



ISSN: 1561-3194

Rev. Ciencias Médicas. octubre 2007; 11(4):

ARTÍCULO ORIGINAL

Perfeccionamiento de los recursos humanos de enfermería

Training of the Nursing Manpower

Javier Hernández González ¹, María V. Lemus Sarracino ², Tania Salgueiro Careaga ³, Michel Morejón Pinilla ⁴, Nercy Rodríguez García ⁵.

¹ Licenciado en Enfermería. Residente de Enfermería Intensiva. Instructor. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

² Dra. Especialista de I Grado en Anatomía Patológica. Asistente. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

³ Licenciada en Enfermería. Residente de Enfermería Intensiva. Instructora. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

⁴ Licenciado en Enfermería. Residente de Enfermería Intensiva. Instructor. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

⁵ Licenciada en Enfermería. Instructora. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo retrospectivo para conocer sobre la formación de recursos humanos de Enfermería, en el Hospital "Abel Santamaría Cuadrado", de Pinar del Río en el curso académico 2006/2007. En el presente estudio se realizó una amplia revisión documental de la formación del nuevo personal de enfermería y superación de los técnicos de enfermería que laboran en dicho hospital. Además nos referimos a la superación y obtención del grado científico en la mencionada especialidad y las perspectivas en la formación y utilización de los recursos humanos de enfermería del nuevo modelo de formación del licenciado en enfermería; planificación de los recursos humanos para la salud y características generales de la carrera de licenciatura en Enfermería. La información se obtuvo de archivos del departamento de docencia del mencionado hospital. Los resultados arrojaron que en el tiempo de estudio se formaron 411 enfermeros, elevándose de esta forma el nivel científico técnico y la calidad de la atención. La información fue procesada por el método porcentual y se presentan los resultados a través de tablas.

Palabras clave: RECURSOS HUMANOS EN SALUD, ENFERMERÍA, EVALUACIÓN EDUCACIONAL, EVALUACIÓN EN ENFERMERÍA.

ABSTRACT

A retrospective descriptive study is carried out in order to know the training of the nursing manpower in the "Abel Santamaría Cuadrado Hospital". Pinar del Río during the academic course 2006/2007 in Pinar del Río City. In the present study a wide document review is performed on the training of the new nursing personnel and the nursing technicians who work in the hospital. We will also refer to the training and use of the nursing manpower and the new training model of the Bachelor of Science in Nursing , planning of the health manpower as well as the general characteristics of the Bachelor of Science in Nursing. The information was obtained from the records of the Teaching Department at the hospital, results yielded that 411 nurses are studying during the time analyzed elevating the scientific level and the quality of the health care, information was processed by the percent method and the results are presented in Tables.

Key words: HEALTH MANPOWER, NURSING, EDUCATIONAL MEASUREMENT, NURSING ASSESSMENT.

INTRODUCCIÓN

La eficacia de la práctica profesional del personal de enfermería responsabilizado con la atención al enfermo requiere ser sustentada en el dominio de conocimientos profundos, desarrollo de habilidades profesionales y aptitudes específicas que

contribuyan a elevar la calidad de vida y reducir los indicadores de mortalidad. Tal aseveración, es el resultado de la práctica activa de este nivel de atención, corroborada por investigaciones realizadas con carácter nacional.¹

Las idoneidades parecen constituir en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. En una visión y organización sistemática, las idoneidades han sido incluso capaces de expresarse como un sistema de certificación legalmente establecido en varios países del mundo, incluida América Latina. Más que una moda se trata de un vínculo entre el trabajo, la educación y la capacitación. El enfoque de competencias puede ser considerado como una herramienta capaz de proveer un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos. Pero siempre la formación de recursos humanos en salud debe constituir una responsabilidad de los estados, para garantizar la salud de sus habitantes. Para ello es necesario contar con la voluntad política de sus dirigentes.²

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 acerca de que los recursos humanos son el elemento esencial de los sistemas de salud y un factor clave en las reformas del sector.

