

# RETOS PARA LA FORMACIÓN DE ENFERMEROS PROFESIONALES FRENTE A LOS ESCENARIOS DEL MERCADO

Gloria Lucía Arango Bayer\*

**E**n el año 2001, el Centro de Proyectos para el Desarrollo (Cendex) de la Universidad Javeriana, Fedesarrollo y Family Foundation Health publicaron un estudio contratado por el Ministerio de Salud, titulado *Los recursos de salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva* (1), que en lo que concierne a la profesión de enfermería vale la pena analizar en dos aspectos: 1) los planes curriculares y, 2) las consideraciones sobre nuevas carreras en áreas relacionadas con enfermería.

Los hallazgos de este estudio pueden servir como un referente para definir con mayor certeza la orientación que las universidades colombianas deben dar a la carrera de enfermería, y determinar los efectos que nuevas carreras asimiladas tendrían sobre el mercado laboral.

## 1. Los planes curriculares en enfermería

La medición que se hizo en el estudio de Cendex de los perfiles profesionales en relación con los perfiles ocupacionales mediante un indicador de efectividad que calcula la adecuación de la capacitación de las disciplinas contempladas en el estudio a las necesidades del mercado de servicios, es un elemento interesante a considerar para

---

\* Enfermera, Universidad Javeriana; instructora asociada, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Colombia.

la reestructuración del plan curricular. Las sugerencias en relación con este tema están ampliamente presentadas en el documento técnico “Problemas críticos para el desempeño de los recursos humanos en salud y escenarios de ajuste de políticas” (2).

Este indicador de efectividad se interpreta de la siguiente manera:

- Si el resultado es superior a 1 en este indicador, “la universidad otorga mayor importancia relativa al área de conocimiento de la que el mercado le da; operativamente la oferta educativa forma en subfunciones y actividades que el mercado no necesita”.
- Un resultado igual a 1 supone que la universidad forma en las subfunciones y actividades que requiere el mercado.
- Un resultado inferior a uno sugiere que la universidad no forma y no dedica tiempo a subfunciones y actividades que son importantes en el mercado de servicios.

En enfermería los resultados muestran que la formación “le da mayor énfasis al área de ciencias de la salud clínicas de lo que el mercado actualmente requiere”. El resultado fue de 22,6.

Con base en los resultados, el informe sugiere que la oferta educativa se concentre en “las siguientes subfunciones que son solicitadas desde el mercado: diagnóstico y tratamiento del estado del paciente, con sus respectivas actividades: elaboración de una correcta historia clínica y la práctica de exámenes y su respectiva entrega de resultados y una correcta realización del triage”.

“En el área del conocimiento de ciencias de la salud teórico-práctica para la disciplina de enfermería” el indicador arroja un resultado de 18,50 lo que indica que la universidad da mayor énfasis a esta área de conocimiento de lo que necesita el mercado.

A partir de esto, el informe recomienda:

- Concentrar la formación en las subfunciones de “coordinación de pacientes con sus respectivas actividades de admisión de pacientes, orientar, dirigir y dar información a los pacientes, brindar apoyo emocional a los pacientes, solicitar e intercambiar información con los pacientes, transportarlos y realizar procedimientos de apoyo y manejo”.
- Para la subfunción de apoyo a la comunidad las actividades de: programar educación, motivar a la comunidad, desarrollar materiales educativos y ofrecer educación en salud”.

En las áreas de ciencias administrativas y salud pública, el informe presenta un resultado de 0,37 que se interpreta como que “el merca-

do le da mayor énfasis al área de conocimiento de ciencias administrativas y salud pública de lo que la oferta educativa actualmente le está dando”.

En razón de ello, recomienda:

- Hacer énfasis desde la oferta educativa en las siguientes subfunciones y actividades: en la subfunción de administración de recursos humanos (RH) dentro de la que se realizan actividades de planeación de requerimientos de RH, asignación de actividades de trabajo al personal, información al personal, solución de problemas con el personal, evaluación de desempeño.
- En la subfunción de ejecución de proyectos se establecen las necesidades y posteriormente se plantean y ejecutan acciones para el desarrollo de un proyecto.
- Otra subfunción importante es la de mantenimiento de los registros de los pacientes y dentro de su principal actividad está: controlar la calidad en la historia clínica y el correcto diligenciamiento de registros. La subfunción de solicitud, recepción e inventario de suministros tiene dentro de sus actividades de mayor relevancia la de hacer pedidos de suministros, organizar y controlar inventarios y garantizar la disponibilidad de insumos.
- Por último, la actividad de planear programas de servicios tiene como actividades identificar necesidades y realizar presupuestos. El informe “Los recursos de salud en Colombia” (2) resume los resultados de este indicador, así:

Lo que se observa con el indicador para Medicina, Enfermería, Odontología y Auxiliar de Enfermería es que existe una formación académica en ciencias de la salud clínicas y teórico-prácticas que responde a las necesidades del mercado laboral. En cuanto a ciencias administrativas y de salud pública existe un déficit que debe ser llenado desde la formación. Por tal motivo, teniendo en cuenta lo arrojado por el Análisis Funcional de Tareas, el mercado requiere de un recurso humano que posea una capacitación adicional en diagnóstico, manejo de historias clínicas, semiología, solicitud e interpretación de ayudas diagnósticas, educación en salud y motivación. Específicamente en el área administrativa se deberá reforzar en la administración de recursos humanos, diligenciamiento de registros, manejo de suministros e inventarios, administración de la prestación de servicios de red y ejecución de proyectos.

**Estos resultados merecen un análisis en aspectos particulares.**

## *Misión de la universidad en la formación de enfermeros frente a demanda del mercado*

De acuerdo con estos resultados, vale la pena hacer algunos cuestionamientos en relación con los requerimientos del mercado y el perfil que corresponde al profesional de enfermería desde la esencia de su quehacer. Dado que la relación oferta-demanda es dinámica y que la demanda busca satisfacer sus necesidades, cabe preguntarse si en el caso particular de enfermería la demanda está “destacando” ciertas actividades que desarrolla este profesional que podrían estar desvirtuando su rol. El estudio señala por ejemplo que, dadas las ineficiencias en las IPS, el recurso humano desarrolla tareas que no corresponden con su formación (2). ¿Es percibido por la demanda el rol del enfermero profesional como esperamos que se perciba? ¿Debemos formar a los profesionales de enfermería de acuerdo con los requerimientos de la demanda o con la esencia de su quehacer? Quizás lo que se necesite es generar propuestas curriculares que plasmen un justo equilibrio entre lo uno y lo otro.

Esto implica no solamente reforzar desde la enseñanza de enfermería la investigación, la generación de conocimientos y la promoción de un mayor conocimiento en los estudiantes como elemento fundamental para su desempeño profesional, sino un complemento indispensable con habilidades, aptitudes y actitudes que están siendo demandadas por el mercado. El control de calidad, los trabajos de planeación, diseño y organización, entre otros, requieren del profesional de enfermería una amplia capacidad argumentativa, la capacidad de trabajar en equipo, interactuar, compartir información, negociar, emitir conceptos y liderar equipos de trabajo y procesos que involucran a otros profesionales.

El elemento de sensibilidad y de humanización será una ventaja competitiva importante en el futuro. Su capacidad para manejar la tecnología, los procesos complejos y proyectos de gran magnitud manteniéndose concentrado en los beneficiarios de su proyecto y desplegando para ello sus capacidades comunicativas, su liderazgo y su argumentación le darán la ventaja frente a otros.

## *Flexibilidad del profesional de enfermería y necesidad de la gerencia y la administración en la formación universitaria*

El profesional de enfermería, como ningún otro en el área de la salud, cuenta con una visión amplia de diferentes aspectos y dimensiones de salud y enfermedad, de individuo, familia y comunidad, de asistencia y de administración. El estudio del Cendex señala: “Dada

la tríada funcional que existe en el área de prestación entre la Medicina, la Enfermería y los Auxiliares de Enfermería, es interesante que el mayor peso relativo en la formulación, diseño y programación de los servicios se dé en la enfermería entre las diferentes disciplinas profesionales.”

Esta ventaja del enfermero frente a otras profesiones debe ser potencializada en otros campos. Es necesario incorporar en los planes de estudios mayores componentes teóricos y prácticos de administración y de gerencia que permitan a los egresados ser más competitivos en este campo y, siendo proactivos, trabajar con mayor profundidad en promoción de la salud, prevención de la enfermedad y salud pública, como lo sugiere el estudio del Cendex, de manera que la oferta de profesionales de enfermería responda a las necesidades del mercado en el futuro.

### *El reconocimiento de la profesión desde la formación universitaria*

Como se señala en el estudio, en el sector prestador en particular las ineficiencias del mercado condicionan el desarrollo de actividades que no corresponden al perfil del egresado. En este sentido, el profesional de enfermería parece especialmente vulnerable a asumir roles que no le corresponden. Esto con frecuencia se refuerza desde la academia. Por ello, no podemos seguir formando a los futuros profesionales de enfermería inculcándoles que obtendrán mayor reconocimiento al ejercer funciones que no son de su competencia o asumiendo responsabilidades que suponen una amenaza para su desempeño. Esto pone en riesgo su carrera en un país en donde aumentan día a día las demandas a enfermeros por errores evitables, genera en el ejercicio profesional lo que se ha llamado *burnout* (“quemarse”, desgaste o recalentamiento) y, a su vez, una deserción importante de la profesión. Es fundamental formar al estudiante de manera que tenga claro y demuestre que es el conocimiento y sus habilidades y destrezas profesionales, y no la realización de tareas que no le corresponden, lo que le otorga reconocimiento. Esto probablemente implique un cambio de actitud desde los docentes de las facultades de enfermería.

### *La salud pública, un espacio desaprovechado*

El estudio del Cendex, en lo que hace referencia a comunidad, considera al enfermero como motivador dentro de la misma. En el desarrollo de competencias en el estudiante en este campo estaría una de las ventajas competitivas clave de los egresados de una universidad frente a las otras, más aun si se tiene en cuenta que las IPS hospitalarias tienden a estancarse o, incluso, a disminuir.

Sin duda la salud pública será un espacio excelente y preciso para el desarrollo de la enfermería en el corto y mediano plazo, puesto que según el estudio citado el escenario actual “plantea una sobreoferta de prestadores de servicios de salud, principalmente a nivel hospitalario” (2). La salud de colectivos, el trabajo comunitario y el trabajo en un campo social que amplía el concepto de salud, representa para los profesionales de enfermería un espacio poco explorado y en el cual tienen enormes posibilidades de desarrollo. Es en este espacio en donde esa mezcla de competencias y habilidades que tiene el enfermero se convierten en su mayor ventaja competitiva.

### *Profesional y auxiliar de enfermería: ¿hacemos la diferencia?*

Es importante analizar con cuidado los requerimientos del mercado para los auxiliares de enfermería, en particular en aquellas subactividades que son aparentemente comunes a profesionales y auxiliares. Los planes curriculares en enfermería deben definir con claridad las ventajas competitivas de los profesionales frente al personal auxiliar para evitar un deterioro en la demanda, situación que parece estar ocurriendo ya (por ejemplo, nótese cómo en programas de salud ocupacional algunas empresas tienden a contratar auxiliares con formación o experiencia en salud ocupacional a cambio de profesionales. Parecería que el mercado laboral no está dispuesto a pagar el costo adicional que supone un profesional de enfermería puesto que sus aportes frente al auxiliar “no lo valen”, sumado quizá a la poca importancia que en estas empresas pueda darse a este tipo de programas). Si en algunos espacios se está viendo al profesional de enfermería como un técnico, probablemente ello se deba a que no estamos formando a nuestros profesionales con la capacidad para utilizar, desplegar y mostrar su conocimiento, esa gran diferencia, y termina de manera absurda e infructuosa haciendo tareas que son competencia del auxiliar de enfermería y que minimizan el rol profesional en lo técnico.

Al respecto es importante preguntarse si desde la academia nos preocupamos más por el desarrollo de habilidades técnicas que por la profundización en el conocimiento y el desarrollo de habilidades en argumentación y en ideas propositivas en las que se haga uso del conocimiento, además de las arriba mencionadas.

En este punto es necesario que los planes curriculares incorporen competencias en el desarrollo de habilidades que potencialicen y dinamicen el conocimiento del profesional y le den un valor justo frente al desarrollo de habilidades técnicas. Debemos formar profesionales para liderar, crear, proponer, esto es, para convertir el conocimiento en acción, como un factor clave de reconocimiento.

Es demostrando conocimiento, y no de otra manera, como enfermería podrá lograr mejor posicionamiento en el futuro. La Ley 266 de enfermería la señala como una profesión liberal, y es precisamente el conocimiento lo que le otorga este carácter.

