



ISSN: 2448 - 6574

## **Satisfacción laboral y trayectorias profesionales de enfermería. Un acercamiento teórico metodológico.**

Xóchitl Cuevas Bahena  
[florbahena@yahoo.com.mx](mailto:florbahena@yahoo.com.mx)

Mariela Sonia Jiménez Vásquez  
[msjimenez06@hotmail.com](mailto:msjimenez06@hotmail.com)

Universidad Autónoma de Tlaxcala

**Área Temática:** D) Evaluación institucional.

### **Resumen**

Este trabajo se presenta en la modalidad de planteamiento conceptual que fundamenta la construcción de un instrumento de investigación con dos propósitos: reconstruir las trayectorias profesionales de los egresados de la licenciatura en Enfermería y determinar el grado de satisfacción laboral de las generaciones 2000- 2010 de las unidades académicas de enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro). Para el primer propósito, revisamos las teorías y conceptos que aluden a la satisfacción laboral o satisfacción con el trabajo: categorizamos factores intrínsecos y extrínsecos que respondieran a las facetas que puede asumir el trabajo profesional en el campo de la enfermería. Para el segundo propósito recurrimos a la revisión del concepto trayectorias, así como a los ejes de análisis que la estructuran: los momentos de transición y la movilidad laboral. Consideramos la inclusión de categorías como: inserción y condiciones laborales, funciones (asistenciales, docentes, administrativas e investigación y las no relacionadas con su formación profesional), entre otras. Finalmente, en tercer apartado, se muestra la integración metodológica para el diseño del instrumento de investigación, cuestionario, que se aplicará a egresados de la licenciatura en enfermería de la UAGRO.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, trayectoria profesional, profesión enfermera



ISSN: 2448 - 6574

## **Introducción**

La satisfacción laboral es determinada desde distintas perspectivas, que pueden ser psicológica, económica, social y fisiológica. Las trayectorias profesionales pueden ser útiles como recurso metodológico, que permitirá caracterizar el trayecto del individuo desde su inserción laboral, sus condiciones de trabajo, las formas de transición y su movilidad, hasta el momento en que se encuentre, de su vida. Dicho acercamiento metodológico entre trayectorias profesionales y satisfacción laboral determinará el grado de satisfacción laboral de los egresados de la licenciatura de la Universidad Autónoma de Guerrero de las generaciones 2000-2010.

### **I. Antecedentes y aspectos teóricos de satisfacción laboral**

Locke en 1976 opinaba que la satisfacción laboral de los trabajadores, dependía del estado emocional. Anaya y Suárez (2007) consideraban que la satisfacción laboral, era un elemento prioritario, que permitirá mejorar los niveles de calidad, mediante las remuneraciones económicas y la productividad laboral. Para Buzzetti (2005) era necesario conocer la relación directa con el servicio y prestaciones de los trabajadores. Davis (2001) consideró a la satisfacción laboral como los sentimiento positivos o negativos hacia su trabajo.

La satisfacción laboral fue definida por Jiménez y Camacho (2017) desde distintas posturas.

a) psicológica: relacionada a las emociones generadas por su labor diaria. b) sociológica: relacionada las actitudes del ámbito laboral y c) económica: se refiere a situaciones monetarias.

La satisfacción laboral alude a aspectos de origen subjetivo, como la actitud y la perspectiva de cada individuo sobre su actividad laboral, familiar y salud, incluyéndose pues a los factores intrínsecos. Los de origen objetivo se relacionan a los factores extrínsecos desde lo económico y social.

Los estudios de la satisfacción laboral están orientados desde distintas perspectivas teóricas como: la psicológica, económica y social. Las variables y ámbitos de desempeño laboral: a) enfermeros que se dedican a realizar funciones asistenciales en ámbitos hospitalarios. (Hernández y Aguirre, 2010; González, et al., 2013), b) desempeño laboral y



ISSN: 2448 - 6574

escolaridad. (Molina, et al., 2009; Berrios y Landa 2006; Rios y Godoy, 2008; Rojas, 2008; c) promoción profesional y relaciones interpersonales con sus superiores. (Cogollo y Gómez 2010; Amozorrutia, 2007; Aguirre Raya, 2009; Infante, 2007; Perezagua, 2002; Juárez, et al., 2014), d) condiciones de trabajo, carga laboral, seguridad laboral, falta de suministros para la prestación de servicios, bajos salarios, sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico, mental. (Martínez, 2008) y e) condiciones de trabajo, permanencia laboral. Estas variables son determinantes de la satisfacción laboral.

