

# Reconversión universitaria de auxiliares de enfermería: estudio cuali-cuantitativo de perfiles, coincidencias y prioridades para la mejora de este recurso



Por Karina Moreira

Licenciada en Enfermería (UNR)  
Especialista en Metodología de la Investigación (UNLa)  
Docente en diferentes cátedras de Metodología.  
Docente de Metodología de la Investigación (Universidad ISALUD)

## 1. Introducción

Buscamos responder a la pregunta: ¿Cuáles son los principales problemas que intervienen en la reconversión universitaria de Auxiliares de Enfermería en el marco de convenios universitario-gremiales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires durante los años 2012-2013?

Se trabajó con la formación universitaria de enfermería en su nivel técnico para quienes ya poseen certificado de auxiliar de enfermería y experiencia laboral en el área. A esto lo hemos denominado: reconversión de Auxiliares de Enfermería. Se realizó desde una perspectiva intersectorial: el mundo académico y el mundo del trabajo.

El acceso al tipo de formación señalada en las jurisdicciones seleccionadas implica convenios universitario-gremiales que involucran a la Universidad ISALUD, FATSA y el Sindicato de Salud Pública filial La Plata.

Se indagó sobre la problemática de la formación del recurso humano de enfermería, abarcando tres ejes principales: a. caracterización de los alumnos (perfil sociodemográfico de los mismos); b. abandono de la carrera (fundamentalmente en su aspecto cualitativo) y c. concordancia de expectativas sobre la enfermería de alumnos, docentes, institución formadora y organizaciones empleadoras.

El supuesto fundamental, es que la problemática de la formación del recurso humano de enfermería es un problema multicausal y requiere multiplicidad de ámbitos de análisis y abordajes mixtos con triangulación metodológica y de datos.

El objetivo general consiste en identificar la problemática de la formación del recurso humano de enfermería.

Este es un estudio multimétodo, descriptivo, transversal.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos técnicas: encuestas (a los

El presente trabajo es el resumen del proyecto de investigación homónimo, financiado por la Universidad Isalud a través de la convocatoria de Becas Mario Gonzalez Astorquiza 2013. El documento completo se encuentra disponible en la Biblioteca de la Universidad ISALUD

alumnos, docentes y exalumnos que abandonaron la carrera) y entrevistas (a los coordinadores de sede y jefes de departamento de enfermería). Una de las estrategias en el análisis, fue la triangulación metodológica por aportar validación y confiabilidad a la información, reduciendo sesgos propios de cada técnica.

Comprender las relaciones entre los actores involucrados en el proceso de formación y las causas del abandono de la carrera, permitirá desarrollar acciones tendientes a evitar la pérdida de estudiantes y consecuentemente aumentar el número de egresados. Conocer el perfil de lo/as alumno/as que estudian enfermería y qué se espera de esta profesión desde los distintos actores, favorecerá la posibilidad de desarrollar estrategias tendientes a promover la elección de la carrera y la inserción de los graduados.

## 2. Planteamiento del Problema

La problemática de la formación en enfermería es un tema complejo y de prioridad para la adecuada atención de la salud de la población. Los enfermeros son un recurso humano crítico a nivel mundial, y nuestro país no escapa a esta realidad. Una dimensión estratégica para analizar esta problemática, la constituye el proceso de formación de los mismos. Los auxiliares de enfermería en vías de reconversión son una población prioritaria para analizar la formación del recurso humano enfermero, por encontrarse muchas veces ejerciendo esta función sin los títulos habilitantes con la desvirtuación de tareas que esto implica.

Mencionaremos algunos de los estudios que abordaron el fenómeno de la formación, aunque sigue pendiente una mirada multidimensional y centrada en contextos territoriales, considerando la particularidad que en cada uno de estos asumen los lineamientos globales.

En la mayoría de los estudios relevados está presente la preocupación por el alto índice de abandono de la carrera. El propósito de investigar la problemática de la reconversión universitaria de Auxiliares de Enfermería es comprender las relaciones entre los actores involucrados en el proceso de formación de estos futuros enfermeros y las causas del abandono de la carrera, lo que permitirá desarrollar acciones tendientes a evitar la pérdida de alumnos y consecuentemente aumentar el número de egresados. Por otro lado conocer el perfil de los alumnos y qué se espera de esta profesión desde los distintos actores, favorecerá la posibilidad de desarrollar estrategias tendientes a promover la elección de la carrera y la reinserción de los graduados.

Como muestra de la alta prioridad que la formación de enfermeros tiene en la agenda nacional, mencionaremos la preocupación manifestada tanto desde el Poder Ejecutivo, como desde el Legislativo.

En la apertura del 126° período ordinario del Congreso de la Nación, por primera vez un presidente de la nación se refirió a la enfermería como un sector crítico, fue la Dra. Cristina Fernández de Kirchner en el discurso del 1° de marzo de 2008. Días después, el 23 de octubre, en ocasión de

la presentación del proyecto de ley del Plan Nacional de Desarrollo de la Enfermería, quien era en ese entonces ministra de salud afirmaba: “esta ley... va a permitir que la carrera de Enfermería vuelva a ser puesta en posición de manera tal de contribuir a la salud de todos los argentinos” y añadió: “es el resultado de ocho meses de trabajo para transformar la enfermería en una iniciativa nacional y dar respuesta a la problemática de la formación de recursos humanos críticos en salud”, proponiéndose “elevantar el número de personal calificado y jerarquizar la profesión como uno de los pilares del sistema”, entre otras cosas. Esta iniciativa y estas expresiones, dan cuenta de la importancia de dar respuesta a la falta de enfermeros en nuestro país. Uno de los puntos centrales para ello es analizar la problemática de su formación.

El Poder Legislativo también da cuenta de la importancia de este tema. En estos momentos hay varios proyectos de ley relacionados con enfermería y otros en construcción.

“Teniendo en cuenta los estudios internacionales, que han establecido la significativa relación que existe entre el nivel del staff de enfermería, la reducción en las tasas de morbi-mortalidad y los días de internación de los pacientes hospitalizados es que surge el planteo acerca de cómo las enfermeras son capaces de influir en estos indicadores, tan caros para la economía de la salud, dependiendo de su nivel de formación. Si aumentando este nivel es posible la disminución de días de estada y de riesgos; podríamos esperar que esto traiga aparejada la reducción de los costos de internación.”<sup>1</sup>

En esta misma línea, el estudio efectuado por la Dra. Linda Aiken<sup>2</sup> (2003: 1617-1623) demostró que al aumentar en un 10% la cantidad de enfermeros disminuye proporcionalmente un 5% la probabilidad de mortalidad en los pacientes.

