

## Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo<sup>1</sup>

Maria del Carmen Barbera Ortega<sup>2</sup>

Diana Cecagno<sup>3</sup>

Ana Myriam Seva Llor<sup>4</sup>

Hedi Crecencia Heckler de Siqueira<sup>5</sup>

Maria José López Montesinos<sup>6</sup>

Loreto Maciá Soler<sup>7</sup>

Objetivo: identificar la formación de los profesionales en enfermería y su adecuación al puesto de trabajo que desempeñan, así como la demanda profesional de formación continuada. Metodología: estudio observacional descriptivo mediante cuestionario "Formación y Adecuación del Profesional de Enfermería al Puesto de Trabajo". disponible: <http://enfermeriadocente.es> para a profesionales de enfermería. Resultados: el 53.8% de las enfermeras, consideran que la formación recibida no se adecúa a las necesidades de su puesto de trabajo. El 94,2%, refieren que la formación académica vinculada al puesto de trabajo repercute en la calidad de los cuidados prestados. Conclusiones: Los profesionales en enfermería consideran necesario adecuar la formación continuada al puesto de trabajo y a su trayectoria profesional. La formación de los profesionales se debería contemplar como un continuo, que se inicia con la formación básica y que debería seguir de forma constante a lo largo de la vida profesional.

Descriptors: Enfermeras; Educación; Calidad de la Atención de Salud; Empleo.

<sup>1</sup> Artículo parte de la tesis de doctorado "Adecuación de la formación académica de postgrado del profesional de enfermería al puesto de trabajo en la Región de Murcia", presentada en la Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, España.

<sup>2</sup> PhD, Profesor Doctor, Facultad de Enfermería, Universidad Católica de Murcia, Murcia, España.

<sup>3</sup> MSc, Profesor Asistente, Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, RS, Brasil. Becado de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brasil.

<sup>4</sup> PhD, Profesor Asociado, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, España.

<sup>5</sup> PhD, Profesor Titular, Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, RS, Brasil.

<sup>6</sup> PhD, Profesor Titular, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, España.

<sup>7</sup> PhD, Profesor Titular, Facultad de Enfermería, Universidad de Alicante, Alicante, España.

Correspondencia:

Maria del Carmen Barbera Ortega  
Universidad de Murcia. Facultad de Enfermería  
C/ Don Juan de Borbón, 52  
Sangonera la Verde  
30833, Murcia, España  
E-mail: mbo\_may@yahoo.es

**Copyright © 2015 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial (CC BY-NC). Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra de modo no comercial, y a pesar de que sus nuevas obras deben siempre mencionarte y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar sus obras derivadas bajo las mismas condiciones.

## Introducción

Los avances científico técnicos a los que nos enfrentamos día a día en el ámbito de la salud, unido a una mayor información adquirida por parte del usuario, demanda un incremento de la calidad asistencial recibida. Esta se debe administrar mediante unas actuaciones técnicas y éticas de los profesionales de la salud, depende además de todo aquello que afecta a la calidad de los servicios prestados tanto de los recursos materiales como de los humanos<sup>(1)</sup>.

La relación entre educación superior, sociedad y mercado laboral ha contribuido en la planificación y gestión de los Planes de Estudios con el objetivo de identificar las formas, modalidades y contenidos que debería asumir la educación superior, para contribuir de una manera más adecuada al desarrollo social, económico y cultural, atendiendo a las necesidades de los clientes/pacientes, desde un punto de vista bio-psico-social<sup>(2)</sup>.

Algunas de las dimensiones más significativas de las relaciones entre educación superior y sociedad, son aquellas asociadas al grado de satisfacción del egresado en su puesto de trabajo. En toda organización pública o privada es importante que el empleado cuente con un elevado grado de satisfacción, pues esto repercute en la eficiencia del profesional de las tareas que desempeñara. <sup>(3)</sup>

Dentro de la organización sanitaria, la formación de los profesionales y su futura actividad profesional debe de ser supervisada para cumplir y garantizar unos criterios de calidad en la prestación de los cuidados<sup>(4)</sup>.

En el Sistema Sanitario Español la gestión se ve condicionada por el tipo de sistema organizativo utilizado, tecnología aplicada, políticas de actuación, filosofía de trabajo, recursos existentes, finalidad y funciones de la persona<sup>(5)</sup>.

