

FORMACIÓN DE ENFERMERÍA Y LAS NECESIDADES DE LOS PROFESIONALES Y LOS SERVICIOS

Josefina Verde ¹
Lorena Bazán ²
Andrés Ferreira³

Resumen

Esta investigación se enmarca en la línea “gestión del conocimiento” implementada por el Centro de Posgrado de la Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Indaga la relación entre la formación del recurso humano en Enfermería Profesional y su desempeño en el campo laboral analizando la correspondencia entre el perfil de egreso, el mapa curricular descrito en el Plan de Estudios y las necesidades del mercado. Es un estudio descriptivo, transversal, con dos poblaciones: Jefes de Enfermería y Licenciados operativos de los servicios asistenciales. Se desprende que ambas muestras encontraron correspondencia entre el perfil del egresado y su formación, así como con las exigencias del mercado. Destacaron la necesidad de formación en especialidades y maestrías y como aspectos obstaculizadores para la misma, el multiempleo, la carencia de recursos humanos, y el déficit de políticas de formación del recurso.

Palabras clave: Formación de Enfermería, Grado, Posgrado, Mercado laboral.

¹Licenciada Enfermera. Magíster en Investigación, Profesora Grado 5. Directora Centro de Posgrado, Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Uruguay. joverdel@yahoo.com.ar

²Licenciada Enfermera. Docente Asistente, Unidad de Investigación, Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Uruguay. lore2912@yahoo.com

³Licenciado Enfermero. Docente Ayudante, Centro de Posgrado, Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Uruguay. aferreira@fenf.edu.uy

NURSING FORMATION AND THE NEEDS OF THE PROFESSIONALS AND THE SERVICES

Abstract

The research is framed in the knowledge management's line implemented by the Research Center of the Nursing Faculty, Universidad de la República. It investigates the connection between the human resource formation in Professional Nursing and its performs in the labor area analyzing the correspondence between the graduation's profile, the Syllabus and the needs of the market. This is a descriptive research of a cross section of two groups: Heads of Nursing and operating Graduates of the health-care services. It emerges from both samples that there is a correspondence between the graduation's profile and its formation, as well as between the needs of the market. The need of formation in master's and specialization was emphasized. However there are some aspects that hinder it: more than one job, the lack of human resources and of policies in resource formation.

Key words: *Nursing formation, graduate, postgraduate, labor Market.*

FORMAÇÃO DE ENFERMAGEM E AS NECESSIDADES DOS PROFISSIONAIS E DOS SERVIÇOS

Resumo

Esta pesquisa enquadra-se na linha “gestão do conhecimento” implementada pelo Centro de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem, Universidad de la República. Esquadrinha a relação entre a formação do recurso humano em Enfermagem Profissional e seu desempenho no campo de trabalho, numa análise da correspondência entre o perfil de egresso, o mapa curricular descrito no Plano de Estudos e as necessidades do mercado. É um estudo descritivo, transversal, em duas populações: Chefes de Enfermagem e Licenciados operativos dos serviços de atendimento. Conclui-se que ambas as amostras demonstraram a correspondência entre o perfil do formado e sua formação, bem como o respeito das exigências do mercado. Salientaram a necessidade da formação em especialidades e mestrados e marcaram, como empecilhos, o multiemprego, a falta de recursos humanos e o déficit nas políticas de formação do recurso.

Palavras chave: *Formação de Enfermagem, Grau, Pós-graduação, Mercado de trabalho.*

