



DOCENCIA - FORMACIÓN

DEJEMOS A UN FUTURO ESTUDIANTE DE BSN QUE SEA ESCUCHADO. TAREAS DE CAPTACIÓN Y PERMANENCIA.

LET THE POTENTIAL RN-BSN STUDENT BE HEARD: RECRUITMENT AND RETENTION ISSUES.

*Sharon Cannon, **Carol Boswell, ***L. Ray White, ****Dorothy Jackson, *****Patricia Holden-Huchton.

*RN, Ed. D. Regional Dean/ Professor. **RN, Ed.D. Associate Professor. ***MSN, RN, C, CS, FNP. Instructor. ****MSN, RN, FNP, CS, NP-C. Assistant Professor. *****DSN, RN. Assistant Professor. Texas Tech University Health Sciences Center School of Nursing.

Palabras clave: captación, retención, formación enfermería rural.

Key Words: Recruitment, retention, rural nursing education.

Traducción: Esperanza de la Iglesia Cano

Nota de la traductora: La estructura de Educación en los E.E.U.U. incluye 12 años de educación regular, precedidos por un año o dos de educación preescolar, y seguidos por un sistema de grado de educación superior en cuatro etapas (asociado, licenciatura, maestría, doctorado), además de varios certificados y diplomas no de grado.

Los programas de grado inferior en enfermería preparan a los estudiantes para convertirse en enfermeros prácticos o vocacionales (LPN, LVN) o enfermeros titulados (RN).

BSN-, reconocido como una credencial de acceso internacional a la educación superior de enfermería, es un Máster de Ciencias de la Enfermería.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es describir los resultados de dos encuestas llevadas a cabo por el profesorado de una Escuela de Enfermería al Oeste de Texas. El estudio inicial se centraba en la valoración de qué factores eran importantes para las enfermeras tituladas cuando consideraban la vuelta al entorno académico para cursar el Máster en Ciencias de Enfermería, BSN (*Baccalaureate in Science Degree Nurses*). El segundo estudio también estaba enfocado en la evaluación de las diferentes percepciones que tenían las enfermeras ya incluidas en dicho programa con respecto al mismo. Reconociendo la complejidad

existente en las cuestiones de captación y permanencia de las enfermeras en los planes de estudio BSN, un programa decidió tomar una posición activa en lo que a estas cuestiones se refiere.

El área marco de este programa es una región con diecisiete condados contenida en un entorno primordialmente rural al Oeste de Texas. Esta región tiene una relación de 157:1 de población con las enfermeras en activo, en comparación con la proporción 131:1 del estado de Texas. Los profesores desarrollaron un cuestionario que fue enviado a las enfermeras registradas en la región. Los datos fueron analizados para determinar las preferencias de estas enfermeras a la hora de inscribirse y completar el programa. Paralelamente, la universidad también encuestó a los estudiantes sobre los aspectos para ellos más importantes en estas mismas cuestiones a la hora de permanecer matriculados. El análisis de los datos condujo a establecer una información que tendría implicaciones en las futuras estrategias de la escuela en cuanto a la captación y permanencia en el ya citado programa.

Ambas encuestas proporcionaron datos que ayudaron a la universidad a esclarecer los apoyos y los obstáculos con los que contaba la población enfermera para captar y retener a la población enfermera en los programas rurales.

ABSTRACT

The purpose of this article is to describe results of two surveys undertaken by the faculty in a West Texas school of nursing. The initial survey had as its focus the assessment of factors important to registered nurses when considering a return to the academic environment for the BSN. The second survey also had a focus to assess the perceptions of currently enrolled registered nurses in the RN to BSN program. Recognizing the complexity of recruitment and retention issues for RN to BSN programs, a program decided to take a proactive position in addressing these issues. The market area for this program is a seventeen county region in a primarily rural area of West Texas. This region has a population to registered nurse ratio of 175:1 as compared to the state of Texas of 131:1. A faculty task force developed a survey tool that was mailed to registered nurses in the region. Data were analyzed to determine preferences of these registered nurses for enrollment and completion of the program. Concomitantly, the faculty also surveyed currently enrolled students to determine their perceptions of the factors important for returning and remaining enrolled. Data analysis was conducted to determine information that would have implications for future recruitment and retention strategies of the school. Both surveys provided data that assist faculty in determining strengths and barriers for the registered nurse population to recruit and retain the registered nurse population enrolled in rural programs.

