

INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Carreras profesionales y probidad en enfermería: una revisión sistemática A Journey of Career Ladders for Nursing Professionalism: A Systematic Review

Haeril Amir. Faculty of public health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia and Faculty of Nursing, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

E-mail: haeril.amir@umi.ac.id, <https://orcid.org/0000-0002-2350-0150>

Rr. Tutik Sri Hariyati. Faculty of Nursing, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: tutik@ui.ac.id, <https://orcid.org/0000-0003-4496-4795>

Enie Novieastari. Faculty of Nursing, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: enie@ui.ac.id, <https://orcid.org/0000-0002-8373-7790>

Trevino A. Pakasi. Faculty of Medicine, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: pakasitrevino@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0413-2011>

Recibido: 11 de febrero de 2025.

Aceptado: 7 de abril de 2025.

Conflictos de intereses: Ninguno.

DOI: <https://doi.org/10.71164/socialmedicine.v19i1.2026.2013>

Resumen

Antecedentes. La carrera profesional es un proceso esencial para el ejercicio de la enfermería, diseñada para aumentar la competencia, contribuye a mejorar la calidad de la práctica. Los ascensos se consiguen a través del desarrollo profesional continuo (DPC) y tienen implicaciones para la calidad de la atención, la promoción profesional, la satisfacción laboral y la satisfacción del paciente. **Objetivo.** Este estudio tiene como objetivo identificar el papel y los beneficios de los escalafones profesionales en el desarrollo profesional dentro de la práctica y las carreras de enfermería. **Métodos.** Se realizó una revisión sistemática de la literatura mediante la búsqueda en cuatro bases de datos en línea (*PubMed*, *ScienceDirect*, *Scopus* y *ProQuest*) de artículos en inglés publicados entre 2000 y 2024. La búsqueda utilizó las palabras clave: MeSH "[career ladder, carrera profesional ascendente]" OR "[career choice, elección vocacional]" AND "[nursing, enfermería]" AND "[professional, profesional]." **Resultados.** Once estudios cumplieron los criterios de inclusión puesto que describían programas de escalafón para enfermería relacionados con el ascenso profesional, la elección de carrera y su mapa profesional. Seis estudios utilizaron un diseño transversal, uno utilizó un diseño de cohortes y cuatro emplearon diseños cualitativos. **Conclusiones.** En general, los ascensos profesionales mejoran la profesionalidad en enfermería, sobre todo, entre las y los profesionales que han completado un programa de ascenso. Sin embargo, varios estudios también destacan la importancia de los escalafones profesionales para enfermeras principiantes a la hora de planificar sus carreras. Una limitación clave de esta revisión es que se centra en las carreras de enfermería, mientras que otros factores también pueden influir en su competitividad.

Palabras clave: escalafón profesional, enfermería, revisión.

Abstract

Background. The career ladder is an essential process for nursing professionals, designed to enhance professionalism and improve the quality of nursing practice. Career ladders are achieved through continuing professional development (CPD) and have implications for professionalism, career advancement, job satisfaction, and patient care. **Objective.** This study aimed to identify the role and benefits of career ladders in professional development within nursing practice and careers. **Methods.** We conducted a systematic review by searching four online databases (*PubMed*, *ScienceDirect*, *Scopus*, and *ProQuest*) for English-language articles published between 2000 and 2024. The search used the keywords/MeSH terms "[career ladder]" OR "[career choice]" AND "[nursing]" AND "[professional]." **Results.** Eleven studies met the inclusion criteria and described career ladder programs related to career growth, career choice, and nursing career mapping. Six studies used a cross-sectional design, one used a cohort design, and four employed qualitative designs. **Conclusion.** Career ladders generally improve nursing professionalism, particularly among professionals who have completed a career ladder program. However, several studies also highlight the importance of career ladders for novice nurses in planning their careers. A key limitation of this review is its focus on nursing careers, while other factors may also influence the professionalism of nursing professionals.

Keywords: Career Ladder, Nursing, Review.



Antecedentes

Las organizaciones de cuidado a la salud en la era del desarrollo tecnológico se enfrentan ahora a grandes retos para garantizar que los servicios sigan siendo de alta calidad y asequibles.¹ Deben centrarse en las necesidades de las y los pacientes, mantener la calidad y una gestión organizada, y preparar recursos humanos (RRHH) que puedan responder rápidamente a los cambios (Haenggli & Hirschi, 2020; Wang *et al.*, 2018). El aumento de la demanda y las expectativas públicas en torno a los servicios de salud, sin mejoras simultáneas en los recursos humanos y el desempeño financiero, amenaza la sostenibilidad del sistema mundial de atención a la salud.^{2,3} En consecuencia, no hay más alternativa que invertir en el desarrollo de recursos humanos.

La mejora en la calidad de los recursos humanos para el cuidado a la salud, incluida la profesión de enfermería, debe comenzar con la implantación de carreras profesionales a través del proceso de Desarrollo Profesional Continuo (DPC).^{4,5} La formación de recursos sanitarios calificados y profesionales mejoran la calidad de los servicios prestados a los pacientes y aumentan su seguridad.⁶ La carrera profesional se define como un método sistemático de gestión de recursos humanos que utiliza técnicas estratégicas para mejorar la calidad de la atención al paciente mediante la obtención de reconocimiento, premios y competencias por parte de las y los profesionales. Este enfoque se denomina comúnmente escalafón profesional.^{2,3}

La carrera profesional comienza cuando una i un profesional de enfermería se incorpora al mercado laboral.⁷ Esta fase supone un reto porque marca la transición de estudiante a persona empleada, y se espera que la progresión profesional durante todo este periodo repercuta positivamente en la calidad de sus cuidados impartidos.⁸ En este estudio, las y los nuevos profesionales de enfermería se definen como aquellos con menos de un año de experiencia laboral. Este periodo se considera crítico en la formación de la identidad y la orientación profesional.⁹

Este estudio se llevó a cabo para identificar los beneficios de los programas de promoción laboral aplicados a través de las actividades de DPC sobre las competencias y la calidad de la práctica de enfermería, especialmente en Indonesia, con el fin de garantizar la sostenibilidad de la trayectoria de las personas profesionales de enfermería.