La elevada demanda de los servicios sanitarios, y la consecuente sobrecarga de trabajo que genera, hace cada vez más necesario que las organizaciones de servicio, generen una propuesta de modelo teórico que se adecue al cargo, a las capacidades o habilidades técnicas y personales de la enfermera.

Nuestro actual sistema de Formación en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se canaliza a través de tres subsistemas: Enseñanza de Grado, Enseñanza de Máster y Enseñanza de Doctorado. Al sistema reglado, le compete el proporcionar una formación que proporcione habilidades necesarias para desarrollar, y facilite adquirir las competencias que se

demandan el mercado laboral una vez el graduado de enfermería se haya incorporados a este<sup>(6)</sup>.

En la actualidad, la formación universitaria de enfermería, siguiendo las directrices indicadas en el "Libro Blanco del Título de Grado de Enfermería" de la Agencia Nacional de la Calidad (ANECA), tiene como objetivo formar "Enfermeras responsables de Cuidados Generales"<sup>(7)</sup>. En este documento también se establecen los perfiles profesionales y los objetivos del Graduado en Enfermería.

Al hablar de la formación académica de los profesionales, hay que diferenciar formación académica de pregrado, que da lugar a la obtención del título oficial de Grado en Enfermería para el ejercicio de la profesión en el entorno sanitario, y formación académica de postgrado que incluye formación universitaria para distintos niveles académicos, (Máster, Doctorado) y cursos de formación y actualización, así como eventos científicos.

El Sector Sanitario es un entorno que sufre cambios y avances rápidos en el conocimiento a través de la investigación, la incorporación de nuevas tecnologías, etc. Por este motivo, es fundamental que los profesiones sanitarios, incluyendo el personal de enfermería, actualicen y complementen su formación académica con el objetivo de poder ofertar cuidados de calidad y una práctica basada en la evidencia científica.

En términos generales podemos decir, que con el Grado en Enfermería se determina formar a profesionales en enfermería generalistas con preparación científica, humana y capacitación suficiente para valorar, identificar, actuar y evaluar las necesidades de salud y de cuidados de las personas sanas o enfermas de las familias y la comunidad<sup>(8)</sup>. Teniendo en cuenta ésta perspectiva, se establece el estudio sobre la formación de postgrado de los Graduados en Enfermería, desde una multimetodología de carácter emergente, ideográfica y reconstructiva, dadas las condiciones actuales del proceso de formación en enfermería y la adecuación de éste a las necesidades de su ejercicio profesional<sup>(9)</sup>. El presente estudio, pretende identificar la formación de los profesionales de enfermería y la adecuación de esta formación al puesto de trabajo que desempeñan, así como la demanda profesional de formación continuada

## Métodos

Estudio observacional descriptivo de tipo transversal que se llevó a cabo durante los años 2011-

2012. En dicho periodo, se desarrolló el cuestionario "Formación y Adecuación del Profesional de Enfermería al Puesto de Trabajo (FAEPT)" disponible en la página web <http://enfermeriadocente.es>. El ámbito de estudio se centra en el colectivo de enfermería de la Comunidad Autónoma de Murcia. La población de estudio está formada por todas las enfermeras colegiadas de la Región de Murcia (N=2100). Los criterios de Inclusión para la participación en el presente estudio fueron los siguientes: Profesionales de Enfermería colegiados en el Colegio de Enfermería de Murcia (COEMUR) en cuya base de datos figure su correo electrónico.

La muestra fue de 314 enfermeras colegiadas en la Región de Murcia. Se realizó el cálculo tomando como referencia un estudio anterior<sup>(10)</sup> que cumplía los criterios de inclusión y de exclusión para estimar la proporción con un error de estimación máximo del 5%, y un nivel de confianza del 95%. La técnica empleada fue un muestreo de conveniencia, seleccionando a los individuos que voluntariamente cumplimentaron el cuestionario. Se envió el cuestionario vía web a toda la población de estudio para garantizar una tasa de respuesta al menos igual al tamaño de la muestra calculada, la respuesta del cuestionario fue recibida durante los meses de enero-febrero 2012.

La fuente de información principal para la investigación de campo son los profesionales de enfermería así como fuentes de información derivadas de Leyes, Órdenes, Normativa y Reales Decretos de relevancia para el presente estudio vigor en el territorio español.