La Organización Panamericana de la Salud a mediados de los 80, comenzó a promover entre los países de la región de las Américas, la propuesta de reorientación de la educación permanente del personal de salud. La evaluación de la competencia y el desempeño se incluyó dentro de esta propuesta como una vía para obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprobar la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud.³

El trabajo con el factor de las competencias está siendo utilizado sobre todo 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 competencias, con el fin de 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. Los estudios sobre la evaluación de la idoneidad profesional vienen desarrollándose internacionalmente desde finales de los 70 y principios del 80.

En América Latina y el Caribe, países como México, Brasil, Argentina, Costa Rica y Chile entre otros, están ejecutando o iniciando proyectos de certificación de competencias para el medio laboral y sistemas de formación basados en competencias, que apuntan a mejorar la certificación, así como a incorporar el enfoque de idoneidad laboral con fines de actualización de los programas de formación.

Las reformas educacionales no son tampoco indiferentes a las competencias, como puede observarse en las reformas realizadas en el Reino Unido, España y México. Además en estos países se han llevado a cabo acciones de capacitación de sus funcionarios y la posterior aplicación de experiencias de trabajo con dicho enfoque.

Estos estudios han abarcado un amplio espectro que incluye no solamente las instituciones de formación sino también aquellas relacionadas con el desarrollo y capacitación de los recursos humanos. Actualmente está creciendo una concepción

de cobertura global orientada a la apertura de un solo camino educativo a lo largo de la vida para hacer realidad el concepto de "educación permanente", eliminar las interrupciones entre la educación y la formación profesional y entender la educación y la formación como un solo tronco generador de competencias de diferente índole, que no por educativas excluyan el trabajo, y no por formadoras, excluyan lo educativo.⁴

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (CINTERFOR) están apoyando desde su ámbito iniciativas en la materia. En el sector salud un proyecto conjunto de la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) y CINTERFOR/OIT trabaja con esta misma perspectiva.

Las nuevas perspectivas han servido también para reeditar viejos anhelos como el de un mayor acercamiento entre la docencia y la asistencia o dicho de otro modo entre la educación y el trabajo; tender caminos que comuniquen la vía de la educación académica con la vía de la educación profesional y conduzcan a la configuración práctica del concepto de formación a lo largo de la vida.⁵

La formación de recursos humanos en salud debe constituir una responsabilidad de la gerencia, para así garantizar la salud de sus habitantes. En Cuba, no siempre fue así, antes de 1959 la situación imperante en el país era deprimente; el acceso a los hospitales del estado era mediante la recomendación de un magnate político quien exigía el voto del enfermo y el de toda su familia. El carácter de la medicina y los servicios que se prestaban eran eminentemente curativos.

No menos importante resultaba la preparación del personal calificado de salud, pues existían en el país 1 922 enfermeras y sólo 6 escuelas: 3 en la capital y 1 en las provincias de Camagüey, las Villas y Oriente respectivamente, que formaban entre 80 y 100 enfermeras, y que en su mayoría eran utilizadas por el mutualismo y las clínicas particulares.

A partir de enero de 1959, con el triunfo de la Revolución, fue necesario construir más centros donde se pudiera incrementar de manera rápida la formación de recursos humanos en salud, que fueran capaces de dar cobertura a las necesidades de la población. En 1960, con la creación del Ministerio de Salud Pública desaparece el sistema privado de atención médica y se integran los hospitales universitarios.

En la provincia de Pinar del Río a partir del año 1961 comenzó la formación de auxiliares de enfermería en los hospitales provinciales por la necesidad imperante de ese recurso humano. Estos se nutrieron del personal empírico existente, muchos de los cuales eran capacitados por la Federación de Mujeres Cubanas. En enero de 1965 se inauguró la primera escuela de enfermería "Marina Azcuy" que continuó formando auxiliares hasta el año 1976 y a la vez se iniciaron los primeros Cursos Básicos Plan II, los que se mantuvieron hasta el año 1984.