Teóricamente, los estudios están orientados desde distintas dimensiones, siendo vinculadas en aspectos tanto intrínsecos relacionados con la actitud del individuo y su percepción acerca del trabajo. Los aspectos extrínsecos relacionados a situaciones económicas y sociales de carácter laboral de la satisfacción laboral. Clasificados por Herzberg (1959) en su teoría de los dos factores.

Otra de las teorías propuesta para determinar la satisfacción laboral fue la teoría de la discrepancia, propuesta por Edwin Locke (1976) clasificándola en nueve dimensiones: 1.- La satisfacción con el trabajo. 2.- La satisfacción con el salario. 3.- La satisfacción con las promociones. 4.- La satisfacción con el reconocimiento. 5.- La satisfacción con los beneficios. 6.- La satisfacción con las condiciones de trabajo. 7.- La satisfacción con la supervisión. 8.- La satisfacción con los compañeros. 9.- La satisfacción con la compañía y la dirección. Así mismo, distingue el autor como eventos o condiciones de la satisfacción laboral, los seis primeros factores y como agentes de la satisfacción laboral a los tres últimos factores.

Por su parte, Atalaya (1999) también clasifica las dimensiones. Por un lado, las intrínsecas o motivadoras como: la relación entre empleado - trabajo, realización, reconocimiento, promoción, trabajo estimulante y responsabilidad. Por otro lado, las extrínsecas las clasificó en aglomeración de políticas y la administración de la empresa, relaciones  interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Observamos que algunos de los autores coinciden en la teoría de los dos factores, propuesta por Herzberg (1959) la emplean para sus estudios, realizando algunas adaptaciones específicas de acuerdo, a sus perspectivas de investigación. Atalaya (1999)



ISSN: 2448 - 6574

y, comparten características mostrando similitud, involucrando directamente al sujeto de manera personal.

Después de un análisis, el interés de esta investigación responde al empleo de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1959) que englobarán los factores motivacionales o intrínsecos y factores higiénicos o extrínsecos. Se agrega a ellos la perspectiva fisiológica que permitirá conocer aspectos poco abordados del campo profesional de la enfermería. Patologías adquiridas antes del ingreso al mercado laboral y durante el desarrollo de las funciones profesionales.

## **II. Los estudios de trayectorias profesionales**

Los estudios de trayectorias permiten identificar los cambios de posición que hacen las personas a través de sus diferentes empleos, los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, así como la calidad de los indicadores del empleo (Jiménez, 2009) , y como lo menciona Henríquez (2002) el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos y la calidad de vida que con ello van conquistando Por otro lado, Castell (1997) consideraba que las trayectorias profesionales pueden caracterizarse por dos cuestiones. Una los cambios frecuentes de empleo y la otra, exploración de nuevos caminos enfocados principalmente en este apartado a los jóvenes.

Bourdieu (1991), en este sentido, consideró a las trayectorias como la forma de relatar la vida de cada sujeto, de cómo concibe la vida y la combinación de dos aspectos las prácticas y el origen. En otras palabras, las trayectorias profesionales muestran los sesgos, transiciones y características propias del empleo como resultados de las decisiones del individuo y de las condiciones del contexto.

Jiménez (2009) considera que las trayectorias académicas muestran el recorrido desde la elección de la carrera de estudios profesionales hasta su conclusión. Las trayectorias profesionales son consideradas como el recorrido desde el egreso de la carrera profesional su ingreso al mercado laboral y su permanencia en el empleo, con mayor o menor éxito profesional, y su movilidad horizontal o vertical, en el empleo.

De manera específica, los estudios de trayectorias de egresados de licenciatura en



ISSN: 2448 - 6574

enfermería han sido poco indagados. Casanovas, et al., (2006) Analiza sus dimensiones laborales, llegando a la conclusión de que son inestables y precariza. (Du Bois, 2004) menciona los elementos que favorecen en la contratación fueron disponibilidad de horario y preparación académica. Por otra parte (Jimenez, 2009, 2011) analiza la inserción laboral y congruencia entre planes de estudios y mercado laboral fuera del campo de la enfermería, así como las trayectorias laborales y profesionales, a partir de las transiciones y movilidad ocupacional.