El desarrollo del cuestionario "Formación y Adecuación del Profesional de Enfermería al Puesto de Trabajo (FAEPT)", disponible en <http://enfermeriadocente.es>, fue diseñado a partir de la revisión bibliográfica efectuada y de la opinión de expertos en la materia a través de un Grupo Nominal. El contenido del instrumento fue validado mediante pre-test.

El cuestionario final quedó constituido por las siguientes dimensiones, clasificadas en 5 bloques: BLOQUE 1 - Variables sociodemográficas y Sociolaborales; BLOQUE 2 Formación académica y año de finalización de estudios; BLOQUE 3 Formación Continuada; BLOQUE 4 Formación enfermera que le gustaría recibir; BLOQUE 5 Percepción personal de la formación recibida.

Para el análisis estadístico, se realizó un análisis descriptivo de los resultados, en el que se muestran las frecuencias y porcentajes observados de las diferentes variables estudiadas. Posteriormente, se realizó un

análisis estadístico inferencial, donde se analizaron relaciones bivariadas de variables numéricas discretas (años en el puesto de trabajo, número de cursos...) por medio del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ). Para el análisis estadístico de la diferencia del valor medio de estas variables numéricas discretas, utilizamos el análisis de la *t-student*- para muestra independiente o el procedimiento ANOVA de una vía según correspondiera. Para evaluar la influencia de las variables del estudio sobre las variables principales de interés, utilizamos el método de regresión logística multivariable, usando el método de pasos atrás de Wald para asegurarnos que la inclusión de variables en los modelos predictores no se deba a artefactos o interacciones.

El estudio fue aprobado por el comité de ética del Colegio de Enfermería de la Región de Murcia y los participantes firmaban el consentimiento informado previo acceso al cuestionario.

## Resultados

Perfil de la población: La edad media de la población fue de 40 años. Población muy homogénea respecto a la edad. El 95% de los sujetos encuestados se encuentran en un rango de unos 10 años respecto a la edad media de la población.

En cuanto al sexo, el porcentaje de hombres fue del 31%, mientras que el de mujeres consultadas fue del 69%, tal y como se muestra a continuación

Respecto a la máxima formación académica la mayoría de los participantes tienen el título de Diplomado Universitario en Enfermería. Sólo 10 sujetos tenían el título de grado en el momento del estudio, y 3 están en posesión del título de Doctor conforme a la Tabla 1.

Para conocer si la formación recibida es adecuada para desempeñar las funciones durante el ejercicio profesional, se analizó si las enfermeras consideran que la formación recibida se adecúa o no a las necesidades de su puesto de trabajo. De los 314 cuestionarios enviados, aproximadamente el 53.8% de enfermeras, consideran que la formación recibida no se adecúa a las necesidades de su puesto de trabajo y 46,2% consideran que la formación recibida se adecúa a las necesidades profesionales.

Relacionando las necesidades de formación que le gustaría recibir al personal de enfermería, analizamos cual es la más demandada en primer lugar, en segundo, y sucesivamente por las enfermeras consultadas, así como el orden en el que fueron demandadas las diferentes necesidades de formación conforme a la Tabla 2.

Tabla 1 - Máxima formación académica alcanzada por el profesional de enfermería, según edad, género y puesto de trabajo, Murcia, ES, España 2011-2012

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje válido
Diplomado enfermería	201	64,0
Grado enfermería	10	3,2
Especialidad	33	10,5
Máster	48	15,3
Cursos doctorado	6	1,9
Suficiencia investigadora	13	4,1
Doctorado	3	1,0
Total	314	100,0

Fuente: Barbera Ortega MC. "Adecuación de la Formación del Profesional de Enfermería en la Región de Murcia". Tesis Doctoral. Universidad de Murcia. 2014.

Tabla 2 - Formación demandada en primer lugar según necesidades del profesional y el puesto de trabajo. Murcia, ES, España 2011-2012

Puesto de Trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Intensivo	71	22,3
Geriátrico	15	4,7
Salud mental	11	3,5
Gestión de calidad	25	7,8
Salud / mujer	17	5,3
Pediátricos	30	9,4
Médico-quirúrgica	44	13,8
Gestión / administración	9	2,8
Metodología enfermera	11	3,4
Investigación	21	6,6
Nuevas tecnologías	17	5,3
Educación para la salud	22	6,9
Otros	21	6,3
Total	314	6,6

Fuente: Barbera Ortega MC. "Adecuación de la Formación del Profesional de Enfermería en la Región de Murcia". Tesis Doctoral. Universidad de Murcia. 2014.