Con el objetivo de elevar el nivel de preparación del personal de enfermería se crea en 1975 el Instituto Politécnico de la Salud "Simón Bolívar", primero de su tipo en América Latina. Este asimiló cursos planes II años, con el objetivo de incrementar la superación de las auxiliares de enfermería, así como los cursos básicos plan III años que se habían comenzado el curso anterior, iniciando la formación del postbásico de administración y docencia, ya que el resto de estos continuaban formándose en la capital del país.⁶

El Hospital Abel Santamaría Cuadrado siempre ha jugado un papel muy importante en la educación y superación del personal de Enfermería, no solo de sus recursos

humanos, sino que también ha ayudado en la formación y superación de los recursos humanos en Enfermería de toda la provincia de Pinar del Río. Por este motivo nos propusimos realizar un trabajo para conocer la situación de la preparación de estos Recursos Humanos de reciente ingreso en el hospital y además conocer como marcha la superación de los enfermeros que se encuentran laborando en el hospital. Los resultados se muestran en tablas.

MÉTODO

En el presente estudio se realizó una amplia revisión documental de forma descriptiva sobre diferentes temáticas relacionadas con la formación de recursos humanos de enfermería en el Hospital "Abel Santamaría Cuadrado" en el curso académico 2006/2007, entre las que se encuentran: formación del nuevo personal de enfermería y la superación de los técnicos de enfermería que laboran en dicho hospital. Además nos referimos a la superación y obtención del grado científico en la mencionada especialidad y perspectivas en la formación y utilización de los recursos humanos de enfermería del nuevo modelo de formación del licenciado en enfermería, planificación de los recursos humanos para la salud y características generales de la carrera de licenciatura en enfermería. La información fue procesada por el método porcentual y se presentan los resultados a través de tablas.

DESARROLLO

El gobierno cubano ha dado una prioridad particular a la atención de salud de la población y fundamenta sus acciones en un conjunto de principios, entre los que se destacan la accesibilidad y gratuidad, es decir, todo ciudadano independientemente del lugar donde vive o trabaja y de su profesión, participación social y nivel de ingreso económico tiene derecho a recibir atención médica calificada o especializada de salud y en conformidad con ello, todas sus acciones se realizan a través de un enfoque sistémico y un desarrollo planificado con la participación activa de sectores de la sociedad.

Los logros alcanzados por Cuba en materia de salud durante todos estos años se han debido, en parte, a la participación activa de la población y a la existencia de un subsistema integral de formación de Recursos Humanos en Salud. La salud pública cubana se basa además en el carácter estatal y único del Sistema Nacional de Salud (SNS) y en conformidad con ello, sus acciones se realizan a través del enfoque sistémico y un desarrollo planificado con la participación activa de sectores de la sociedad.⁷

Uno de los componentes de los Recursos Humanos de Salud es la técnica en enfermería, que como nivel independiente se encuentra en fase de culminación de sus niveles de enseñanza y ha dado cobertura a los servicios del Sistema Nacional Salud. Actualmente esta técnica o arte de la atención a los pacientes es escalonada desde la formación de la auxiliar de Enfermería hasta la creación de las especialidades de enfermería.

En un comienzo la formación de los Recursos Humanos en Salud en enfermería se hacía por sub especialidades: enfermería pediátrica, obstétrica y general.⁸

En la actualidad la amplitud del perfil de formación permite preparar al egresado para desempeñarse en servicios de atención al niño, la mujer, el adulto, la familia y la comunidad; en los 3 niveles de atención. Nuestro Hospital, "Abel Santamaría Cuadrado", es sede de uno de los eslabones de los niveles de atención, preparación y superación del personal de Enfermería, donde contamos con una plantilla de 1137 plazas de enfermeros en los diferentes niveles de organización.

En correspondencia con los avances se han desarrollado en el personal de enfermería múltiples transformaciones cualitativas y cuantitativas en la búsqueda de métodos que permitan brindar una mejor atención, enmarcar la forma de actuación que lo identifique como un profesional de la salud.

Por tal motivo desde hace varios años se viene desarrollando en el Hospital "Abel Santamaría Cuadrado" la superación de los técnicos de enfermería con el objetivo de que ellos sean capaces de obtener los conocimientos de enfermería básico, superior y aquellos relacionados con la forma de atención integral (preventivo asistencial), así como su participación activa en la protección, promoción, recuperación y rehabilitación del individuo, la familia y la comunidad como una unidad bio-psico-social; tratar al niño, al adulto y al anciano en los 3 niveles de atención de salud, destacarse en la toma de decisiones y poseer la forma de actuación que lo identifique como un profesional.