INTRODUCCIÓN

La actual escasez en enfermería conlleva unas implicaciones en la formación enfermera a corto y largo plazo. Los primeros programas están luchando para incrementar las incorporaciones y, de esa forma, conocer cuáles son las demandas de salud hoy en día. Al mismo tiempo, los programas RN-BSN están experimentando una disminución en el número de titulados procedentes de los Programas de Grado Asociado en enfermería. Esto a su vez, lleva a un menor número de titulados BSN apropiados para las licenciaturas. Obviamente, en todos los programas de los estudios de Enfermería existe este efecto dominó, incluso en los niveles de doctorado. Esto afecta notablemente al número de profesores con disponibilidad para participar en los programas. Sin un profesorado con suficiente calidad de enseñanza, las incorporaciones seguirán descendiendo. Si además le sumamos un componente rural, obtendremos un problema de grandes dimensiones.

El problema también está compuesto por complejos mecanismos financieros en relación al salario de los docentes, aunque se ha llevado a cabo un movimiento nacional para subvencionar e incrementar así las captaciones. Los estados también están intentando aportar más dinero. De todas formas, en un estado se ha producido un cambio en la manera en la que se destina el dinero a las universidades. Este estado se ha movido desde la contabilidad de estudiantes hasta una fórmula financiera que engloba a unos estudiantes similares pero a tiempo completo y las horas de crédito que generan. Las instituciones no se financian con el número de estudiantes pero sí con estudiantes de jornada completa. Cada vez más, a los estudiantes de enfermería les resulta muy difícil asistir a clase en esta jornada por diversas razones como obligaciones familiares o causas económicas, por citar solo dos. Consecuentemente, van a media jornada y así, las escuelas reciben menos dinero para retribuir a sus profesores a no ser que todavía aumenten más las inscripciones. Este tipo de financiación muestra otra de las causas de la carencia en enfermería.

Reconociendo la complejidad en los temas de captación, un programa RN-BSN en el oeste rural de Texas decidió tomar una actitud activa en estos temas con un doble acercamiento. La primera fase era evaluar tanto el actual mercado del programa RN-BSN como a los estudiantes del mismo. La segunda continuará con la implementación de actividades en base a los resultados de estos estudios.

RESULTADO DE LOS ESTUDIOS RN

Durante el otoño del año académico 2001, los miembros del profesorado del programa RN-BSN iniciaron una discusión acerca de las cuestiones de captación y permanencia relacionados con la inclusión en el programa. En esta discusión se identificó la necesidad de analizar las expectativas y deseos de los estudiantes, tanto de los actuales como de aquellos que lo eran en potencia. Se llevaron a cabo dos estudios y, mediante un trabajo de equipo, forma y fondo fueron delimitados.

El área marco elegida para este programa estaba compuesta por diecisiete condados en una zona primordialmente rural al oeste de Texas. Un aspecto significativo cuando se estudiaba a esa población de estudiantes en potencia para el programa BSN fue el ratio de población por enfermera titulada en esa región (175) comparado con el estatal (131). El Tablón de Examinadores de Enfermería para el estado de Texas en el año 2001 contó con la presencia de 3546 licenciadas RN en los diecisiete condados. De este número, 2477 (69,9%) de ellas, se identificaron con los títulos de Grado de Asociado en Enfermería o diplomas; a éstas se les envió los cuestionarios siguiendo las direcciones señaladas en el Tablón de Examinadores de Enfermería en el estado de Texas. En cada uno de los paquetes se adjuntaba un sobre con sello que los participantes podían usar para la devolución del cuestionario. El periodo de tiempo autorizado para cumplimentar y reenviar el cuestionario era de tres meses. En este tiempo, se devolvieron 305 cuestionarios, lo que refleja un **doce por ciento del ratio de vuelta**. Todos los cuestionarios devueltos fueron incluidos en el aspecto estadístico del proyecto. La información demográfica como el género o la formación educativa fue concordante con los datos aportados por el Tablón de examinadores de Enfermería del estado de Texas (2001). Muchos fueron los aspectos que proporcionaron una información interesante. Por ejemplo, **aunque las personas eran mayores, los años de experiencia en enfermería eran prácticamente iguales**. De los participantes, casi el 90.6 % querían más horas, aunque menos sesiones por semana, con el material proporcionado vía internet. Otro aspecto descubierto a través de las encuestas fue que 58.4% optaba por empezar las clases en otoño, mientras que el verano era elegido por el otro gran porcentaje (24.5%). El resto (17.1%) manifestó que prefería empezar en primavera el semestre académico. Otro asunto importante tratado en el cuestionario fue el relacionado con la distancia que debían recorrer para acceder al centro, en el que la mayoría