La problemática de la formación de este recurso humano se presenta multidimensional y compleja, generando un entramado de factores cuya comprensión resulta clave para desarrollar conocimientos que contribuyan tanto a la mejora del proceso formativo, como a la mejora de las tasas de egreso. Y a la vez que ambas cuestiones contribuyan a desarrollar los perfiles de enfermería adecuados a las necesidades y prioridades de salud de las poblaciones.

Para comprenderlo en el marco del abordaje que proponemos en este estudio, plantearemos tres ejes de análisis: caracterización de los alumnos, abandono de la carrera y concordancia de expectativas. Dichos ejes serán recorridos en dos jurisdicciones de nuestro país: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

El primer eje se centrará en el perfil sociodemográfico de los alumnos: edad, sexo, nacionalidad, estudios, empleo y situación económica, entre otros.

En el eje correspondiente al abandono de los estudiantes, abordaremos los motivos de abandono. El análisis del abandono de la carrera nos permitirá comprender y dar sentido a este fenómeno.

En el tercer eje, analizaremos el grado de concordancia, respecto de la

enfermería, entre las expectativas que poseen los principales actores que interactúan en el proceso de formación de un enfermero: los alumnos, los docentes, la institución formadora y las organizaciones empleadoras de este recurso humano.

### 3. Marco conceptual

Por numerosos decenios la problemática de los recursos humanos en salud ha sido una preocupación de todos los actores sociales que intervinen en el ámbito sanitario.

La multiplicidad de procesos de formación de recursos humanos en salud en general y, de enfermería en particular, se halla condicionada tanto por la evolución de las ideas y concepciones sobre la salud como por las propias de la disciplina, y simultáneamente por el conocimiento de métodos y estrategias educativas; todo ello enmarcado por el cambio de paradigma hacia una concepción integradora de la persona como sujeto de cuidado tanto en su expresión individual como familiar, comunitaria y social. La formación de los enfermeros no está sólo determinada por las instituciones formadoras, sino que hay diversos actores, que desde múltiples enfoques influyen con su mirada. Las instituciones empleadoras con sus expectativas, los docentes con sus ideas, los sindicatos con su militancia, el estado con sus requerimientos para la formación del sector.

Las enfermeras y enfermeros constituyen sujetos de cultura y afecto, educados para desempeñar su misión profesional en carácter de actores sociales que participan, a través de sus relaciones de poder, en la construcción de la historia nacional, en la estructuración y dinámica de los campos de la salud y de la ciencia en el contexto de la dinámica social y en la edificación del futuro como instancia constituyente de la identidad subjetiva y social<sup>3</sup>.

Se puede sostener que la salud es una necesidad humana básica, en sentido estricto. Por ello, todo ser humano debería tener derecho a la satisfacción de la misma, derecho que sólo puede ser garantizado mediante la acción pública, particularmente en las sociedades marcadas por grandes desigualdades<sup>4</sup>. Uno de los aportes necesarios para asegurar este derecho, es la existencia de enfermeros que se comprometan con la salud de la comunidad; para ello es necesario trabajar en su formación.

Esta cuestión genera un desafío al profesional, pero antes se lo genera a la formación ya que se trata de enseñar a resolver la contingencia, desde la perspectiva de la praxis, integrando la base teórica disciplinar e interdisciplinar. Es decir, que la mirada pedagógica deberá inscribirse en la tradición constructivista, para la cual el rol protagónico en la formación está centrado en el estudiante. Éste, lejos de ser una tabla rasa, cuenta con conocimientos previos a partir de los cuales es posible integrar nuevos aprendizajes. La formación involucra tanto aspectos cognitivos como socioafectivos. Por ello es necesario caracterizar al estudiante, en un principio, demográficamente; y ampliar progresivamente el conocimiento de su perfil. De este modo el conocimiento construido le permite

lograr nuevas competencias. El rol del docente es el de orientador que genera andamiajes en la estructura cognitiva del estudiante que le permitan a este lograr los nuevos aprendizajes, y traccionando de la zona de desarrollo próximo, lograr nuevas competencias.

Otro aspecto importante a tener en cuenta al considerar la formación del recurso humano enfermero desde la perspectiva de esta tradición, es el referido a los aspectos del contenido. Al abordar un contenido, se considerará en éste, tanto el aspecto conceptual como el procedimental y el actitudinal. En la formación de personal de salud esta cuestión cobra una trascendencia superlativa en razón del sujeto de cuidado/atención.

Para una cabal comprensión de esta investigación es necesario explicitar cómo se lleva adelante la formación en enfermería en nuestro país desde el punto de vista formal. Los niveles de formación del recurso humano enfermero van desde auxiliar de enfermería hasta doctor en enfermería o doctor de diversas casas de estudios de postgrado nacionales e internacionales.

El certificado de auxiliar de enfermería permite obtener una matrícula otorgada por el Ministerio de Salud de la Nación o de las distintas jurisdicciones según el reconocimiento que tenga la institución formadora.

El marco de referencia a escala nacional para este nivel de formación caducó a fin de 2012.

El título de grado es el de Licenciado en Enfermería.

Esta carrera está estructurada en dos ciclos.

El primer ciclo o ciclo de formación básica puede ser cursado en universidades o en escuelas de formación superior no universitarias. El alumno egresado de estas últimas puede acceder al segundo ciclo dictado en las universidades, siempre que haya cursado el primer ciclo en escuelas terciarias reconocidas por el Ministerio de Educación.

Tanto en el caso de haber cursado el primer ciclo en una escuela terciaria reconocida como en una universitaria, el egresado obtiene el título de enfermero y una matrícula profesional otorgada por el Ministerio de Salud que lo habilita para el ejercicio de la profesión.

En estos momentos y en todo el país, los marcos regulatorios de la Formación en Enfermería están en plana revisión. La formación Superior no Universitaria posee un nuevo Marco de Referencia (Res CF 207/13) a la que deben ajustarse todas las Escuelas de Formación Superior no Universitaria. Respecto a la formación de grado, a partir de la incorporación de la carrera de enfermería al artículo 43 de la ley de Educación Superior (RM 1724/13), se encuentran en proceso de aprobación los estándares de acreditación de la misma.