Como consecuencia de estos cambios, se organizó la enseñanza de esta carrera en cursos regulares para trabajadores por encuentros (CPT) y comenzó la descentralización de la Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara" hacia los diferentes municipios de la provincia, llevando así el concepto de municipalización de la enseñanza, donde nuestro hospital ha jugado y continua jugando un papel primordial en la superación de este personal.

Este tipo de enseñanza se desarrollará en el transcurso de 4 años, de 4 a 5 asignaturas por semestre, 8 encuentros semestrales con frecuencia de 2 días. Las asignaturas de ciencias básicas se integraron a las necesidades de este profesional, su estructura es por encuentros semanales, y la forma de culminación de esta variante pedagógica es mediante la realización de examen estatal.⁹

En la tabla 1 se puede apreciar la distribución por años de los alumnos que se encuentran realizando la Licenciatura en Enfermería en esta sede. De ellos el mayor grupo está representado por los alumnos del Nuevo Modelo Pedagógico, representado por 221 estudiantes para un 61,38% del total. Lo cual se relaciona con la política del país de preparar a un estudiante más vinculado a la práctica médica.

Tabla 1. Formación de recursos humanos en licenciatura en enfermería.

Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado". Curso 2006/2007.

Período de formación	No. de Lic. en enfermería							
	Curso para Trabajadores		Curso regular diurno		Nuevo modelo pedagógico		Total	
Segundo año	66	18,3%	0	0%	107	29,72%	173	48,05%
Tercer año	0	0%	0	0%	83	23,05%	83	23,05%
Cuarto año	60	16,2%	0	0%	31	8,61%	91	25,27%
Quinto año	0	0%	13	3,61%	0	0%	13	3,61%
Total	126	35,0%	13	3,61%	221	61,38%	360	100%

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario " Abel Santamaría Cuadrado"

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario" Abel Santamaría Cuadrado"

Además el hospital asumió la preparación del último grupo de la Licenciatura en Enfermería del curso regular diurno manteniendo así los objetivos generales de la Educación Médica Superior (EMS), así como garantizar el cumplimiento de los objetivos terminales del licenciado en enfermería, los puestos de trabajo, funciones y actividades; por último y no menos importante adiestrarlos en los problemas de salud en enfermería que se deben resolver por este egresado.

En nuestro hospital al igual que en el resto de la provincia y el país la organización de la enseñanza es planificada a través de programas teóricos que se hacen corresponder con rotaciones por los servicios donde se materializan los objetivos mediante el proceso vivencial de los estudiantes al entrar en contacto desde el primer año con los problemas que ha de resolver en su futuro desempeño.¹⁰

La institución hospitalaria que se ha mencionado anteriormente se adjudicó como gran reto, la preparación del nuevo modelo de Enfermería. Donde durante los 2 primeros años, el estudiante recibe asignaturas de formación general y una cantidad significativa de asignaturas técnicas que incluyen contenidos de ciencias fundamentales que permite sentar las bases para una mejor comprensión de los conocimientos que componen las asignaturas del ejercicio de la profesión.

En el segundo año, recibe el resto de las asignaturas técnicas propias del ejercicio de la profesión mediante programas teóricos y de rotaciones prácticas en los servicios, es el año donde adquiere mayor cantidad de habilidades, las que aplica en la atención integral al niño, la mujer, el adulto, la familia y la comunidad.

El tercer año llamado práctica pre-profesional, es la etapa en que se consolida y perfeccionan todos los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en los 2 años anteriores. Esta etapa tiene significativa importancia, pues da la posibilidad de que el estudiante amplíe los conocimientos relacionados con la especialidad,

interactúe con los problemas del servicio y sea capaz de solucionarlos a su nivel con carácter innovador y sentido de pertenencia.¹¹

