

La mejora del profesional de la salud en el Comando Aeronáutico: un requisito

The improvement of the health professional in the Aeronautics Command: a requirement

O aprimoramento do profissional de saúde no Comando da Aeronáutica: uma exigência

Maria Raquel Marques Furtado de Mendonça Louzeiro ^I

Mônica Dal Pian Nobre ^{II}

RESUMEN

La organización de los procesos educativos para los profesionales de la salud surge de la preocupación por adaptar a estas personas a sus actividades, evitando el desajuste técnico en relación con los recursos del entorno y la falta de motivación de estos profesionales en su entorno laboral. Así, la aplicación de un Programa de Educación Permanente (PEP) en el Comando de Aeronáutica (COMAER) para los miembros de los cuadros de carrera de Médicos, de Dentistas y de Farmacéuticos es esencial, con el fin de ayudar a la formación integral del individuo. El presente trabajo es un estudio de caso basado en una revisión no sistemática de la literatura de Descriptores en Ciencias de la Salud (DECS) en portugués (educación continua, motivación, profesionales de la salud y perfeccionamiento) y publicaciones del COMAER y del Ministerio de Defensa. Para la aplicación del PEP, los primeros pasos son identificar los principales obstáculos para el mejoramiento de los profesionales de la salud tanto en el área técnico-profesional (falta de una política más activa centrada en la capacitación y en el desarrollo de los recursos humanos, en las dificultades para obtener recursos financieros y en la falta de sistemas de información científica), como en el área técnico-administrativa (ausencia de un programa de capacitación docente/administrativa en las Organizaciones de Salud) y desarrollar

estrategias para remediarlos. A continuación, es imperativa la necesidad de reconocer que los procesos educativos destinados a mejorar estos individuos son un arma poderosa que amplifica su fuerza motivadora, generando un trabajo de mayor interés, más profundo y científico, que alcanza todos los niveles jerárquicos. En consecuencia, los profesionales de la salud sentirán que sus permanencias en el Sistema de Salud Aeronáutico promoverán sus desarrollos dentro de la Medicina, de la Odontología o de la Farmacología. Esto conducirá a un engrandecimiento mundial de la organización, con una mejora de la calidad del servicio prestado, una mayor satisfacción de los usuarios y un mejor rendimiento de los militares.

Palabras clave: Educación continua. Motivación. Profesionales de la salud. Perfeccionamiento.

ABSTRACT

The organization of educational processes for health professionals stems from the concern to adapt these individuals to their activities, avoiding technical misfit in relation to the resources of the environment and the lack of motivation of these professionals in their work environment. Thus, the implementation of a Permanent Education Program (PEP) in the Aeronautical Command (COMAER) for the members of the career staff of Doctors, Dentists and Pharmacists is essential, with the

I. Hospital de la Fuerza Aérea de Brasilia – (HFAB) – Brasília/DF – Brasil. Doctorado (2017) en Tocoginecología (Ciencias de la Salud) en el área de Fisiopatología Ginecológica por la Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP). *Email:* mariaraquelmfm@gmail.com

II. Escuela de Perfeccionamiento de Oficiales de la Aeronáutica – (EAOAR) – Rio de Janeiro/RJ – Brasil. Máster en Biopatología Oral por la Universidad Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. *Email:* modalpian@gmail.com

Recibido: 09/08/18

Aceptado: 16/04/19

Las siglas y abreviaturas contenidas en el artículo corresponden a las del texto original en lengua portuguesa.

purpose of assisting in the integral formation of the individual. The present work is a case study based on a non-systematized review of the literature based on Descriptors in Health Sciences (DeCS) in Portuguese (continuing education, motivation, health professionals and improvement) and publications of COMAER and the Ministry of Defense. For the implementation of PEP, the first steps are to identify the main obstacles for the improvement of health professionals both in the technical-professional area (lack of a more active policy focused on the training and development of human resources, difficulties in obtaining financial resources and lack of scientific information systems), as well as in the technical-administrative area (absence of a teaching program/administrative training in Health Organizations); and develop strategies to work them out. Next, it is imperative to recognize that educational processes aimed at the improvement of these individuals are a powerful weapon that expand their motivational strength, generating a work of greater interest, deeper and scientific, that reaches all hierarchical levels. Consequently, health professionals will feel that their permanence in the Aeronautics Health System will promote their development within Medicine, Dentistry or Pharmacology. This will lead to a global enhancement of the organization, with improved quality of service provided, greater user satisfaction and better military performance.