Actualmente hay un gran número de Auxiliares de Enfermería desempeñándose en el sistema de salud, muchas veces cumpliendo tareas de enfermero para las que no han sido capacitados, es por eso importante la posibilidad de reconversión de estos auxiliares para que obtengan su título de enfermeros. Es necesario entonces trabajar con la formación universitaria de enfermería en su nivel técnico para quienes ya poseen certificado de auxiliar de enfermería y experiencia laboral en el área. A

esto se lo denominará: reconversión de Auxiliares de Enfermería. Estos alumnos ya son trabajadores del sector salud y es por esto muy importante la posibilidad de continuar su nivel de formación para la mejora de la calidad de atención.

## 4. Hipótesis

En la presente investigación no nos planteamos una hipótesis previa por tratarse de un estudio de tipo exploratorio, pero sí partimos de una serie de supuestos sobre los que asentamos la selección de las variables de estudio:

- El problema del déficit del recurso humano de enfermería es multi-causal, pero uno de los puntos centrales es el referido a la formación del mismo.
- Esta problemática no se puede indagar sólo en el ámbito académico, es necesario incluir también a las organizaciones empleadoras.
- La complejidad de la problemática de la formación requiere de abordajes mixtos con triangulación tanto metodológica como de datos.

## 5. Objetivos de Investigación

### 5.1. Objetivos generales

Identificar la problemática que interviene en la reconversión universitaria de Auxiliares de Enfermería en el marco de convenios universitario-gremiales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires.

### 5.2. Objetivos específicos

- Analizar el perfil sociodemográfico de los alumnos en las dos jurisdicciones señaladas.
- Explorar e identificar los motivos de abandono de la carrera en las jurisdicciones incluidas.
- Identificar y comparar las expectativas respecto a la enfermería desde las perspectivas de alumnos, docentes, institución formadora y organizaciones empleadoras.

## 6. Metodología utilizada

### 6.1 Tipo de estudio, diseño y categorías

Se trabajó tanto con estrategias cuantitativas como cualitativas. Las estrategias cuantitativas son las que se utilizaron principalmente para determinar el perfil sociodemográfico de los alumnos. Para los motivos de abandono, en relación a la variable abandono de la carrera, se utilizaron entrevistas con una perspectiva claramente cualitativa.

Se podría hablar entonces de una investigación multimétodo (Polit y Hungler, 2000). “Un argumento que apoya la combinación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo proyecto de investigación es su complementariedad”<sup>5</sup>. El empleo de múltiples métodos permite, así, sacar provecho de lo mejor de cada uno y evitar las limitaciones inherentes a la utilización de uno sólo.

En esta investigación caracterizamos el perfil de los alumnos y analizamos una serie de variables que entran en juego en las dificultades en la formación del recurso humano de enfermería, por lo que se trata de un estudio descriptivo. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”<sup>6</sup>. En su dimensión cualitativa asume también las características de un estudio exploratorio, en tanto se busca indagar a fin de arribar a nuevas hipótesis que den cuenta del fenómeno que se estudia.

El estudio es además de tipo transversal, ya que mediremos las variables en un momento determinado.

En resumen, el presente es un estudio multimétodo, descriptivo, transversal.

Se analizaron tres ejes fundamentales:

- Perfil sociodemográfico de los alumnos. Para ello se realizaron encuestas a los alumnos de cada sede.
- Abandono de la carrera. Para el abordaje del abandono, se recurrió a encuestas telefónicas a exalumnos que ya habían dejado la carrera, y se realizó triangulación de métodos al incluir este tópico en las entrevistas a los coordinadores de sede y en las encuestas a los alumnos y a los docentes.
- Concordancia de expectativas. El análisis del grado de concordancia, respecto de la enfermería, entre las expectativas que poseen los principales actores que interactúan en el proceso de formación de un enfermero, implicó recabar la opinión de cada grupo y luego compararlas. Las expectativas de los alumnos se relevaron en la misma encuesta con que se recolectó perfil sociodemográfico. Respecto a la expectativa de la institución formadora se entrevistó a los coordinadores de las diferentes sedes incluidas en este estudio. En las encuestas realizadas a los docentes se les preguntó por las propias en relación a este tema. Respecto a las instituciones empleadoras se realizaron entrevistas personales a jefes de departamento de enfermería de instituciones asistenciales de las jurisdicciones seleccionadas donde los alumnos realizan las experiencias clínicas.

### 6.2 Ámbito de estudio

En relación al ámbito de estudio, se trabajó con la formación universitaria de enfermería en su nivel técnico para quienes ya poseen certificado de auxiliar de enfermería y experiencia laboral en el área (reconversión de Auxiliares de Enfermería).

En el recorte de la población se trabajó desde una perspectiva intersectorial: el mundo académico y el mundo del trabajo. En este caso ambos han unido voluntades favoreciendo la accesibilidad de los trabajadores a niveles superiores de estudio: sus representantes a través de becas, y el mundo académico, al involucrarse para hacer posible este anhelo.

### 6.3 Población

Las unidades de información fueron múltiples: 417 alumnos, 35 exalumnos que abandonaron la carrera, 28 docentes, 6 coordinadores de sede y 3 jefes de departamento de enfermería o supervisores responsables del mismo. En síntesis, entre entrevistas y encuestas se trabajó con 409 personas.

No se trabajó con muestra, aunque no se llegó al 100 % del grupo de alumnos, exalumnos y jefes de departamento. (este punto se ampliará en el apartado de Discusión).

### 6.4 Selección de técnica e instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos técnicas: encuestas y entrevistas.

Las encuestas se realizaron a los alumnos y exalumnos que dejaron la carrera. Las primeras, fueron escritas, estructuradas y se tomaron en la sede dónde los alumnos están cursando, en ellas se relevaron datos sobre el perfil sociodemográfico, expectativas respecto a la enfermería y causas de abandono de la carrera. Para el segundo grupo, se realizaron telefónicamente y se centraron en causas de abandono, con algunos aspectos sociodemográficos menores.

En las encuestas a los docentes se obtuvo información acerca de sus expectativas respecto a la enfermería y su opinión sobre causas de abandono de los estudiantes.

Las entrevistas a los coordinadores de sede de la institución formadora se centraron en las expectativas sobre la enfermería y las causas de abandono y en las realizadas a los responsables de las instituciones empleadoras nos centramos en sus expectativas respecto a la enfermería.

Para la variable expectativas respecto a la enfermería se trianguló la información brindada por docentes, coordinadores de las sedes, jefes de departamento de enfermería y alumnos; ya que cada uno brindará información sobre todos los grupos.

