

## **Análisis comparativo de las carreras profesionales del Sistema Nacional de Salud. La carrera profesional como elemento motivador para los profesionales de enfermería**

**Encarnación Fernández del Palacio**

Universidad Complutense de Madrid. Escuela de Enfermería, Fisioterapia y Podología.  
Ciudad Universitaria, s/n. 28040 Madrid  
[efernandezdel.hcsc@salud.madrid.org](mailto:efernandezdel.hcsc@salud.madrid.org)

**Resumen:** A partir de la situación existente antes de la entrada en vigor de la carrera profesional en las Comunidades Autónomas, se trata de llevar a cabo un estudio comparativo de las diferentes carreras profesionales existentes en el Sistema Nacional de Salud. La comparación se llevará a cabo tomando como referencia distintos aspectos, que sean coincidentes en todos los modelos de carrera profesional, con el fin de poder analizarlos y compararlos, y poder definir los beneficios que supone para los profesionales sanitarios, motivación, reconocimiento, etc. Con todo ello se pretende comprobar si los distintos modelos son un elemento motivador y cuál de ellos se perfila como el mejor teniendo en cuenta todas las variables (retribución, formas de acceso y criterios de evaluación, etc.).

**Palabras clave:** Carrera Profesional. Enfermería-Planes de estudios. Enfermeros-Motivación.

**Abstract:** This study aims to compare existing different careers model for the health professionals based on the existing situation before becoming effective in the Autonomous Communities the professional career. Comparison will be carried out taking as reference different correlated aspects present in all professional careers models. The purpose is to enable analysis and comparison to define the implicit benefits for the health professionals, including motivation, recognition, etc. Through this analysis it is proposed to validate if the different models are a motivating element and which one better fulfils the criteria considering all variables (reward, entrance procedures, and assessment criteria...).

**Keywords:** Career, Nursing-Curriculum, Nurses-Motivation

## INTRODUCCIÓN

Los Sistemas Sanitarios están sufriendo en los últimos años importantes reformas para modernizarse y adaptarse a las nuevas demandas y circunstancias de la sociedad actual (Donner GJ, Wheeler MM, 2001).

El Sistema Sanitario Español no es ajeno a esta circunstancia y debe adaptar su estructura y organización a las necesidades reales que plantean los ciudadanos.

Nuestro Sistema Sanitario ha ido evolucionando en los últimos años, tras un largo proceso de adaptación de las antiguas estructuras sanitarias, hasta el momento actual en el que nos encontramos con un sistema sanitario gratuito y universal para:

- Permitir un desarrollo adecuado.
- Proteger la salud.
- Prevenir las enfermedades.
- Recuperar la salud.

La Ley General de Sanidad (Ley 14/1986), introdujo cambios importantes en la concepción de la asistencia sanitaria y un punto de inflexión para que se fueran originando cambios en el Sistema Sanitario Español. Poco a poco se han ido produciendo modificaciones en las Instituciones Sanitarias con la aparición de las nuevas formas de gestión y la modernización de los Centros Sanitarios.

La llegada de nuevas enfermedades y las nuevas demandas de los ciudadanos, han hecho que los profesionales sanitarios tengan que realizar una continua actualización de conocimientos, lo que ha redundado en una mejora de las prestaciones que se dan a nuestros ciudadanos, con una cobertura no sólo en la fase de la enfermedad, sino también en la prevención y la educación para la salud (Donner GJ, Wheeler MM, 2001). De esta forma, la evolución que ha sufrido la asistencia sanitaria, ha ido unido al desarrollo de los profesionales, que son el principal motor sobre el que pivotan las prestaciones sanitarias.

En la actualidad son necesarios profesionales cada vez más formados, más especializados y comprometidos con las instituciones en las que realizan su actividad profesional. Por lo que se hace preciso un alto nivel de reconocimiento y motivación por parte del Sistema, todo ello para conseguir que las prestaciones sanitarias se den con elevadas cotas de calidad.