declaró que su recorrido no sobrepasaba los 64 kilómetros. La última área demográfica fue la concerniente al lugar de trabajo y, en este sentido, el hospital resultó ser el más elegido con un 53.6%.

En el cuestionario, los tipos de programa enumerados eran: comunicación cara a cara, seminario, enseñanza virtual, una combinación entre virtual y cara a cara, intensivo de verano, intensivo fines de semana. Las ítems de cara a cara y seminario contaban, a su vez con otras opciones. Para proporcionar información adicional, se les preguntaba a los participantes si preferían diurno o vespertino en la opción de cara a cara (Tabla 1). Muchos participantes omitieron las divisiones de los días en las opciones de seminario; pero aquellos que sí completaron dicha sección, eligieron en gran mayoría la opción viernes/sábado (40%). La combinación virtual con el cara a cara recibió el mayor porcentaje de elecciones (69.9%).

Haciendo un seguimiento de la opción deseada, se volvió a preguntar sobre ésta para medir el nivel de preferencia de cada uno de los diferentes puntos incluidos (Tabla 1) y de nuevo, las mismas áreas identificadas en la pregunta inicial fueron reconocidas como las preferidas en este tema.

Tabla 1: Preferencia en las opciones ofrecidas.

Denominación	Lo prefieren	Porcentaje	No lo prefieren	Porcentaje
Cara a Cara semanalmente	158	66.7	79	33.4
Cara a Cara diario	111	48.7	117	51.3
Cara a Cara vespertino	134	55.6	107	44.4
Seminario 3-4 por semestre	169	69.5	74	30.5
Exclusivamente Virtual	156	59.1	108	41.0
Combinación Virtual y Cara a Cara	197	73.0	73	27.1
Sólo verano	67	27.5	177	71.6
Solo fines de semana	92	36.4	161	63.7

La sección final investigaba las razones por las cuales los estudiantes no solicitaban la formación que proporcionaba el programa RN-BSN ofertado por esta Universidad (Tabla 2). La principal razón era un problema de disponibilidad de tiempo percibido por los participantes cuando se trataba de volver al instituto. Los problemas financieros y las obligaciones familiares eran las siguientes razones seleccionadas (18% cada una). Un aspecto que había sido considerado como la razón más importante para no volver a estudiar, debido a la limitación resultante de la escasez en enfermería, era las necesidades de plantilla; sin embargo, esta opción no la eligieron mas que un 13% de los encuestados.

Tabla 2: Razones por las que no se buscan oportunidades de Formación Continuada.

Razón	Porcentaje
Inconvenientes financieros	18%
Obligaciones Familiares	18%
Coste de los Programas	12%
Restricciones Horarias	23%
Métodos de Enseñanza Empleados	3%
No contemplan la necesidad de seguir formándose	4%
Restricciones Laborales	13%
Otras razones	9%

VALORACIÓN DE LOS ESTUDIANTES ACTIVOS EN EL PROGRAMA RN-BSN.

Para complementar los datos extraídos de las encuestas practicadas a las enfermeras no vinculadas al programa, el profesorado optó por escuchar también las opiniones de los estudiantes ya inmersos en el mismo por considerar que suponían una voz importante en los temas de captación y permanencia. Por lo tanto, todos los estudiantes que estaban en el programa RN-BSN durante el otoño, semestre de 2001 (n=25) fueron encuestados.