Método

Esta revisión siguió el marco esbozado por¹⁰ que implica varias etapas: identificación de las preguntas de investigación, selección de los estudios pertinentes, clasificación de las fuentes de pruebas, compilación de los resultados y, por último, el mapeo de los resultados para extraer conclusiones y recomendaciones. La revisión bibliográfica se presenta de acuerdo con la lista de comprobación PRISMA Extension elaborada por Tricco y Lillie.¹¹

Etapas 1: Identificación de las preguntas de investigación

El marco de preguntas de investigación se estructuró utilizando un modelo de población, intervención y resultados (PIO), que constituye el fundamento de la práctica basada en la evidencia.¹² La eficacia del modelo PIO para producir resultados de búsqueda relevantes ha quedado demostrada en diversos estudios. Por ejemplo, Kloda (2020) informó de que el uso del marco PIO produce un mayor porcentaje de resultados de búsqueda relevantes¹³.

En este estudio, los investigadores formularon un marco PIO para guiar la identificación de artículos relevantes. Los estudios elegibles incluyeron diseños transversales, estudios etnográficos y estudios de cohortes. La búsqueda se limitó a los publicados hasta 2024 e incluyó muestras de profesionales de enfermería con contrato reciente recién en hospitales o que trabajaban en otros servicios de cuidado a la salud, como clínicas comunitarias, así como quienes que habían progresado en el escalafón profesional.

Cuadro 1. Población, Intervención, Resultado (PIO), criterios de inclusión y exclusión

| Elementos PIO | Inclusión | Exclusión |
|---|---|---|
| P: Nuevos profesionales de enfermería o profesionales de enfermería clínica | Centrado en profesionales de enfermería | Carrera profesional en medicina y otras ciencias de la salud además de enfermería |
| I: Escalafón profesional, crecimiento profesional, elección profesional | Intervención en la mejora de la profesionalidad y la calidad del servicio | - |
| O: Profesionalidad, Profesionalismo, satisfacción del profesional de enfermería, cuidados de enfermería perdidos, seguridad del paciente, práctica de enfermería de calidad | - | - |
| Idioma | Inglés y español | Además de inglés y español |

*P: Población, I: Intervención, O: Resultado

Las tablas fueron elaboradas con los datos del proyecto

Sólo se incluyeron estudios con resultados relacionados con la mejora de la profesionalidad y la calidad del trabajo en el ámbito de la enfermería.

Fase 2: Estrategia de búsqueda y fuentes de datos

La estrategia de búsqueda inicial consistió en utilizar cuatro bases de datos: *PubMed*, *ScienceDirect*, *ProQuest* y *Scopus*. Los artículos se identificaron mediante la selección de títulos y resúmenes utilizando las siguientes palabras clave: “*Nuevos Profesionales de Enfermería OR Profesionales Clínicos de Enfermería*” AND

“*Escalafón Profesional OR Crecimiento Profesional OR Elección de Carrera*” AND “*Profesionalismo OR Profesional*”. Esta estrategia de búsqueda se diseñó para captar todos los estudios relevantes. Sólo se incluyeron artículos disponibles en inglés o español, de acceso abierto y en formato de texto completo.

Etapa 3: Selección de las fuentes de evidencia

Cuatro revisores (HA, RRTSH, EN y TAP) examinaron de forma independiente los títulos y resúmenes de todos los artículos identificados. Los que parecían cumplir los criterios de inclusión se revisaron en texto completo para garantizar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad predefinidos.

Etapa 4: Recopilación, resumen y presentación de datos

Se recopiló información, incluida la autoría, la fecha de la investigación, el país donde se realizó la investigación, los métodos utilizados, los resultados y las limitaciones/recomendaciones. En la tabla presentada puede verse un resumen de los resultados de la búsqueda. A continuación, se resumen los resultados y se presentan de forma descriptiva.

Resultados

Selección de estudios.

La figura 1 muestra el diagrama PRISMA. En el proceso inicial se encontraron 91.352 artículos procedentes de cuatro bases de datos. Tras la selección basada en los criterios de inclusión y exclusión, se incluyeron once artículos (Figura 1).

Ventajas y función de los ascensos profesionales en la mejora de la profesionalidad del personal de enfermería

El estudio de Ahn y Choi¹⁴ comparó las percepciones del personal de enfermería que participaron en un programa de promoción profesional contra quienes que no lo hicieron. Reveló que la comprensión y los beneficios percibidos, especialmente en relación con la educación y la formación que apoyan la profesionalidad, diferían significativamente entre

