

¿Por qué Desarrollar Competencias Generales en los Alumnos de Enfermería?

Luz Galdames Cabrera*

*** Profesor Auxiliar. Coordinadora del Centro de Recursos para el Aprendizaje de la Escuela de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en Diseño Instruccional. E-mail: lgaldame@puc.cl**

El propósito de este artículo, es invitarlos a la reflexión en torno a la necesidad de desarrollar competencias generales en los futuros profesionales de enfermería. Entendiendo como "Competencia General", aquellas habilidades que nos ayudan a mejorar continuamente el desempeño y que son independientes de las competencias específicas de cada profesión, un ejemplo de ellas, es la habilidad de gestión, entendiéndose como tal el desarrollo de una actitud proactiva, con capacidad para resolver problemas, tomar decisiones según el nivel de influencia en el interior de las organizaciones. Hoy se hace necesario que las enfermeras desarrollen estas habilidades si queremos posicionarnos en un mundo cambiante y globalizado.

El componente valioso de la formación profesional ha tenido un cambio notorio de orientación en la última década. El currículo formal ha debido retomar este aspecto relevante de la formación profesional, para ponerlo como punto ineludible de toda discusión política o metodológica. Nájera RM. (2000) da cuenta de cuán necesario es mirar los currículos de las escuelas de enfermería, de modo que podamos responder frente a las exigencias emergentes del medio laboral y social. Ya no basta con sustentar la formación en la transmisión de un cuerpo de conocimientos, sino que, debemos ir más allá del conocimiento preestablecido.

Castrillón y Giraldo (2000) hacen un análisis al desarrollo histórico que ha seguido la formación profesional en enfermería, las autoras mencionan entre las preocupaciones de la formación de las enfermeras de fin de siglo, la necesidad de fortalecer la orientación humanista, la gestión, el perfeccionamiento en el dominio de la lengua materna, en lo posible el manejo de una segunda lengua. McBride W. (2000) define el contexto actual de la educación en enfermería, como aquel que, *se desarrolla en un ambiente de gran dinamismo y enormes desafíos, debiendo enfrentar la rapidez de los cambios, la explosión del desarrollo de los conocimientos, los conflictos de valores sociales y culturales, el impacto de la tecnología y la diversificación de las especialidades profesionales.*⁽³⁾

Crovetto y Peredo (2000) mencionan cuatro factores que explican, a juicio de los analistas, el porqué se busca el cambio en el tema de la formación profesional:

1. La rápida obsolescencia e instantaneidad del conocimiento, que lo pone al alcance de todo el mundo, sin discriminar acerca de su capacidad para manejarlo adecuadamente
2. La indiscriminada oferta de formación profesional a todos los niveles y el apareamiento de nuevos desempeños laborales, que en muchos casos escapan a los modelos tradicionales de las profesiones
3. La modificación en los desempeños profesionales y en los puestos de trabajo, que dejan en entredicho la formación tradicional, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de los desempeños logrados y
4. El rol emergente que asume la sociedad como demandante del comportamiento de los profesionales, frente a temas cada vez más usuales y generalizados como son el medio ambiente, la biodiversidad y la contaminación.

Una consecuencia de la interacción de todos los factores enumerados, es que en la actualidad se hace más difícil y poco práctico, desde el punto de vista de la formación de profesionales, mantener separadas *las competencias del ser, del saber y del saber hacer*. Algunos autores postulan que ninguna de ellas se podría lograr por separado y que justamente por los requerimientos actuales de la sociedad, sólo se podrían lograr íntegramente si en la formación profesional están presentes todas y cada una de ellas en forma interactiva y simultánea.

Un sistema inteligente en la formación de competencias, es aquel que, propicia el desarrollo integral de la persona tomando en cuenta los problemas que plantea la realidad y orientado a lograr, en el caso de nosotras las enfermeras el perfil de desempeño deseado en la enfermera profesional.