El Desarrollo profesional constituye un aspecto básico para la modernización del Sistema Nacional de Salud y tal y como se establece en la Ley de Cohesión y Calidad (Ley 16/2003), tiene que responder a criterios comunes acordados en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en relación a los siguientes ámbitos:

- Formación Continuada.
- Carrera Profesional.
- Evaluación de competencias.

La formación continuada, tal y como establece la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (Ley 44/2003), es el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario.

La formación continuada debe realizarse a lo largo de la trayectoria profesional, y debe asegurar la actualización de conocimientos, bien por propia iniciativa del profesional o bien porque la Organización Sanitaria en la que trabaja se lo facilita.

La competencia profesional se define en la Ley de Cohesión y Calidad (Ley 16/2003), como la aptitud del profesional sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean. El profesional debe trabajar con el mayor nivel de satisfacción y eso va ligado al desarrollo de la actividad diaria aprovechando al máximo las aptitudes y capacidades, es decir, de llevar a cabo la mejor gestión del intelecto profesional.

La Ley de Cohesión y Calidad, (Ley 16/2003), la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (Ley 44/2003) y la Ley del Estatuto Marco del Personal Sanitario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003) establecen los principios fundamentales ordenadores de la carrera profesional en el Sistema Nacional de Salud. La carrera profesional debe ser entendida como el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos en la organización en la cual prestan sus servicios, (Ley 16/2003 y Ley 55/2003).

Otros autores apuntan que la carrera profesional es el sistema de promoción profesional integrado por diferentes categorías a las que se accede consecutivamente en razón de los méritos y actividades desarrollados a lo largo de su vida profesional (Pérez Corral F, 1999). Se trata de un sistema de promoción individual, estructurado en niveles o categorías a las que se puede acceder a lo largo de toda una vida de desempeño profesional. Desde hace décadas, es conocido por los gestores, el alto grado de desmotivación que padecen los profesionales sanitarios (Monagas C, 2006), y se considera que el reconocimiento de la carrera profesional es un elevado elemento motivador (Pérez Corral F, 1999).

La Organización en la que un profesional desempeña su trabajo, le retribuye e incentiva con una serie de retribuciones compensatorias. Se distinguen 3 tipos de compensaciones:

- La remuneración económica, que satisface las necesidades extrínsecas.
- Las características o cualidades del trabajo que retribuye las necesidades intrínsecas.
- Los valores o recompensación moral que satisface los condicionantes/motivaciones trascendentes o altruistas.

Esta estructura compensatoria determinará el compromiso del sujeto con su centro de trabajo y su grado de vinculación y dedicación al mismo (Pérez Corral F, 1999).

Por todo esto, cabe destacar que los últimos años han sido de gran relevancia para terminar de afianzar y reconocer la necesidad de implantar un modelo de carrera profesional para el personal del Sistema Nacional de Salud que tenga entre sus objetivos modificar y propiciar el tránsito de un viejo y obsoleto sistema de reconocimiento profesional basado fundamentalmente en la antigüedad, hacia un nuevo modelo en el que, la evaluación de méritos, los resultados y la resolución de los problemas, sean el eje central sobre el que gravite la política de personal de las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, propiciando los estímulos que permitan el máximo desarrollo de los profesionales sanitarios, en la convicción de que todo va a redundar en una mejor asistencia sanitaria a nuestros ciudadanos.

La carrera profesional debe ser un elemento de motivación para los profesionales sanitarios, que muestre y valore el devenir de su vida profesional, siendo necesario para su desarrollo dotarla de unos sistemas de evaluación apropiados y definir con claridad los pasos a seguir hasta su finalización (Kleinknecht MK, Hefferin EA, 1982).

No debe confundirse la carrera profesional con la promoción interna, la evaluación de la competencia ni con los incentivos por productividad o actividad. El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles. Los criterios a contemplar no sólo se deben centrar en la actividad asistencial sino también en las actividades de formación, docencia, investigación y compromiso con la organización considerados todos ellos necesarios para la progresión y mejora del profesional y de la actividad asistencial.

En definitiva, la carrera profesional debe constituir un sistema de promoción profesional e incentivación individual, estableciendo unos niveles claramente diferenciados a los que se accede por un sistema previamente establecido, que recoge los méritos y capacidad demostrada a lo largo de su vida profesional. (Consejo General de Enfermería, 2005).

