

**HOSPITAL PEDIÁTRICO UNIVERSITARIO  
"JOSÉ LUIS MIRANDA"  
SANTA CLARA, VILLA CLARA**

**SUPERACIÓN PROFESIONAL. PAUTA PARA EL DESARROLLO EN LA  
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS E INTERMEDIOS.**

Por:

Lic. Mirelys Sarduy Lugo<sup>1</sup>, Lic. María de Jesús Évora de la Rosa<sup>2</sup>, Lic. Lidia Esther Collado Cabañín<sup>3</sup> y Enf. Anabel Sarduy Lugo<sup>4</sup>

1. Licenciada en Enfermería. Diplomada en Cuidados Intensivos. Hospital Pediátrico Universitario "José Luis Miranda".
2. Licenciada en Enfermería. Instructora. ISCM-VC.
3. Licenciada en Enfermería. Diplomada en Cuidados Intensivos. Hospital Pediátrico Universitario "José Luis Miranda".
4. Enfermera. Hospital Pediátrico Universitario "José Luis Miranda".

**Resumen**

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en las Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios del Hospital Pediátrico Universitario "José Luis Miranda" de Villa Clara, en marzo de 2002, para valorar el comportamiento de la educación de posgrado en estos servicios. El universo estuvo formado por 48 profesionales, que constituyen la plantilla de ambas unidades, y la muestra por 27 enfermeros (57 % de la plantilla), la cual fue seleccionada por método aleatorio simple, a los cuales se les aplicó un cuestionario donde se estudiaron variables como: edad, calificación profesional, experiencia laboral en la unidad, cursos realizados e implicación de éstos en el desarrollo profesional. El sexo femenino y los menores de 43 años fueron predominantes; los Licenciados en Enfermería constituyeron la categoría profesional mayoritaria, y los enfermeros con menos de cinco años de experiencia laboral fueron los que más cursos realizaron; éstos representaron un incentivo con beneficios positivos para el trabajo. Ello demuestra que los profesionales que laboran en estos servicios tienen una percepción adecuada sobre la importancia y significación de la superación profesional, como una pauta para el desarrollo.

**Descriptor DeCS:**

UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA  
EDUCACION DE POSTGRADO EN  
ENFERMERIA

**Subject headings:**

INTENSIVE CARE UNITS  
EDUCATION, NURSING, GRADUATE

**Introducción**

Los recursos humanos constituyen en la actualidad el medio más valioso del Sistema Nacional de Salud, para enfrentar los grandes retos que en el presente siglo debemos solucionar en beneficio de la sociedad. De éstos dependen en gran medida la calidad de los servicios, el cumplimiento de las estrategias y objetivos trazados, así como el futuro de las ciencias en general, asuntos que guardan estrecha relación con el grado de preparación de los mismos.

Se plantea que la educación de posgrado debe ser suministrada como un recurso habitual a los profesionales, con la misma normalidad que se dotan a los mismos de recursos materiales para su trabajo diario. Este aspecto en nuestro país está garantizado al ser gratuito y tener en cuenta no sólo las necesidades de los profesionales, sino también los avances de las ciencias; por ello, no es un objetivo en sí misma, es un medio para saber más, para trabajar mejor, producir más y con mayor eficiencia<sup>1</sup>.

Aunque los aspectos relacionados con la superación profesional y técnica han sido reglados, organizados y dirigidos por diferentes estructuras y métodos, es el 13 de mayo de 1991 cuando el Ministro de Salud Pública emite y pone en vigor la resolución que establece la educación permanente como política de desarrollo de los recursos humanos de la Salud; desde ese momento se inician los proyectos cubanos con ese propósito hasta finales de 1995, en que se constituye la Comisión Nacional de Educación Permanente de la Dirección Nacional de Enfermería, entidad encargada de la conceptualización, capacitación e instrumentación de la educación permanente en el personal de enfermería, basadas en la experiencia de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en la región de las Américas. Este fue un importante paso para el perfeccionamiento y organización de los recursos humanos de enfermería, sin olvidar que la enfermera(o) es personalmente responsable de su actuación profesional, y de mantener válida su competencia por medio de la autopreparación<sup>2,3</sup>.

En la actualidad, la formación de posgrado se reconoce como un proceso permanente que debe acompañar al individuo durante su vida, complementando y actualizando la formación de pregrado, lo que hace a esta primera, la herramienta clave que permite la modernización de las organizaciones sanitarias y el avance de las ciencias de enfermería; sobre su estructura recae la responsabilidad de lograr el desarrollo de los profesionales de la especialidad en el sentido amplio del término<sup>1,4</sup>.