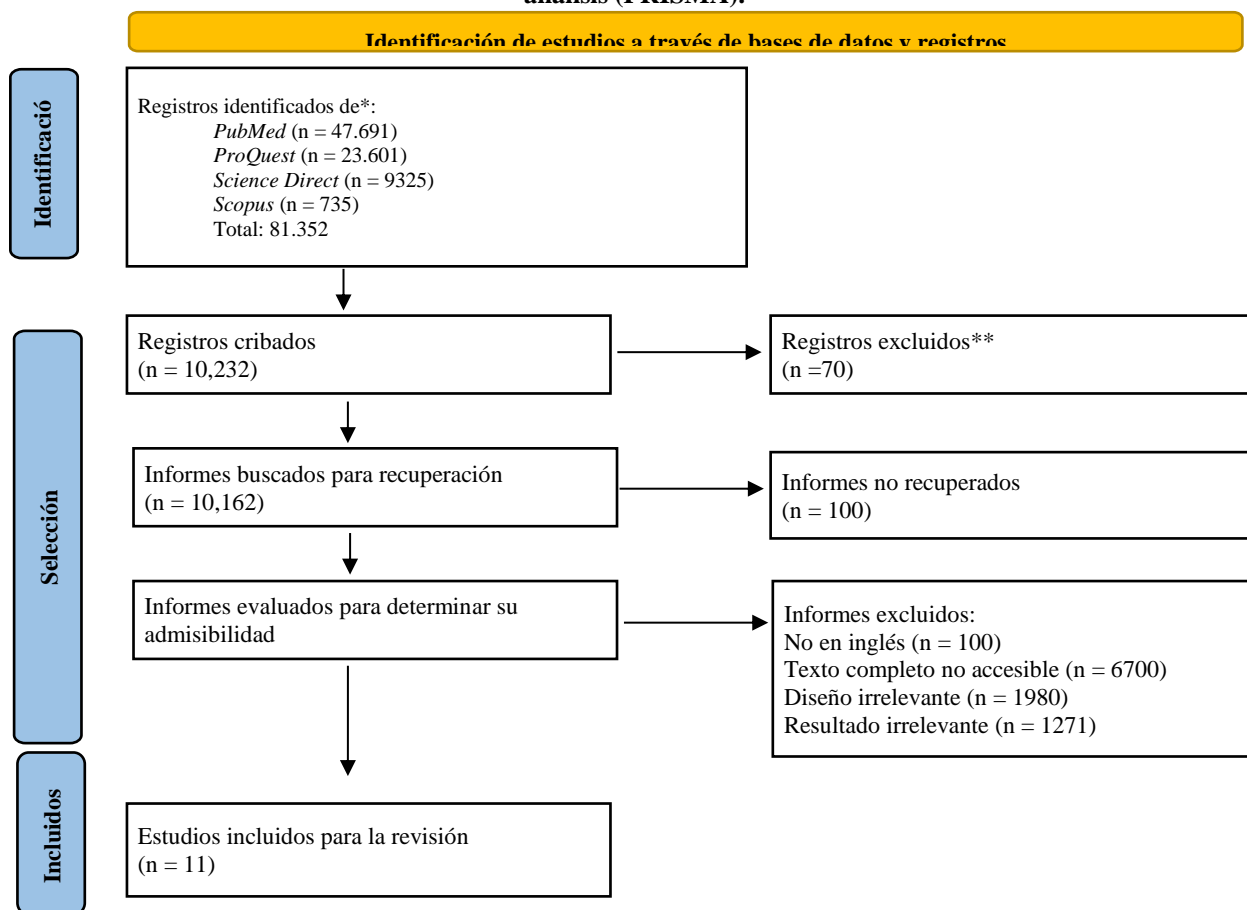
los dos grupos. Los escalafones profesionales demostraron ser especialmente valiosos como mecanismo de selección inicial para determinar los nombramientos clínicos o concederles autoridad clínica. Del mismo modo, el estudio de S. Vilendrer¹⁵ demostró que las oportunidades profesionales tienden a desarrollarse junto con el aumento de las responsabilidades.

Los hospitales y los centros de salud comunitarios deben satisfacer las necesidades de recursos humanos y estar preparados para hacer frente a diversos desafíos y demandas de los clientes de servicios de salud integrales. Afiani¹⁶ encontró una correlación entre la preparación de las organizaciones de salud y el nivel de participación en la implementación de escalafones. Además, el propio entorno de trabajo está fuertemente vinculado a la participación, tanto en el trabajo como en la carrera profesional.¹⁷

Para las y los nuevos profesionales,²² los escalafones están estrechamente vinculados a su compromiso organizativo de seguir prestando cuidados y servicios a sus clientes.¹⁸ Sus características individuales también dependen en gran medida de su participación en programas de promoción laboral.¹⁹ Sin un escalafón claro y unos objetivos definidos, es más probable que estas y estos nuevos profesionales renuncien o busquen mejores oportunidades en otro lugar.²⁰

Los escalafones son muy beneficiosos porque les ofrecen claridad y una trayectoria estructurada. Al trazar sus trayectorias, este personal puede planificar y desarrollar sus competencias de forma más eficaz. Las y los que participan en programas de promoción vocacional tienden a mostrar mayor profesionalismo en su práctica, incluida una mayor atención a la seguridad del paciente.²¹

Figura 1: Diagrama de flujo de los elementos de información preferidos para revisiones sistemáticas y meta-análisis (PRISMA).



Cuadro 1. Características de los estudios

| No | Bases de datos | Autores | Título del artículo | Título de la revista | Objetivo | Diseño/ variables/ instrumentos | Muestra/ localización | Resultados |
|----|----------------|----------------------------------|--|---|---|--|--|---|
| 1 | Pub Med | Ahn y Choi 14 | La Perception de los Profesionales de Enfermería sobre el escalafón profesional, satisfacción laboral y reemplazos:Un estudio transversal. | Nursing Open | Comparar la percepción de los profesionales de enfermería con y sin sistemas de promoción profesional con respecto a la satisfacción laboral y la intención de rotación en hospitales pequeños. | Diseño: Encuesta descriptiva Cuestionario: Escala coreana de percepción del sistema de promoción profesional desarrollada por Park y Lee, Escala del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-K), Escala de rotación desarrollada originalmente por Mobley. | Población: 600 Muestra: 274 Emplazamiento: 2 hospitales pequeños y medianos de la provincia de Gyeonggi, Corea. | 1.La puntuación media para la comprensión general de las escalas profesionales fue significativamente diferente entre los grupos de implantación y de no implantación ($t = 7,41, p < 0,001$). 2.La puntuación media de satisfacción laboral fue de $2,6 \pm 0,4$, y la puntuación media de intención de rotación fue de $2,5 \pm 0,5$. No hubo diferencias significativas entre los grupos de implementación y no implementación en estas variables ($p > 0,05$). |
| 2 | Science Direct | Ghanem Atalla, Sharif 23 | Relación entre la percepción que tienen los profesionales de enfermería del gobierno profesional compartido y su motivación profesional: Un estudio transversal | Revista internacional de ciencias de enfermería | Conocer la relación entre el profesionalismo y la motivación profesional en Egipto | Diseño: Encuesta transversal Cuestionario: Gobierno profesional de enfermería (IPNG) versión 3.0, Escala de motivación profesional Análisis: SPSS versión 23 Pruebas: Correlación de Spearman, ANOVA y Mann-Whitney | Muestra: 724 profesionales de enfermería Emplazamiento: Hospital Universitario Principal de Alejandría | Existe una correlación positiva entre el nivel de profesionalidad y tres dimensiones de la carrera profesional: 1. resiliencia profesional ($r \frac{1}{4} 0,834$), 2. identidad profesional ($r \frac{1}{4} 0,715$) y 3. ($r \frac{1}{4} 0,464$) ($P < 0,001$). |
| 3 | PubMed | Afriani, Hariyati y Wulandari 16 | Relación entre la preparación de los profesionales de enfermería y la preparación institucional en el desarrollo de la carrera profesional de enfermería en los centros de salud pública | Jurnal Keperawatan Indonesia | Determinar la disposición de las instituciones y de los profesionales de enfermería en la implantación de una carrera profesional de enfermería en el Centro de Salud Comunitario. | Diseño: Transversal Cuestionario: Adoptado del elaborado por Weiner y Boukenooghe | Población: 93 profesionales de enfermería de 13 centros de salud comunitarios Localización: Java Occidental | Los resultados mostraron que la preparación institucional era de 64 o el 71,9% del valor máximo, mientras que la preparación profesional de enfermería era de 112 o el 74,5% del valor máximo. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre la preparación institucional y profesional de enfermería y la implantación de la carrera profesional ($p < 0,001$), mostrando una fuerte relación positiva ($r = 0,521$). |

| No | Bases de datos | Autores | Título del artículo | Título de la revista | Objetivo | Diseño/ variables/ instrumentos | Muestra/ localización | Resultados |
|----|-----------------|---------------------------------|---|---|--|---|--|--|
| 4 | Ciencia directa | Vilendrer, Amano ¹⁵ | Una evaluación cualitativa de las aspiraciones profesionales de los asistentes médicos y su alineación con las escalas profesionales en tres instituciones | BMC Primary Care | Comprender las necesidades profesionales y su alineación con las oportunidades profesionales disponibles. | Diseño: Estudio cualitativo Recogida de datos: Discusión en grupo focal (DGF) Análisis: Utilización de la teoría Grand y elaboración de informes según las directrices cualitativas CORECT. | Muestra: 59 participantes Lugar: California y Utah Periodo: agosto-diciembre de 2019 | El estudio reveló tres temas principales: Percepciones diversas, roles en expansión que consideran mayores responsabilidades, diferencias en las percepciones entre los profesionales de enfermería que no se cumplen con la escala profesional existente. Los desafíos de implementar una escalera profesional, incluidos los requisitos de progresión poco claros y la falta de coherencia entre los entornos de práctica. |
| 5 | Science Direct | Kaldal, Voldbjørg ¹⁸ | El compromiso de los profesionales de enfermería recién graduados con la profesión de enfermería y su lugar de trabajo durante su primer año de empleo: Una etnografía centrada | Revista de enfermería avanzada | Explorar las creencias y prácticas culturales que influyen en el compromiso de los profesionales de enfermería recién graduados con la profesión y su lugar de trabajo durante su primer año de trabajo. | Diseño: Estudio etnográfico Guía de entrevista: Entrevista semiestructurada Análisis: Análisis de contenido etnográfico | Muestra: "10 profesionales de enfermería de nuevo ingreso" 10 profesionales de enfermería de nuevo ingreso Tiempo: marzo-junio de 2022 | Hay dos temas principales 1. 'Un estado de transitoriedad entre los profesionales de enfermería recién graduados', que consta de dos subtemas: 'Los profesionales de enfermería recién graduados persiguen el Desarrollo profesional' y 'Entorno laboral propicio'. 2. Falta de acuerdos formales o condiciones para cumplir las expectativas de desarrollo profesional". |
| 6 | Science Direct | Yang, Hatanaka ¹⁷ | Relación entre el entorno de la práctica de enfermería, la carrera profesional y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería chinos empleados en Japón: Un estudio transversal | Avances de la revista internacional de enfermería | Examinar la relación entre el entorno de la práctica de enfermería y el desarrollo de la carrera profesional. | Diseño: Estudio transversal Cuestionario: Escala de evaluación de la carrera profesional de enfermería y escala del entorno de práctica Análisis: JMP Pro 16 Prueba: Regresión | Muestra: 148 Localización: 58 hospitales en Japón Periodo: Junio-julio de 2021 | 1. El entorno de la práctica de enfermería se relaciona positivamente con el compromiso laboral ($\beta=0,46$, 95 %CI=1,02,1,99, 2. Las puntuaciones de la carrera profesional también se relacionaron positivamente con el work engagement ($\beta=0,42$, 95 %CI= 0,51,1,08, $p<,001$) |

| No | Bases de datos | Autores | Título del artículo | Título de la revista | Objetivo | Diseño/ variables/ instrumentos | Muestra/ localización | Resultados |
|----|----------------|--|---|--------------------------------|---|---|--|--|
| 8 | Proquest | Sönmez, Gül ²⁵ | Antecedentes y resultados del éxito profesional subjetivo de los profesionales de enfermería: un análisis de trayectorias | Journal of nursing scholarship | Probar un modelo de hipótesis que muestre las relaciones entre las características individuales, el trabajo de enfermería, el entorno de trabajo de enfermería, el éxito subjetivo de la carrera, la satisfacción laboral, la intención de abandonar y los compromisos profesionales. | Diseño: Transversal y correlacional Método: Utilización del cuestionario Subjective Career Success Inventory con una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo), que contiene ocho subdimensiones (reconocimiento, calidad del trabajo, trabajo significativo, influencia, autenticidad, vida personal, crecimiento y desarrollo, y satisfacción) con 24 ítems. Análisis de datos: Análisis descriptivo y correlacional | Muestra: 604 profesionales de enfermería Emplazamiento: Cuatro hospitales: un hospital universitario estatal (n = 850), un hospital universitario privado (n = 360), hospitales generales de formación e investigación (n = 530) y hospitales generales (n = 250). | El modelo de hipótesis establecido para comprobar los antecedentes y los resultados del éxito profesional subjetivo en los profesionales de enfermería es aceptable y tiene un buen ajuste. Tener un máster, un horario de trabajo rotatorio (negativo), unos buenos ingresos individuales, la participación en los asuntos del hospital, la adecuación del personal y los recursos, y las relaciones entre profesionales de enfermería y médicos se asociaron significativamente con el éxito profesional subjetivo de los profesionales de enfermería. El éxito subjetivo de la carrera tiene un efecto positivo en el compromiso de satisfacción laboral y profesional y un efecto negativo significativo en la intención de abandono de los profesionales de enfermería. |
| 9 | Proquest | Sandehang, Hariyati y Rachmawati ²⁶ | Cartografía de la carrera profesional de enfermería: estudio cualitativo de un nuevo hospital | BMC enfermería | Identificar el mapa de carrera de los profesionales de enfermería en un nuevo hospital de Yakarta. | Diseño: Cualitativo Método: Debate en grupo de dos sesiones. Análisis de datos: Análisis de contenido. | Muestra: 14 participantes Lugar: Hospital regional de Yakarta: Hospital regional de Yakarta Tiempo: N/A | El estudio produjo siete temas que, en conjunto, describen todo el proceso de elaboración del mapa de carrera. En el Hospital X, el mapa de carrera de un profesional de enfermería concreto se basa en el nivel de educación formal, la duración y la naturaleza de la experiencia laboral y la evaluación de las competencias. El proceso de autoevaluación y la consideración de todos los aspectos de la enfermería en relación con las competencias se han incluido en el proceso para los profesionales de enfermería del Hospital X, sirviendo como principios rectores para los directores de enfermería. |