El objetivo de la carrera profesional es buscar la satisfacción y el reconocimiento del profesional, y ello va unido a la excelencia científico-técnica, la humanística, una mayor eficiencia y a mejorar la satisfacción del paciente.

Algunas características que determinan la carrera profesional son:

- Voluntariedad.
- Existencia de niveles.
- Llevar implícito el reconocimiento económico.
- Existencia de una comisión evaluadora.
- Evaluación de méritos asistenciales, docentes, investigadores.

El desarrollo de las carreras profesionales es algo en lo que se viene trabajando desde hace bastantes años; ya en el año 98, durante la gestación del Estatuto Marco, el Ministerio de Administraciones Públicas, ya valoraba la necesidad de incorporar unas bases de carrera profesional para todos los servicios de salud (Diario Médico, 1998).

Esta decisión, perseguía que aunque cada autonomía desarrolle la carrera profesional, esta mantenga unas reglas mínimas comunes a todo el Sistema Nacional de Salud.

En la actualidad nos encontramos que la mayoría de las Comunidades Autónomas, a excepción de Navarra, han desarrollado sus normativas en forma de acuerdos, decretos, etc., para regular en sus Servicios de Salud la carrera profesional de su personal.

La realidad final es que nos encontramos con el desarrollo de tantas carreras profesionales como Comunidades Autónomas, con los inconvenientes que eso puede traer consigo (González Jurado MA, 2007). Más aún cuando con posterioridad se publica, por parte del Ministerio de Sanidad y Consumo los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud (Resolución 29 enero, 2007).

Nos hallamos, por tanto ante 17 modelos de carrera profesional, que habrá que analizar si tienen puntos en común o por el contrario genera diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que nos encontremos (González Jurado M, 2006). Por otro lado habrá que analizar si finalmente responden a la necesidad descrita, es decir, que sirva de elemento motivador para el personal y revierta en una mejora de la atención sanitaria a través de la modernización de nuestros Sistemas Sanitarios.

## JUSTIFICACIÓN

No se han encontrado estudios realizados sobre este tema. Si bien existen artículos sobre Carrera Profesional, pero no hay ningún estudio comparativo de todas las carreras profesionales existentes en el Sistema Nacional de Salud español.

## BIBLIOGRAFIA

Consejo General de Enfermería. Carrera Profesional para los enfermeros del SNS. Julio 2005.

El MAP pide a Sanidad que en el Estatuto Marco se regule la carrera profesional. I Jornadas sobre Gestión de Personal en los Hospitales del SNS. Diario médico 14 Mayo 1998.

Donner GJ, Wheeler MM. Es tu carrera profesional: ocúpate de ella. Planificación y desarrollo de la carrera profesional. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermería; 2001.

González Jurado MA. Carrera profesional: el gran "rompecabezas". Enfermería Facultativa. Enero 2007.

Kleinknecht MK, Hefferin EA. Assisting nurses toward professional growth: A career development model. JONA. 1982;12(5):30-3.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Boletín Oficial del Estado. Núm. 101 (Abril 29,1986).

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal sanitario de los Servicios de Salud. Boletín Oficial del Estado. Núm. 301 (Diciembre 17, 2003).

Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Boletín Oficial del Estado. Núm. 280 (Noviembre 22, 2003).

Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Boletín Oficial del Estado. Núm. 128 (Mayo 29, 2003).

Monagas C. Motivación de los profesionales de la enfermería y su relación con las oportunidades que ofrece la institución para el desempeño de la práctica profesional [tesis]. Caracas: Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos; 2006.

Pérez Corral F. La Carrera profesional. Una propuesta colegial. Revista de Administración Sanitaria. 1999 Abril/Junio; 10(III):157-73.

Resolución 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud. Boletín Oficial del Estado. Núm. 50 (Febrero 27, 2007).

## **HIPÓTESIS**

La implantación de los modelos de carrera profesional es un elemento motivador para el desarrollo profesional de la enfermería.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar y comparar cada uno de los modelos de carrera profesional desarrollado por los Servicios de Salud de cada Comunidad Autónoma, para los profesionales de enfermería.