Las Unidades de Cuidados Intensivos (UCIP) y Unidades de Cuidados Intermedios (UCIMP), constituyen servicios que por las características de la atención que ofrecen, requieren de recursos humanos de enfermería cualificados, que de forma sistemática mantengan su actualización teórico- práctica acorde con los constantes avances, única forma de lograr verdaderos cuidados progresivos eficaces.

Sin embargo, los aspectos relacionados con la superación profesional han sido estudiados de forma muy general tradicionalmente; se analizan datos sobre algunas modalidades de especialización en macrocontextos, pero sin particularizar en determinadas áreas específicas de trabajo. En los últimos años los enfermeros han logrado un mundo; ahora lo que corresponde es habitarlo, es decir, poseerlo y utilizarlo con orgullo y alegría, y sólo la formación de posgrado permitirá asegurar la continuidad del desarrollo alcanzado en nuestra profesión<sup>5</sup>.

Al meditar sobre lo anteriormente planteado, nos preguntamos: ¿Constituye la superación profesional una pauta para el desarrollo de la enfermería en los servicios de Cuidados Intensivos e Intermedios de nuestra unidad ?. Con el afán de responder esta pregunta realizamos este estudio, para valorar el comportamiento de la educación de posgrado en las UCIP y UCIMP, determinar sexo, edad y calificación profesional de los enfermeros de estos servicios, analizar la relación existente entre los cursos recibidos y la experiencia laboral de los profesionales de la enfermería, precisar los criterios de los enfermeros con relación a la significación y beneficios de los cursos de superación profesional, y definir la utilidad que tienen para los profesionales los cursos de superación realizados.

## **Métodos**

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en las UCIP y UCIMP del Hospital Pediátrico Universitario "José Luis Miranda" de Villa Clara, en marzo de 2002, donde se valoró el comportamiento de la educación de posgrado y su influencia en el personal de enfermería de estas unidades. El universo estuvo compuesto por 48 enfermeros, que constituyen la plantilla de ambos servicios, y la muestra por 27 enfermeros (56 %), seleccionados por método aleatorio simple. Para la recogida de los datos se diseñó un cuestionario según criterios de expertos (Anexo 1), que fue validado por el equipo investigador, mediante la aplicación previa a profesionales de las unidades seleccionadas para el estudio; posteriormente se procedió a aplicarlo a los enfermeros que fueron seleccionados, teniendo en cuenta los principios de la bioética. Las

variables objeto de estudio fueron: edad, sexo, unidad, calificación profesional, experiencia laboral en la unidad, cursos realizados, implicaciones que ha tenido en su desarrollo profesional los cursos realizados, beneficios para su trabajo, significación en su vida profesional y personal, consideraciones personales con relación a los cursos de superación profesional convocados y recibidos.

Los datos fueron procesados por método manual, y se utilizaron cuadros simples y tablas de contingencias que facilitaron la comprensión de los resultados expresados en por cientos.

## **Resultados**

En nuestro estudio, de una muestra que representó el 56 % del universo, encontramos que 23 (85 %) son mujeres, 13 (48 %) están en el grupo de edades entre 33 y 43 años, seguidos por 12 en el grupo entre 23 y 32 años para 44 % (tabla 1).

Tabla 1 Sexo y edad.

Edades	M	%	F	%	Total	%
23-32	0	0	12	44	12	44
33-42	4	15	9	33	13	48
43-52	0	0	1	4	1	4
> 53 años	0	0	1	4	1	4
TOTAL	4	15	23	85	27	100

Fuente: Cuestionario

En los servicios estudiados fue más frecuente la experiencia laboral inferior a cinco años (52 %), y de 10 a 20 años (37 %); los Licenciados en Enfermería (LE), 15 para 55,5 %, y los enfermeros con cursos posbásicos (ECP) con 7 (26 %), fueron las categorías profesionales más comunes (tabla 2).

Tabla 2 Experiencia y calificación profesional.

Experiencia laboral	Calificación profesional			Total	%
	LE	ECP	EB		
Menos de 5 años	10	0	4	14	52
6-10	1	1	1	3	11
11-20	4	6	0	10	37
TOTAL	15	7	5	27	100

Fuente: Cuestionario

LE: Licenciados en Enfermería.

ECP: Enfermeros con curso posbásico en Cuidados Intensivos.

EB: Enfermeros básicos.

Respecto a la experiencia laboral y los cursos recibidos en los últimos cuatro años (tabla 3), se pudo observar que 18 (68 %) recibieron entre uno y tres cursos, 3 (11 %) participaron entre cuatro y seis cursos, y seis no han recibido cursos (22 %), por lo que los de menos de cinco años de trabajo (11) fueron los que más cursos han recibido.

Tabla 3 Experiencia laboral y cursos recibidos.

Cantidad de cursos	Experiencia laboral			Total	%
	Menos de cinco años	6-10	11-20		
Ninguno	3	0	3	6	22
1-3	9	3	6	18	67
4-6	2	0	1	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario.

