

Escuela Nacional de Salud Pública

Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología

Lic. Omayda Urbina Laza,¹ Lic. Silvio F. Soler Cárdenas² y Lic. Marta Otero Ceballos³

Resumen

Se realiza una investigación de desarrollo tecnológico para identificar las competencias básicas y específicas que deben caracterizar al profesional de Enfermería en el servicio de Neonatología, instrumento útil en la ejecución exitosa de sus acciones e intervenciones. Se aplicaron métodos teóricos y empíricos, mediante el análisis documental, entrevistas y encuestas a expertos y profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de Neonatología en Ciudad de La Habana. La información se sometió a un análisis valorativo con procedimientos lógicos, que incluyeron la inducción-deducción, la abstracción y la generalización. Los datos cuantitativos se procesaron con el sistema estadístico SPSS. Se concluyó con la identificación de las competencias básicas y específicas y algunos factores que afectaban el adecuado desempeño de este personal en el servicio de Neonatología.

Palabras clave: competencias , recursos humanos, Enfermería.

El estudio de las competencias ocupa hoy un espacio de primer orden y es tratado por diversas instituciones y autores, para reconocer determinadas tendencias en su tratamiento y definición. En la instancia más completa y básica podría entenderse por competencia, los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. Las competencias no constituyen características que se adquieren de una vez y para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de secuenciales avances.¹

Las competencias parecen constituir en la actualidad una conceptualización y un modo de trabajo en la gestión de los recursos humanos que permiten una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. El tema de los recursos humanos y específicamente lo relativo a su gestión, ha estado hasta hace muy poco tiempo ausente de las agendas de las reformas del sector salud en la mayoría de los países de la región, aunque es usual encontrar expresiones de que los recursos humanos son el elemento esencial de los sistemas de salud y un factor clave en las reformas del sector.²

La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que "la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa".³ Lo que

hoy necesitan las instituciones es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en los cambios, innovar continuamente, enfrentar el futuro, entender la empresa, la realidad y la misión asignada.

El desarrollo del capital humano repercute en el aumento de la capacidad de la producción del trabajo, alcanzada con mejoras en las condiciones de trabajo y capacidades de los trabajadores. Estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia laboral, se refieren al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y los conceptos aprendidos de un individuo que lo hacen potencialmente más competente.

La gestión por competencias está siendo utilizada en países de la Organización Económica de Cooperación para el Desarrollo (OECD) como el Reino Unido, Canadá, Australia, Francia y España, en los cuales se mantienen sistemas de certificación basados en las competencias, con el fin de entre otras razones, dar una mayor transparencia a las relaciones entre la oferta y la demanda laboral y permitir una mayor efectividad en los programas de capacitación laboral.²

En el sector Salud, una iniciativa conjunta de la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) y CINTERFOR/OIT es trabajar en la misma perspectiva, y existe financiamiento de proyectos en países de la región, por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial.

Los autores coinciden con la Organización Económica de Cooperación para el Desarrollo cuando afirma desde hace algunos años que no hay una sola manera de entender las competencias, ni un método ideal de certificación, por lo que deben los países tomar en cuenta su propio contexto para elegir aquello que más se adecue a sus características, aunque existen acciones comunes entre las que se encuentran:

- Hacer flexibles y modulares los sistemas de capacitación y certificación.
- Dar mayor importancia a la formación general.
- Descentralizar responsabilidades en los sistemas.
- Diseñar y aplicar evaluaciones cada vez más ajustadas a las características y realidades de los destinatarios.
- Lograr una acertada identificación y participación de todos los actores involucrados.

Las competencias laborales, entendidas como aquellas que constituyen la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes en una situación de trabajo, que le permiten al sujeto desempeñar eficientemente una función, se convierten en un problema de análisis e investigación por numerosos especialistas tanto desde el mundo del trabajo como fuera de él y han implicado cambios profundos en las políticas educativas de diversos países, para convertirse en la vía más accesible del vínculo de la educación con el mundo del trabajo, en el cual el proceso de trabajo funciona como catalizador del pleno desenvolvimiento de las potencialidades del trabajador, de sus facultades individuales y colectivas.³

El gran desafío para los evaluadores de las competencias es precisamente su identificación en los diferentes servicios de actuación profesional, cómo deben evaluarse estas competencias y los modelos

que deben utilizarse para poner de manifiesto los principales atributos que las caracterizan. Algunos autores coinciden que debe realizarse a través del desempeño, donde existe una zona de interacción entre el "saber cómo" que influye en el desempeño y el "saber cómo se actúa" que permite retroalimentar al profesional que está mostrando "cómo" se desempeña para su actuación competente. (Sosa AC. Las Competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación Superior; 2002). Los autores afirman la necesidad de un modelo o metodología que organice y sistematice la evaluación de las competencias, para posteriormente poder realizar una retroalimentación y así llegar a una adecuada identificación de las necesidades reales de aprendizaje y su perfeccionamiento.