Este año se empezó la preparación de un nuevo personal que es el encargado de realizar algunas tareas que ayudan a atenuar la carga de trabajo que mantiene en tensión al personal de Enfermería. Son los llamados asistentes de Enfermería, los que serán los encargados de las tareas menores en las diferentes áreas del hospital. Aún es insuficiente la cantidad para satisfacer las demandas de los servicios del hospital, pero se continuará preparando más personal para que realice este rol.¹²

En relación con los estudiantes asistentes de enfermería es importante aclarar que forman un nuevo grupo de trabajadores con perspectivas diferentes de trabajo y que su plan de estudios está en ascenso para formar un trabajador responsable. Desafortunadamente la formación de este grupo aún es insuficiente para la demanda existente. Se continuará realizando nuevos cursos para lograr que exista un asistente de enfermería por cada turno de trabajo en cada sala del hospital. Actualmente el mayor por ciento de estos trabajadores se encuentra realizando sus labores en el Área de Atención al Grave.

Tabla 2. Formación de auxiliares por especialidades.

Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado". Curso 2006/2007.

No. de auxiliares de enfermería	Formación					
	Generales		Materno infantil		Cuidado Intensivos	
Total 39	14	35,8%	10	25,6%	15	38,5%

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado"

El Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado" es sede científica del nivel más elevado de preparación en la carrera de Enfermería, que es conocida por la especialización de sus profesionales. Actualmente se desarrolla la especialidad en Enfermería Intensiva y Materno infantil.

En estas especialidades el enfermero está obteniendo una serie de conocimientos que nunca antes los había poseído, solamente con el objetivo de brindar un servicio de excelencia en la salud y por tanto mejorar la relación del tema de los recursos humanos y específicamente la especialización de los servicios prestados lo cual anteriormente no se había realizado. Actualmente los enfermeros que cursan estas especialidades constan con conocimientos y habilidades prácticas igual o mejor que cualquiera de los mejores preparados en el primer mundo e intervienen en la preparación de los nuevos estudiantes de Enfermería.¹³

Hasta el momento estas especialidades se realizan en 3 años, donde el estudiante recibe altos conocimientos, los que se han dividido para su mejor estudio en módulos.

En el primer año de estas especialidades los módulos a vencer son muy parecidos y tienen como objetivo la preparación más universal del enfermero y posteriormente las asignaturas se individualizan para que cada perfil de salida conozca todo lo relacionado con su especialidad. Además a lo largo de ella se van obteniendo habilidades que el enfermero no poseía en su desarrollo profesional.

Aunque en ninguno de los años se han podido cubrir todas las plazas puestas en convocatoria, la especialidad de Enfermería Intensiva cuenta con la mayor matrícula por años de estudio como muestra la tabla 3.

Tabla 3. Formación de recursos humanos en las Especialidades de Enfermería.
Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado". Curso 2006/2007.

Período de formación	No. de Residentes en Enfermería					
	Enfermería Intensiva		Materno Infantil		Total	
Primer año	9	19,6%		15,2%	16	34,8%
Segundo año	6	13,0%	3	6,5%	9	19,6%
Tercer año	11	26,9%	10	21,7%	21	45,6%
Total	26	56,5%	20	43,5%	46	100%

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado"

Con el objetivo de lograr una formación integral y armónicamente desarrollada de los jóvenes, los profesores y funcionarios del centro docente Hospital "Abel Santamaría Cuadrado" se aplica la labor educativa como parte indisoluble de la formación profesional y se conducen el proceso hacia un rol protagónico.

Los profesores que intervienen en el proceso docente educativo, como requisito deben ser graduados universitarios con más de 2 años de experiencia, prestigio y preparación pedagógica. Estos tienen a su cargo la misión de conducir el proceso de formación profesional con ejemplaridad en el logro del enfermero que como encargo social necesita el Sistema Nacional Salud.

En tal sentido encaminan sus esfuerzos a formar cualidades de la personalidad asumiendo para sí el nuevo paradigma educativo para resaltar los valores de la sociedad cubana. Lo cual implica el aprender a conocer (aprender a enseñar y aprender a aprender); aprender a hacer (habilidades, praxis transformadora); aprender a ser (personal profesional y ciudadano); aprender a emprender (independencia y creatividad) y aprender a convivir (aceptación del otro y solidaridad).