Probablemente el país cuente con un sinnúmero de enfermeros profesionales que tienen amplio dominio y conocimiento, pero no lo reflejan y no lo potencializan en su beneficio y en el de la profesión. Si, como lo señala la Ley 266, el enfermero “da cuidado” y quienes se benefician de él son el individuo, su familia y las comunidades, no es claro por qué en la práctica, en particular en el sector hospitalario, tiende a concentrarse en dar respuesta a las necesidades de los otros profesionales, aún incluso, desconociendo las necesidades de los pacientes. El ambiente laboral ha propiciado —por supuesto, con la anuencia de los profesionales de enfermería— que se destine un alto porcentaje del tiempo de trabajo al diligenciamiento de formas y a la solución de problemas que no son competencia de enfermería y que dejan a un lado la esencia del quehacer del profesional: el paciente, el usuario, el benefactor de nuestro conocimiento. No se trata de desconocer la necesidad de trabajar en equipo e interdisciplinariamente, pero tampoco de establecer relaciones de poder que sólo contribuyen a empeorar las condiciones laborales de los enfermeros y, ante todo, la calidad del cuidado que se da a los pacientes. Si seguimos perdiendo el norte, la esencia de nuestro quehacer, la profesión va a desaparecer.

### *El problema de la sobreoferta de profesionales de enfermería*

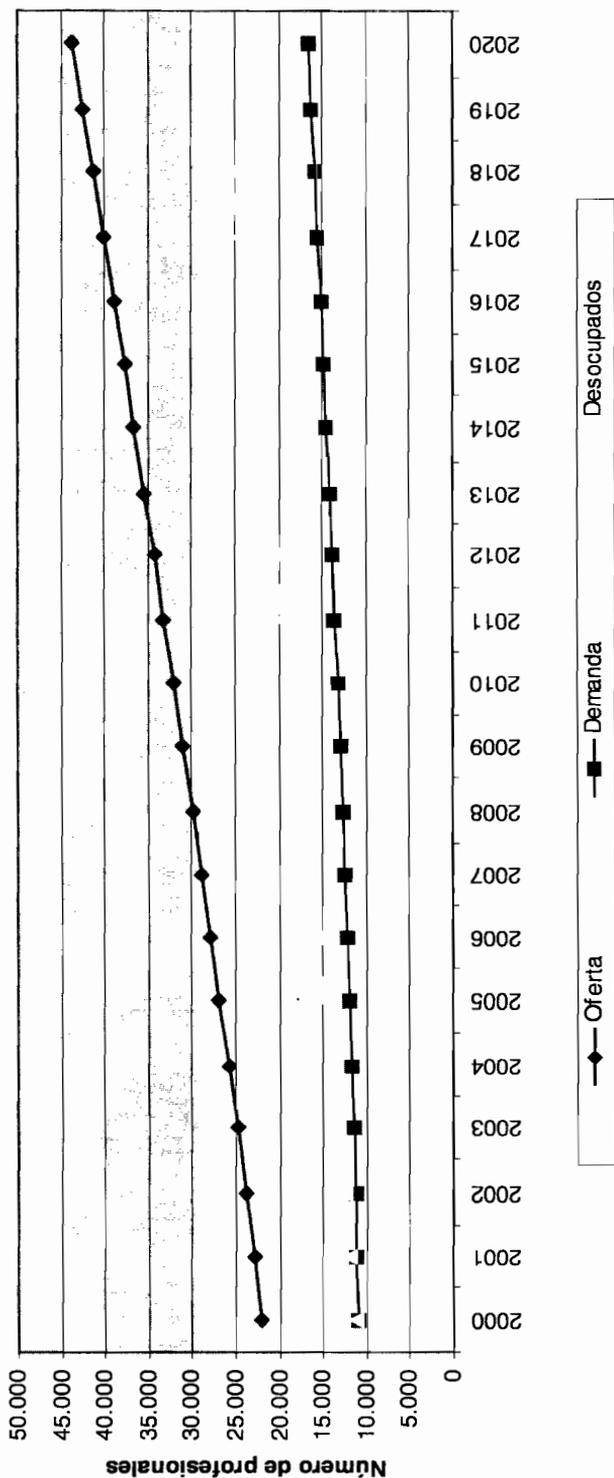
Otro elemento que debe considerarse desde la academia es que, de acuerdo con las proyecciones que se presentan en el informe del Cendex, la sobreoferta de enfermería tiende a aumentar (ver gráfico).

Este panorama implica que las facultades de enfermería tendrán que preocuparse por ofertar los mejores profesionales frente a las otras universidades, y que cada facultad tendrá que generar ventajas competitivas frente a la oferta educativa en enfermería en términos de calidad del profesional que “saca” al mercado. Las instituciones seguirán buscando el profesional que mejor se ajuste a sus requerimientos y al más bajo costo, y, por supuesto, el sello de cada universidad y sus propias ventajas competitivas serán algunos de los factores, además de los individuales, que considere la demanda para incorporar a los enfermeros en sus instituciones.