En la Cumbre Mundial de Educación Médica de Edimburgo en 1993, en el Encuentro Continental de Educación Médica de Punta del Este en 1994 y en el Encuentro Mundial de Educación Médica de Santa Fe de Bogotá en 1995, se produjo una seria reflexión sobre cómo la gestión universitaria puede impactar en la calidad de la formación y el desarrollo de los recursos humanos en salud. Entre las medidas propuestas se encuentran las regulaciones para incrementar la calidad del ingreso, la del perfeccionamiento de los sistemas evaluativos en el pregrado y el posgrado y en particular, de los exámenes certificativos de culminación de estudios y especialidades. La recertificación de los profesionales, donde la evaluación externa desempeña un destacado papel fue otro de los importantes aspectos analizados en estos eventos. Los autores consideran que la tendencia actual en la gestión y formación de recursos humanos es la basada en competencias, de modo que todo lo relacionado con su calidad y formación se deberá a partir de la identificación, normalización, evaluación y certificación de las competencias.

El área de docencia del Ministerio de Salud Pública cubano inició los estudios de la evaluación de la competencia y el desempeño profesional en el Sistema Nacional de Salud, con la realización de diferentes talleres nacionales y la participación de importantes asesores de la Organización Panamericana de la Salud y de la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) e instituciones académicas extranjeras, en los años 1992, 1994, 1995 y 1997.⁴

De acuerdo con la clasificación del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional, de la Organización del Trabajo, las competencias pueden ser:²

- Básicas. Las que se adquieren como resultado de la formación básica profesional.
- Genéricas. Las referidas a comportamientos laborales propios del desempeño en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con las tecnologías de uso general.
- Técnicas o específicas. Las directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito laboral, dada por sus características tecnológicas.

Los estudios del tema en Enfermería están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyan el punto de partida de estrategias capacitantes, el establecimiento de un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la educación permanente, la elevación de forma sistemática

del impacto de la capacitación en la calidad de los servicios y la incentivación de la autosuperación individual como vía para lograr el perfeccionamiento técnico-profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Métodos

Se estudió el desarrollo tecnológico relacionado con la identificación de las competencias básicas y específicas de los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Neonatología, en el período comprendido de enero del 2002 a diciembre del 2003.

El universo estuvo constituido por todos los licenciados en Enfermería de Ciudad de La Habana que laboran en los servicios de Neonatología.

La muestra se conformó con 15 expertos seleccionados y 83 licenciados en Enfermería, que representaban el 74,1 % del universo de estudio.

Se diseñó una encuesta para la identificación de las competencias específicas que debía desarrollar el personal de Enfermería en los servicios de Neonatología. Se aplicó a todos los profesionales de Enfermería que se encontraban laborando en los servicios de Neonatología de todos los hospitales materno-infantiles de Ciudad de La Habana.

La encuesta se estructuró con preguntas abiertas y cerradas, además de la caracterización de las principales competencias específicas para el profesional de Enfermería en los servicios de Neonatología. Se empleó la escala de *Lickert* con 4 grados: 2, 3, 4 y 5, donde el número mayor se corresponde con el nivel más alto de importancia que da cada profesional a la competencia que evalúa.

La información se obtuvo mediante:

- La revisión bibliográfica para profundizar y actualizarse en el tema, en libros, revistas, trabajos de investigación e Internet.
- La revisión de documentos de organizaciones que se encuentran trabajando esta línea de investigación (CINTERFOR).
- Las encuestas que proporcionaron la información sobre competencias básicas y específicas, principales insuficiencias en la formación de los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Neonatología y las causas de su insuficiente preparación.

Procesamiento y análisis de la información

Se creó una base de datos que permitió el cálculo de los resultados. Se aplicó para la descripción cuantitativa de las diferentes variables del estudio, distribuciones porcentuales y elaboración de tablas de datos. El estudio de asociaciones entre variables se efectuó mediante tablas de doble entrada, con el paquete estadístico SPSS Windows, Versión 10.0.

Resultados

Los resultados se exponen a continuación en forma de tablas.