En cuanto a la adaptación de la formación recibida a las necesidades del puesto de trabajo, curiosamente, aunque la mayoría de los encuestados afirman que se realizan cursos de formación en su centro de trabajo, también revela que necesita más formación. Este dato aparentemente contradictorio puede explicarse porque, aproximadamente el 53.8% de enfermeras, consideran que la formación recibida no se adecúa a las necesidades de su puesto de trabajo.

Cuando preguntamos si la formación académica vinculada al puesto de trabajo repercute en la calidad de los cuidados prestados, la mayoría de los encuestados (94,2%) consideran no sólo que es importante, sino que es muy importante, y sólo 2 enfermeras de las 314 manifiestan que es poco importante

## Discusión

La recogida de información se basa en la declaración de datos que los profesionales "dicen que hacen" "dicen que reciben" y su opinión sobre la adecuación de la formación recibida en relación al desempeño en el puesto de trabajo.

Cuando analizamos el máximo grado académico alcanzado, el colectivo de enfermería estudiado de la región de Murcia está compuesto principalmente por Diplomados universitarios de Enfermería 62%, después el Máster 15%, y 1% doctor de la muestra respectivamente, lo cual refleja el interés que muestran en seguir formándose y crecer académicamente.

La educación en Enfermería ha sufrido una serie de cambios que ha hecho evolucionar la formación de estos profesionales. Uno de los más importantes se produjo en 1953, cuando tras la adhesión de España a la Organización Mundial de la Salud (OMS), se asumieron las directrices en materia sanitaria marcadas por este organismo, y se unificaron las tres titulaciones existentes, Practicante, Matrona y Enfermera en una sola, Ayudante Técnico Sanitario<sup>(11)</sup>. Con la Diplomatura en Enfermería, aparece una nueva función de la enfermera inédita hasta la fecha, como es la función docente. A partir de 1977, se distinguen dos campos de actuación docente para el profesional de enfermería, la formación del personal de enfermería y la información y educación sanitaria a los individuos y la comunidad. En España, el título de Doctor desde la disciplina Enfermera ha sido una opción disponible sólo recientemente. Nuestros datos indican que el 1% de las enfermeras encuestadas ya han alcanzado el grado de doctor. Hasta la fecha, los Diplomados en Enfermería accedían al título de doctor a partir de otras titulaciones universitarias superiores. Los cambios que se han acontecido en los últimos años en la profesión enfermera y la escasez de actividad investigadora debe de ser tenida en cuenta para potenciar y promover la capacidad investigadora de la enfermera y así fundamentar la práctica de los cuidados e innovar para que estos sean de la mayor calidad posible<sup>(12)</sup>.

En cuanto a la demanda de formación de los profesionales de enfermería, el 90% de las enfermeras consultadas indica que necesita mayor formación para el desempeño de su actividad profesional. De hecho, existen estudios que indican que una mayor formación mejora la calidad asistencial al paciente y reduce la presencia de efectos adversos<sup>(13-14)</sup>.

Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto que aquellas enfermeras que ocupan un puesto hospitalario, no presentan barreras para su formación continuada, consideran la calidad asistencial como muy importante, tienen un acceso fácil a esta, los que realizan cursos en el puesto de trabajo son los que tienen mayor probabilidad de considerar su formación adecuada. Estos aspectos, aunque son importantes para conocer las opiniones sobre la formación de la propia enfermera, en ningún caso pueden determinar si la formación es realmente adecuada o no. Esto sólo puede evaluarse mediante pruebas específicas o análisis de rendimiento o estudios de efectos adversos como consecuencia de una mala práctica enfermera, en cualquier caso, este no era uno de los objetivos del proyecto, por lo tanto estos aspectos, aunque importantes, no fueron evaluados.