En relación a la variable abandono de la carrera, la triangulación de datos es con docentes, alumnos, coordinadores de sede y ex alumnos que abandonaron la carrera.

### 6.5 Plan de análisis

Para describir el perfil sociodemográfico se utilizó la estadística descriptiva

con los datos obtenidos de las encuestas a los alumnos.

Para describir los motivos de abandono de la carrera se triangularon los presentados por alumnos, exalumnos, docentes y coordinadores de sedes. Por un lado se incluyen categorías dadas y por otro las construidas a partir de preguntas abiertas.

En relación a las expectativas respecto a la enfermería de alumnos, docentes, institución formadora y organizaciones empleadoras; se analizaron los resultados obtenidos de las entrevistas a coordinadores de sede y jefes de departamento de enfermería y las encuestas a docentes y alumnos.

Finalmente se relacionaron e interpretaron todos los datos procesados en función de los objetivos del estudio.

## 7. Resultados

### 7.1 Perfil Sociodemográfico

Se trabajó sobre un total de 417 encuestas, abarcando así el 65 % del total de alumnos.

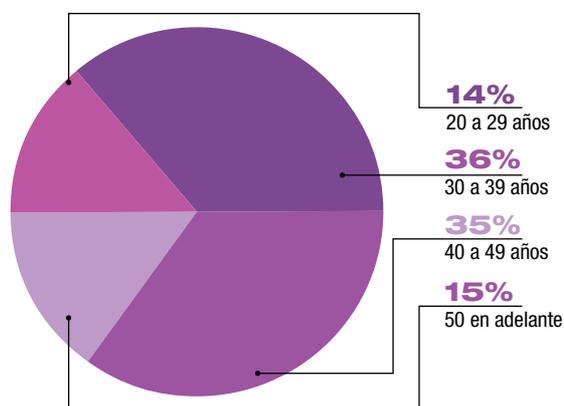
La edad promedio de los alumnos es de 39 años, con rango de entre 23 y 58. El 71% se ubica en las décadas de 30 y 40 años (ver gráfico 1). Beccar es la sede que presenta el menor promedio de edad: 35,5.

El 77% son mujeres, presentando la sede de La Plata el mayor porcentaje de hombres: 26%.

El 91% son argentinos, la sede con mayor porcentaje de extranjeros es Ciudad de Buenos Aires con el 25%.

En relación a su formación previa, requisito de ingreso indispensable, el promedio de años de egreso del curso de Auxiliar de Enfermería es de 14 años con rango de entre 1 y 34. El promedio de antigüedad en el ejercicio de actividades relacionadas con la enfermería es de 11 años, concentrándose la mayoría de los casos en el rango de 4 a 8 (ver gráfico 2); las sedes

**Gráfico 1**  
**Distribución de edades de los alumnos según décadas en las jurisdicciones seleccionadas. Abril de 2014**



Fuente: Elaboración propia

que presentan menor promedio de antigüedad son las de Beccar y Ciudad de Buenos Aires con 7 y 8 años respectivamente.

Otro aspecto que ayuda a comprender la situación del estudiante es el tiempo de traslado al centro de formación y los costos que le implica. El tiempo promedio que le implica el traslado es de 124 minutos, con rango de entre 10 y 720; este último se presenta en la sede de La Plata. El costo implicado en el mismo promedia los \$31 con un rango de entre 0 y 500, el rango máximo se presenta en las sedes de Banfield y La Plata.

Respecto a su situación familiar y económica, el 40% no posee pareja, pero el 85 % tiene hijos (20 % un hijo, 33% dos, 20% tres y 12% cuatro o más). En relación al ingreso familiar el percibido por el alumno representa en el 47% de los casos el ingreso único del grupo familiar y en el 17 % el mayor.

En relación a la situación laboral, el 17% posee entre 2 y 3 trabajos; el 63% pertenece al subsector privado exclusivamente, un 10 % a público y privado y un 3% trabaja en el subsector de Obras Sociales. El 91 % pertenece a planta permanente y un 4% ejerce funciones de conducción. Como parte de los indicadores, que permiten comprender la situación económica de esta población, se tomaron algunos relacionados con el sueldo, la vivienda y la posesión o no de automóvil. El 55 % posee un sueldo que está en el rango \$4001-\$6000 y el 33 % gana entre \$6001 y \$8000 (ver gráfico 3); en la sede de La Plata un 17% gana menos de \$4000. El 56% posee vivienda propia, el 28% alquila y 11% utiliza una vivienda prestada. Sólo el 32% de los alumnos posee auto, y de estos el 70% tiene una antigüedad mayor a 5 años.

El perfil sociodemográfico de los exalumnos que abandonaron la carrera puede resumirse en los siguientes indicadores: la edad promedio es de 40 años, el 71% son mujeres, el 100% argentinos, el 86% sigue trabajando en enfermería.

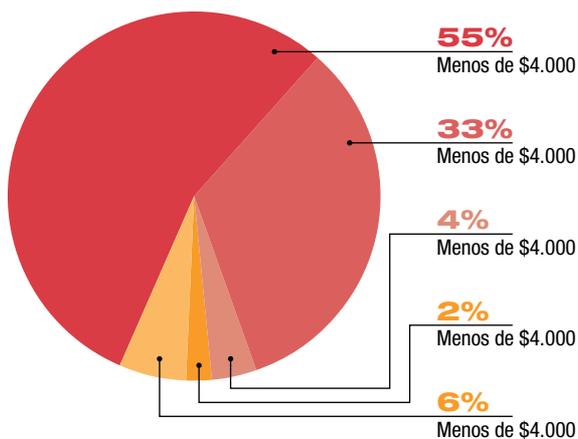
## 7.2 Causas de abandono

Los alumnos, hablando de las causas de abandono de sus compañeros, priorizan las relacionadas con la sobrecarga laboral (26%), en segundo lugar las dificultades en la organización de la vida familiar (16%) y en tercero los problemas económicos (14%). Se trabajó sobre un total de 1031 respuestas.

Los docentes también colocan en primer lugar la sobrecarga laboral (27%), indican como segunda causa de abandono los problemas económicos (19%) y las dificultades en la organización familiar en tercer lugar (15%).