Keywords: *Permanent education. Motivation. Health professionals. Improvement.*

RESUMO

A organização de processos educativos para os profissionais de saúde advém da preocupação em adequar tais indivíduos às suas atividades, evitando o desajustamento técnico em relação aos recursos do meio e a falta de motivação desses profissionais em seu ambiente de trabalho. Dessa forma, a implantação de um Programa de Educação Permanente (PEP) no Comando da Aeronáutica (COMAER) para os integrantes dos quadros de carreira de Médicos, Dentistas e Farmacêuticos é imprescindível, com o propósito de auxiliar na formação integral do indivíduo. O presente trabalho é um estudo de caso baseado em uma revisão não-sistematizada da literatura a partir de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) em língua portuguesa (educação permanente, motivação, profissionais de saúde e aprimoramento) e de publicações do COMAER e do Ministério da Defesa. Para a implantação do PEP, os primeiros passos são identificar os principais óbices para o

aprimoramento dos profissionais de saúde tanto na área técnico-profissional (carência de uma política mais atuante voltada para o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, dificuldades na obtenção de recursos financeiros e falta de sistemas de informação científica), quanto na área técnico-administrativa (ausência de um programa de ensino/treinamento administrativo nas Organizações de Saúde); e desenvolver estratégias para saná-los. Em seguida, é imperativa a necessidade de reconhecer que processos educacionais voltados para o aprimoramento desses.

Palavras-chave: *Educação permanente. Motivação. Profissionais de saúde. Aprimoramento.*

1 INTRODUCCIÓN

El aprendizaje es un acto revolucionario. A través de la educación, y de manera colectiva, el ser humano toma conciencia de su condición histórica, toma el control de su trayectoria y conoce su capacidad para transformar el mundo. Para Paulo Freire (2013), renombrado educador brasileño, la lectura de la palabra proporciona la lectura crítica del mundo y permite la comprensión de su realidad, permitiendo a las personas ser protagonistas de su propia historia, capaces de transformar la realidad: “Nadie lucha contra las fuerzas que no entiende; nadie transforma lo que no conoce [...]” (FREIRE, 2013, p. 86).

En un mundo lleno de redes interconectadas, en el que la información se transmite rápidamente, se hace imperativo que el ser humano se mantenga actualizado, mejorando sus conocimientos y desarrollando habilidades para su crecimiento, tanto en el ámbito personal, mejorando sus habilidades y técnicas, como en el ámbito profesional, teniendo una amplia comprensión del entorno social en el que trabaja.

En este contexto, tan relevante como la búsqueda incesante de conocimientos es la necesidad de una organización de percibir el nivel de motivación de sus profesionales. Es esencial crear un ambiente de trabajo favorable que contribuya al aumento de la productividad y genere una mejor calidad de vida para sus empleados dentro de la institución, transformándolos de meros proveedores de servicios a organizadores e innovadores de sus objetivos.

En el área de la salud, el panorama no es diferente. La falta de políticas educativas sistemáticas, incluso en el contexto del Comando de la Aeronáutica (COMAER), crea numerosos obstáculos para el mejoramiento de los profesionales en esta área. Así,

es indispensable, hoy en día, que en todas y cada una de las instituciones de salud haya un proyecto de educación permanente para sus colaboradores, con el fin de mejorarlos y acercar a estos profesionales a la realidad y a las necesidades colectivas.

Debido a la falta de un proyecto de este tipo en las Organizaciones de Salud de la Aeronáutica (OSA), la aplicación de un Programa de Educación Permanente (PEP) para los miembros del personal de Médicos, de Dentistas y de Farmacéuticos es esencial con el fin de ayudar a la formación integral del individuo.

Este documento es un estudio de caso centrado en el área de la Salud de COMAER, basado en una revisión no sistemática de la literatura de los Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS) en portugués (educación continua, motivación, profesionales de la salud y perfeccionamiento) y publicaciones del COMAER y del Ministerio de Defensa.

2 PROCESOS EDUCATIVOS Y LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

La organización de los procesos educativos para los profesionales de la salud ha ido evolucionando en los últimos decenios y surge de la preocupación por adaptar a esas personas a sus actividades, evitando el desajuste técnico con los recursos del entorno y la falta de motivación de esos profesionales en su entorno laboral. Como resultado de esta evolución, han surgido varios conceptos con diferentes concepciones: la educación en servicio, la educación continua y la educación permanente (FARAH, 2003).

El primer concepto que se puso en práctica en los decenios de 60 y de 70 fue la educación en el servicio, que todavía se utiliza ampliamente para formar a los profesionales de la salud. En este tipo de educación, el propósito principal es el interés de la institución, en detrimento de los intereses de los profesionales, y la capacitación se utiliza más porque hay un mayor enfoque en las técnicas (habilidades), que en la adquisición de conocimientos teóricos (SILVA et al, 1989).

A su vez, la educación continua alcanzó su punto máximo en el decenio de 1980 como una de las estrategias para capacitar al personal sanitario que ya estaba en los servicios. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPAS), mencionado por Rodrigues (1984), la educación permanente es un proceso que se inicia después de la formación básica, con el objetivo de actualizar y desarrollar la capacidad de un individuo o grupo, ante las necesidades sociales y las evoluciones técnico-científicas. En este enfoque,

el beneficio se destina al individuo que participa en el proceso educativo, según sus propias necesidades y la institución en la que trabaja. (RODRIGUES, 1984, p. 130).

Por otro lado, la educación permanente surgió de manera más concreta en los países desarrollados de Europa Occidental en los años 90, siendo una propuesta para llegar a profesionales de la salud activos, creativos y transformadores. Para Haddad, este concepto:

busca alternativas y soluciones a los problemas reales y concretos del trabajo habitual, privilegiando el proceso de trabajo como eje central del aprendizaje y enfatizando la capacidad humana de crear nuevos conocimientos, a partir de la discusión y el análisis conjunto y participativo de los problemas reales, sus causas y las implicaciones que las soluciones alternativas tienen en la búsqueda de la transformación de la práctica de la salud, objetivo esencial del acto educativo. En este sentido, la educación permanente tiene como objetivo mejorar la calidad de la vida humana en todas las dimensiones personales y sociales, ayudando a la formación integral del individuo y a la transformación del entorno para una sociedad futura. (HADDAD, 1990, p. 136).

Por lo tanto, la educación es un proceso continuo y debe entenderse como un factor influyente en los mecanismos de reflexión y transformación de las prácticas actuales de las organizaciones de salud, para que los profesionales puedan enfrentarse a la realidad, complementando y/o adquiriendo nuevos conocimientos. Según Farah (2003, p. 5), “cada proceso educativo no tiene un fin en sí mismo. Es un proceso inacabado y es necesario retroalimentarlo permanentemente, debido a la dinámica del sector de la salud”.

2.1 Los principales obstáculos para la mejora de los profesionales de la salud

En cuanto al tema de la educación en salud, la revisión de la literatura en el marco del COMAER destacó sólo dos publicaciones, aún en la década de 90. Aunque esto fue una limitación del estudio, cubrió todo el universo encontrado.