Introducción

Las Instituciones formadoras de recursos humanos en salud se encuentran ante cambios permanentes vinculados al contexto social y económico de los países debiendo lograr un equilibrio entre la demanda del egresado, del mercado laboral y la relación existente entre ellos. Los permanentes cambios científico-tecnológicos, la excesiva y variada calidad de la tecnología y la información disponible, demandan una estrategia integral de formación de recursos humanos en Enfermería, ofreciendo un continuo entre el grado y el posgrado. Se da así respuesta a las nuevas políticas en Educación Superior que postulan el principio de “educación a lo largo de la vida”. Se caracteriza entonces al profesional como un estudiante permanente, entendiendo el conocimiento como algo no acabado, en permanente evolución. Estudiar el impacto de la formación nos permite la autoevaluación en la cual el egresado-estudiante es parte activa y fundamental, así como implementar estrategias para contrarrestar debilidades y fortalecer el desarrollo profesional como mecanismo de retroalimentación considerando la pertinencia social y académica de la formación. La Universidad de la República (UdelaR) concibe al egresado como un sujeto creativo, crítico, constructor de cambios, lo que marcaría una independencia entre el subsistema formador y el sistema social, como si este último fuera una variable dependiente del primero. Sabemos que esta relación no es tan lineal; el aparato productivo determina leyes de mercado que las Instituciones formadoras no deberían desconocer para “asegurar” la inserción de sus graduados en el mercado laboral. Así, se debe lograr el equilibrio entre lo que los Servicios demandan y lo que la Universidad forma como producto. Para acercarnos aun más, nos parece importante conocer las funciones que desempeñan los egresados, hacia que sectores y áreas esta orientado su trabajo, si ese desempeño corresponde a mercados laborales tradicionales o novedosos, si tiene la capacidad de resolver problemas, qué herramientas metodológicas utiliza y si la formación que recibieron les permite

desempeñarse laboralmente de forma eficaz y eficiente. Otro ángulo de abordaje es determinar cual es la percepción del mercado laboral sobre la calidad de la formación. Esto se refiere por un lado a establecer si existe correspondencia entre el diseño curricular y su implementación con el perfil que se pretende alcanzar; y por otro si este perfil responde a las necesidades de los servicios. Existe la convicción de que el perfil de egreso del Licenciado incluye una serie de responsabilidades que corresponderían a un posgraduado. Esto respondería a una sobredimensión en el Plan de Graduación (Plan 93) el cual fue creado en un momento histórico en el cual no se había desarrollado la formación de posgrado. El área problema se circunscribe entonces a la relación entre la formación del recurso y su desempeño en el campo laboral, generándose la siguiente interrogante: ¿La formación de Enfermería en los diferentes niveles responde a las necesidades de los profesionales y los servicios?

Objetivos

- Determinar la correspondencia entre el perfil del Licenciado y el curriculum formulado en el Plan de Estudios.
- Determinar la correspondencia entre el perfil del Licenciado y las necesidades del mercado.
- Identificar áreas que demandan continuidad en la formación del Licenciado en el nivel de Posgrado.

Metodología

Es un estudio descriptivo, transversal, que se inserta en la línea de Investigación del Centro de Posgrado: “Gestión del Conocimiento”.

La **población** son todos los egresados del Plan de Estudios 93 que se desempeñan en Instituciones Públicas y Privadas del país. Se consideran los últimos 10 años a efectos de asegurar el recuerdo de las experiencias educativas. Así como los empleadores de las mismas Instituciones donde trabajan los profesionales.

Se tomó una **muestra** por conglomerado, sorteando Instituciones de las que se incluyen: a) en el ámbito público de Montevideo (ciudad Capital): el Hospital de Clínicas

(Hospital de la Universidad de la República) y el Hospital Pasteur (Ministerio de Salud Pública).

b) en el ámbito privado de Montevideo: Sanatorio de la Cooperativa de Asistencia Médica del Uruguay (CASMU) y Sanatorio Casa de Galicia.

c) en el sector público del Interior del país: Hospital de Paysandú y Hospital de Carmelo (Departamento de Colonia).

d) en el sector privado del Interior del país: Cooperativa Médica de Tacuarembó (COMTA), Cooperativa Médica de Canelones (COMECA), Asociación Médica de San José (AMSJ), Sanatorio Cantegrill (Departamento de Maldonado), Sanatorio Mautone (Departamento de Maldonado), Cooperativa Asistencia Médica de Rivera (CASMER), Sociedad Médico Quirúrgica de Salto – Centro de Asistencia Médica.