El sistema de evaluación en el nivel técnico de enfermería es definido en correspondencia con las características de cada asignatura, de forma general es a

través de evaluaciones sistemáticas, controles parciales, exámenes prácticos y exámenes finales.

Para seguir el principio pedagógico de la vinculación de la teoría con la práctica, surgió la necesidad de adecuar la formación de recursos a la situación actual y perspectivas de desarrollo de la educación médica en general y de la enfermería en particular. Por otra parte, al personal de enfermería se le ha liberado de actividades que no le corresponde para que se dedique a la atención directa de los pacientes mediante la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería y así logre un estilo de trabajo que contribuya a elevar la calidad de vida del individuo, la familia y la comunidad.

Fundamentalmente para el desarrollo de la educación en el trabajo, parte del personal (enfermeros, instructores, especialistas y residentes) puedan atender directamente a un grupo de pacientes y de estudiantes en una sala o servicio.

De manera escalonada los integrantes del grupo realizan funciones acorde a su nivel. Todos tienen la obligación de enseñar a sus compañeros del escalón precedente en una dinámica en que todos aprendan de todos y para ello toman como eje la problematización de los propios servicios de la salud.

Desde hace algún tiempo se ha introducido en el Hospital "Abel Santamaría" la enseñanza tutorial en enfermería, aunque debemos decir como aspecto negativo que esta forma de enseñanza no se ha generalizado en los diferentes servicios del hospital. Únicamente se desarrolla con efectividad en los servicios de la atención al Grave, donde se ha puesto en práctica la escala gerencial en la formación de los recursos humanos de salud para mejorar la asistencia a los enfermos y favorecer la preparación de los estudiantes.

Con el propósito de que el estudiante se comporte como un ente activo en la adquisición de conocimientos, habilidades y hábitos de la profesión y muestre independencia y creatividad en la toma de decisiones ante la solución de los problemas que se le presentan a los pacientes, familia y comunidad se utilizan todas las formas de organización de la enseñanza: conferencias, clases teórico - prácticas, seminarios problémicos, educación en el trabajo, presentación de pacientes con problemas de salud interesantes y su discusión, entrega y recibo de turnos, visita conjunta de enfermería, atención integral al paciente, entre otras, donde el profesor se convierta en guía y orientador de dicho proceso.

Estas características tienen validez para todos los estudiantes que se encuentren en cualquier nivel de formación.

Se trabajó y se sigue trabajando para desarrollar en los estudiantes el humanismo, práctica ejemplificadora con un carácter no catedrático, sino científico. Esta estrategia ha estado motivada por el impetuoso desarrollo del Sistema Nacional de Salud, tanto en su extensión como en su cobertura y la introducción de la compleja tecnología como eslabón insustituible en lograr las perspectivas de desarrollo hasta el año 2020 y el éxito deseado.

Es bueno señalar que aunque los profesores hacen su mayor esfuerzo en la preparación de los temas y en la búsqueda de tiempo para su superación no es suficiente la cantidad de profesores de la especialidad de enfermería propiamente dicha y se ha necesitado la participación de otros profesionales para impartir las materias de esta especialidad.¹⁴

Es bueno señalar que actualmente los profesores que brindan sus conocimientos en la especialidad de Enfermería son los suficientes para cubrir las demandas de dichas asignaturas, pero en un futuro con el aumento de los alumnos del nuevo modelo y la superación del personal técnico se necesitará más personal categorizado para cubrir estas necesidades como muestra la tabla 4.

Tabla 4. Cantidad de profesores en Enfermería formadores de recursos humanos.

Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado". Curso 2006/2007.

Profesores	Enfermeros Docentes				Otros especialistas				Total	
	Con categoría docente		Sin categoría docente		Con categoría docente		Sin categoría docente			
	15	68,2%	5	22,7%	2	9,1%	0	0%	22	100%

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado"

Con el desarrollo acelerado de la ciencia de la medicina en los últimos tiempos se ha necesitado elevar el nivel científico de los trabajadores de la salud por tal motivo es importante en la especialidad de enfermería la obtención del Grado Científico.