El cuestionario consistía en nueve preguntas abiertas que se formulaban de esta forma: 1) ¿Cuál fue la razón/es de que usted eligiera este programa?, 2) La decisión de asistir al programa, ¿fue adecuada para usted?, 3) Sea la respuesta afirmativa o negativa, explique las razones, 4) ¿Qué otros programas BSN se planteó usted realizar? 5) ¿Con qué herramientas cuenta el programa que le han permitido perseverar en la consecución de su título?, 6) ¿Cuáles son los inconvenientes del programa que usted cambiaría?, 7) ¿Le recomendaría usted este programa a otra enfermera titulada (RN)?, 8) Explique por qué sí o por qué no se lo recomendaría, 9) Por favor, realice cualquier comentario que usted considere oportuno para mejorar el programa RN-BSN.

RESULTADOS

De los 25 estudiantes que asistían a clase durante el otoño, semestre de 2001, todos (100%) devolvieron el cuestionario. Se les pidió que respondieran las preguntas relacionadas con su asociación al programa. Para la pregunta 1, había respuestas de índole geográfica, relacionadas con la libertad del programa, con la reputación, el precio, el crecimiento profesional y el trato a los estudiantes. Es importante señalar que todos los estudiantes integrados en el programa RN-BSN son adecuados para solicitar becas gracias a la generosidad de la comunidad local; así, a todos los estudiantes que la solicitan, se la conceden parcial o totalmente. Este proceso supone un elemento favorable, en cuanto al coste se refiere, a la hora de elegir este programa.

“Deseo alcanzar un crecimiento personal”, “Quiero mejorar mi desarrollo profesional”, “Quiero que se me abran más puertas”, “Quiero ser mejor enfermera”, “Quiero aumentar mis conocimientos” y “Quiero volver a alistarme en las fuerzas armadas” eran comentarios que indicaban un crecimiento profesional.

Las percepciones de los estudiantes acerca de cómo eran tratados fue un tema que surgió de las encuestas. Sus comentarios reflejaban que eran tratados de una forma “amistosa” y que la atención hacia ellos era la que necesitaba un estudiante de enfermera titulada RN (*registered nurse*).

Veintitrés estudiantes respondieron “sí” a la cuestión formulada sobre si el asistir al centro era una elección apropiada. Las razones que se dieron reflejaron las ya dadas cuando se preguntó por qué el estudiante elegía asistir.

Se les pidió también que enumeraran otros programas BSN; y así, los estudiantes identificaron otros programas, además de éste, que formaban un rango que iba de cero a tres. Concretamente, once estudiantes (44%) no señalaron ningún otro programa, cuatro (16%) reconocieron un programa, seis (24%) identificaron dos programas y cuatro (16%) enumeraron tres programas más. Cuando se les propuso identificar las herramientas con las que contaba el programa para hacer que consiguieran el título, los estudiantes dieron las mismas respuestas que cuando se les preguntó el por qué de haber elegido este programa. Aunque con una excepción; el concepto “compañeros” fue identificado como el “empuje” del programa. Los estudiantes reconocieron que el trabajo en grupo que existía entre ellos les daba fuerza y apoyo y cómo, de esta manera, un estudiante aprendía de los otros. Estos comentarios reflejan una cualidad positiva del programa y proporcionan la fuerza para el desarrollo adicional de un estudiante en cuanto a la búsqueda de relaciones para aumentar todo lo positivo que se considera que un estudiante tiene al estar en este programa.

De entre la mayoría de los estudiantes que identificaron inconvenientes, los requerimientos del curso era el que más nombraban. La cantidad de lectura y de tareas asignadas al curso, así como la falta de material impreso disponible eran los más citados por ser lo que los estudiantes experimentaban con más frecuencia. En términos de requisitos clínicos, los estudiantes que encontraron una desventaja, la expresaron como: “demasiadas horas clínicas requeridas y poco reconocimiento a la experiencia laboral como enfermera titulada (RN)”. Aquellos que respondieron “sí” a si recomendarían el programa tenían las mismas razones que las que dieron del por qué habían elegido este programa inicialmente. La mayoría afirmaban que el programa era “amistoso para el estudiante” o “agradable para la enfermera titulada en activo”. Otras razones dadas para una recomendación positiva eran de tipo geográfico o tenían que ver con la reputación, el coste y la oportunidad de crecimiento profesional.