Tabla 1. Criterio de expertos sobre las competencias básicas que deben caracterizar al personal de Enfermería que labora en los servicios de Neonatología

N = 15				
Competencias	Rango			
	5	%	4	%
1. Desarrollar el trabajo en equipo	7	100		
2. Mantener los principios éticos, morales, políticos e ideológicos	7	100		
3. Solucionar problemas inherentes a la profesión.	7	100		
4. Desarrollar una adecuada información y comunicación con familiares y demás miembros del equipo de salud	7	100		
5. Dominar las bases científicas de la profesión para realizar atención integral de Enfermería en la solución de problemas y toma de decisiones, con flexibilidad y creatividad mental	7	100		
6. Realizar atención integral aplicando el Proceso de Atención de Enfermería como método científico de la profesión	7	100		
7. Realizar acciones de Enfermería encaminadas a la solución de problemas de urgencia y ambulatorios	7	100		
8. Diseñar y ejecutar investigaciones de Enfermería que respondan a los problemas identificados en el contexto local y en correspondencia con las estrategias básicas del SNS	7	100		
9. Elaborar y publicar artículos científicos que respondan a las necesidades de la profesión y contribuyan a la divulgación de las experiencias en el trabajo	7	100		
10. Desarrollar habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional	7	100		

Fuente: Expertos

Tabla 2. Criterio de los profesionales de Enfermería sobre las competencias específicas que deben caracterizar al personal de Enfermería que labora en los servicios de Neonatología.

Competencias	5	4	3	2	N = 83

	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1. Mantener cumplimiento de las normas higiénico-epidemiológicas en el servicio	79	95,2	4	4,8				
2. Preparar recepción del recién nacido de acuerdo con las necesidades afectadas	66	79,5	14	16,9	3	3,6		
3. Desarrollar adecuada relación padre-hijo durante la hospitalización	51	61,4	29	34,9	3	3,6		
4. Realizar técnicas y procedimientos específicos dirigidas a la atención del recién nacido	75	90,4	7	8,4	1	1,2		
5. Identificar precozmente signos y síntomas en el paciente ventilado	77	92,8	6	7,2				
6. Valorar conducta de Enfermería relacionada con el peso y las mensuraciones	49	59,0	22	26,5	10	12,0	2	2,4
7. Dominar procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos por diferentes vías	78	94,0	4	4,8	1	1,2		
8. Realizar atención de Enfermería al recién nacido con manipulación gentil	68	81,9	13	15,7	2	2,4		
9. Realizar cateterismo epicutáneo con la técnica adecuada	76	91,6	4	4,8	1	1,2	2	2,4
10. Medir signos vitales al neonato con la técnica adecuada	54	65,1	23	27,5	6	7,2		
11. Dominar procedimientos y precauciones en la alimentación al recién nacido	73	88	8	9,6	2	2,4		
12. Dominar procedimientos y precauciones en las diferentes tomas de muestras	65	78,3	14	16,9	4	4,8		
13. Desarrollar habilidades específicas en el traslado intra y extrahospitalario del recién nacido	51	61,4	28	33,7	2	2,4	2	2,4

Fuente: Encuesta a profesionales

Tabla 3. Aspectos referidos como insuficientes en la formación del profesional de Enfermería para laborar en los servicios de Neonatología

Procedimientos	No.	%	N = 83
Técnica del cateterismo epicutáneo	43	51,8	
Preparación y manejo del ventilador	30	36,1	
Atención al recién nacido grave	24	28,9	
Baño del recién nacido	20	24,0	
Preparación y manejo de la pleurotomía	10	12,0	
Cateterismo umbilical	4	4,8	
Intubación endotraqueal	3	3,6	
Punción lumbar	1	1,2	
Manejo del recién nacido pre-término	1	1,2	

Fuente: Encuesta a profesionales

Tabla 4. Causas de la insuficiente preparación referida por los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Neonatología.

Causas	No.	%	N = 83
Rotaciones muy cortas	53	63,8	
Impartición insuficiente en aspectos de la teoría y la práctica de la especialidad	31	37,3	
Impartición insuficiente sobre la atención al neonato grave	28	33,7	
Bibliografía escasa y desactualizada	16	19,2	

Fuente: Encuesta a profesionales

Discusión

El grupo de expertos en la especialidad identificaron 10 competencias básicas que deben caracterizar al personal de Enfermería, estas competencias no excluyen al resto de los profesionales, son válidas para cualquier profesional de Enfermería, sin depender del servicio y nivel de atención en que se esté desempeñando (tabla1)

Las competencias específicas a desarrollar en el servicio de Neonatología identificadas por el grupo de expertos que fueron sometidas a validación en la encuesta aplicada a los profesionales de Enfermería fueron 13, de ellas 6 obtuvieron calificaciones de más de 90 puntos y fueron ponderadas entre los criterios de 5 y 4. De las competencias exploradas, 3 fueron ponderadas entre 3 y 2, aún cuando se refieren a procedimientos específicos que debe desarrollar el personal de Enfermería en este servicio y

por ello, se consideró que este personal no le confirió la necesaria importancia que merecían estas competencias para su adecuado accionar en el servicio (tabla2).