Actualmente en nuestro hospital sólo existe un master en ciencias de la mencionada especialidad y se encuentran cursando las diferentes maestrías de salud un total de 39 enfermeros. Por lo que se puede apreciar que son insuficientes estas cifras pues esta institución hospitalaria es una de las de mayor nivel científico de la provincia. Nuestros enfermeros no han visto la necesidad de este cambio, pues de 1137 enfermeros que laboran en el hospital solamente se han decidido a cursar estos estudios 40 de ellos, lo que representa el 3,51%.¹⁵

Tabla 5. Formación de recursos humanos en la obtención de Grado Científico y maestrías en Enfermería. Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado". Curso 2006/2007.

Período de formación	No. enfermeros en la obtención del Grado Científico	
Master	1	2,50%
Matriculado en Maestrías	39	97,25%
Proyección de grado científico	1	2.50%
Total	41	100%

Fuente: Departamento Docente Hospital Universitario "Abel Santamaría Cuadrado"

El departamento docente del hospital conjuntamente con la Vicedirección de Enfermería debe unirse para conformar una estrategia de trabajo y así fomentar los estudios de grado científico tan necesarios en estos tiempos de hombres de ciencias.

Nuestro trabajo nos da la posibilidad de trazarnos retos y perspectivas a cumplir a corto y mediano plazo, para así fortalecer la formación de un profesional de Enfermería con conocimientos suficientes para enfrentar los retos del desarrollo acelerado de las ciencias médicas en este milenio y así convertir a la medicina pinareña en ejemplo de trabajo de calidad.

EL RETO PRINCIPAL

Lograr estar a la altura de lo que el país espera de nosotros en el desarrollo de cada uno de los programas, y a la vez continuar avanzando en el perfeccionamiento de los recursos humanos en Enfermería. Ello implica:

- 1 Consolidar la fusión docencia-asistencia e investigaciones en Enfermería.
- 2 Incrementar el número de profesionales a las maestrías en salud y en la obtención del grado científico.
- 3 Fortalecer el trabajo metodológico en el colectivo de profesores de la carrera.
- 2 Incorporación cada vez más creciente de los técnicos en Enfermería a los cursos para trabajadores.
 - 1 Continuar el proceso de categorización de tutores y profesores, es una de nuestras prioridades para mejorar la atención a estudiantes del NMP.
 - 2 Articular cursos de superación para técnicos y licenciados, con el objetivo de perfeccionar a los trabajadores para lograr la excelencia en los servicios de salud.
 - 3 Continuar fortaleciendo y desarrollando el claustro de profesores de la carrera

4 Lograr la formación integral de un profesional de la salud a partir del desarrollo de acciones en las tres dimensiones: Curricular, Extensionista y Sociopolítica, con un amplio perfil científico y ético, a partir de una concepción político e ideológica socialista, con alto espíritu de trabajo, humanismo, amor a la patria, solidaridad e internacionalismo, capaz de desempeñarse y solucionar problemas de salud en Cuba o en cualquier país del mundo.

PROYECCIONES FUTURAS

Las de su proceso de desarrollo y consolidación se irán incorporando gradualmente entre otras, las siguientes acciones:

- Cursos políticos para profesores, con la nueva concepción, basados en defensa, concepto revolución, batalla de ideas, programas de la revolución y economía del país.
- Cursos regulares para trabajadores.
- Cursos metodológicos para profesores.
- Distintas modalidades de educación de postgrado.
- Tareas de investigación y desarrollo relacionadas con los principales problemas del hospital.
- Diferentes programas de Extensión Universitaria tales como proyectos comunitarios, atención a la tercera edad, superaciones culturales generales en diferentes temáticas, entre otras.

RETOS Y PERSPECTIVAS

El pensamiento del Héroe Nacional cubano tiene un carácter universal y sus postulados en materia de pedagogía y educación social son la mejor guía en el empeño de lograr para el 2020 lo que ha llamado la UNESCO, una sociedad educativa libre de analfabetos y vicios, y con ciudadanos debidamente instruidos. Es por ello que la obra educacional está siempre en perenne edificación y perfeccionamiento continuo, en la búsqueda de la excelencia académica para garantizar su pertinencia social.