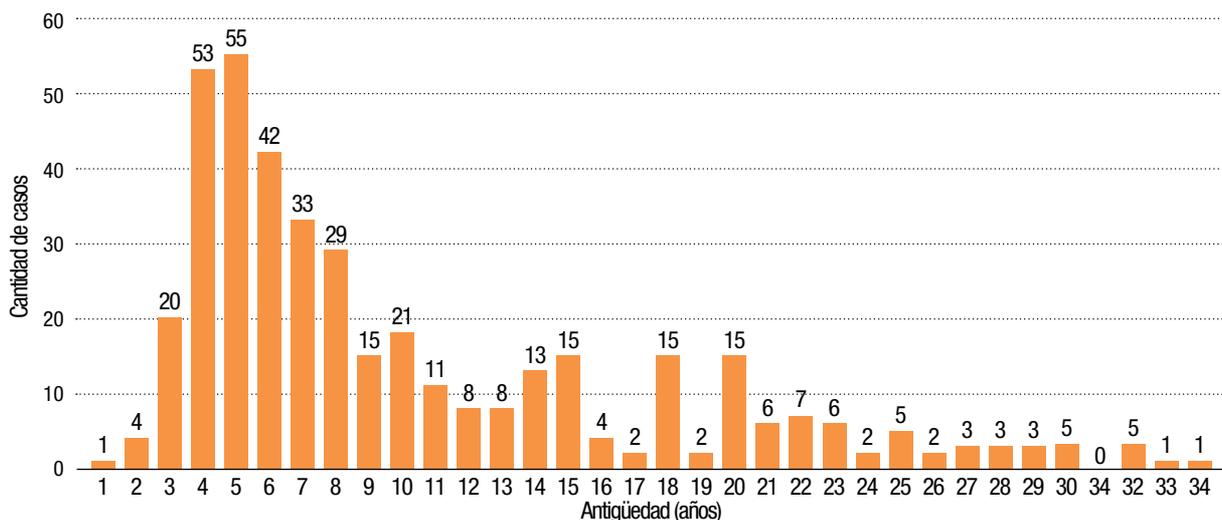
Los exalumnos que abandonaron la carrera, en cambio ponen en primer lugar los problemas laborales (20%), en segundo las dificultades relacio-

**Gráfico 3**  
Distribución de los sueldos de los estudiantes según rango en las jurisdicciones seleccionadas. Abril de 2014



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2**  
Antigüedad en el ejercicio de actividades relacionadas con la enfermería expresada en años en las jurisdicciones seleccionadas. Abril de 2014



Fuente: Elaboración propia

nadas con la vida familiar (17%) y en tercero los problemas de salud familiares (14%) Los coordinadores de las sedes, han respondido en un 90% que la causa principal de abandono es el multiempleo, que deviene en cansancio, los problemas de horarios de trabajo para poder compatibilizar con los horarios de cursada de la Universidad y el estudio que se demanda. En segundo lugar hacen referencia a los conflictos familiares; sólo uno menciona como causa la falta de preparación de los estudiantes para las exigencias que demanda la carrera.

### 7.3 Expectativas respecto a la Enfermería

Sobre este tema se consultó a alumnos, docentes, coordinadores y responsables de los departamentos de Enfermería.

Sobre un total de 736 respuestas obtenidas de los alumnos, manifiestan mayoritariamente estudiar enfermería porque les agrada trabajar con la gente y porque lo necesitan para trabajar mejor en lo que ya hacen con un 33 % y 32 % respectivamente. En segundo lugar se presentan las ideas relacionadas con posibilidad de nuevos empleos y ascenso laboral, llegando entre ambas al 15 %.

A este grupo se les presentó también una pregunta abierta: “¿Qué es para usted la enfermería?”, de la misma se obtuvieron las categorías que se presentan a continuación. Los alumnos ven principalmente a la enfermería como una profesión, presentándose en segundo lugar, las ideas de ciencia, arte, asistencia y vocación. Identifican como su objeto de atención tanto a la persona, como a la familia y a la comunidad en situación de enfermedad, pero también de salud. Señalan como valor fundamental la ayuda y el servicio, y como características que le son propias el trato con las personas y la necesidad de conocimiento. En relación a las actividades que realizan los enfermeros aparece en primer lugar el cuidar, seguida por la de brindar atención y actuar en los tres niveles de prevención.

Los docentes, en relación al perfil de enfermeros que esperaban, en su mayoría han hecho referencia a un profesional que posea conocimientos sólidos disciplinares, que pueda fundamentar sus acciones y desarrollar habilidades procedimentales. También esperan que los nuevos enfermeros universitarios hayan podido desarrollar un pensamiento crítico y reflexivo sobre la tarea; que tengan una mirada holística sobre el sujeto de atención y brinden cuidados seguros, humanizados y de calidad.

Hacen mención a su vez, gran parte de ellos, que esperan un profesional resolutivo, autónomo, responsable y comprometido con el cuidado y su profesión. Algunos de los docentes señalan la importancia de que este profesional posea un sistema de valores deontológicos, filosóficos y humanistas y que pueda “reflejar en sus cuidados su vocación”. En menor medida, hacen referencia a que esperan un profesional empático y comunicativo, que pueda integrarse a los equipos interdisciplinarios de salud. Finalmente solo 2 de ellos hacen referencia a un profesional que tenga una actitud activa hacia la investigación.

En relación a las expectativas respecto de la enfermería que plantearon

los coordinadores de sede, la mayoría de ellos sostuvo que espera un perfil de enfermero que posea conocimientos disciplinares, que tenga criterio propio, que utilice el método científico para la resolución de problemas, y que haya desarrollado a su vez habilidades procedimentales que le permitan realizar cuidados seguros. También en su mayoría sostienen como característica muy importante que el futuro egresado sepa reflexionar sobre su tarea, realizando una revisión constante de sus prácticas, pudiendo respetar normas y en un futuro desarrollar protocolos.

Merece hacerse mención por otro lado, a los aspectos Actitudinales que han señalado en su mayoría como fundamentales en el perfil del futuro Enfermero. Opinan que es necesario que al finalizar la formación puedan brindar cuidados humanizados, que sean respetuosos de la diversidad cultural, que tengan interés por “el saber y la tarea” y que puedan ir superando “dificultades educacionales pasadas”.

El cuarto grupo en el que se indagó sobre las expectativas respecto a la enfermería, fueron los responsables de los Departamentos de Enfermería. De las 6 entrevistas previstas, sólo pudieron realizarse 3. Para poder concretar el resto de las entrevistas, nos encontramos con obstáculos por parte de los encuestados. Alguno de ellos argumentó falta de tiempo para recibimos por estar superados por la tarea de gestión o falta de interés en participar en este proyecto, inferimos por no comprender claramente el propósito del mismo, a pesar de nuestras explicaciones.