En el área técnico-profesional, el trabajo de Mendonça (1993) considera como primer obstáculo la inexistencia de una política dirigida a la formación y desarrollo de los recursos humanos, en el área de la salud, en el COMAER. Esto, que es un factor de fundamental relevancia para el logro de los objetivos de cualquier organización, no ha recibido la atención necesaria. Después de ser reclutados y seleccionados, los profesionales de carrera en el área de la salud ya no reciben a lo largo de los años estímulos motivadores para mejorar su desempeño, excepto en situaciones muy especiales. No habría un programa que

llegara a todos los niveles, de manera amplia, irrestricta y permanente. Sin ella, este profesional dependería de situaciones fortuitas, sin una planificación adecuada, dependiendo de la libre iniciativa y la autorización de los superiores para poder participar en alguna formación propuesta por él, o, raramente, por el COMAER. Por lo tanto, siempre quedaría a discreción de la interpretación del Jefe, Director o Comandante de la Unidad autorizar cualquier tipo de actividad de desarrollo profesional. Algunos interpretan que este entrenamiento sería de interés individual para el oficial y no para la Fuerza Aérea, invirtiendo completamente los valores, no viéndolo ya como un desarrollo en su área de especialización, y denigrándolo, considerándolo como de interés supuestamente innecesario.

Ahora, es del engrandecimiento profesional del médico, dentista o farmacéutico militar que viene el engrandecimiento del Servicio de Salud de la Aeronáutica. (MENDONÇA, 1993, p. 20).

La segunda dificultad, aún según Mendonça, sería la obtención de recursos financieros, porque la inscripción del oficial para la participación en cualquier evento científico, su desplazamiento y estancia suman cantidades enormes que pocos pueden gastar. Por lo tanto, este militar de la salud a menudo no participa en la actualización de los eventos para la formación/ desarrollo profesional tan a menudo como debería (MENDONÇA, 1993).

En tercer lugar, la ausencia de bibliotecas médicas adecuadas en la OSA, con libros de texto y periódicos actualizados, así como la falta de un sistema informatizado que permita el acceso a otros sistemas de información científica, como bases de datos en el Brasil y en el extranjero, obstaculizaría el perfeccionamiento del profesional de la salud, lo que constituiría un obstáculo en su entorno laboral (MENDONÇA, 1993).

En el ámbito técnico-administrativo, Ramos señala como principal obstáculo la falta de aplicación de un programa de enseñanza y formación administrativa en la OSA, lo que podría dar lugar a un desconocimiento y una falta de preparación en el ámbito de la administración y a una gran falta de interés en el tema por parte de los profesionales de la salud. No habría, hasta el momento, vías de orientación para el dominio del área administrativa por parte de los oficiales activos de los subordinados e intermediarios, pues los cursos CAP¹ y CCEM² se producen más tarde en sus carreras, por lo que a menudo este personal militar ha tenido que asumir posiciones y funciones administrativas con

total incapacidad. Así pues, según el autor, el único mecanismo que seguiría estimulando al profesional de la salud a desempeñar bien esas funciones, a menudo sin los conocimientos necesarios, sería la satisfacción del deber cumplido (RAMOS, 1999).

Ante tantas dificultades, la motivación del militar disminuiría, al igual que su productividad. Luego viene el desinterés por el aprendizaje, por el estudio continuado, lo que genera un pernicioso proceso de acomodación con altos grados de autosuficiencia. A lo largo de los años, el profesional puede llegar a creer que su mejora fue casi nula y puede no ceder en eficiencia, en eficacia y en efectividad a la población asistida por el sistema de salud. Como resultado de este proceso, el profesional de la salud comenzaría a limitarse a una actividad administrativa, menos comprometedora, pero sin tanta influencia beneficiosa en la asistencia a los usuarios.

2.2 La influencia de los procesos educativos en la motivación profesional

Hoy en día los profesionales de una organización ya no son vistos como máquinas o medios de producción, sino como individuos dotados de habilidades, destrezas y conocimientos indispensables para gestionar sus propias tareas (CHIAVENATO, 2014).