| No | Bases de datos | Autores | Título del artículo | Título de la revista | Objetivo | Diseño/ variables/ instrumentos | Muestra/ localización | Resultados |
|----|----------------|--|--|---|---|--|---|--|
| 10 | ProQuest | Shin y Kim ²⁷ | Los profesionales de enfermería de quirófano desean una educación diferenciada para las competencias perioperatorias basada en la escalera clínica | Revista Internacional de Investigación Medioambiental y Salud Pública | Identificar la competencia perioperatoria de los profesionales de enfermería de quirófano según el nivel clínico, incluidos los aspectos técnicos y no técnicos, así como las necesidades educativas para aumentar la competencia en quirófano. | Diseño: Estudio descriptivo transversal. Método: Recogida de datos mediante encuesta online con el instrumento Perceived Perioperative Competence Scale-Revised (PPCS-R) . Análisis de datos: IBM SPSS Statistics versión 22.0 | Muestra: 318 profesionales de enfermería de quirófano Ubicación: Hospitales terciarios coreanos Tiempo: N/A | Existen diferencias significativas en la competencia de los profesionales de enfermería de quirófano según el nivel de la carrera, de la siguiente manera: conocimientos y habilidades básicas ($p < 0,001$), liderazgo ($p < 0,001$), colaboración ($p = 0,017$), competencia ($p < 0,001$) y desarrollo profesional ($p < 0,001$). Las necesidades educativas en cuanto a conocimientos y habilidades básicas ($4,43 \pm 0,60$) fueron las más elevadas, seguidas de competencia ($4,26 \pm 0,70$), colaboración ($4,21 \pm 0,77$), liderazgo ($4,08 \pm 0,81$), empatía ($3,99 \pm 0,91$) y desarrollo profesional ($3,91 \pm 0,76$). Las necesidades educativas para mejorar la competencia perioperatoria basadas en la escala clínica mostraron diferencias significativas en liderazgo ($p = 0,026$), competencia ($p = 0,045$) y desarrollo profesional ($p = 0,002$). |
| 11 | PubMed | Cottle-Quinn, Tower y Eley ²⁰ | Factors that impact Australian early career nursing professionals' intentions to remain in their position and the profession: A prospective cohort study | Revista de gestión de enfermería | Identificar los factores que influyen en el desarrollo de la carrera profesional de los profesionales de enfermería. | Diseño: Cohorte Método: Análisis de Datos: A SPSS V. 24 y muestreo no probabilístico por conveniencia Autorización ética Número NMSW 2016/02 | Muestra: 583 profesionales de enfermería Localización: Australia Fecha: noviembre de 2016 | La tasa total de rotación profesional fue del 6,7%. Las puntuaciones más altas de ambiente de trabajo, apoyo y estímulo, y estrés en la vida personal fueron los únicos predictores de la intención de permanecer en la profesión. El modelado estadístico no pudo predecir la intención de permanecer en la profesión. |

Riesgo de sesgo

Se evaluó el riesgo de sesgo de todos los estudios a través de la calidad. El Cuadro 2 presenta una valoración crítica de los 11 artículos incluidos. Los estudios se dividieron en tres grupos, a saber, cuasiexperimental, estudio de cohortes,

fenomenológico y estudio transversal. Las puntuaciones de calidad de los estudios incluidos oscilaron entre 53% y 88% en una escala de puntuación de calidad máxima del 100% utilizando la herramienta de valoración crítica del Instituto Joanna Briggs.²⁸

Cuadro 2. Evaluación de la calidad metodológica de los estudios transversales incluidos

| Transversal | Ahn y Choi 14 | Ghanem Atalla, Sharif 23 | Afriani, Hariyati y Gayatri 29 | Sönmez, Gül 19 | Shin y Kim 30 | Yang, Hatanaka 17 | |
|-------------|---|--------------------------|--------------------------------|----------------|---------------|-------------------|-----|
| Q1 | ¿Se definieron claramente los criterios de inclusión en la muestra? | Y | Y | N | Y | N | Y |
| Q2 | ¿Se describieron detalladamente los sujetos del estudio y el entorno? | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Q3 | ¿Se midió la exposición de forma válida y fiable? | Y | Y | Y | Y | Poco claro | Y |
| Q4 | ¿Se utilizaron criterios objetivos y normalizados para medir la afección? | Y | Y | Poco claro | Y | Y | Y |
| Q5 | ¿Se identificaron los factores de confusión? | Y | Y | Y | N | N | N |
| Q6 | ¿Se indicaron las estrategias para tratar los factores de confusión? | N | N | N | N | N | N |
| Q7 | ¿Se midieron los resultados de forma válida y fiable? | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Q8 | ¿Se utilizó un análisis estadístico adecuado? | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Porcentaje | | 87,5% | 87,5% | 62,5 | 75% | 50% | 75% |
| Categoría | | H | H | M | H | L | H |

Q: Pregunta, Y: Sí, N: No, H: Calidad alta, M: Media, L: Baja

Cuadro 3. Evaluación de la calidad metodológica de los estudios de cohortes incluidos

| Estudio de cohortes prospectivo | | 20 |
|---------------------------------|---|---------------|
| Q1 | ¿Son los dos grupos similares y proceden de la misma población? | Y |
| Q2 | ¿Se mide la exposición de la misma manera en los grupos expuestos y no expuestos? | N |
| Q3 | ¿Se mide la exposición de forma válida y fiable? | Y |
| Q4 | ¿Se identifican los factores de confusión? | N |
| Q5 | ¿Se indican las estrategias para abordar los factores de confusión? | Y |
| Q6 | ¿Está el grupo/participante libre de los resultados al inicio del estudio (o durante la exposición)? | Y |
| Q7 | ¿Se miden los resultados de forma válida y fiable? | Y |
| Q8 | ¿Se informa del tiempo de seguimiento y del tiempo suficiente para que se produzcan los resultados? | N |
| Q9 | ¿Se completa el seguimiento y, en caso negativo, se explican y analizan las razones de la pérdida de seguimiento? | No está claro |
| Q10 | ¿Cuáles son las estrategias para tratar las acciones de progreso incompleto realizadas? | N |
| Q11 | ¿Qué análisis estadístico se utilizó de acuerdo? | Y |
| Porcentaje | | 45% |
| Categoría | | L |

