nelly Peña-Salazar, <sup>2</sup>Lic. Virginia Lugo-Ramos, <sup>1</sup>M.E. Ma. Margarita Chazarreta-González, <sup>1</sup>Lic. Enf. Francisca Castro-Durán

<sup>1</sup>Escuela de Enfermería del IMSS en Monterrey, N. L. <sup>2</sup>Departamento de Evaluación del Comportamiento Laboral Delegación Nuevo León.

## Resumen

### Palabras clave

- Desempeño profesional
- Enfermería

Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León.

Introducción: El departamento de Comportamiento Laboral del IMSS considera el desempeño como la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones.

Objetivo: Describir el desempeño de la práctica profesional de los egresados de escuelas de enfermería en Nuevo León.

Metodología: Estudio transversal comparativo a 21 enfermeras generales egresadas de la escuela de enfermería del IMSS y a 23 egresadas de otras escuelas de enfermería. Se visitaron 13 unidades de medicina familiar y hospitales del área metropolitana. El instrumento utilizado fue la cédula de desempeño de evaluación del comportamiento laboral, con 30 reactivos estructurados, contestada por el jefe inmediato.

Resultados: El 100% correspondió al sexo femenino, el estado civil más frecuente fue el de solteras con 52%. El desempeño general de la escuela de enfermería IMSS obtuvo una mediana de 98 y de otras escuelas de 92, ( $p=0.0003$ ). De acuerdo al tipo de contratación y estado civil se presentaron diferencias significativas.

Conclusiones: El desempeño, habilidades, capacidades y desempeño general de la práctica profesional de egresados de la escuela de enfermería del IMSS es de bueno a excelente y fue mayor en relación a otras escuelas.

## Summary

### Professional nursery practice of the graduates from IMSS school and others schools in Nuevo León

Introduction: the labor behavior department of IMSS defines the professional nursery practice as the application of abilities and capacities the job requires from the worker in order to make him do his best in his workplace, handling his functions in an efficient way.

Objective: describe the professional practice development of the graduate students from the IMSS Nursery School, to be compared with the development students from others schools have.

Methodology: transversal comparative study to 21 General Nurses from IMSS Nursery School, as well as 23 graduates from others schools. Thirteen Familiar Medical Units and hospitals around downtown were visited. The used instrument was the document of development of labor evaluation with 30 structured items, which was answered by the immediate chief.

Results: 100% of interviewed people were female. The marital status with the highest percentage, 52%, was single. The 48% studied in the IMSS Nursery School; 21% were from UANL Nursery College and 31% from different schools. The General Development of the IMSS Nursery School got an average of 98, while others schools got 92 ( $p=0.0003$ ). According to the types of contracts and marital status, meaningful differences appeared.

Conclusions: We can measure the development, abilities, capacities and general development of the professional practice of graduates from IMSS Nursery School, from good to excellent. And results were better than in any other school.

### Key words

- Professional Nursery Practice

### Correspondencia:

Sara Silvia Ayala Atrián  
Ntra. Sra. De Fátima No. 109, Col Ntra. Sra. De Fátima, Escobedo N. L.  
sarrita1998@yahoo.com.mx

## Introducción

La enfermería como disciplina centra su conocimiento en la atención de la salud humana y como profesión se preocupa por el bien fundamental de la humanidad donde ejerce su práctica bajo un marco de valores ético-legales para atender a la persona, familia y grupos sociales en los que el individuo se desenvuelve, él profesional de enfermería, debe ser capaz de asumir y desarrollar en referencia a los cuidados que proporciona las funciones de asistencia, docencia, administración, gestión e investigación.<sup>1</sup>

El arte y la práctica de enfermería ha evolucionado en un proceso histórico, desde lo tradicional con la aplicación de principios aislados hasta la utilización de enfoques teóricos. En la actualidad se identifican áreas de oportunidad y compromiso con la sociedad y en cómo desde la perspectiva de enfermería se pueden ofrecer servicios de calidad acordes con las necesidades de la población para garantizar la continuidad de la atención a la salud. En este contexto, la enfermería en México ha experimentado cambios en el sistema de enseñanza y por ende en el cuidado de la salud.<sup>2</sup> Sin embargo, el reto principal de inicio es mejorar la enseñanza teórica-práctica, que genere cambios favorables en el desempeño del profesional de enfermería, acorde a las necesidades y políticas de salud del país.<sup>3</sup>