Según Tejada (2013), la motivación puede ser aclarada mediante dos definiciones: “motivo+acción”, siendo la razón lo que la gente busca lograr, a través de un objetivo; ya la acción es la actitud para lograr este objetivo. Vergara también informa que:

porque somos diferentes unos de otros, nuestras motivaciones también lo son. Alguien puede sentirse motivado predominantemente por factores económico-financieros y todas sus posibilidades en cuanto a la adquisición de bienes y servicios. Si el trabajo le proporciona beneficios de este orden, puede que encuentre un significado en él. Otro puede sentirse predominantemente motivado por el deseo de estar sano, ser amado, sentirse competente, ser reconocido, participar en las decisiones, realizar tareas que son intrínsecamente desafiantes e instigadoras [...]. (VERGARA, 2000, p. 66).

De hecho, la motivación es algo muy complejo dentro de cada ser humano, porque sólo se puede juzgar observando el comportamiento de un individuo, dependiendo de sus prioridades, rasgos de personalidad y distintos estímulos motivacionales. La motivación busca explicar la “fuerza o impulso interior que inicia, mantiene

¹ Curso de Perfeccionamiento de Oficiales de la Aeronáutica.

² Curso de Comando y Estado Mayor de la Aeronáutica.

y dirige la conducta de una persona para lograr una meta, deseo u objetivo específico” (GIL, 2017, p. 124). La fuerza de la motivación es otro concepto definido a través de la multiplicación de tres factores: expectativas, instrumentalidades y valencias. Para lograr un alto grado de motivación, la institución debe garantizar a sus profesionales una buena mejora técnica / formación para aumentar la autoconfianza (expectativa), las primas futuras (instrumentalidad) y las recompensas (valencias) (DUBRIN, 1998). Así es como los empleados quieren ser reconocidos por las empresas en que ejercen sus funciones: por el conocimiento y las habilidades que poseen.

Según la Doctrina de Logística Militar del Ministerio de Defensa (2016b), una de las actividades que transforma los recursos humanos en la zona de la salud en personal listo para el servicio es la preparación, llevada a cabo mediante la formación y capacitación del personal. Durante la formación se desarrollan los perfiles técnico-profesionales, morales y éticos adecuados para el trabajo deseado. La etapa de entrenamiento desarrolla, en el elemento ya formado, habilidades destinadas al ejercicio de actividades específicas (BRASIL, 2016b). Después de ser reclutado, una de las actividades a cargo de la Función Logística de Salud es la Selección Médica,

actividad que consiste en evaluar los recursos humanos asignados inicialmente a una Fuerza a fin de adecuarlos a las normas preestablecidas para determinadas operaciones (BRASIL, 2016b, p. 24).

Así, se observa que, si bien existe una reflexión centrada en los ingresados en el área de la Salud dentro del Ministerio de Defensa, el proceso educativo utilizado para formar a esos profesionales sigue siendo el de la educación en servicio, cuya finalidad principal es el interés de la institución, en detrimento de los intereses de los profesionales.

Dentro del COMAER, la gestión de los recursos humanos es una preocupación muy actual. Según el documento “Concepción Estratégica - Fuerza Aérea 100”:

[...] el aprendizaje de otros idiomas, el constante perfeccionamiento post-académico, la interacción curricular en los niveles más altos de la carrera de las Fuerzas Armadas y la actualización a través de intercambios se convierten en requisitos fundamentales. [...] se debe considerar la actualización periódica del profesional en todas las áreas. Cada vez será más necesario identificar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar las tareas [...]. La organización debe estar preparada para que los militares y civiles de la Fuerza Aérea adquieran y mantengan las habilidades necesarias para esta nueva realidad. (BRASIL, 2016c, p. 32).

En el contexto del Sistema de Salud de la Aeronáutica (SISAU), la Directriz de Comando N°01/2016 del Directorio de la Salud (DIRSA) afirma que compete:

planificar, coordinar, supervisar y controlar los cursos técnicos de especialización o perfeccionamiento del personal de la Salud, con el fin de mejorar la calificación profesional en el SISAU. (BRASIL, 2016a, p. 3).

Sin embargo, incluso si el COMAER y la DIRSA presentan visiones convergentes, comprobar la mejora de los profesionales de la salud en las organizaciones militares sigue siendo un reto para superar.