Encaminada al logro de estos objetivos el departamento de docencia del hospital se traza determinados retos y perspectivas que a continuación enumeramos:

1. Elevar la eficiencia y la calidad de todos los tipos de cursos.
2. Formar y fortalecer valores en los estudiantes de las distintas modalidades, mediante el desarrollo del proyecto de trabajo educativo.
3. Fomentar la multiplicación y enriquecimiento del número de futuros profesionales del hospital.
4. Ejecutar acciones de distintas modalidades de la educación de postgrado.
5. Desarrollar tareas de investigación relacionadas con el banco de problemas de la institución.
6. Ampliar los programas de superación.
7. Incentivar la obtención del grado científico.

CONCLUSIONES

1. El proceso docente educativo en la especialidad de Enfermería en sus diferentes modalidades de estudio marcha según lo establecido y programado.
2. Se desarrollan satisfactoriamente las especialidades de Enfermería.
3. Fomentar nuevos cursos de asistentes a pacientes como nuevas formas de superación del personal.
4. Incrementar cursos de superación para trabajadores así como estrategias para la obtención del grado científico en la mencionada especialidad.
5. Fortalecer el proceso docente educativo con la categorización de profesores.
6. Llevar a cabalidad los retos y proyecciones futuras a un mediano o corto plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Urbina Laza O, Otero Caballo M. Tendencias actuales de la competencia específica de Enfermería. Rev Cubana de Enfermer; 2000; 17(4).
2. Alonso Pérez S, Menéndez García R, Álvarez Miranda L, Castillo Fonte C. Formación de recursos humanos en enfermería Rev Cubana Enfermer. 2000; 16(1).
3. Zarate Grajales Rosa A. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Index Enferm [revista en la Internet]. 2004 Jun [citado 2007 Jun 29]; 13(44-45): 42-46. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es.
4. Martin Gonzalez M, Lorente Acosta MJ, Ibarra Fernández AJ, Gil Hermoso MR. Supervisión de enfermería en Pediatría. Almería. España. 2006. Hallado en <http://www.aibarra.org>
5. Iglesias E. Enfermería cubana en la especialización de enfermería. VI Congreso de Enfermería. Santiago de Cuba: s/n; 1994.
6. Rivalta Fleitas C. La situación de enfermería en América Latina. Perspectiva estratégica de desarrollo para el siglo XXI. IX Congreso Panamericano de profesionales de enfermería. Ciudad de la Habana: s/n; 1995.
7. Irigoín M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR; 2002.
8. Alonso Pérez Silvia, Menéndez García Reinaldo, Álvarez Miranda Liduvina, Castillo Fonte Caridad. Formación de recursos humanos en enfermería. Rev Cubana Enfermer [revista en la Internet]. 2000 Abr [citado 2007 Jun 29]; 16(1): 46-50. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192000000100008&lng=es
9. Cuba, Ministerio de Salud Pública. Anuario Estadístico. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2003. P.19.

10. Zubizarreta Estévez MM, Cabrera Solís E, Fernández García L, Durán García FA. Experiencia cubana en la formación de recursos humanos de enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2005; 21(1) Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext
11. Bello FN, Zubizarreta Estévez MM. Experiencia y resultados en la formación del Licenciado en enfermería en Cuba, 1976-1998. Educ Med Sup. 2001; 13(3): p. 242-51.
12. Cuba, Ministerio de Salud Pública. Características generales de la carrera de Licenciatura en Enfermería. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2000.p. 2.
13. Cuba, Ministerio de Salud Pública. Nuevo modelo de formación del Licenciado en Enfermería. Plan de estudios de la carrera. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2003. p. 3.
14. León SL, Fernández OB, Serrano CMM, Antúnez JP, Castro MO. Planificación de los recursos humanos para la salud. Educ Med Salud. 1993; 27(2): p.171-2.
15. Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las competencias específicas de Enfermería Educ Med Sup 17(4). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17_4_03/ems07403.htm

Recibido: 31 de Marzo de 2007.

Aprobado: 25 de Abril de 2007.

Licenciado en Enfermería, Javier Hernández González. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río. Km 89 carretera central. Pinar del Río. Cuba.