### **Transiciones y movilidad**

En este sentido, las transiciones pueden ser lineales o fallidas, dependerán de múltiples factores de origen político, profesional o laboral. Bauman (1995) consideró a las trayectorias rotas o fragmentadas cuando están desintegradas.

Du Bois (2004) opina que las transiciones dependen de la perspectiva del individuo, de la forma en como quiere que sucedan las cosas, además de una serie de factores tanto académicos como la elección de la carrera profesional, precarización y la cualificación profesional. Al mismo tiempo este tipo de circunstancias son las que promueven que el profesional realice algún tipo de movilidad.

Jimenez (2010) considera que la movilidad puede ser de manera horizontal en la que solo cambian las funciones en el mismo rango y la movilidad vertical en la que cambian de jerarquía. Este tipo de movilidad se observa en el mismo centro de trabajo, tomando en cuenta el nivel académico y los méritos realizados. Al mismo tiempo consideró a la movilidad como interna en la misma institución laboral y externa, cuando cambia por alguna circunstancia de centro de trabajo.

La movilidad puede deberse a ciertas expectativas de los individuos dentro del área laboral, por ejemplo. La inserción laboral, condiciones laborales, el salario que coincida con los estudios adquiridos o actividades desempeñadas, cargos o puestos dentro de una institución, adquisición de experiencia, flexibilidad, desarrollo de habilidades y destrezas, entre otras.



ISSN: 2448 - 6574

En este sentido, los licenciados en enfermería tienen un campo muy amplio para emplearse, ya sea en instituciones de salud de primer, segundo y tercer nivel como enfermeros asistenciales, docentes en instituciones educativas, funciones de investigación y administrativas realizando funciones gerenciales, tales como jefe de enfermeras, coordinadores de enseñanza o jefes de piso. Y los profesionales que se dedican a actividades no relacionadas con la formación profesional.

## **II. Acercamiento metodológico**

El uso de los estudios de trayectorias, como opción metodológica, permitirá a partir de su caracterización mostrar la síntesis de la vida académica, profesional y la inserción laboral de los profesionales en Enfermería y el impacto de estas trayectorias en la satisfacción con su vida laboral.

Para ello se considerarán como sujetos de la investigación a egresados de enfermería de la UAGro. Adscritos a instituciones como la Secretaría de Salud (SSA), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en los diferentes turnos y servicios, desarrollando funciones asistenciales y/o administrativas; de igual forma en instituciones educativas como la Secretaría de Educación Guerrero (SEG), Conalep y UAGro. Que desarrollando funciones de docencia e investigación y los que se dedican a otras actividades no relacionadas con su formación académica.

Por esa razón se han planteado objetivos e interrogantes que darán oportunidad para la ejecución de dicho trabajo de investigación.

### **Objetivo general**

Determinar el grado de satisfacción laboral de los egresados de la licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero desde la caracterización de sus trayectorias profesionales.



ISSN: 2448 - 6574

### Objetivos específicos

- Caracterizar las trayectorias profesionales de los egresados de la licenciatura en enfermería de la UAGro a partir de sus ámbitos de desarrollo profesional.
- Identificar el grado de satisfacción laboral de los egresados de enfermería y su relación con las trayectorias profesionales
- Determinar cuáles son las principales causas y factores de la satisfacción laboral de los egresados de la licenciatura en enfermería de la UAGro.

Se realizará un estudio cuantitativo, retrospectivo, transversal y descriptivo. Los participantes se ubicarán con un listado proporcionado por las Unidades Académicas de Enfermería de UAGro, se contactarán vía electrónica y se enviará el instrumento, también se aplicará de manera presencial a los participantes.

Dicho instrumento consta de 90 preguntas a egresados de la licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero, de las generaciones 2000-2010, en el periodo correspondiente de junio - agosto del año 2018.

### Las variables y dimensiones de análisis

Las trayectorias se tomaron como elemento de trabajo metodológico, abren un panorama en la reconstrucción del trayecto, académico y profesional. Al mismo tiempo vincular las facetas incluidas en los factores intrínsecos y extrínsecos que determinarán el grado de satisfacción laboral de los egresados de la licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), con la finalidad establecer un plan o seguimiento a los planes de estudio.