Partiendo de la premisa de que la escuela representa un papel preponderante en la educación del recurso humano como un factor necesario en el proceso de formación de profesionales competentes. Los conceptos de competencia son variados, para la enfermería se define como el conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos y procesos para la toma de decisiones en la actuación de procedimientos de enfermería como: a) proporcionar cuidados específicos, b) actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, c) comunicación, d) tra-

bajo en equipo, e) ética, valores y aspectos legales y f) compromiso profesional.<sup>4</sup> La competencia profesional es la capacidad de utilizar los conocimientos y aptitudes profesionales para resolver los problemas que se presentan en el ejercicio de la práctica cotidiana, afrontando diferentes situaciones de su disciplina;<sup>5,6</sup>

El departamento de Comportamiento Laboral del IMSS considera que el desempeño laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones;<sup>7</sup> por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión.<sup>8</sup>

Es inherente que todo profesional sea cual fuere su grado de formación y su ámbito de trabajo debe responder a las demandas, necesidades y expectativas de sus clientes, como parte de los compromisos que como profesional adquiere con la sociedad. Durante los últimos 20 años, el planteamiento de los profesionales ocupados en la enseñanza de enfermería, ha girado en torno a la introducción de actitudes y aptitudes propias de una enfermería científica y moderna, congruente con los replanteamientos que sobre la salud se hace la humanidad en el presente siglo, analizar el entorno educativo y concretar cambios consistentes y trascendentes que impacten en la salud y la vida de nuestra población.<sup>10</sup>

Acerca de la concordancia entre desarrollo profesional y práctica se evaluó a dos grupos de egresados en España, sobre si las funciones que realizaban correspondían en parte a su preparación y desarrollo profesional; se identificó una mejor preparación en los alumnos de la escuela A en lo que corresponde a la función asistencial, la función educativa la realizan ambos grupos con un mínimo de diferencia.<sup>11</sup>

Respecto a la inserción de los egresados a una práctica profesional institucional en el estado de Nuevo León, se observó que las instituciones de salud tienen diferentes requisitos de ingreso, entre los más solicitados están, el requerimiento de documentos personales y comprobantes de estudio; examen de salud y psicológico; y en mínima proporción (3%) la experiencia laboral profesional previa. Por lo que, los egresados opinan que la formación recibida en la escuela de enfermería es acorde con las actividades que realizan actualmente y con sus expectativas iniciales.<sup>12</sup>

En una evaluación del desempeño laboral y nivel de conocimiento de auxiliares de enfermería y enfermeras generales en unidades de primer, segundo y tercer nivel de atención, se encontró una calificación promedio de  $64 \pm 9.1$  para las enfermeras generales y  $71 \pm 9.3$  para las auxiliares de enfermería, el examen práctico fue estadísticamente significativo con un comportamiento similar al examen teórico y de acuerdo a las escuelas de procedencia.<sup>13</sup>

Con el propósito de explorar el desempeño de 63 jefes de piso posterior a un curso para directivos de enfermería, se elaboró y validó un instrumento denominado Cuestionario de Ambiente Laboral (CAL) que mide cinco dimensiones específicas: confianza, apoyo satisfacción, respeto, superación y eficacia. Los resultados indican que no hay diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de preparación académica técnica o licenciatura y la antigüedad en el puesto; al respecto concluyen que los cursos para directivos no parecen tener influencia favorable en el desempeño de las jefes de piso, por el contrario, refieren que el ambiente laboral de la institución puede favorecer la uniformidad en las actividades.<sup>14,15</sup>

En una evaluación similar y con el propósito de propiciar la calidad de la atención de enfermería en egresados del curso para directivos, se exploró los siguientes aspectos: la dimensión

cognitiva, psicomotriz y afectiva; con una cédula de auto evaluación del desempeño laboral, se encontró que solo el 17% desempeña su función como directivo de forma excelente.<sup>16</sup>

Hasta el momento la Escuela de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), delegación Nuevo León, ha egresado 1720 alumnos de enfermería general, de los cuales se estima que el 65%, ingresó al área laboral en el IMSS, debido tal vez a que la bolsa de trabajo está abierta sólo a los familiares de trabajadores, estas condiciones propician la fuga de egresados de enfermería formados bajo la mística institucional en aspectos técnicos y organizacionales específicos a las necesidades de la población derechohabiente, hacia otras instituciones de salud públicas o privadas.

Paradójicamente, el Instituto contrata personal egresado de otras escuelas, por lo que se hace necesario:

- 1) Describir el desempeño de la práctica profesional de egresados de la escuela de enfermería IMSS, en relación a los egresados de otras escuelas de enfermería en Nuevo León.
- 2) Identificar habilidades de cooperación, responsabilidad y comunicación de los egresados de la escuela de enfermería del IMSS, en relación a los egresados de otras escuelas.
- 3) Identificar capacidades de relación interpersonal, adaptabilidad al cambio y apoyo al equipo de los egresados de la escuela de enfermería IMSS, en relación a los egresados de otras escuelas.