Una vez seleccionada la Institución se relevan todos los Licenciados y con listado proporcionado por Bedelía se identifican todos los que pertenecen al Plan 93 de la Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Se los convoca a participar, estableciendo como otro criterio de inclusión la aceptación a participar del estudio. La muestra se conformó con 23 jefes de Enfermería y 106 Licenciados operativos.

Las Variables incluidas son:

Perfil de Egreso, con tres dimensiones: Correspondencia con el Plan de Estudio (explorada en el egresado), Correspondencia con Descripciones de cargo de la Institución (explorada en el egresado) y Correspondencia con las necesidades del Servicio (explorada en el empleador).

Necesidades de formación, con sus Dimensiones: Necesidades en cuanto al grado académico. En cuanto a Áreas de interés: Necesidades en relación al área de conocimiento; condiciones personales e institucionales que favorecerían u obstaculizarían la continuidad de la formación. Estas dimensiones fueron exploradas en ambas poblaciones.

En base a las mismas variables, se diseñaron dos instrumentos, cada uno orientado a una población. El instrumento fue autoadministrado; entregado en forma

personal en algunos casos y remitiéndose por correo electrónico y epistolar en otros. La información se analizó en Epidata.

Resultados

Tabla N° 1 - Percepción del alcance de las competencias del Plan de Estudios*

Alcance de las competencias del perfil	SI	%
Competencia 1	93	88,00%
Competencia 2	93	88,00%
Competencia 3	80	75,00%
Competencia 4	92	87,00%
Competencia 5	102	96,00%
Competencia 6	93	88,00%
Competencia 7	76	72,00%
Competencia 8	49	46,00%
Competencia 9	88	83,00%
Competencia 10	60	57,00%
Competencia 11	44	42,00%
Competencia 12	86	81,00%
Competencia 13	86	81,00%
Competencia 14	100	94,00%
Competencia 15	100	94,00%
Competencia 16	78	74,00%
	N=106	100

*Las competencias se describen en Anexo 1

El primer objetivo explora la percepción que tiene el egresado en relación a la correspondencia que existe entre las competencias expresadas en el perfil de egreso y la estructura curricular del Plan. Esta correlación es alta con excepción de las Competencias N° 8 (vinculado a ejercer la dirección de divisiones y/o departamentos) y N° 11 (vinculado a realizar la auditoría en enfermería).

Las competencias 10 (Evaluar recursos humanos), 7 (planificación y dirección), 16 (Elaboración de Proyectos) y 3 (Administrar servicios) tampoco son alcanzadas por un importante número de egresados.

Tabla N° 2 - Correspondencia entre Competencias de formación y descripciones de cargo

Competencias	Concordancia con descripciones de cargo	
	Licenciados	Jefes
Competencia 1	96/ 91%	23/ 100%
Competencia 2	79/ 75%	20/ 87%
Competencia 3	66/ 62%	16/ 70%
Competencia 4	59/ 56%	17/ 74%
Competencia 5	70/ 66%	21/ 91 %
Competencia 6	97/ 92%	22/ 96 %
Competencia 7	67/ 63%	17/ 74%
Competencia 8	39/ 37%	13/ 57%
Competencia 9	64/ 60%	17/ 74%
Competencia 10	69/ 65%	17/ 74%
Competencia 11	40/ 38%	13/ 57%
Competencia 12	81/ 76%	22/ 96%
Competencia 13	62/ 58%	22/ 96%
Competencia 14	85/ 80%	22/ 96%
Competencia 15	73/ 69%	22/ 96%
Competencia 16	50/ 47%	22/ 96%

N=106 N= 23

El segundo objetivo consiste en determinar la correspondencia entre el perfil del Licenciado y las necesidades del mercado, expresadas en las descripciones de cargo.

Los Licenciados no identifican correspondencia entre las competencias 8, 11 y 16 con lo que exigen los empleadores, seguido de las 4 y 9.

Los jefes coinciden en que las competencias 8 y 11 no son requeridas por las Instituciones. Le siguen las 3, 4, 7 y 9.

Tabla N° 3 - Necesidades de formación continua

Tipo de actividad	N	%
Cursos cortos en aula	30	28
Cursos cortos en el Servicio	58	55
Especialidades	91	86
Maestrías	53	50
Doctorados	45	43
	N= 106	100

El tercer objetivo refiere a la identificación de áreas que demandan continuidad en la formación del Licenciado en el nivel de Posgrado. La mayor demanda se sitúa en las Especialidades. Lo que menos aspiran es a los cursos realizados en aula.

Las principales *áreas de interés* corresponden a *Salud de Adulto y Anciano (68%), Materno-Infantil (11%), Comunitaria (8%), Niño-Adolescente y Administración (6% cada una) y Salud Mental (2%)*.

En relación con las temáticas, demandan: Cuidado Crítico (15%), Medicina (11%), Cirugía (10%), Emergencia (8%) y Nefrología (7%). Le siguen otras temáticas en menor frecuencia.

En contrapartida, las *Áreas de dificultad identificadas por los Jefes de Enfermería* refieren a *Enfermería básica (25%), Gestión de Servicios (22%), Medicina y Cirugía (11% cada uno), Cuidado Intensivo y Metodología (7% cada uno), Block Quirúrgico y Primer Nivel de Atención (4% cada una)*.

Se indagan sobre las *Condiciones que obstaculizan la formación*.

Los Licenciados expresan: el *multiempleo* y la *accesibilidad geográfica* ((20% cada uno), la *disponibilidad económica y de tiempo* (14% cada uno) la *falta de estímulo desde las*

Instituciones (13%), **carencia de personal** (9%), otras en mínima expresión.

Los Jefes, por su parte identifican como obstáculos: **el multiempleo** (23%), la **desmotivación profesional** (21%), la **carencia de personal** (17%), las **políticas institucionales** (14%) y otras de baja incidencia.

Finalmente, exploramos las **Condiciones que favorecen la formación**.

Los Licenciados consideran favorables la **flexibilidad y voluntad de los Servicios expresado en políticas de formación de Recursos Humanos** (22%), la **disponibilidad de becas** (20%), **accesibilidad horaria** (13%), posibilidad de **actualizarse en los propios Servicios** (10%), el **compromiso, motivación e interés por la formación** (9%), **cursos actualizados y de interés** (7%) y otros en menor expresión.

Los Jefes, por su parte identifican: **Disponibilidad de Becas, Interés y motivación de los Licenciados y Voluntad Institucional con políticas de formación de Recursos Humanos** (17% cada uno de ellos). Expresan que deberían ser **descentralizados, en el propio Servicio** (12%) y que debe haber una **integración de la Facultad con los Servicios** (8%).

En otras consideraciones que realizan tanto Licenciados como Jefes se destaca la necesidad de fortalecer el rol de enfermería y la prestación de cuidados directos. Reclaman nuevas metodologías en la formación de posgrado, con mayor flexibilidad y aplicación de conocimientos, como por ejemplo, ateneos de casos clínicos.

Conclusiones

Existe correlación entre el diseño curricular del Plan de Grado y el perfil que se pretende lograr, con excepción de una serie de competencias específicas del área de Administración. Puede interpretarse que en el Grado no se debe proporcionar una formación tan profunda en relación a la actividad que desempeñará en esta etapa el egresado, tal cual se refuerza al correlacionar con las descripciones de cargo. Tampoco es una exigencia del Servicio que el Profesional realice actividades de educación e investigación. Se refuerza la necesidad de una mayor formación en la gestión del cuidado y el rol profesional.

Las necesidades de formación de pos graduación se orientan a las Especialidades y esto seguramente obedece a que se ha legislado que este nivel formativo es determinante para el desempeño en determinados Servicios.

Se identifica concordancia en las áreas a profundizar, correspondiendo mayoritariamente a las enfermeras generalistas, incorporando el Primer Nivel de Atención en los Jefes, como respuestas a las nuevas políticas de Salud. En estos últimos se observa una contradicción con las áreas ya que por un lado se pretende reforzar los conocimientos básicos, pero concomitantemente se pretenden otros de mayor profundización (cuidado intensivo, block quirúrgico)

Existe un desgaste en las propuestas tradicionales de Educación Permanente, reclamándose nuevas metodologías: educación a distancia, centralizar en los Servicios asistenciales, con nuevas temáticas y calificación docente. Estas propuestas darían respuesta a algunos obstáculos a la formación continua: el multiempleo, la carencia de recursos humanos, la lejanía geográfica y disponibilidad económica así como la motivación.

También se debe trabajar institucionalmente para que los empleadores apoyen y fomenten las actividades formativas en sus equipos de trabajo de enfermería.

Referencias bibliográficas

- Catalano A. Enseñar y evaluar en formación por competencias: orientaciones conceptuales y metodológicas. Buenos Aires: CINTERFOR/ OIT; 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. La nueva recomendación 195 de OIT: desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Montevideo: CINTERFOR; 2006.
- Davini C. Enfoques, problemas y perspectivas, en la educación permanente de los recursos humanos de salud. Washington: OPS/OMS; 2002. (Serie Paltex: 44).
- Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Enfermería. Avanzando en la mejora continua de la calidad de la Enseñanza Superior en Enfermería. Montevideo: Facultad de Enfermería; 2009.
- Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Enfermería. Plan de Estudios 93. Disponible en: <http://www.fenf.edu.uy/index.php/depto-educacion/99-el-plan> [consulta: 17 de setiembre de 2010].
- Irigoin M, Vargas F. Competencia laboral, manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR/OIT; 2002.
- Salas Perea R, Borroto Cruz R, Hernández Fernández A. Universidad sin fronteras: mito o realidad? Educ Med Super [internet] 2000; 14(1):26-35. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S086421412000000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es [consulta: 17 de setiembre de 2010].
- Ferrer D, Salomé S, Leblanch Martínez A, Castillo Ferrer L. Resultados en la formación de los estudiantes de posbásico. Ciudad: Santiago de Cuba. 2000. Rev Cubana Enfermería;Vol16(3) Pag.149-54.

Anexos

Competencias del Egresado. Licenciatura en Enfermería. Plan de Estudios 93. Facultad de Enfermería, UdelaR

Competencias	
Competencia 1	Conducir el Proceso de Atención que realiza el equipo de Enfermería
Competencia 2	Asumir la responsabilidad de la enseñanza de Enfermería en todos los niveles de formación y participar en la enseñanza de acciones de salud a la población.
Competencia 3	Administrar y dirigir los servicios docentes y asistenciales de Enfermería.
Competencia 4	Promover y participar en la investigación en el área propia y de la salud en general.
Competencia 5	Formular diagnósticos de Enfermería, tratamiento y evaluación de los mismos.
Competencia 6	Brindar cuidados directos de enfermería que demanden conocimientos y capacidad para tomar decisiones de inmediato.
Competencia 7	Planificar, organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería en instituciones públicas y privadas.
Competencia 8	Ejercer la dirección de Divisiones y Departamentos de enfermería en instituciones de asistencia médica.
Competencia 9	Promover y realizar programas de educación en servicio y de investigación.
Competencia 10	Evaluar la capacidad profesional del personal de enfermería en concursos, pruebas de ingreso, admisión, promoción, etc.
Competencia 11	Realizar la auditoría en Enfermería
Competencia 12	Evacuar Consultas de Enfermería
Competencia 13	Participar en la determinación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas de salud.
Competencia 14	Participar en la educación tendiente al mejoramiento de la salud de la población.
Competencia 15	Participar en la promoción, protección de la salud y prevención de la enfermedad, enfatizando la atención primaria de salud en los diferentes niveles de atención.
Competencia 16	Participar en la elaboración de proyectos de construcción y/o reformas de unidades de atención de salud.