Martínez Marín (1995) propone cuatro dimensiones en el comportamiento de los sistemas inteligentes: la codificativa, la adaptativa, la proyectiva y la introyectiva.

- La codificativa permite transformar en sistema de signos la realidad percibida y utilizar códigos para su expresión; la educación y el papel de las instituciones de educación potencian eficientemente esta dimensión.
- La dimensión adaptativa permite a las persona ajustarse a las variaciones del medio y modificar sus manifestaciones de acuerdo con patrones y valores establecidos exteriormente al sujeto; los procesos éticos de adaptación en sentido estricto a normas, valores y actitudes establecidas como deseables en el ámbito

social; la educación en la medida que conforme hábitos, habilidades, destrezas y adaptación de estilos cognitivos a la solución de problemas, optimiza el proceso.

- La proyectiva presenta una perspectiva centrada en la optimización humana como motor de crecimiento y de autonomía personal; la persona genera patrones propios basada en criterios personales ordenados y dándole significado a la información para ser protagonista de su propio desarrollo; se relaciona con la creación y la manifestación de una forma creativa en un medio, la capacidad de adaptarse a ese medio supone una optimización proyectiva y la formación educativa debería cooperar a su desarrollo.
- La dimensión introyectiva es el progreso de la persona en su autoconocimiento para así adquirir grados progresivos de conciencia; se posee el nivel de la conciencia donde la persona se autoconoce como autor y factor de sus acciones y pensamientos y el de la autoconciencia que permite a la persona pensar que es ella la que piensa, qué piensa y actúa. Esto último permite procesos de liberación y autodeterminación personal y se relaciona con la responsabilidad e imputabilidad como dimensiones humanas características.

El desarrollo educativo en estas cuatro dimensiones será catalizador positivo de madurez humana, integral y compleja. Así mismo, sólo el ejercicio de que la persona se conozca y se pruebe a sí misma en el conjunto de valores y hechos de una sociedad, harán posible que ésta se autorreconozca y se haga más autónoma participando en forma singular en su medio de relación. Este aspecto cobra relevancia en la formación si queremos posicionar la enfermería en la sociedad.

Las dimensiones proyectivas e introyectivas, de alguna manera han sido dejadas de lado en función de privilegiar la información, la comunicación y el desarrollo de destrezas.

Junto a las competencias, la perspectiva educativa señala la necesidad de considerar las "actitudes", las que constituyen un objetivo de la educación universitaria. Una actitud es, por definición, una disposición personal permanente para actuar de determinada manera. En una actitud intervienen algunos valores y otros elementos no simples de discernir. Para que los valores se expresen como una actitud, se requiere, motivación para actuar de acuerdo con ellos, criterios para identificar situaciones atingentes con la citada actitud y otros elementos.

En la vida profesional los valores juegan papeles que pueden ser tan importantes como las competencias. Las actitudes son las que hacen a una persona confiable o no en toda circunstancia, adecuada o no para ciertos trabajos, predecible o no en sus acciones, es decir, constituyen aquello que, hace que en definitiva una persona resulte atractiva en el mediano plazo. Las universidades en forma explícita, y también en buena medida implícitamente, promueven ciertas actitudes

que son consideradas esenciales para un profesional. Entre estas actitudes se pueden citar la responsabilidad frente a las tareas que le corresponde asumir, de reconocimiento y compromiso con la propia institución educadora, el conocimiento y sus aplicaciones, de respeto a la equidad y justicia. Las formas de conducir la docencia y de evaluar resultados, así como muchas actividades ofrecidas a los estudiantes deben ser diseñadas para inducir esas actitudes, sin olvidar que ésta es un área difícil de evaluar.

Como hemos hablado de competencias y actitudes, puede resultar útil destacar la diferencia entre ellas. De los Ríos, et al. (2000) hacen una buena conceptualización de ellas:

Competencias⁽⁶⁾

- Son, en gran medida y como regla general, de base cognitiva o intelectual
- Algunas de ellas se pueden adquirir en un tiempo limitado y/o en un ambiente de trabajo específico
- Es frecuente que muchas competencias, particularmente las especializadas, sean impersonales, es decir, sean relativamente independientes de la personalidad del profesional.