La respuesta no está en muchos casos, como se promueve en los diarios y en las mismas facultades de enfermería, en el ejercicio en Estados Unidos, en donde la explotación de las enfermeras extranjeras, que trabajan como auxiliares o como ayudantes en guarderías,

Gráfico

**Protección de la oferta y la demanda de profesionales de enfermería en Colombia, años 2000 a 2020**



Fuente: Informe Cendex, pp. 120 y 125 (2).

preocupa no solamente a la Asociación Americana de Enfermeras sino al Consejo Internacional de Enfermería.

Dando por hecho que habrá una excesiva oferta hacia el futuro, si se espera que los egresados de una universidad sean elegidos por los demandantes por encima de los de las otras muchas facultades de enfermería, el perfil de su egresado tendrá que ser significativamente superior al del resto en un mercado que será en extremo competido.

Probablemente la respuesta esté en espacios relacionados con salud pública. Como lo señala el estudio del Cendex, el mercado está requiriendo formación en este campo. Además, habrá que considerar que se están generando espacios de acción fuera del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) para enfermeros que aprovechan el enorme potencial de su visión integradora y de salud como elemento de desarrollo. Enfermeros que forman parte de grupos que lideran procesos de desarrollo municipales, procesos comunitarios, enfermeros en colegios y escuelas, en empresas, en organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y ONG con misión social, entre otros.

En resumen, son varios los retos que asumen las facultades de enfermería del país. Para hacer competitivos a sus egresados, nuestras facultades tendrán que hacer esfuerzos en varios frentes:

- Promover el desarrollo del conocimiento dentro de la facultad como un elemento fundamental para el profesional y, sobre todo, potenciarlo creando espacios de creatividad, de propuestas, de ideas novedosas, a través de los cuales el conocimiento se vuelva acción.
- Habrá que reforzar en el estudiante la adquisición de destrezas y capacidades en argumentación, comunicación, relaciones interdisciplinarias, trabajo en equipo. No se trata entonces sólo de enseñar las teorías de liderazgo, trabajo en grupo y comunicación; se trata de propiciar el desarrollo de esas habilidades. Como docentes, tendremos que aprender nuevas metodologías para que apoyemos permanentemente al estudiante en el logro de estas competencias. Quizás nosotros tengamos que adquirirlas primero.
- Las facultades de enfermería tendrán que apostarle a un perfil del estudiante tal que lo diferencie claramente de las otras universidades, es decir, en la formación de ventajas competitivas en cada una de las dimensiones que comprende la formación profesional.
- Con una oferta sobresaturada en varios espacios dentro del sistema general de seguridad social en salud, otros dentro y fuera del sistema se presentan ante las facultades de enfermería como una oportunidad. La salud pública, el trabajo comunitario, el ejercicio en campos sociales se están desaprovechando o enfermería no ha ingresado con la fuerza suficiente; estos espacios podrían repre-

sentar una interesante alternativa para los egresados. Ello implica una fuerte formación humanística.

- La calidad académica tiene que ser la prioridad en la formación. La transformación de los planes curriculares debe sumarse a una elevación en la exigencia académica que destaque las competencias individuales, de manera que el egresado realmente las logre. Las metodologías y los sistemas de evaluación deben ser analizados puesto que, en un mercado tan altamente competido, tendrán que prevalecer los egresados que mayores aportes hagan a la sociedad. En este sentido, la alta calidad y exigencia académica serán factores claros para el posicionamiento de las facultades de enfermería.

## 2. Consideraciones sobre nuevas carreras en áreas relacionadas con enfermería

Los resultados que en términos de la relación oferta-demanda presenta el estudio del Cendex son preocupantes.

Estos hallazgos suponen un análisis como universidad y como enfermeros, puesto que las condiciones de sobreoferta que se proyectan para los próximos 20 años podrían tener efectos nefastos sobre la calidad de vida de los profesionales de enfermería, su reconocimiento y sus posibilidades de desarrollo. Cuando hay excesiva sobreoferta no se alteran sólo los salarios, sino las condiciones laborales. Bajones posteriores en la oferta no suponen necesariamente un efecto sobre la recuperación de los niveles salariales y las condiciones laborales.