## Metodología

Se realizó un estudio transversal comparativo a 21 enfermeras generales egresadas de la Escuela de Enfermería del IMSS, y a 23 egresadas de otras escuelas, que laboran en Unidades de Medicina Familiar, Hospitales Generales de Zona y de Especialidades de la Dele-

gación Nuevo León. El tamaño de la muestra se calculó en base a población finita de los egresados de los últimos cinco años, (n=22). Se eliminó a tres trabajadoras con incapacidad por maternidad y dos no vigentes en su área de adscripción asignada, en ambos grupos. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, se utilizó un marco muestral de dos listados, el primero corresponde a egresados de la escuela del IMSS que laboran en el Instituto y el segundo, de los recursos humanos a nivel delegacional.

## Variables

Sociodemográficas: edad, estado civil, turno y tipo de contratación.

Variable independiente: Escuela de procedencia.

Variable dependiente: Desempeño de los egresados en la práctica profesional, en los aspectos de puntualidad, asistencia, cuidado del recurso institucional y aspectos técnicos; la habilidad se midió a través, de la cooperación, innovación, responsabilidad, iniciativa y comunicación; la capacidad, a través del establecimiento de relaciones interpersonales, adaptabilidad al cambio y apoyo al equipo. Con los siguientes parámetros de calificación: desempeño excelente de 90 a 100 puntos, bueno de 80 a 89, regular de 70 a 79 y deficiente igual o menor a 69.

En total se visitaron 13 unidades hospitalarias del área metropolitana, de las cuales cuatro, son de medicina familiar, cinco hospitales de segundo nivel y cuatro hospitales de tercer nivel. Como instrumento de medición para la recolección de datos, se utilizó la cédula de desempeño de 30 reactivos ya validada para evaluación del comportamiento laboral con un total de 100 puntos. La encuesta se aplicó al jefe inmediato de la persona en estudio.

Los datos fueron analizados con estadística descriptiva, y U de Mann Whitney en el programa SPSS/PC.

## Resultados

Del total de la muestra, 100% corresponde al sexo femenino, con un promedio de edad de  $31 \pm 5.9$  años, de las cuales más de la mitad son solteras. Con respecto a la proporción de egresados, 48% corresponde a la escuela de enfermería del IMSS, 21% son de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León y resto son de otras escuelas. Más del 30% de los egresados labora en el turno nocturno; el tipo de contratación predominante es eventual temporal en 69% de los casos.

Las medianas del resultado de desempeño fue de 97.5 para egresados de la escuela de enfermería del IMSS (grupo I) y de 92 para otras escuelas (grupo II), con una U de Mann Whitney de 87.5 ( $p=0.0003$ ).

Con respecto a la habilidad, hubo diferencias significativas entre las escuelas de procedencia, el grupo I presentó una mediana de 98 mientras que el grupo II de 92 con una U=126.5 ( $p=0.0057$ ).

En la capacidad de los egresados, también se encontró diferencias significativas entre las escuelas, específicamente para el grupo I fue de 99, para el grupo II de 96.5, con una U=124.5 ( $p=0.0051$ ).

El grupo I obtuvo una mediana de desempeño general en 98 y el grupo II con 92, U=87 ( $p=0.0003$ ) cuadro I.

Al agrupar los niveles de desempeño de acuerdo a escuela de procedencia se encontró una  $X^2$  c/yates=5.02 ( $p=0.02$ ). El mejor desempeño lo presenta el personal de base (31%)  $X^2$  c/yates=6.75 ( $p=0.009$ ) cuadro II.

Es importante mencionar que sólo el 7% del total de personal de enfermería se ausenta y que este se presenta independientemente de la escuela de procedencia,  $X^2=1.38$  ( $p=0.23$ ).

Cuadro I. Desempeño de la práctica profesional de los egresados con respecto a la escuela de procedencia

	Desempeño	Habilidades	Capacidades	Desempeño general
Escuela IMSS	Mn=97.5	98	99	98
Otras escuelas	Mn= 92	92	92	92
	R1=29.86	27.98	28.07	29.86
	R2=15.78	17.5	16.7	15.7
	U=87	126.5	124.5	87
	Z=3.6	2.76	2.80	3.64
	P=0.0003	P=0.0057	P=0.0051	P=0.0003

## Discusión

En los datos obtenidos del desempeño general encontramos diferencias significativas entre las escuelas de procedencia y la escuela del IMSS; aún así 53% de egresados de otras escuelas tienen un desempeño entre bueno y excelente, por mencionar las escuelas de procedencia están, la Cruz Roja, Facultad de Enfermería de la UANL y Secretaría de Salud.