Otro factor asociado con la adecuación de la formación continuada, es el ocupar un puesto de gestión. Aquellas enfermeras con este tipo de puesto de trabajo tienen 2,4 veces más probabilidad de considerar su formación adecuada a su puesto de trabajo<sup>(15)</sup>. Consideramos que los conocimientos de gestión, afianzan la seguridad en el profesional al afirmar que existe una adecuación de formación al puesto de trabajo que ocupan. Además, fuera del ámbito de la salud, se ha descrito en la bibliografía consultada la necesidad de una elevada formación para progresar de puestos técnicos a puestos de gestión<sup>(16)</sup>, por lo que no es ilógico pensar que en Enfermería podría estar acaeciendo la misma circunstancia.

Conocer la demanda formativa de las enfermeras y las necesidades de formación, se puede considerar como el paso inicial de un proceso cíclico que contribuye a la formación global y a estrategias de educación del personal de una organización o de un grupo de profesionales. Otro aspecto importante para evaluar de forma correcta las necesidades de formación del personal es ¿quién está interesado en la formación de las enfermeras? En principio podría darnos como resultado que solamente las enfermeras están interesadas, pero en realidad existen otros interesados, como los usuarios o clientes/pacientes, que son los que en último lugar se van a beneficiar de la formación. Además hay que tener en cuenta a los proveedores de la formación (pública, privada, etc.) y por último a los gestores o responsables de asegurar unos servicios de calidad<sup>(17)</sup>.

El análisis de las necesidades de formación puede ser un campo relativamente reciente en el ámbito de la Enfermería, pues ha sido usado durante muchos años

en otros ámbitos laborales como recursos humanos, empresa, industria, y en educación general<sup>(18)</sup>. El estudio de las necesidades de formación del personal de enfermería, se pueden hacer a dos niveles, estudio realizado a micro-nivel, que hace referencia a estudios realizados en una unidad concreta o clínica/hospital o, estudio realizado a macro-nivel, cuando hace referencia a todo un servicio o Región. Precisamente este tipo de estudio es el que más se encuentra en la bibliografía revisada<sup>(19)</sup>.

A la hora de evaluar las necesidades de formación de enfermería hemos de hacer referencia obligatoria al trabajo de otros autores<sup>(20)</sup>, como primeros exponentes de la metodología científica para el desarrollo de un cuestionario, para evaluar las necesidades de formación enfermera y en el cual nos hemos basado para diseñar una de las dimensiones del presente estudio, "Formación enfermera que les gustaría recibir". Centrándonos en nuestro estudio, la necesidad de formación más demandada en primer lugar fue la de cuidados intensivo 22,3%, seguida de la formación médico-quirúrgica.

Ante esta demanda formativa, de nuevo debemos plantearnos cuál es el entorno donde debe desenvolverse en la actualidad el profesional de enfermería. Las nuevas competencias de los profesionales de enfermería, así como el desarrollo médico y científico de las técnicas a desarrollar, la libre circulación de los profesionales de enfermería, la diversidad cultural y social de nuestros días que puede estar determinando las necesidades y demandas de una más concreta y, a la vez, más extensa formación. Al revisar la bibliografía a este respecto, emergen varias formaciones que no se han planteado en el presente estudio y que curiosamente no han sido solicitadas por ninguna enfermera consultada, como son los estudios de un segundo idioma, en concreto inglés<sup>(21)</sup> estadística<sup>(22)</sup>, y también formación en aspectos éticos de la labor enfermera<sup>(23)</sup>.

Estudios anteriores sobre el tema<sup>(20-22)</sup> centrados en analizar las necesidades de formación sobre todo en investigación, adquirió datos similares a los nuestros, en el sentido en que la primera necesidad de formación hacía referencia a habilidades técnicas enfermeras, en segundo lugar el cuidado del paciente suicida, y en tercer lugar la demanda de formación en el área de estudio favorece una detección precoz de la clínica en la gestión de los cuidados. Esta situación, probablemente esté relacionada con la formación previa de los profesionales en enfermería, ya que en principio, los nuevos Graduados en Enfermería dominan una serie de competencias básicas para poder enfrentarse

de forma efectiva a las necesidades metodológicas, y de investigación, lo que genera como resultado en el entorno de trabajo, a grupos de enfermeras que se diferencian entre sí, presentándose enfermeras más experimentadas con mayor formación en aspectos clínicos/cuidados del paciente, y las nuevas enfermeras recién egresadas con mayor formación en aspectos metodológicos/teóricos.