Algunos resultados sugieren por ejemplo que, con proyecciones al 2020, el recurso de profesionales de enfermería será más de dos veces superior a la demanda (2). El estudio muestra que en el año 2001 el 30% de las enfermeras profesionales se encontraban desocupadas.\*

Estos resultados coinciden con el aumento en el número de facultades de enfermería, que pasó de 15 facultades en 1984 a 34 en 1999, a razón de 1,3 facultades de enfermería abiertas por año.

Los hallazgos no sólo deben considerarse desde el punto de vista de la sobreoferta, sino también desde la formación en el pregrado. Las proyecciones suponen, como era de esperarse, que la tendencia en Colombia será a un estancamiento en el número de IPS. En estos términos, la demanda se orientaría hacia profesionales con dominio de los asuntos relacionados con salud pública, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, coherente con las tendencias mundiales.

---

\* El estudio del Cendex plantea varios escenarios para calcular el desempleo en cada una de las profesiones de salud. El más optimista, en el cual el desempleo en enfermería en el año 2020 sería inferior al 5%, supone un aseguramiento total con restricción de la oferta. Sugiero consultar en profundidad el capítulo 8 del libro, para reconocer los fundamentos con base en los cuales se trazaron los escenarios.

La responsabilidad social que tienen las universidades implica considerar con precaución la posibilidad de abrir pregrados afines. El informe del Cendex señala que en el año 2000 las enfermeras profesionales recibían mensualmente un salario básico de \$1.000.000 en el sector privado, con un salario 1,2 veces superior en las instituciones públicas (2).

Frente a este panorama, las facultades de enfermería tienen varias opciones:

1. Abrir un pregrado adicional y mantener el pregrado de enfermería con el cupo actual, lo que generaría aún mayor sobreoferta si ese pregrado apunta a ofertar profesionales para el SGSSS, con las consecuencias que ya se han señalado en términos de desarrollo, condiciones salariales y laborales, y recalentamiento o desgaste del profesional.
2. Abrir un pregrado adicional y disminuir el cupo del pregrado actual. De escoger esta opción, podría ocurrir que otras universidades absorban los demandantes de la carrera de enfermería, manteniéndose la sobreoferta posterior de enfermeros. Cabría esperar que menor número de aspirantes se presentaran a otras universidades en razón del factor precio (valor de la matrícula). Sin embargo, esto podría representar ventaja para las otras universidades, que eventualmente harían procesos de selección mejores, puesto que contarían con mayor número de aspirantes al pregrado, e incluso podrían aumentar el cupo de estudiantes para beneficio de la universidad pero no de la sociedad.
3. Mantener el pregrado de enfermería con sus cupos y abrir otro que no genere competencia para el primero dentro del mercado laboral en el SGSSS y que no lesione el posicionamiento del actual pregrado. En este escenario de cualquier forma se mantiene la sobreoferta.
4. Reforzar en el pregrado de enfermería las competencias que permitan al estudiante desempeñarse dentro y fuera del SGSSS, en espacios en los cuales no se han demandando estos profesionales hasta ahora, en cuyo caso se contribuiría a disminuir la sobreoferta de profesionales de enfermería en el sistema de salud y, a su vez, se apalancaría su posicionamiento en espacios que el mercado le demanda. Hay que considerar también la opción de inducir la demanda en espacios en los que el perfil del profesional de enfermería es ventajoso para la demanda, como en ONG, por ejemplo.

En cualquier caso habrá que hacer un análisis cuidadoso si se piensa abrir pregrados afines al de enfermería en términos de la incidencia en la demanda y los efectos que tendría una sobreoferta de

profesionales de enfermería sobre sus condiciones salariales y laborales. La responsabilidad de las universidades frente al país y frente a la disciplina se verá plasmada en las decisiones que sobre la posibilidad de una nueva carrera se tomen conociendo estos escenarios futuros.

De cualquier forma, deberá generarse un serio e intenso debate en torno a la responsabilidad de las universidades en la generación de esta sobreoferta de profesionales de enfermería. En este sentido, es prioritario que universidades y agremiaciones propongan alternativas para regular la oferta de pregrado en enfermería, tendientes a evitar el impacto negativo que para la profesión, para el sistema de salud y para la sociedad colombiana tiene esta sobreoferta.

## Referencias

1. Pontificia Universidad Javeriana, Fedesarrollo, Family Health Foundation. Los recursos humanos de salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva. Bogotá: Ceja; 2001.
2. Cendex. "Problemas críticos para el desempeño de los recursos humanos en salud y escenarios de ajuste de políticas [en línea]. Disponible en: [www.cendex.org.co](http://www.cendex.org.co)