Con relación al criterio de los enfermeros sobre la influencia de los cursos en el ámbito laboral, 25 de los 27 coincidieron en que son beneficiosos e influyen positivamente.

En lo que se refiere a la motivación y el significado de los cursos, 17 consideraron que son un incentivo, seis solamente lo valoraron como una necesidad, y dos no le atribuyeron ninguna significación.

Al investigar la relación examen de competencia-cursos de superación profesional, se halló que 14 (52 %) habían realizado examen de competencia; de ellos, 12 recibieron cursos en los últimos cuatro años, y 13 no han efectuado examen (48 %), de los cuales siete habían recibido cursos (tabla 4).

Tabla 4 Cursos de superación profesional relacionados con los exámenes de competencia.

Examen de competencia	Número de cursos										Total	%	
	Ninguno	UCIP				UCIMP				No.			%
		1-3	4-6	No.	%	Ninguno	1-3	4-6	No.				
Sí	0	8	1	9	33	2	2	1	5	19	14	52	
No	3	6	1	10	37	2	1	0	3	11	13	48	

Fuente: Cuestionario

UCIP: Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos.

UCIMP: Unidad de Cuidados Intermedios Pediátricos.

Los criterios sobre la utilidad de los cursos (tabla 5) mostraron que 23 (85 %) los valoraron como aportes de nuevos conocimientos, lo que implica mejor trabajo, y tres consideraron que además guardan relación con mejor salario.

Tabla 5 Criterios sobre la utilidad de los cursos.

Relación	Unidades		Total	%
	UCIP	UCIMP		
Conocimiento/mejor salario	1	0	1	4
Conocimiento/mejor trabajo	15	8	23	85
Ambos	3	0	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario.

## **Discusión**

Los avances de las ciencias de la enfermería están basados fundamentalmente en el desarrollo armónico de los recursos humanos que la componen, en términos de conocimientos, y las influencias de éstos sobre la práctica y la investigación.

Resulta indiscutible que existe un predominio del sexo femenino en enfermería, dado por la poca afinidad del sexo masculino por esta especialidad, entre otras causas, porque durante décadas constituyó un aspecto invalidante para aspirar a la misma; tanto es así que pocos estudios precisan este dato<sup>6,7</sup>.

Nuestros resultados, en cuanto a la edad de los profesionales que se desempeñan en los servicios de UCIP y UCIMP –los cuales son relativamente jóvenes–, no constituyen un elemento de sorpresa, responden a la necesidad real, pues para laborar en estas unidades, dada su dinámica de acción, resulta imprescindible poseer gran capacidad de concentración mental, agudeza visual y auditiva, mantener un tiempo de reacción mínima ante los estímulos y soportar de forma reiterada situaciones estresantes, con gran estabilidad de la personalidad<sup>8</sup>, atributos que disminuyen con el paso de los años y el desgaste que produce el trabajo mantenido en estos servicios, independientemente de que la propia superación profesional progresiva y la experiencia laboral propician el acceso a nuevos puestos de trabajo con turnos no rotativos<sup>7,9</sup>.

Se plantea que constituye una necesidad desarrollar la educación de posgrado en los Licenciados en Enfermería, por constituir un objeto de estudio de primer orden en la educación avanzada<sup>10</sup>, lo que, entre otras razones, justifica que en la composición de los recursos humanos de este tipo de servicios se priorice la formación de esta categoría profesional, y se le proporcione, además, amplias posibilidades para su superación, a lo cual debemos añadir que por el nivel de atención especializada que se ofrece en estos servicios es indispensable contar con personal altamente calificado, lo que reafirma que la gerencia y los propios profesionales están conscientes de que la formación es un elemento imprescindible en la actualidad para cualquier organización que cree valores e incremente la calidad<sup>1,11</sup>.

Resulta muy interesante que sólo la mitad de los profesionales de estas unidades han sido evaluados en examen de competencia, cuando la calidad de los servicios depende entre otras cosas, del grado de conocimientos y desempeño de sus profesionales para realizar el trabajo<sup>12</sup>, por lo que resulta obvio que en el período de cuatro años que se ha estudiado, debió evaluarse la competencia de la totalidad de los recursos humanos, teniendo en cuenta que no son numerosos ni constituye un procedimiento difícil de realizar.

La relación superación profesional-mejor trabajo, catalogada como positiva por la mayoría de los encuestados, coincide con otros autores<sup>4,9</sup> que afirman que la formación es una estrategia clave del desarrollo e insisten en que la formación de posgrado tiene un papel activo, aunque no exclusivo, en las mejoras de las capacidades. Si a lo anterior añadimos que los cursos de superación constituyen un incentivo para la mayoría de los profesionales, es correcto plantear que la superación profesional en nuestro medio satisface los objetivos de los trabajadores, de la institución y de la profesión, lo que reporta beneficios comunes.