Otra necesidad de formación más demandada ha sido la metodología enfermera. De hecho, este es uno de los aspectos más llamativos para los recién egresados. Tal y como comentan algunos autores es necesario aprender sobre el conocimiento y la contribución de la enfermería a la salud para potenciar el papel del profesional en enfermería contribuyendo en la salud de la población mejorando la formación del estudiante de postgrado<sup>(24)</sup>. Los estudiantes al finalizar su formación e incorporarse al mundo laboral, les resulta difícil poner en práctica los modelos de enfermería y la metodología de trabajo aprendida, adaptándose a un sistema de funcionamiento meramente asistencial. Una posible solución a este conflicto podría ser la formación continuada, ya que algunos autores la consideran como la vía más adecuada para mantener la competencia profesional y garantizar su adaptación con los nuevos avances científico-técnicos, permitiendo corregir insuficiencias formativas y favorecer la correcta utilización de los servicios sanitarios garantizando la calidad<sup>(24-25)</sup>.

## Conclusiones

La realidad de la formación académica del profesional de enfermería ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, en el sentido de que para mantener el ritmo de la práctica clínica actual frente a la tradicional, los "nuevos" profesionales en enfermería deben tener más conocimientos sobre determinados campos de trabajo, atendiendo a una demanda social y sanitaria de la población.

La mayor parte de los profesionales en enfermería consultados considera que su formación académica de postgrado no es adecuada a su puesto de trabajo. Esta situación se produce a pesar de que la mayoría de ellos afirma haber realizado cursos de formación continuada o haber asistido a congresos, jornadas o seminarios de formación, lo que demuestra que la formación continuada que reciben los profesionales consultados no es adecuada a sus necesidades laborales ni a su formación académica recibida.

La formación previa de la enfermera, va a repercutir significativamente en la percepción que los profesionales de enfermería tienen sobre sus necesidades de formación. En concreto, los diplomados universitarios en enfermería tienen mayor riesgo de demandar información que los procedentes de grado y/o especialidad, por lo que se debería prestar especial atención a este colectivo en cuanto a su formación continuada.

Los profesionales de enfermería consideran necesario adecuar la formación continuada al puesto de trabajo y a su trayectoria profesional.

En nuestra opinión, la formación de los profesionales se debería contemplarse como un continuo que se inicia con la formación básica y que debe seguir constante a lo largo de la vida profesional. En cualquier caso, la forma de demostrar el impacto de la adecuada formación en la práctica clínica, y por tanto en los servicios prestados es muy difícil de medir y continúa sin ser evaluada en la bibliografía revisada. Por tanto, en el presente estudio, del análisis de las necesidades de formación, nos hemos quedado en el primer paso, es decir, en el estudio de la demanda formativa de las enfermeras. A raíz de los datos obtenidos, se podrán plantear diseñar estrategias de educación, que deberán ser implantadas y evaluada su efectividad.

Como limitaciones del estudio, destacar el sesgo de selección de la muestra, ya que los cuestionarios fueron realizados de forma voluntaria por los profesionales y no a través de un muestreo probabilístico.

## Referencias

1. Ureña Vilardell V. La calidad de la atención sanitaria: definición, historia y conceptos básicos. *Calidad y Riesgo*. 2001;1(1):46-66.
2. Oliva C, Hidalgo CG. Satisfacción Usuaría: Un Indicador de Calidad del Modelo de Salud Familiar, evaluada en un Programa de Atención de Familias en Riesgo Biopsicosocial, en la Atención Primaria. *Psykhé*. 2004;13(2):173-86.
3. Córdova Delgado M, Alvarado Alfaro S, Manrique Manrique H, Lizarbe Choquea CR, Aguirre Alvarad SE, Huaman Ichpas J. Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de ICA 2013. *Rev Enferm Vanguard*. 2014;2(2):154-60.
4. Carbajo P, Castrodeza J, Gual A, López-Blanco JA, Martín-Zurro A, Sánchez-Biezma E. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la formación especializada en el modelo troncal: conclusiones del seminario