Las dimensiones abordadas son:

1. **Sociodemográficas.** Incluye sexo, edad, estado civil, unidad académica de egreso y generación.
2. **Trayectorias académicas.** A través de ellas conoceremos el recorrido del egresado, desde el inicio de sus estudios hasta su eficiencia terminal. Se encuentra la elección de la carrera, conocimientos y habilidades adquiridos, razones de elección para estudiar la carrera de licenciado en enfermería, promedio, trabajo durante sus estudios profesionales, antecedentes académicos de los familiares y área de especialización.



ISSN: 2448 - 6574

- 3. Trayectorias profesionales.** Permitirá realizar un recorrido del sujeto desde su inserción laboral, institución laboral, tipo de contratación, permanencia en el empleo, condiciones laborales, tipo de movilidad, número de empleos. Así mismo se contempló en el instrumento la práctica profesional que permitirá conocer el área del conocimiento que otorga sus servicios profesionales, funciones profesionales, estímulos, ascensos y pertenencia a colegios o grupos profesionales.
- 4. Factores de motivación o intrínsecos.** Se encuentran vinculados con aspectos más profundos respecto del puesto específico que posee el individuo sus logros, relación empleo- trabajo, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción al trabajo, trabajo estimulante, crecimiento, madurez y consolidación.
- 5. Factores de higiene o extrínsecos:** incluye las facetas como, condiciones laborales, aspectos relacionados con la profesión, relaciones con la familia, situaciones de salud antes y durante el empleo.

## **Conclusiones**

Teóricamente se fundamentó el planteamiento de un instrumento metodológico para esta investigación, que permitirá reconstruir las trayectorias profesionales, transiciones y el tipo de movilidad de los sujetos en estudio. Así como, determinar el grado de satisfacción laboral de los egresados de la licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) de las generaciones 2000- 2010, desarrollando funciones asistenciales, docentes, administrativas e investigación, de igual forma, los que se dedican a actividades no relacionadas con su formación académica.

El instrumento se clasificó, en dimensiones de las trayectorias profesionales y facetas de la satisfacción laboral tomando en cuenta los aspectos psicológicos, económicos y sociales. Se agregaron a este planteamiento metodológicos, los aspectos fisiológicos que involucran estado de salud del licenciado en enfermería antes del empleo y durante el desarrollo del mismo. De esta forma se consideró la construcción de dicha herramienta metodológica, para la continuidad del trabajo de tesis doctoral.





ISSN: 2448 - 6574

### Referencias bibliográficas.

Amozorrutia, J. (junio, 2007)  Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal Psicología Iberoamericana, vol. 15, núm. 1, Universidad Iberoamericana, Ciudad de México  Distrito Federal, México. pp. 34-43

Casanovas, I. (Septiembre de 2006). Trayectoria laboral de las enfermeras de una escuela durante los 4 años siguientes a la graduación: 2000-2004 . *Elsevier*, 16, 238-243.

Cogollo, M., & Gómez, B. (2010). Condiciones laborales de enfermeras de Cartagena colombia. *Av. Enfermería*, XXVIII(1), 31-38.

Cruz Vázquez, F., y Castaños, M. E. (2016). Trayectoria de egresados de la Licenciatura en Enfermería en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (2009-2011). *Revista Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 25(1), 44- 55.

Du Bois-R.M y López BA. (2004). Transiciones tipo yo-yo y trayectorias Fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes Europeos, *Estudios de juventud* (Vol. 65, págs. 1- 19).

Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1).

Jiménez Vásquez, M. S. (23 de Julio de 2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles educativos*, 31(126).

Jiménez Vásquez, M. S. (2011). Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). México, Ed. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(3), 76-100.

González, & Guevara. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en Enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Scielo*, XIX(1), 11-21.

Henríquez H, U. E. (Noviembre de 2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. (D. d. estudios, Ed.) *Temas laborales*, 20, 1-23. [Consultado en junio de 2017] Disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



ISSN: 2448 - 6574

Hernández Ledesma, Y., & Dalila A. Aguirre Raya, B. D. (2010). Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Rio, 2009. *Habanera de Ciencias Medicas*, 9(3), 441-451.

Martínez R. (2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitarias*, 22(5), 434-442.

Manso P.J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Universidad EAFIT*, 128, 79-86. [Consultado en abril de 2017].