Q: Pregunta, L: Baja calidad, N: No, Y: Sí

Cuadro 4. Evaluación de la calidad metodológica de los estudios cualitativos incluidos

| | Cualitativos | Iheduru-Anderson ²⁴ | Sandehang, Hariyati y Rachmawati ²⁶ | Kaldal, Voldbjerg ¹⁸ | Vilendrer, Amano ¹⁵ |
|-----|--|--------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|
| Q1 | ¿Existe congruencia entre la perspectiva filosófica declarada y la metodología de investigación? | Y | Y | Y | Y |
| Q2 | ¿Existe congruencia entre la metodología de investigación y la pregunta u objetivos de la investigación? | Y | Y | Y | Y |
| Q3 | ¿Existe congruencia entre la metodología de investigación y los métodos utilizados para recopilar datos? | Y | Y | Y | Y |
| Q4 | ¿Existe congruencia entre la metodología de investigación y la representación y el análisis de los datos? | Y | Y | Y | Y |
| Q5 | ¿Existe congruencia entre la metodología de investigación y la interpretación de los resultados de ? | Y | Y | Y | Y |
| Q6 | ¿Hay alguna afirmación que sitúe claramente al investigador desde el punto de vista cultural o teórico? | Y | N | Y | N |
| Q7 | ¿Se aborda explícitamente la influencia del investigador en la investigación, y viceversa? | Y | N | Y | N |
| Q8 | ¿Están adecuadamente representados los participantes y sus voces? | Y | Y | N | Y |
| Q9 | ¿Es ética la investigación según los criterios actuales? En el caso de estudios recientes, ¿hay pruebas de la aprobación ética por parte de un organismo adecuado? | Y | Y | Y | Y |
| Q10 | ¿Las conclusiones extraídas en el informe de investigación se derivan del análisis o la interpretación de los datos? | Y | Y | Y | Y |
| | Porcentaje | 100% | 80% | 90% | 80% |
| | Categoría | H | H | H | H |

Notas: Resultados de investigación de calidad con el Instituto Joanna Briggs (JBI). Las preguntas con respuesta "Y" significan "sí". "N" significa "NO". Una puntuación total > 80% se considera alta calidad "H", 60%-80% calidad media "M" y < 60% calidad baja "L"

Discusión

Los 11 artículos incluidos en este estudio proceden de Indonesia, China, Japón, EUA, Corea, Sudáfrica, Turquía y Dinamarca.

Profesionales de enfermería en la implementación de programas de promoción profesional

Ahn y Choi¹⁴ informaron de que la comprensión de la aplicación de los programas de promoción vocacional difería entre quienes participaban y las y los que no, lo que se correlacionaba con una mayor satisfacción entre las y los participantes. Otros estudios también han identificado factores que influyen en la satisfacción, como el compromiso organizativo y el entorno laboral.^{31,32}

Países europeos, como Alemania, cuentan con un número relativamente elevado de profesionales de enfermería, pero las y los responsables políticos siguen preocupados por la escasez prevista de 520,000 para 2030.³³ Reconociendo la importancia de la carrera profesional, Corea, por ejemplo, ha puesto en marcha programas desde 2003, aunque todavía no se han optimizado del todo.¹⁴

La carrera profesional está estrechamente vinculada a la competencia. Un estudio de Stacie Vilendrer¹⁵ explica las ventajas de los escalafones profesionales para determinar los nombramientos o las asignaciones clínicas. El sistema de carrera en enfermería ofrece a este personal cuidador de la salud la oportunidad de mejorar sus competencias, obtener reconocimiento e incrementar su profesionalismo.³⁴ Los escalafones también pueden

servir como mapa profesional para las y los nuevos trabajadores,¹⁸ ofreciendo un enfoque estratégico al proporcionar una dirección clara para alcanzar sus objetivos.

La carrera es una estrategia para mejorar su calidad. Cuando las y los enfermeros trabajan con un mayor nivel profesional, mejora la calidad de los servicios prestados a las y los pacientes y se reduce el riesgo de accidentes.

Beneficios de los programas de promoción profesional en enfermería

Los programas de promoción vocacional son parte integral del DPC^{35,36} y viceversa.³⁷ El DPC en sí es un proceso que los profesionales de enfermería deben completar para mantener un alto nivel de cuidados y de práctica en su ámbito.³⁸

Se ha demostrado que los ascensos profesionales aumentan su rendimiento y mejoran la calidad de los hospitales.^{39,40} Las oportunidades de aumentar los conocimientos y la formación a través de los escalafones mejoran el rendimiento laboral y benefician directamente a las y los pacientes,^{41,42} ya que las y los pacientes atendidos por personal con mayores niveles de profesionalidad tienden a manifestar una mayor satisfacción.⁴³ El profesionalismo también puede reducir la duración de las estancias hospitalarias, lo que conlleva un mayor control de los costes de la atención a pacientes. La implicación en la práctica profesional tiene otros beneficios, como la mejora de los tiempos de consulta, la reducción de la mortalidad y el ahorro de costes.⁴⁴

El papel de todas las partes interesadas, incluidos las y los directores de enfermería, en el apoyo a la implantación de escalafones profesionales en el ámbito de la enfermería es crucial. Este apoyo debe comenzar con la identificación de las necesidades de aprendizaje y los planes de carrera.⁴⁵ Los programas de promoción vocacional varían de un país a otro. En Corea, por ejemplo, se ha demostrado que el Programa de Mejora de la Eficacia Profesional incrementa la calidad en la toma de decisiones y la autoeficacia entre enfermeros.³⁹

Conclusión

Este estudio amplía nuestra comprensión del papel y la función de los ascensos laborales en la mejora del profesionalismo y la estabilidad de la carrera de los enfermeros. Según los artículos revisados, los escalafones son muy eficaces para mantener el compromiso organizativo, proporcionar satisfacción en el trabajo y ofrecer una clara orientación a las y los nuevos profesionales de enfermería.