En relación al tema que nos ocupa, los tres encuestados han referido que es necesario un enfermero que tenga como virtud el respeto por el otro. . . “que tenga buen trato” . . . que sea responsable, que posea un alto compromiso por la tarea y sentido de pertenencia. Por otro lado destacaron, en su mayoría, que se espera un enfermero que tenga capacidad para resolver problemas, que pueda brindar cuidados humanizados y seguros, preocupado por actualizarse y ampliar sus conocimientos. Refieren a su vez que es importante que pueda integrarse a equipos interdisciplinarios entendiendo la complejidad de la tarea. Rescatamos la siguiente frase “la enfermería creció académicamente, se llenó de luz, pero contradictoriamente el sistema no creció a la par” . . . Solo uno encuestado hizo referencia a que se espera un perfil de enfermero con un alto compromiso con los objetivos ligados a estándares relacionados con los costos. “Las instituciones necesitan un enfermero que firme un contrato psicológico no con el cuidado sino con los objetivos institucionales” . . . “esperan rendimiento, eficiencia y eficacia. . .”

## 8. Discusión

Se explicitó en puntos anteriores que no se trabajó con muestra, pero obtuvimos encuestas del 65 % de los estudiantes. Esto se debió principalmente al ausentismo de los mismos, aunque en 4 de las 6 sedes cubrimos entre el 70 y el 90 % de los estudiantes.

En cuanto al **perfil sociodemográfico** de los estudiantes, nos detendremos en dos aspectos que hacen a su caracterización: la homogeneidad y la dispersión.

Hay una serie de indicadores en los que podemos observar cierta homogeneidad al caracterizar al grupo (77% mujeres, 91% argentinos, 71% con edad en las décadas de 30 y 40 años, 86% trabaja en los sectores privado y de obra social- esto último se explica gracias a la beca económica de estudio que ofrece el sindicato que representa a estos trabajadores-). Pero hay otra serie de indicadores dónde el rango en el que se ubican los valores es demasiado amplio: esto ocurre con los años de egreso del curso de auxiliares, concomitantemente con ello, la antigüedad en tareas de enfermería; lo mismo sucede con los tiempos de traslado y los costos del mismo.

Los años de egreso del curso de auxiliares, se desplaza en un rango de 33 años, manteniéndose en la mayoría de las sedes la amplitud (Hurlingham 2-34; Quilmes 3-25; Banfield 3-29; La Plata 1-33; Ciudad de Buenos Aires 3-27). Esto tiene sus consecuencias en el trabajo del aula, en la práctica hospitalaria y en las motivaciones para continuar, entre otras cosas. Si bien aquí estamos señalando uno de los indicadores donde hay importantes diferencias, se comporta homogéneamente en el sentido de ser así en el 83% de las sedes. Sin embargo podemos observar, que más allá de la amplitud señalada, hay cierta concentración en el rango que va entre 4 a 8 años, representando el mismo el 51% de la población.

Cuando se analizan los tiempos de traslados como promedio, se podría pensar que 124 minutos entre ida y vuelta, es decir, una distancia a la sede de aproximadamente una hora, si bien no es poco, no es muy disímil de lo que le ocurre al estudiante de educación superior promedio. El problema surge cuando profundizamos en los extremos y nos encontramos con que el 10 % de los estudiantes deben dedicar aproximadamente 2 horas y media para su traslado. Pensar en estos tiempos de traslado para cada día de cursado ayuda a comprender la realidad de “falta de tiempo”

y “cansancio”, ya que es un elemento más que se suma a otros tantos.

El cuarto indicador que anunciamos en este grupo, es el referido a los costos del traslado. Como promedio se presentaron \$31, pero el máximo de \$ 500, que se anunció en el apartado anterior y no es un dato aislado sino que se repite en las sedes de Banfield y La Plata. Costos de \$500 pesos por clase, en sueldos que en promedio se encuentran mayoritariamente por debajo de los \$6000, desfavorece la continuidad de los estudios.

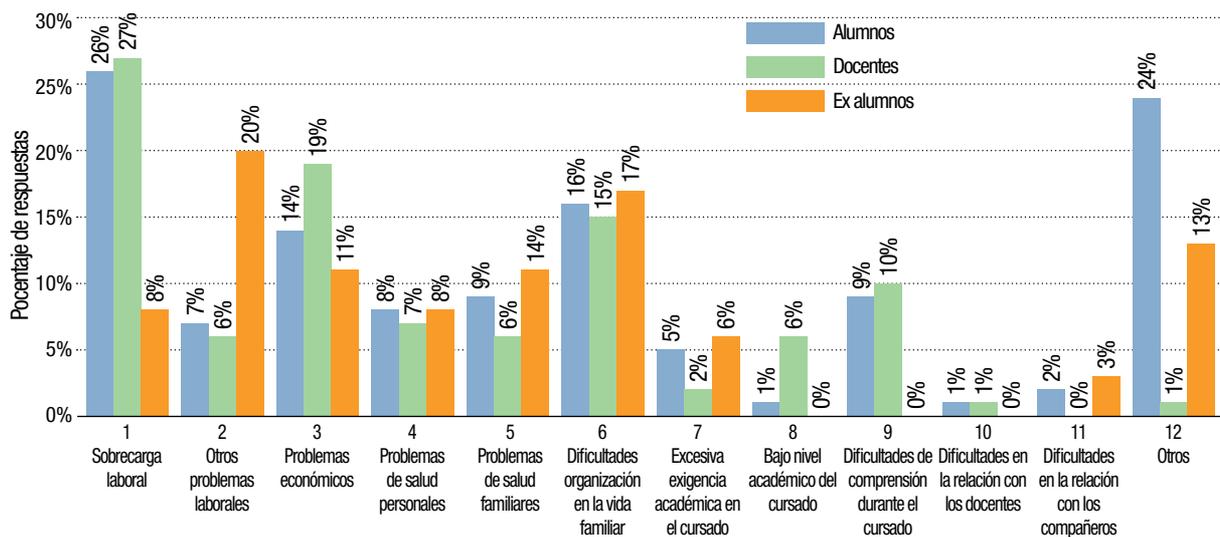
Estudiar implica una decisión que no sólo requiere del esfuerzo intelectual de apropiarse de conocimientos, sino que en el caso de los adultos también implica decisiones económicas, tanto por lo que se gasta, como por lo que se deja de ganar. En un grupo dónde el 55% gana menos de \$6000, esta decisión cobra un valor mayor, habla de un gran esfuerzo y mucha determinación.

Para arribar a las **causas de abandono** cruzamos datos provenientes de alumnos, exalumnos, docentes y responsables de la institución formadora. En el gráfico 4 se aprecia el aporte de los tres primeros.

Hay una absoluta coincidencia en que la principal causa de abandono se relaciona con aspectos laborales y la segunda con problemas familiares. Estos puntos fueron elegidos en los primeros lugares en las encuestas que presentaban opciones cerradas y expresados en las entrevistas. Esto nos lleva a dos conclusiones centrales: por un lado hay un conocimiento de la realidad grupal de todos los involucrados (alumnos, docentes, coordinadores), lo cual es favorecedor para el trabajo; por otro la dificultad es que las principales causas de abandono quedan por fuera del alcance de lo que desde las instituciones formadoras se puede hacer en forma directa. Esto se transforma en un gran desafío para las mismas que deben enfrentarse a causas que no le son propias.

Docentes, alumnos y exalumnos coinciden también en las causas que

**Gráfico 4**  
**Porcentaje de causas de abandono según alumnos, docentes y ex alumnos de las jurisdicciones seleccionadas. Abril de 2014**



Fuente: Elaboración propia

marcarían el tercer y cuarto lugar: son las referidas a los problemas económicos y de salud tanto personal como de familiares.

Un punto en el que no hay coincidencia plena es en el que se refiere a las dificultades de comprensión durante el cursado, que ocuparía el cuarto lugar para alumnos y docentes, pero no es mencionado por los exalumnos que abandonaron la carrera. Habiendo tanta coincidencia en los otros puntos, este llama la atención y podría ser motivo de profundización en otra instancia.

El tercer eje que hemos planteado en esta investigación es el referido a las **expectativas respecto a la enfermería**.

Cruzamos aquí las opiniones vertidas por alumnos, docentes, coordinadores de sede y responsables del departamento de enfermería.

En los cuatro grupo hay coincidencia en la idea del **conocimiento**, expresada de diferentes formas: “necesidad de conocimiento”, “conocimientos sólidos”, “conocimientos disciplinares”, “ampliar sus conocimientos” y la característica de cuidar, expresada como principal actividad, como compromiso con el cuidado y como cuidados humanizados.

En tres de los grupos aparecen como características la posibilidad de resolver problemas: “profesional resolutivo”, “que utilice el método científico para la resolución de problemas”, “capacidad para resolver problemas”; la idea de práctica segura: “brinden cuidados seguros”, “realizar cuidados seguros”; la impronta del trato con las personas, expresado como motivación central, como necesidad de respeto de la diversidad cultural, como empatía, como habilidad comunicacional y como trabajo en equipos interdisciplinarios.

En dos de los grupos se advierte la necesidad del manejo de los procedimientos expresado como “habilidades procedimentales” y el pensamiento crítico que permita reflexionar sobre la propia práctica expresado como “pensamiento crítico y reflexivo sobre la tarea”, “reflexionar sobre su tarea”. Otra idea que aparece en dos de los cuatro grupos es la importancia del respeto al otro.

A modo de resumen de este eje podemos decir que las principales expectativas respecto a la enfermería es que sea una profesión que se dedique a cuidar a las personas con un profundo conocimiento de diferentes áreas. Hay gran acuerdo también en que debe ser capaz de resolver problemas, tratar con las personas y brindar cuidados seguros. Deberá también este profesional poseer pensamiento crítico, habilidades procedimentales y mostrar actitud de respeto.

En relación a las expectativas, también es interesante señalar aquellas en las que no hay coincidencia, es decir, ideas que están presentes en un grupo, pero no en los otros. Destacaremos algunas de estas diferencias.

Entre las ideas que aparecen solo en los alumnos mencionaremos la de vocación, que tiene una larga tradición en la historia de la enfermería, pero que ya no responde a los nuevos paradigmas de la profesión. Este grupo presenta también el concepto de enfermería como arte y ciencia. Por el tipo de instrumento con el que se ha recolectado el dato (encuesta) no podemos apreciar el significado que estos conceptos representan; este es

un interrogante que podría ser punto de partida en futuras investigaciones. En relación al grupo docente llama la atención que algunos de ellos (aunque minoría) haya planteado también la ida de vocación, aunque en este caso ligada a los cuidados, por lo expresado en el punto anterior. Fueron también los docentes los que mostraron el interés por la investigación, esto es alentador, siendo este grupo el encargado directo de la formación de los nuevos enfermeros. Llama mucho la atención que no apareciera esta idea, sobre todo en los Jefes de Departamento, quienes se supone harían uso más directo de los logros de la investigación.

El grupo de coordinadores de sede plantea ideas en relación al cumplimiento de las normas, el desarrollo de protocolos y la posibilidad de superar “dificultades educacionales pasadas”. Es llamativo que la idea de normas y protocolos aparezca más en este grupo que en el relacionado con el mundo laboral (jefes de departamento). El planteo relacionado con las dificultades educacionales, se contextualiza en su rol en la formación de estos futuros enfermeros.

Respecto al grupo de jefes de departamento, resulta alarmante la reacción de alguno de ellos frente a la posibilidad de entrevistarlos, ya que nos da una pauta de la disociación docencia-servicio, obviamente esta es una gran afirmación para un pequeño indicador, pero creemos que puede ser parte de esta realidad. Posición esta que no sólo parte desde los ámbitos asistenciales sino también desde los formativos, pero esta afirmación excede los límites de la presente investigación por lo que no ahondaremos en ella. En relación a los ejes de análisis en los que hemos hecho triangulación de fuentes (causas de abandono y expectativas respecto a la enfermería), observamos que hay mayor coincidencia en relación a las causas de abandono y no tantas en lo referido a las expectativas respecto a la enfermería. Cuando se plantea esto es muy importante no perder de vista que estos grupos interactúan y que lo hacen desde las expectativas de cada uno, no siempre explícitas, pero sí siempre presentes y actuando. Esto seguramente trae dificultades, o al menos insatisfacciones, al suponer que se busca lo mismo cuando en realidad no es exactamente así.

## 9. Relevancia para la investigación en salud pública y la implementación de políticas sanitarias

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reconocen los beneficios que proveen los enfermeros dentro del sistema a sus beneficiarios, en cantidad y calidad adecuados, a través del desarrollo de funciones esenciales como la defensa del usuario, el fomento de un entorno seguro, la investigación y la participación en las políticas de salud, en la gestión y la formación. Conocer y analizar el perfil socio demográfico y la situación laboral de los estudiantes de Enfermería como así también las expectativas que tienen sobre la profesión y las dificultades o causas de abandono en la carrera, es un buen punto de partida que nos permitirá repensar o reorientar políticas.