Actitudes

- En ellas los valores y aspectos afectivos son importantes
- No es fácil adquirir actitudes relevantes en poco tiempo. Las actitudes demandan hábitos de larga formación
- Se pueden simular, a veces por bastante tiempo. Esto hace que sólo la convivencia en el trabajo, por un tiempo adecuado, permite constatar la realidad de ciertas actitudes.
- Están muy relacionadas con la personalidad. Una actitud y un rasgo de personalidad pueden ser, en muchos casos, conceptos equivalentes.

La educación superior tal como se manifiesta hasta hoy ha apostado a conjugar que la formación profesional se basa en la aplicación de un cuerpo de conocimientos. Los rápidos cambios de la sociedad postindustrial o sociedad basada en la información, hace que los profesionales deban responder acertadamente a situaciones desconocidas e ir más allá del conocimiento preestablecido, creando interpretaciones particulares para los resultados emergentes.

Rosso P., Rector de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en su documento "Nuestra Misión en un Mundo Dinámico", plantea cinco objetivos como esenciales de la educación superior: cultivar en los alumnos una visión trascendente del proyecto de vida personal, aprender a conocer su entorno y a conocerse así mismo, aprender a hacer, aprender a relacionarse y aprender a ser persona.

Concuerda con otros autores, que está dejando de ser adecuado o aceptable basar el desarrollo profesional en la transmisión de conocimientos existentes o bien desarrollar un rango de competencias predefinidas. En su lugar, los estudiantes necesitan ser capaces de *construir, reconstruir, readaptar y recontextualizar* el conocimiento y las habilidades que se necesitan para mejorar continuamente su desempeño.⁽⁷⁾

Este análisis, se basa en cierto modo en la tesis que plantea la existencia de un movimiento progresivo que va desde las sociedades industriales relativamente estables a aquellas que están teniendo un rápido cambio, lo que se ha denominado como sociedad postindustrial o sociedad basada en la información,⁽⁸⁾ reconociendo que, en esta evolución es necesario desarrollar un enfoque diferente para abordar el desempeño profesional de las próximas décadas.

A través del tiempo, distintos marcos conceptuales han orientado el quehacer de las personas basado en aspectos como el poder de determinados grupos, el surgimiento de las ciencias, las relaciones humanas, los denominados recursos humanos. Hoy día se ha desarrollado lo que se ha denominado el paradigma del liderazgo centrado en principios o también el paradigma de la autogestión. Este paradigma reconoce en las personas la necesidad de satisfacer en sus vidas y en sus trabajos cuatro necesidades básicas: vivir, amar, aprender y ser trascendentes.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE 1996), en su documento "El valor de la Enfermería en un Mundo Cambiante", postula como uno de los desafíos al que se ve enfrentado el profesional de enfermería en un contexto de rápido cambio, las nuevas formas de hacer los trabajos, la adaptación y la flexibilidad y cómo las enfermeras podemos utilizar nuestros valores para abrir el camino hacia el futuro.⁽⁹⁾

Como ya se ha dicho anteriormente una competencia se define "como la descripción de la habilidad adquirida efectiva y eficientemente al ejecutar una tarea ocupacional dada". Si nosotras las Enfermeras, queremos ser reconocidas como líderes del cuidado debemos fortalecer las competencias generales y profesionales.

Considerando los nuevos desafíos y tipos de organizaciones que se presentarán en el futuro, las personas deberían poseer determinados conjuntos de

competencias independiente de la profesión que posean. A pesar de ello, es posible pensar que aunque estas sean competencias comunes, las diferentes profesiones desarrollarán más fuertemente algunas y no todas estas capacidades, por cierto, la existencia de competencias específicas en cada profesión es lo que da sentido a la formación disciplinaria. Existe un espacio de competencias especializadas que establecen la diferencia y la necesidad de cada uno de estos profesionales.

Algunas de estas competencias de tipo general que pueden ser considerados como relevantes en la formación de los profesionales de enfermería se presentan en el siguiente recuadro.

Competencias de Tipo General

- **Gestión de decisión y ejecución:** se refiere al desarrollo de una actitud proactiva, orientada a la acción, con capacidad para resolver problemas e implementar decisiones y soluciones según el nivel de influencia dentro de la organización.
- **Comunicación de la información y de las ideas:** es la capacidad de expresar, transmitir e intercambiar con claridad y fuerza, instrucciones, peticiones, ideas, tanto en forma oral como escrita.
- **Razonamiento estratégico:** es la capacidad de comprender rápidamente las tendencias cambiantes del entorno, las amenazas y también las oportunidades del mercado en relación a las fortalezas y debilidades de la propia organización, de manera que se desarrolle una actitud proactiva hacia los desafíos y las oportunidades.
- **Liderazgo, capacidad para influir y conducir:** la capacidad de tener, y comunicar una visión estratégica, inspirando y motivando a otros a actuar y alinearse en una misma dirección, con espíritu emprendedor.
- **Conocimiento de sí mismo, autodesarrollo y autogestión:** esta habilidad hace referencia a la capacidad de mantener una actitud de aprendizaje y apertura en forma constante con respecto a sí mismo.

Si queremos formar líderes en enfermería y ser reconocidas como tales, la formación de las enfermeras del mañana, requiere crear estrategias y usar metodologías que propicien el desarrollo de competencias generales junto a la formación profesional, de modo que al salir al mercado laboral nuestras egresadas puedan competir sin desventajas entre sus iguales y a su vez con otros profesionales.⁽¹⁰⁾

La Escuela de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, está desarrollando un programa de tutoría que tiene como propósito contribuir a la formación integral de los estudiantes enfatizando en la transmisión de valores que orienten la formación del ser, sin descuidar la capacitación para el quehacer. El objetivo de este programa de tutoría es "Desarrollar competencias generales y actitudes en los alumnos de enfermería. Para ello se usará la metodología de "Portafolio" de modo que el estudiante trabaje en un proyecto de desarrollo personal a medida que avanza en su formación de pregrado.

Referencias Bibliográficas

1. Nájera RM.: Conceptuación del Proceso de Acreditación - Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE). Procesos de Aprobación y Acreditación para la Educación de Enfermería. Serie HSR N° 24 OPS; 2000, 21-29.
2. Castrillón CY, Giraldo C. Las Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos en las Américas y su Impacto en la Formación en Enfermería. Enfermería en las Américas. OPS; 2000, 245-255.
3. McBride W. Desafíos y Tendencias en los Procesos de Aprobación y Acreditación. Procesos de Aprobación y Acreditación para la Educación de Enfermería. Serie HSR N° 24 OPS; 2000, 7-13.
4. Crovetto E, Peredo H. Competencias del Ser Expresión Valorativa de la Formación Profesional. Las Nuevas demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria. CINDA, 2000, 77-83.
5. Martínez Marín M. La Educación Moral: una necesidad de las Sociedades Plurales y Democráticas. Revista Iberoamericana de Educación, N° 7, enero-abril 13-39, 1995.
6. De los Rios D, Herrera J, Letelier M, et al. La Práctica Profesional. Las Nuevas demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria. 2000, 89-118. CINDA.
7. Rosso P. La Pontificia Universidad Católica de Chile: Nuestra Misión en un Mundo Dinámico, 2000.
8. Lester S. "Beyond knowledge and Competence towards a framework for professional education". Capability, 2000, 1 (3) 44-52.
9. CIE. El Valor de la Enfermería en un Mundo Cambiante. Consejo Internacional de Enfermeras. Ginebra, Suiza, 1996, 32.

10. Gallegos E. Innovaciones en la formación de enfermeras para el futuro. Educación de Enfermería en América Latina. OPS; 2000, 109-119.