### **Objetivos Específicos**

- Estudiar cada modelo de carrera profesional analizando las variables que lo componen (fórmula de elaboración del modelo, niveles, retribución, aspecto a valorar-criterios de evaluación, sistemas o comisiones de evaluación,...)
- Comparar los distintos modelos de carrera profesional, para los profesionales de enfermería.
- Conocer el grado de información que los profesionales de enfermería tienen sobre el modelo de carrera profesional de su Comunidad Autónoma y de otras.
- Analizar el grado de motivación que supone cada modelo de carrera profesional para los profesionales de enfermería.

## **METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO**

El estudio consiste en un análisis descriptivo de los distintos modelos de carrera profesional para los diplomados en enfermería, en el ámbito estatal.

Por un lado se tendrá en cuenta la legislación existente en cuanto a las bases para el desarrollo de los modelos de carrera profesional.

Se analizarán cada uno de los modelos de carrera profesional para el personal de enfermería teniendo en cuenta las siguientes variables iniciales:

- Sistema de elaboración del modelo.
- Criterios de evaluación (componentes).
- Retribución.
- Niveles de reconocimiento.
- Personal al que le es de aplicación (estatutario, laboral, funcionario,...).
- Años de permanencia en cada nivel.
- Sistema de implantación del reconocimiento en niveles.
- Comisiones de evaluación.

Este análisis permitirá realizar una comparación entre los diferentes modelos, con el fin de comprobar si se ajustan a las bases generales y se generan diferencias en función de los distintos modelos. Igualmente, se analizará si la legislación existente para la homologación entre los diferentes modelos se hace posible. Por otro lado se valorará en qué medida cada modelo es elemento motivador para los profesionales de enfermería. Para ello, se creará un grupo focal, compuesto con profesionales de enfermería (entre 8 y 10 profesionales), con el que se trabajará sobre los elementos motivadores para los profesionales de enfermería y más concretamente los derivados de la carrera profesional.

#### **Criterios de inclusión de profesionales para el grupo focal:**

- Enfermeros.
- Experiencia profesional de más de 10 años.
- 1/3 de los componentes con experiencia en el ámbito de la gestión.
- 1/3 de los componentes del ámbito asistencial.
- 1/3 de los componentes con experiencia docente y/o investigadora.

#### **Diseño del estudio transversal**

A raíz de las conclusiones del grupo focal se generará un cuestionario autoadministrado que se pasará a una muestra estratificada aleatoria de profesionales de enfermería de las distintas Comunidades Autónomas (cálculo del tamaño muestral por cada Comunidad Autónoma con un nivel de significación del 95%). Antes, se llevara a cabo un pilotaje del cuestionario para evaluar y valorar su fiabilidad y consistencia interna. Este pilotaje, se efectuara entre 60-70 profesionales de enfermería.

#### **Variables**

Las variables a estudiar surgirán del trabajo del grupo focal. Pero así mismo, contendrá variables como: sexo, edad, Centro de trabajo, años de experiencia profesional, estado civil, Comunidad Autónoma (donde trabaja).

## **Método**

El cuestionario se remitirá a distintas instituciones sanitarias, para que se distribuya entre el personal con el perfil descrito y será devuelto en un plazo máximo de 15 días. Contendrá preguntas cerradas en las que el profesional valorará en una escala del 1 al 10, los elementos sobre los que se le pregunta, con el fin de conocer su opinión.

Los resultados de la encuesta deberán permitir conocer el grado de información que los profesionales de enfermería tienen sobre la carrera profesional, descrita en su comunidad autónoma y en el resto; así como los elementos más motivadores. Finalmente deberá permitir conocer si la incorporación del modelo de carrera profesional es más motivador que la situación previa a su incorporación.

## **Análisis Estadístico**

Las variables cualitativas se presentarán con su distribución de frecuencias. Las variables cuantitativas se resumirán en su media, desviación estándar (DE) e intervalo de confianza al 95%.