La situación actual de déficit del recurso humano en salud respecto de enfermería es crítico en el mundo. A pesar de ser reconocido este factor como clave para el desarrollo de las comunidades, la mayoría de los países, dentro de los que se incluye Argentina, aún siguen teniendo serios problemas para solucionarlo. Los datos aportados en el presente trabajo son de fundamental importancia a la hora de pensar en las políticas de salud pública. Las políticas sanitarias responden a lineamientos nacionales, muchos de ellos enmarcados en otros internacionales que orientan objetivos regionales. En este contexto cabe hacer mención al documento CSP27/10 de OPS, "Metas Regionales de los Recursos Humanos para la Salud (RHS) 2007-2015". Atendiendo a que la Argentina es país miembro de esta organización, queremos destacar el aporte de los resultados de esta investigación para la programación del cumplimiento de algunas de las metas allí planteadas.

Dentro del desafío n° 1: "Definir políticas y planes de largo plazo para adaptar la fuerza laboral a los cambios previstos en los sistemas de salud", destacaremos la meta 4: "*La razón de enfermeras calificadas con relación a los médicos alcanzará al menos 1:1 en todos los países*". A pesar de esta afirmación, lo que se esperaría es al menos 4:1, pero como proyección realista se busca 1:1. En nuestro país la relación médico/enfermero, según la publicación de "Indicadores Básicos. Argentina 2012" del Ministerio de Salud de la Nación en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud, permite inferir que hay más de 8 médicos por enfermero. Si bien esta cifra ha mejorado mucho en los últimos años, según la información que posee el Ministerio de Salud de la Nación, y que se dará a conocer a la brevedad; es un tema sobre el que hay que seguir trabajando. Por eso todo dato que se relacione con la formación del mismo será de suma importancia.

El desafío n° 2 plantea: "Ubicar a las personas idóneas en los lugares adecuados, de manera de lograr una distribución equitativa de acuerdo a las necesidades de salud de la población", dentro de este se presenta la meta 8 "*Setenta por ciento de las enfermeras, las auxiliares de enfermería, los técnicos de salud y los agentes sanitarios de la comunidad habrán perfeccionado sus aptitudes y competencias a la luz de la complejidad de sus funciones*". Si se busca que los auxiliares de enfermería mejoren sus competencias, lograr que los mismos realicen una formación universitaria para alcanzar el título de enfermeros es el camino óptimo. Para poder captar a este recurso humano y sostenerlo

en el camino de la formación, necesitamos conocer qué expectativas tienen sobre la enfermería para dar respuesta a ellas, y que dificultades presenta su situación sociodemográfica, para planificar políticas educativas que respondan en definitiva a políticas sanitarias.

Comparar y analizar las expectativas de la institución formadora y las organizaciones empleadoras respecto al perfil profesional que se espera, nos permitirá primero abrir un espacio de debate, históricamente demandado entre la docencia y el servicio, para luego reorientar los diseños curriculares a estos perfiles de estudiantes. Todo ello, sin resignar calidad educativa y cumpliendo con todos los estándares y las demandas que el sistema de salud tiene respecto al perfil del futuro profesional. Sin duda esto impactará luego en la mejora de los servicios y de los cuidados que se oferten y brinden.

El análisis de las expectativas de los diferentes sectores (alumnos, docentes, institución formadora y organizaciones empleadoras) sobre la enfermería, no sólo brinda elementos como ya fue planteado para orientar la formación, sino que también aporta pautas al sistema sanitario para mantener al trabajador dentro del mismo desplegando estrategias que respondan a sus expectativas. Conocer el perfil de lo/as alumno/as que estudian enfermería y qué se espera de esta profesión desde los distintos actores, favorecerá la posibilidad de desarrollar estrategias tendientes a promover la elección de la carrera y la inserción de los graduados. Si no se logra que esta carrera sea elegida, no podrá lograrse ninguna meta en relación al aumento del número de enfermeros necesarios.

Para lograr aumentar el número de enfermeros también es necesario comprender las relaciones entre los actores involucrados en el proceso de formación y las causas del abandono de la carrera, ya que esto permitirá desarrollar acciones tendientes a evitar la pérdida de alumnos y consecuentemente aumentar el número de egresados.

Por otro lado, si se logra motivar a las personas para estudiar enfermería pero no sostenerlas, es decir que abandonen al poco de empezar, tampoco se logrará el objetivo; he aquí la importancia de conocer las causas de abandono de quienes deciden estudiar y no lo concretan definitivamente.

Para producir los cambios esenciales en la crítica situación del déficit de enfermeros, es imprescindible el compromiso conjunto de las instituciones formadoras y empleadoras. Esto permitirá dar respuesta al incremento en cantidad y calidad de este recurso humano que tendrá un impacto sustancial en la Salud Pública.

## Referencias

- 1 Dinardo RE, Mesquida AL. El impacto del nivel de formación del recurso humano de Enfermería en la calidad del cuidado. Revista Cifra, Universidad Nacional de Santiago del Estero. 2010; (5):283-305.
- 2 Aiken LH, Clarke SP, Cheung RB, Sloane DM, Silber JH. Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. Revista JAMA. 2003; 290 (12) :1617-1623
- 3 Malvárez S. Recursos humanos de enfermería: desafíos para la próxima década. Unidad de Recursos Humanos para la Salud. Área de Fortalecimiento de los Sistemas de Salud. OPS/OMS. Washington DC. Artículo publicado en la Revista Enfermería Universitaria, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, México. 2005; 2 (3)
- 4 Laurell AC. La salud: de derecho social a mercancia. Nuevas tendencias y alternativas en el sector salud. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: [http://www.javeriana.edu.co/pv\\_obj\\_cache/pv\\_obj\\_id\\_3FCDA91D61865B61978B515FBEA EF018E1F30000/filename/laurellsaludymercancia.pdf](http://www.javeriana.edu.co/pv_obj_cache/pv_obj_id_3FCDA91D61865B61978B515FBEA EF018E1F30000/filename/laurellsaludymercancia.pdf).
- 5 Polit DF, Hungler BP. Investigación científica en ciencias de la salud. 6° ed. México: McGraw-Hill/Interamericana; 2000.
- 6 Hernandez Sampieri R, Fernández Collado C. Metodología de la investigación. 5° ed. España: Mc Graw-Hill, 2010; pág 80.