3 CONSIDERACIONES FINALES

La implementación de un PEP para los miembros de la carrera de Médicos, Dentistas y Farmacéuticos en la FAB es esencial, con el propósito de ayudar en la formación integral del individuo. Con este objetivo, el primer paso es identificar los principales obstáculos para el mejoramiento de los profesionales de la salud, tanto en el ámbito técnico-profesional como en el técnico-administrativo y elaborar estrategias para remediarlos. En cuanto a los trabajos investigados, se observaron varios factores. En el ámbito profesional, la falta de una política centrada en la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, las dificultades para obtener recursos financieros y la falta de sistemas informatizados con acceso a las bases de datos científicos fueron los principales factores señalados como barreras a superar. En el ámbito administrativo, la ausencia de un programa de enseñanza y de capacitación en el ámbito de la administración en la OSA sería el factor principal para ser superado.

En segundo lugar, es imperativo reconocer que los procesos educativos dirigidos al mejoramiento de estos individuos son una poderosa arma para aumentar su fuerza de motivación o impulso interno, lo que contribuiría a aumentar la productividad, transformándolos en cumplidores de sus objetivos.

Estas medidas elevarán el nivel técnico del Servicio de Salud de la FAB y motivarán a su personal a realizar una labor de mayor interés, más profunda y científica, que alcance todos los niveles jerárquicos. Los profesionales de la salud sentirán que su estancia en el SISAU promoverá su desarrollo y crecimiento dentro de la Medicina, de la Odontología o de la Farmacología, con el fin de construir una nueva cultura entre ellos, asegurando un plan de carrera más sólido y duradero en su OSA. Esto conducirá a un engrandecimiento global de la organización con una mejora de la calidad del servicio prestado, una mayor satisfacción de los usuarios y un mejor rendimiento de los militares.

REFERENCIAS

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Comando-Geral do Pessoal. Diretriz do Comando da Aeronáutica nº 01/2016. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, DF, 20 abr. 2016a.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria Normativa nº 40/MD, de 23 de junho de 2016. Aprova a 3ª edição da Doutrina de Logística Militar – (MD42-M-02). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, DF, 2016b.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 94/GC3, de 27 de janeiro de 2016. Aprova a edição da Concepção Estratégica - Força Aérea 100 - (DCA 11-45). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, DF, 2016c.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014. 428 p.

DUBRIN, A. J. **Princípios de Administração**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998. 288 p.

FARAH, B. F. Educação em serviço, educação continuada, educação permanente em saúde: sinônimos ou diferentes concepções? **Revista de Atenção Primária à Saúde**. Juiz de Fora, v. 6, n. 2, p. 123-125, jul/dez 2003.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 50. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013. 256 p.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 328 p.

HADDAD, J. et al. Processo de trabajo y educacion permanente de personal de salud: reorientacion y tendencias en America Latina. **Educacion Médica y Salud**. Washington, v. 24, n. 2, p.136-204, abr/jun 1990.

MENDONÇA, E. F. **A influência do aprimoramento dos profissionais de saúde da Aeronáutica**. 1993. 54 f. Monografia (Curso de Comando e Estado-Maior) Escola de Comando e Estado Maior da Aeronáutica, Universidade da Força Aérea, Rio de Janeiro, 1993.

RAMOS, J. A. **A educação continuada no inter-relacionamento dos cursos de aperfeiçoamento de oficiais e de Comando e Estado-Maior**. 1999. 66f. Monografia (Curso de Comando e Estado-Maior) – Escola de Comando e Estado Maior da Aeronáutica, Universidade da Força Aérea, Rio de Janeiro, 1999.

RODRIGUES, M. Z. Educação continuada em enfermagem de Saúde Pública. **Revista da Escola de Enfermagem USP**. São Paulo, v.18, n. 2, p. 129-140, ago. 1984.

SILVA, M. J. P. et al. **Educação continuada: estratégias para o desenvolvimento do pessoal de enfermagem**. Rio de Janeiro: Marques – Saraiva, 1989. 139 p.

TEJADA, J. **Motivação e Liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização**. Caxias do Sul: EDUCS, 2013. 170 p.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000. 216 p.