La cuestión que cerraba el cuestionario trataba los comentarios que podrían ayudar a mejorar el programa RN-BSN y a su captación. Las sugerencias se dividían en dos categorías: requisitos lectivos o requisitos clínicos. Los comentarios incluían la necesidad de más formación directa o “cara a cara”, menos horas clínicas y menos tareas para realizar en casa.

IMPLICACIONES DE LOS HALLAZGOS

Así que, ¿qué va a hacer el profesorado con los datos extrapolados de los cuestionarios como aquellas referencias que consideran la expansión del programa?. Es importante destacar que los estudiantes se inscriben en el programa por muchas razones y con distintas expectativas sobre los requisitos lectivos y clínicos (tabla 3). La opción RN-BSN está normalmente designada para reconocer y satisfacer una formación primaria y construir de acuerdo con ella las cualidades que los estudiantes de mayor edad traen al ámbito educativo. (Creasia & Parker, 2001). Esta escuela de Enfermería maneja varios modelos de dotación de créditos académicos para RN referentes a la educación básica y a la experiencia para, de esta forma, facilitar la movilidad de las enfermeras. Por ejemplo, hay una transferencia directa de créditos, manteniendo en depósito una división menor de créditos de enfermería hasta que se completen todos los componentes del programa y ayudando a los estudiantes a desarrollar su labor para ser evaluada por los profesores. El colectivo de Enfermería apoya todo este proceso, como lo señalado en el documento de la AACN (Asociación Americana de Colegios de Enfermería) en 1998, [Postura declarada sobre la](#)

movilidad educativa, y proporciona numerosas opciones para identificar las necesidades que los estudiantes presentan para la creación de un programa con prestigio, lo que es muy importante en los procesos de captación y permanencia en cualquier programa que se precie.

Tabla 3: Implicaciones derivadas del Estudio.

1. La plantilla del hospital debería constituir uno de los objetivos para la captación, ya que el 50% de los encuestados apuntaron a este emplazamiento como su lugar de trabajo
2. El programa debería ofrecer una combinación de enseñanza virtual con las clases "cara a cara" o método bidireccional, reduciendo éste último a tres o cuatro sesiones por semestre.
3. La encuesta identificó los semestres de verano y otoño como los adecuados para incluir una nueva cohorte de estudiantes.
4. Se debe prestar especial atención a las cuestiones horarias y a procesos relativos al currículum ya que estas razones fueron las más señaladas para no volver a un curso académico.
5. Los estudiantes ya inmersos en el programa apuntaron a la localización, al precio y a la calidad del mismo cuando se refirieron a los elementos importantes para volver al programa. Las escuelas de Enfermería deben considerar estos aspectos cuidadosamente a la hora de mejorar y cambiar su oferta.

Creasia & Parker 2001, sugieren que las enfermeras, como posibles estudiantes, deberían considerar el coste, la ayuda financiera, la calidad, la certificación oficial y la accesibilidad como factores importantes al elegir un programa educativo. Nuestras encuestas indicaron que los estudiantes del programa, o que estaban considerando entrar en el programa, tomaban la decisión de inscribirse en base a factores muy parecidos a las sugerencias presentadas por Creasia & Parker (2001). La localización y el precio eran factores decisivos para la mayoría de estudiantes sobre todo que el programa estaba "próximo a casa o al trabajo y disponible por internet" y a un precio razonable. El hecho de que los estudiantes que solicitaran una beca se vieran beneficiados total o parcialmente por la misma, gracias a la generosidad de la comunidad local, se recogía de manera favorable en los cuestionarios. Dada la falta de enfermeras y las tendencias económicas fluctuantes en este área, la ayuda financiera es de gran consideración para la enfermera que desea continuar su formación profesional. Asimismo, los empresarios son comprensivos con la formación asistencial o con la remuneración, pero, a veces, la demanda en el puesto de trabajo es tal que los empresarios no están en disposición de permitir que las enfermeras asistan a clase. Por lo tanto, el que se incorpore en el programa la combinación de la enseñanza virtual con la directa cuenta con el apoyo de las encuestas, ya que es la razón por la que muchos eligen este programa sobre otros.