- realizado el 24 de septiembre de 2014 en la XXV Escuela de Salud Pública, Llatzaret, Menorca. FEM. [Internet]. 2014 [acceso 18 out 2014]; 17(4):193-7. Disponible em: <http://dx.doi.org/10.4321/S2014-98322014000400004>.
5. Raventos J. ¿Es hoy determinante invertir en el desarrollo de las organizaciones? *Capital Humano*. 2004;181:16.
6. González Veiga MC, Cueto Iglesias B, Mato Díaz J. ¿Qué beneficios tiene para la empresa su colaboración con el sector educativo? Un análisis de la formación de centros de trabajo desde la perspectiva empresarial. *Rev Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2010;76:39-58.
7. ANECA Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ES). Libro Blanco del Título de Enfermería. Madrid; 2004.
8. García C, Gómez García CI, Antón Hurtado F. La comunicación interprofesional desde la cultura organizacional de la enfermería asistencial. *Cultura de los cuidados: Rev Enferm Humanidades*. 2011;31:85-92.
9. Medina FJ, Gallardo R, Gómez J. La vía Máster oficial para Enfermería de Urgencias, Emergencias y cuidados críticos. *Emergencias*. 2009;21:283-6.
10. López Montesinos MJ. Consecuencias Psicosociales del trabajo en personal de Enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los Recursos Humanos. [Tesis Doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2009.
11. Maciá Soler L, Zabalegui Yárnoz A. Desarrollo del máster y doctorado oficial de enfermería en España. Castellón: Universidad Jaume I. Servicio de Comunicación y Publicaciones; 2010.
12. Francisco del Rey C. De la práctica de la enfermería a la teoría enfermera. Concepciones presentes en el ejercicio profesional. [tesis Doctoral]. Alcalá de Henares: Universidad Alcalá de Henares (Madrid); 2008.
13. Bowie P, Skinner J, de Wet C. Training health care professionals in root cause analysis: a cross-sectional study of post-training experiences, benefits and attitudes. *BMC Health Serv Res*. 2013;7(13):50.
14. Poh CL, Parasuram R, Kannusamy P. Nursing inter-shift handover process in mental health settings: a best practice implementation project. *Int J Evid Based Healthc*. 2013;11(1):26-32.
15. Barbera Ortega MC. "Adecuación de la Formación del Profesional de Enfermería en la Región de Murcia". [Tesis Doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2014.
16. Fernández Losa N. El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuad Gestión*. 2002;2(1):65-90.
17. Gould D, Kelly D, White I, Chidgey J. Training need analysis. A literature review and reappraisal. *Int J Nurs Stud*. 2004;41:471-86.
18. González Juanatey JR. Las sociedades científicas y la formación médica. El papel de la Sociedad Española de Cardiología. *Cardiocre*. [Internet]. 2014 [acceso 18 out 2014];49(Enero-Marzo). Disponible em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=277031274005>
19. Tizón Bouza E, Marcos Espino MP ¿Es posible el uso de la evidencia científica en la formación de especialistas de enfermería comunitaria y familiar?. *ENE Rev Enferm*. 2013;7(3):1-5.
20. Santos JC, Simões RMP, Erse MPQA, Façanha JDN, Marques LAFA. pact of "+Contigo" training on the knowledge and attitudes of health care professionals about suicide. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2014;22(4):679-84.
21. Camacho-Bejarano R., Barquero-González A, Mariscal-Crespo MI, Merino-Navarro D. English in the nursing degree: a pending subject. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2013;21(2):641-8.
22. Hagen B, Awosoga O, Kellett P, Dei SO. Evaluation of undergraduate nursing student's attitudes towards statistic courses, before and after a course in applied statistics. *Nurse Educ Today*. 2013;33:949-55.
23. Kalaitzidis E, Schmitz, K. A study of an ethics education topic for undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today*. 2012;32(1):111-5.
24. ShamianI, J. El papel de la enfermería en la atención sanitaria. *Rev Bras Enferm*. 2014;67(6):871-2.
25. Jiménez Navarro, Manuel F, Romero Rodríguez, Nieves, Muñoz García, Antonio J, Arana Rueda E, Cabrera Bueno F. Formación Médica Continuada. Una necesidad desde diferentes prismas *Cardiocre*. [Internet]. 2014 [acceso 18 out 2014];49(Enero-Marzo): Disponible em: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=277031274001>

Recibido: 1.10.2014

Aceptado: 4.4.2015