El apoyo activo y el estímulo de todas las partes interesadas, incluidos los directivos y los líderes de los servicios sanitarios, son esenciales para el éxito de los programas de promoción vocacional. Al promover el crecimiento profesional, las carreras ayudan a los jóvenes enfermeros a prestar cuidados de mayor calidad a pacientes y clientes. También sirven de marco para aumentar las competencias en enfermería y determinar los nombramientos o responsabilidades clínicas según los niveles mediante dicho escalafón.

Contribución de los autores

Las funciones se delinear de la siguiente manera: Conceptualización por HA, RRTS, TAP y EN; Metodología por HA y RRTS; Software por EN y TAP; Validación por HA, EN y RRTS; Análisis formal por HA, RRTS y TAP; Investigación por EN; Recursos por HA; Curación de datos por HA, RRTS, TAP y EN; Redacción - Preparación del borrador original por HA y RRTS; Redacción - Revisión y edición por EN y TAP; Visualización por HA; y Supervisión por EN, RRTS y TAP.

Referencias

1. Kleinpell R, Myers CR, Likes W y Schorn MN. Derribando barreras institucionales para la práctica profesional de la enfermería *Nurs Adm Q* 2022; 46: 137-143. DOI:10.1097/naq.0000000000000518.
2. Kim YH, Jung YS, Min J, *et al.* Desarrollo y validación de un modelo de evaluación del profesionalismo de enfermería en un sistema de escalafón profesional. *PLoS One* 2017; 12: e0186310. 20171012. DOI: 10.1371/journal.pone.0186310.
3. Saputri E, Ake J and Pasiringi S. THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER LADDER

- AND NURSING PROFESSIONALS JOB SATISFACTION AT A [HOSPITAL](https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/18940)<https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/18940>. *Indonesia Journal of Health Administration* 2021; 9: 55-66.
4. Haenggli M and Hirschi A. Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources. *Journal of Vocational Behavior* 2020; 119: 1-14.
 5. Wang L, Tao H, Bowers BJ, *et al.* Influencia del apoyo social y la autoeficacia en la resiliencia de los profesionales de Enfermería *West J Nurs Res* 2018; 40: 648-664. 20170124. DOI: 10.1177/0193945916685712.
 6. Halabi JO, Nilsson J y Lepp M. Competencia profesional entre los profesionales de enfermería Calidad de la atención de enfermería y seguridad del paciente. *J Transcult Nurs* 2021; 32: 425-433. 20210212. DOI: 10.1177/1043659621992845.
 7. Alboliteeh M, Grande RAN, Berdida DJE, *et al.* La autoridad parental como mediador entre la autoeficacia en la toma de decisiones profesionales, la tolerancia a la ambigüedad en la decisión profesional y la elección de carrera de los estudiantes de enfermería: A path analysis. *J Prof Nurs* 2022; 42: 178-186. 20220719. DOI: 10.1016/j.profnurs.2022.07.003.
 8. Hampton KB, Smeltzer SC y Ross JG. Evaluación de la transición de estudiante de enfermería a profesional de enfermería: Una revisión integradora. *J Prof Nurs* 2020; 36: 551-559. 20200806. DOI: 10.1016/j.profnurs.2020.08.002.
 9. Shirataki M, Jono H and Ikeuchi M. Factores que influyen en el grado de empleo de pleno derecho en profesionales de enfermería de *Revista de la Sociedad Japonesa de Administración y Gestión de Enfermería* 2021; 3: 1. DOI: 10.34403/jsnam.3.0_1.
 10. Arksey H y O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *Revista Internacional de Metodología de la Investigación Social* 2007; 8: 19-32.
 11. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, *et al.* PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Lista de verificación y explicación. *Ann Intern Med* 2018; 169: 467-473. 20180904. DOI: 10.7326/m18-0850.
 12. Schiavenato M y Chu F. PICO: lo que es y lo que no es. *Profesional de enfermería Educ Pract* 2021; 56: 103194. 20210902. DOI: 10.1016/j.nepr.2021.103194.
 13. Kloda LA, Boruff JT y Cavalcante AS. A comparison of patient, intervention, comparison, outcome (PICO) to a new, alternative clinical question framework for search skills, search results, and self-efficacy: a randomized controlled trial. *J Med Libr Assoc* 2020; 108: 185-194. 20200401. DOI: 10.5195/jmla.2020.739.
 14. Ahn YS y Choi JS. Nursing professionals' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: Un estudio transversal. *Nurs Open* 2023; 10: 195-201. 20220719. DOI: 10.1002/nop2.1294.
 15. Vilendrer S, Amano A, Johnson CB, *et al.* A qualitative assessment of medical assistant professional aspirations and their alignment with career ladders across three institutions. *BMC Prim Care* 2022; 23: 117. 20220516. DOI: 10.1186/s12875-022-01712-z.
 16. Afriani T, Hariyati RTS y Wulandari DF. Relationship Between Nursing Professionals' Readiness and Institutional. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 2021; 24: 49-57. DOI: <https://doi.org/10.7454/jki.v24i1.1021>.
 17. Yang Y, Hatanaka K, Takahashi K y Shimizu Y. Relación entre el entorno de la práctica de enfermería, la carrera profesional y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería *Int J Nurs Stud Adv* 2023; 5: 100166. 20231116. DOI: 10.1016/j.ijnsa.2023.100166.
 18. Kaldal MH, Voldbjerg SL, Grønkaer M, *et al.* Newly graduated nursing professionals' commitment to the nursing profession and their workplace during their first year of employment: A focused ethnography. *J Adv Nurs* 2024; 80: 1058-1071. 20231004. DOI: 10.1111/jan.15883.
 19. Sönmez B, Gül D, İspir Demir Ö, *et al.* Antecedents and Outcomes of Nursing professionals' Subjective Career Success: A Path Analysis. *J Nurs Scholarsh* 2021; 53: 604-614. 20210407. DOI: 10.1111/jnu.12660.
 20. Cottle-Quinn A, Tower M and Eley R. Factors that impact Australian early career nursing professionals' intentions to remain in their position and the profession: Un estudio prospectivo de cohortes. *J Nurs Manag* 2022; 30: 3419-3429. 20221007. DOI: 10.1111/jonm.13803.
 21. Dittman K y Hughes S. Aumento de la participación de enfermería en rondas multidisciplinares para mejorar la comunicación, la seguridad del paciente y la satisfacción de los padres. *Crit Care Nurs Clin*