## **Summary**

A descriptive study of transversal cut was carried out at the Intensive and Intermediate Care units of the University Pediatric Hospital "José Luis Miranda" in Villa Clara on March 2002 in order to valuate the behavior of post grade education in these services. Universe was composed by 48 professionals all members of both units. Sample was composed by 27 male nurses (57 per cent of the staff) selected by simple randomized method. They answered a questionnaire to study variables such as: age, professional qualification, working experience at the unit, courses studied and their implication on the professional development. There was a prevalence of females and people under 43 years. Most of the professionals were Licentiates in Nursing. Male nurses with less than 5 years of experience had the biggest quantity of courses that represented an incentive with positive benefits for work. All this shows that professionals working in these services have an adequate perception about the importance and signification of professional qualification as a rule for development.

### **Referencias bibliográficas**

1. Martín Ballesta A. Formación y reciclaje para el cambio. Rev Rol Enferm 1996; (213):13-6.
2. Cuba. Ministerio de Salud Pública. Carpeta metodológica. La Habana: Ministerio de Salud Pública; 1996.
3. Feliú Escalona BM, Estrada Muñoz R. La Educación permanente como alternativa estratégica de cambio. En: Modelo de atención de enfermería comunitaria. La Habana:Científico Técnica; 1997. p. 61-72.
4. Cernuda Menéndez C. La formación continuada para la gestión del cambio en los servicios sanitarios. Rev Rol Enferm 1996; 2(12):13-6.
5. Albendi Castell R. La formación superior como instrumento para el desarrollo de la enfermería. Rev Rol Enferm 2000; 23(2):99-103.
6. Alonso Pérez S, Menéndez García R, Álvarez Miranda L, Castillo Fonte C. Formación de recursos humanos en enfermería. Rev Cubana Enferm 2000; 16(1):46-50.
7. Gómez Perales M, Santano Magariño A, Matías Benayas S, Roca Sánchez H, Tomey Soria MJ. Estudio del clima laboral en cuatro unidades de críticos de un hospital. Enferm Intensiva 1999; 10(3):120-8.
8. Guzmán Rodríguez E, Fernández Revenón F, Guzmán Rubín E. Terapia intensiva polivalente pediátrica. En: Torres Montejo E, González Valdés I, Gutiérrez Muñiz IA, Jordán Rodríguez I, Pelayo González E. Pediatría vol 6. La Habana: Pueblo y Educación; 2000. p. 1-3 .
9. Conto Mateu A. Proceso de formación para el cambio. Rev Rol Enferm 1996; (214):12-4.
10. Zubizarreta Estévez MM, Fernández Vongel C, Sánchez Rodríguez N. La educación avanzada en enfermería. Realidad y desafíos. Rev Cubana Educ Med Super 2000; 14(3):236-47.
11. Asiain MC. Investigación de las enfermeras de cuidados intensivos en España durante los últimos 25 años. Enferm Intensiva 1999; 10(3):129-40.
12. Pulpon Segura AM, Solá Pola M, Martínez Carretero JM, Gispert Magarolas R. Evaluar la competencia clínica. Futuro inmediato para enfermería. Rev Rol Enferm 1999; 22(6):475-8.

## Anexo Cuestionario

Es imprescindible para nuestro trabajo que Usted nos responda honestamente la encuesta que le ofrecemos; de los resultados de la misma depende íntegramente la realización con calidad de este estudio.

- Edad:
- Sexo:
- Unidad:
- Calificación profesional. (Marque con una x )
  - Licenciado en Enfermería.
  - Enfermera con curso posbásico.
  - Enfermera general.
- Experiencia laboral en la unidad:
- Cursos realizados en los últimos cuatro años. (Marque con una x).

Cursos	1998	1999	2000	2001
--------	------	------	------	------

- Maestrías.
- Diplomado en Cuidados Intensivos.
- Medicina-Natural-Tradicional.
- Emergencia y traumatología.
- Pedagogía.
- Informática.
- Inglés.
- Metodología de la investigación.
- Actualización en Proceso de Atención de Enfermería.
- Comunicación.
- Ventilación mecánica en pacientes pediátricos.

- ¿La realización de cursos ha tenido influencias positivas en su desarrollo profesional?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- ¿Es beneficioso para su trabajo realizar cursos de superación?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- ¿Se ha evaluado en examen de competencia y desempeño en los últimos cuatro años?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- ¿Cuándo realiza cursos de superación se siente motivada (o) para realizar mejor su trabajo?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- Los cursos representan para Ud:
  - Incentivo.
  - Necesidad
- Al realizar Ud un curso piensa en:
  - Relación conocimiento/mejor salario.
  - Relación conocimiento/mejor trabajo.