Los profesionales refirieron 9 técnicas como insuficientes en su formación, 5 de ellas por encima del 10 %, lo que se consideró un porcentaje significativo de insuficiencias. Se destacó la técnica del cateterismo epicutáneo que rebasó el 50 % (tabla3).

Después de realizado el análisis de los contenidos del programa de estudio de la Licenciatura en Enfermería y según el mapa curricular de la asignatura Enfermería Materno-Infantil que se imparte en el IV año de la carrera y en el VII semestre, se verificó que las rotaciones por el servicio de Neonatología son de 1 semana, hecho que muestra escasa oportunidad para la adquisición de las principales habilidades profesionales que se necesitan en el servicio.

Se consideró la necesidad de perfeccionar la mencionada asignatura para profundizar en los conocimientos y desarrollar las habilidades en las principales técnicas y procedimientos señalados, así como en los contenidos relacionados con los cuidados y modos de actuación con el neonato. Deben garantizarse las prácticas en hospitales con servicio de Neonatología y posteriormente trazar estrategias relacionadas con los adiestramientos en el servicio, capacitación, calificación e incentivación de la autosuperación de este personal, para el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios en el accionar del profesional en este servicio.

Las rotaciones muy cortas, referidas por los profesionales encuestados en más del 60 % constituyen la causa principal de la insuficiente preparación, aunque en menor medida también influyen la impartición insuficiente de aspectos de la teoría y la práctica de la especialidad, así como de la atención al neonato grave(tabla 4).

Todo lo anterior contribuyó a reafirmar las insuficiencias fundamentadas y permitió recomendar la realización de una valoración de los contenidos que se imparten en el IV año de la carrera y en el VII semestre relacionados con la atención al neonato.

Finalmente pudo concluirse la identificación de las 10 competencias básicas para el personal de Enfermería del servicio de Neonatología, válidas para cualquier profesional de Enfermería sin depender del servicio y nivel de atención en que se esté desempeñando y 13 competencias específicas propias del personal de Enfermería que labora en los servicios de Neonatología. El procedimiento aplicado para la identificación de las competencias puede aplicarse a otras especialidades de Enfermería, Medicina y Estomatología.

Summary

Identification of competences in the nursing professional at the Neonatology service

A research of technological development was made to identify the basic and specific competences that

should characterize the nursing professional at the Neonatology service, a useful tool for the successful performance of her actions and interventions. Theoretical and empirical models were applied by the documental analysis, interviews and surveys to nursing professionals and experts working at the Neonatology service in Havana City. Information was subjected to an evaluative analysis with logical procedures that included the induction-deduction, the abstraction and the generalization. The quantitative data were processed by the SPSS statistical system. It was concluded with the identification of the basic and specific competences and of some factors that affected the adequate performance of this personnel at the Neonatology service.

Key words: Competences, human resources, Nursing

Referencias bibliográficas

1. Guedes V. Las competencias en las organizaciones del siglo XXI. En: Universidad Metropolitana. Venezuela. El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Caracas: Epsilon Libros; 2002.
2. Irigoien M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR; 2002.
3. El capital humano y la gestión por competencias. (2004). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/caphumygescomp.htm#capi>
4. Competencia y Desempeño Profesional. (folletos). La Habana: CENAPEM; 1992, 1994, 1995 y 1997.

Recibido: 15 de diciembre de 2004. Aprobado: 16 de febrero de 2005.

Lic. *Omayda Urbina Laza*. Escuela Nacional de Salud Pública. Calle I No. 202 esq. Línea. El Vedado, Plaza de la Revolución, Ciudad de La Habana, Cuba. E-mail: omayda@ensap.sld.cu

¹ Licenciada en Enfermería. Metodóloga. Master en Atención Primaria de Salud. Profesora Auxiliar.

² Lic. Matemáticas. Metodólogo. Master en Educación Médica Superior. Profesor Auxiliar.

³ Lic. Enfermería. Master en Psiquiatría Social. Profesora Asistente.