- North Am* 2018; 30: 445-455.e444. DOI: 10.1016/j.cnc.2018.07.002.
22. Rocha RC, Avelino F, Borges JWP, *et al.* Formación profesional de los técnicos de enfermería en seguridad del paciente: Un estudio de métodos mixtos. *Rev Lat Am Enfermagem* 2023; 31: e3819. DOI: 10.1590/1518-8345.6214.3819.
23. Ghanem Atalla AD, Sharif LS, Katooa NE, *et al.* Relationship between nursing professionals' perception of professional shared governance and their career motivation: A cross-sectional study. *Int J Nurs Sci* 2023; 10: 485-491. 20230923. DOI: 10.1016/j.ijnss.2023.09.016.
24. Iheduru-Anderson K. Barriers to career advancement in the nursing profession: Percepciones de los profesionales de enfermería *Nurs Forum* 2020; 55: 664-677. 20200708. DOI: 10.1111/nuf.12483.
25. Sönmez BPRNBSN, Gül DMRNBSN, Demir ÖIPRNBSN, *et al.* Antecedents and Outcomes of Nursing professionals' Subjective Career Success: A Path Analysis. *Journal of Nursing Scholarship* 2021; 53: 604-614. DOI: <https://doi.org/10.1111/jnu.12660>.
26. Sandehang PM, Hariyati RTS y Rachmawati IN. Mapeo de la carrera profesional de enfermería *BMC Nurs* 2019; 18: 31. 20190816. DOI: 10.1186/s12912-019-0353-z.
27. Shin YY y Kim SS. Operating Room Nursing Professionals Want Differentiated Education for Perioperative Competencies-Based on the Clinical Ladder. *Revista Internacional de Investigación Medioambiental y Salud Pública* 2021; 18: 10290. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910290>.
28. JBI. *Revisión del Manual del Instituto Joanna Briggs*. The Joanna Briggs Institute Australia, 2014.
29. Afriani T, Hariyati RTS y Gayatri D. DUKUNGAN ATASAN DAN TEMAN SEJAWAT MEMENGARUHI EKSPEKTASI PERAWAT DALAM PENERAPAN JENJANG KARIR. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 2017; 20: 75-84.
30. Shin YY y Kim SS. Operating Room Nursing Professionals Want Differentiated Education for Perioperative Competencies-Based on the Clinical Ladder. *Int J Environ Res Public Health* 2021; 18: 20210929. DOI: 10.3390/ijerph181910290.
31. Lu H, Zhao Y y Mientras A. Satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería *Int J Nurs Stud* 2019; 94: 21-31. 20190210. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011.
32. Rose H, Skaczkowski G y Gunn KM. Abordar los desafíos de la enfermería rural al inicio de la carrera profesional para mejorar la satisfacción laboral y la retención: Estrategias que los nuevos profesionales de enfermería *J Adv Nurs* 2023; 79: 3299-3311. 20230310. DOI: 10.1111/jan.15636.
33. Roth C, Wensing M, Breckner A, *et al.* Mantener a los profesionales de enfermería las percepciones de los profesionales de enfermería *BMC Nurs* 2022; 21: 48. 20220223. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00822-4>.
34. Pertiwi B y Hariyati RTS. Los impactos del sistema de escala profesional para los profesionales de enfermería *Enfermería Clínica* 2019; 29: 106-110. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016>.
35. Hariyati TSSM, Igarashi KRNP, Fujinami Y, *et al.* Correlación entre la escala profesional, el desarrollo profesional continuo y la satisfacción profesional de enfermería: A Case Study in Indonesia. *Revista Internacional de Ciencias del Cuidado* 2017; 10: 1490-1497.
36. Hariyati RTS y Safril S. La relación entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería *Enfermería Clínica* 2018; 28: 144-148. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30055-X](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30055-X).
37. Squires E, Shafer K, Winters-Todd B y Granger B. Comprometer a los técnicos de rehabilitación a través de una escalera profesional durante una pandemia. *Rehabil Nurs* 2022; 47: 43-49. DOI: 10.1097/rnj.0000000000000361.
38. Kemenkes. Undang Undang Kesehatan Nomor 17 tahun 2023. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2023.
39. Jung JH, Kim HJ y Kim JS. Comparison of Nursing Performance Competencies and Practical Education Needs Based on Clinical Careers of Operating Room Nursing professionals: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basilea)* 2020; 8: 20200518. DOI: 10.3390/healthcare8020136.
40. Ni YX, Wu D, Bao Y, *et al.* Nursing professionals' perceptions of career growth: Un estudio cualitativo descriptivo. *J Adv Nurs* 2022; 78: 3795-3805. 20220808. DOI: 10.1111/jan.15376.
41. Hu X, Zhao R, Gao J, *et al.* Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nursing professionals: El papel mediador de la competencia y el compromiso laboral. *Front Psychol* 2021; 12: 533293. 20210525. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.533293.

42. Sarıköse S y Göktepe N. Efectos de las características individuales, profesionales y del entorno de trabajo de los profesionales de enfermería *J Clin Nurs* 2022; 31: 633-641. 20210620. DOI: 10.1111/jocn.15921.
43. Alharbi HF, Alzahrani J, Hamed A, *et al.* The Experiences of Newly Graduated Nursing professionals during Their First Year of Practice. *Healthcare (Basilea)* 2023; 11 20230717. DOI: 10.3390/healthcare11142048.
44. Coster S, Watkins M y Norman IJ. ¿Cuál es el impacto de la enfermería profesional en los resultados globales de los pacientes? Una visión general de la evidencia de investigación. *Revista internacional de estudios de enfermería* 2018; 78: 76-83. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.10.009>.
45. Tong L. Relación entre el trabajo significativo y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería *Int J Nurs Pract* 2018; 24: e12620. 20180125. DOI: 10.1111/ijn.12620.



Social Medicine

Health For All

ISSN: 1557-7112