En habilidades y capacidades del desempeño, el personal egresado de la escuela de enfermería del IMSS obtuvo

un nivel de excelencia en 95%, este resultado nos hace suponer que el producto que esta siendo egresado de dicha escuela cumple con los requisitos de competencia teórico-práctica, así mismo, surge la necesidad de crear una línea de investigación educativa enfocada hacia el curriculum de este tipo de población.

El mejor desempeño se relaciona con el estado civil de solteras, dadas las condiciones de género esto puede ser explicado en función a la diversidad de roles que experimenta la mujer casada en su vida cotidiana. Lo que le permite

probablemente a las mujeres solteras una mayor disponibilidad de tiempo y energía para dedicarlo a sus actividades laborales.

El personal de base presentó mejor desempeño general que el eventual, posiblemente por las características de la plaza, es que se logra mayor integración, sentido de pertenencia y cohesión al grupo de trabajo, esta condición contribuye en la seguridad del trabajador a conocer el turno, área o departamento asignado, situación que no se da en el personal eventual.

## Conclusiones

La habilidad y capacidad en el desempeño de la práctica profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería del IMSS, demostrada en el ámbito laboral es significativamente trascendente en el sentido de evaluar para saber si lo que estamos haciendo, lo estamos haciendo bien. Si bien los resultados de un solo estudio pueden no ser suficientes y consistentes para desarrollar nuevas o modificar o las actuales políticas laborales de selección de personal en lo que respecta a enfermería, si se pretende que sea el inicio y la base de futuras investigaciones que den un mejor sustento de esta necesidad institucional. Es probable, que la mejora en la identidad institucional se de desde la formación de su recurso humano.

Cuadro II. Desempeño de la práctica profesional de los egresados de enfermería  $\chi^2$ 

Escuela de procedencia	C/ yates =5.02	P=0.02
Estado civil	C/ yates=7.39	P=0.006
Tipo de contratacion	C/ yates =6.75	P=0.009

## Bibliografía

1. MT Romá Ferri, MT Ruiz Arroyo. Funciones de Enfermería: evolución de un concepto. *Enfermería Clínica*. 1997 (2) 4: 135-141.
2. Nájera NR, Mandujano VM, Sánchez PMC. Retos que se planean para la enfermería en México. *Enfermería Clínica* 1998 (7): 181-187.
3. Cárdenas Maldonado S. Análisis de la percepción del ambiente laboral de enfermería. *Desarrollo Científico de Enfermería*; 2001. (9):3-7.
4. Proyecto Plan de estudios de Escuela de Enfermería en el IMSS. Delegación Nuevo León Región Norte. 1995.
5. De la Torre-Gamboa, García-Govea M. El análisis como fundamento del diseño curricular en educación superior. *Rev Deslinde de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL*. 1989 (2): 107,410.
6. Pulpón-Segura AM, Sola-Pola M, Gispert-Magarolas R, Martínez-Carretero JM. Evaluación de la competencia clínica en enfermería mediante pacientes simulados-estandarizados. *Enfermería Clínica* 1997:157-162.
7. Kane MT. The assessment of professional competence. *Evaluation & the health professions* 1992;(15): 163-182.

8. Salas PR, Aneiros RR, Hattim RA. Evaluación de la competencia clínica de los educandos mediante inspecciones integrales de Educación Superior. *Rev. Cubana Educación Médica Superior*. 1997; 1 (10): 6-12.
9. Programa de Seguridad al Pronóstico Laboral. IMSS. 2000.
10. Reportaje: Los alumnos y los métodos de enseñanza en los estudios de enfermería. *Rev Rol de enfermería* 2001 24 (4) :273-5.
11. Wagner M. Competencias de la profesión de enfermería. *Nursing* 1997; 15 (3): 5-6.
12. Silva-Luna D, Martínez MM, Cárdenas VV. Práctica profesional del egresado de Enfermería. *Desarrollo Científico de Enfermería*. 1999; 7 (4): 113-119.
13. Caballero Escamilla R, Salinas MAM, Garza EME, Peña SN, Lugo RV. Desempeño Laboral de Auxiliares y Enfermeras Generales del IMSS. *Memorias de Reunión Delegacional de Investigación*. 1996.
14. Moreno-Sánchez AR, Viniestra-Velásquez L. Capacitación y desempeño laboral en enfermería. *Rev Enferm IMSS*. 1999; 7 (1): 21-25.
15. Moreno-Sánchez AR, Viniestra-Velásquez L. Efecto de la capacitación en el desempeño de la Jefa de piso. *Rev Enferm IMSS*. 1999; 7 (2): 77-78.
16. Jiménez-Vázquez MM. Evaluación de los egresados del curso para directivos de Enfermería. *Rev Enferm IMSS*. 1999; 7 (1): 51-56.