Se evaluará la asociación entre variables cualitativas con el test de Chi-cuadrado, o con la prueba exacta de Fisher en el caso de que más de un 25% de los esperados fueran menores de 5. En el caso de variables ordinales se contrastará la hipótesis de tendencia ordinal de proporciones. Se estimará la "odds ratio" (OR, razón de ventajas) junto a su intervalo de confianza al 95% según el método de Cornfield.

Las comparaciones de medias se realizarán mediante el test de la t de Student, previa realización del test de homogeneidad de varianzas de Levene, si las variables siguieran una distribución normal en los grupos a comparar y con el test no paramétrico de la U de Mann-Whitney si no se ajustan a la distribución normal. El estudio de la normalidad se realizará mediante el test de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov.

Para el estudio de la reproducibilidad de los diferentes ítems de la encuesta del estudio piloto se realizará un análisis de fiabilidad. El análisis de fiabilidad permite estudiar las propiedades de las escalas de medición y de los elementos que las constituyen. Se utilizará el índice de kappa ponderado según el sistema cuadrático para las variables cualitativas, y el coeficiente de correlación intraclase para las variables cuantitativas, junto a su intervalo de confianza al 95%. Para valorar la consistencia interna de la encuesta se calculará el Alfa de Cronbach, mediante la elaboración de un modelo basado en la correlación inter-elementos promedio.

Se ajustará un modelo de regresión logística, con el objeto de evaluar la asociación de aquellas variables que en el análisis crudo mostraron una p de contraste inferior a 0,15. Este modelo permite identificar y evaluar la relación entre un conjunto

de variables explicativas y la ocurrencia de un evento. Se realizará la prueba de Hosmer y Lemeshow para la valorar la bondad de ajuste. La existencia de interacciones se estudiará introduciendo las variables independientes multiplicativas con pruebas de significación estadística, manteniéndose en el modelo los términos de interacción estadísticamente significativos. Se presentarán los odds ratios ajustados junto a sus intervalos de confianza al 95%. En todos los contrastes de hipótesis se rechazará la hipótesis nula con un error de tipo I o error alfa menor a 0.05. El paquete informático que se utilizará para el análisis será SPSS 12.0.

### **Consideraciones éticas**

- **Protección de los Datos**

En ningún caso se incluirá en las bases de datos, dato alguno que pudiera directa o indirectamente identificar a ningún sujeto de modo individualizado. Con ello, se respetarán las normas internacionales de protección de datos, así como la legislación española vigente (Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, BOE 298 de 14 de diciembre de 1999).

- **Consentimiento Informado**

La cumplimentación de la encuesta es de carácter voluntario.

### **Plan de trabajo. Cronograma**

- Fase 1  
Análisis descriptivo de las Carreras Profesionales (3 meses), utilizando para ello las normativas y toda la documentación existente hasta el momento.
- Fase 2  
Grupo focal (3 meses)
  - Localización y selección de expertos.
  - Constitución del grupo
  - Reuniones con el grupo para desarrollar los elementos motivadores, como base para la elaboración del cuestionario.
- Fase 3  
Elaboración del cuestionario autoadministrado (1 mes)
- Fase 4  
Pilotaje del cuestionario (3 meses):
  - Selección de la muestra.
  - Distribución, cumplimentación y recogida del cuestionario.
  - Elaborar propuesta final a raíz de los resultados.

- Fase 5  
 Cuestionario autoadministrado (4 meses):
  - Selección de la muestra
  - Distribución, cumplimentación y recogida.
  
- Fase 6  
 Análisis estadístico de los resultados del cuestionario (2 meses).
  
- Fase 7  
 Elaboración de conclusiones del cuestionario (1 mes).

Análisis comparativo de Carreras Profesionales		2007			2008												2009				
		Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	abr	
Fase 1	Análisis descriptivo de carreras profesionales																				
Fase 2	Grupo focal																				
Fase 3	Elaboración cuestionario																				
Fase 4	Pilotaje cuestionario																				
Fase 5	Cuestionario autoadministrado																				
Fase 6	Análisis estadístico																				
Fase 7	Conclusiones																				

Recibido: 4 junio 2009.  
 Aceptado: 23 julio 2009.