De acuerdo con la AACN (1999) en el documento, *La Tecnología en la Educación a distancia en Enfermería*, el uso cuidadoso de la tecnología en la educación puede aumentar la capacidad de la profesión en la formación práctica de las enfermeras y preparar un futuro para los propios formadores; es un avance científico para la Enfermería en una era en la

que el número de enfermeras, el de profesores cualificados y el de investigadores de Enfermería están por debajo de la media nacional (p3).

Los estudiantes afirmaron categóricamente que, aunque no infalible, la tecnología de la educación a distancia era uno de los puntos fuertes del programa. La gran mayoría de estudiantes no podían ver otra forma de avanzar en su educación salvo esta educación a distancia. Y, a pesar de una valoración tan positiva, los estudiantes señalaron que también apreciaban y esperaban algunas clases de forma directa.

Otra implicación derivada de este proceso era la necesidad de dirigir los esfuerzos de captación en la plantilla hospitalaria de Enfermería. Aunque todas las áreas en las que había enfermeras contratadas necesitan ser incluidas en un plan de captación, era interesante ver el elevado número de cuestionarios respondidos y devueltos por las enfermeras de plantilla. Como resultado de tan buena respuesta se obtuvo un *feedback* que proporcionó un acercamiento a sus deseos y expectativas.

Un área final para la discusión de los resultados de los cuestionarios era el tema de cuándo incluir nuevas cohortes de estudiantes. De las tres posibles opciones- verano, otoño y primavera- las dos que recibieron el mayor número de votos fueron los semestres de verano y otoño. Estas dos categorías parecían cumplir las expectativas de los futuros estudiantes de forma más contundente que la opción de primavera.

CONCLUSIONES

El objetivo de estas dos encuestas era identificar lo que necesita un programa para mantener, construir y rediseñar aquello positivo para el programa y eliminar o reconfigurar lo que no sea importante en la adquisición del programa BSN para la población enfermera en esta área. Los estudiantes que cumplimentaron las encuestas eran positivos respecto a este programa, pero también ofrecieron sugerencias para eliminar las barreras que pudieran impedir su progreso. Los profesores creen que es importante construir un programa basado en todas las tendencias de la educación superior, la formación enfermera, la práctica enfermera y las necesidades de la comunidad local. La población de enfermeras tituladas en esta área ha proporcionado mucho empuje para el cambio fijado y también ha formulado lo que se puede hacer en cuanto a los métodos que el programa ofrece y entrega para asegurar que sea eficiente y positivo.

La valoración de mercado de estos resultados proporciona la información necesaria para reclutar estudiantes y retenerlos. La segunda fase del proyecto es llevar a la práctica dichos resultados con el objetivo final de aumentar las inscripciones y la permanencia de los estudiantes en el programa RN-BSN y promover un aprendizaje duradero con el intento de continuar su formación en la diplomatura. De esta manera, se incrementa el número de profesores cualificados y, por ende, también aumenta el número de estudiantes inscritos en programas básicos de Enfermería.

BIBLIOGRAFÍA

1. American Academy of Colleges of Nursing (1999). *Distance technology in nursing education*.
2. American Academy of Colleges of Nursing (1999). *Position statement on educational mobility*.

3. Board of Nurse Examiners for the state of Texas. (2001). *Currently Licensed Texas RNs Residing in Texas by County and Highest Degree*, 09/01/2001. [Data file]. Available from Board of Nurse Examiners Web site, <http://www.bne.state.texas.us/>
4. Creasia, J. L. & Parker, B. (2001). *The bridge to professional nursing practice*. (3rd ed.). St. Louis: C. V. Mosby.
5. Buerhaus. (2001, November 26). It starts with you. *Nurse Week*.
6. Stringer, H. (2001, November 26). Generation RN. *Nurses Week*.
7. Texas Department of Health. (2001). *Selected Facts for Region 9 for 1998*, 01/31/01. [Data file]. Available from Texas Department of Health Office of Polity and Planning, Texas Health Facts Data Source, 1999 Web site, <http://www.tdh.state.tx.us/dpa/>

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia