

# Propuesta de un diseño de carrera profesional para la enfermería militar

Hossain López S.<sup>1</sup>, Orbañanos Peiro L.<sup>2</sup>, Osuna Esteban L.<sup>3</sup>, González Alonso V.<sup>1</sup>, Usero Pérez M<sup>a</sup>C.<sup>1</sup>

*Sanid. mil. 2019; 75 (1): 45-49, ISSN: 1887-8571*

## RESUMEN

**Introducción:** En ausencia, en la actualidad, de un modelo de carrera profesional para enfermería militar se propone un diseño que, buscando la excelencia profesional, dé respuesta a las necesidades de la organización. **Objetivo:** Diseñar una propuesta de carrera profesional para la enfermería militar. **Material y Métodos:** Se diseñó un modelo de carrera profesional basado en tres variables, contempladas por la Ley de Carrera Militar: capacitación para asumir puestos de mayor responsabilidad, ascenso a sucesivos empleos militares y ocupación de destinos. Población y muestra: Personal en activo en la Escala de Oficiales Enfermeros (E.O.E.). Recogida de datos: Se obtuvieron datos, a través de la Dirección General de Personal, de la situación actual de la E.O.E. (años de servicio, empleos, efectivos/empleo, años/empleo). Se realizó una búsqueda de información en relación con todos los modelos propuestos en España por las Comunidades Autónomas (CC.AA.), así como, la legislación militar y civil de aplicación en este ámbito. **Resultados:** Se propone un modelo de carrera profesional en base a cinco grados correspondiendo con otros tantos empleos militares. Se describen las funciones y tipo de destino a ocupar de acuerdo al nivel de desempeño profesional. **Conclusiones:** Es preciso desarrollar un modelo de carrera profesional para la enfermería militar que oriente la trayectoria individual de sus componentes, la catalogación de puestos, los sistemas de evaluación y la formación precisa para alcanzar diversos niveles competenciales en base a las necesidades de las Fuerzas Armadas.

**PALABRAS CLAVE:** Enfermería, carrera profesional, Fuerzas Armadas.

## A proposal for military nursing career design

**SUMMARY: Introduction:** Due to the current inexistence of a specific professional career for the military nurses, this paper aims to propose a design that both stresses professional excellence and meets the needs of the organisation. **Objectives:** To design a proposal for the military nursing career. **Materials and Methods:** This new model for professional career was based on the three dimensions considered by the “Ley de Carrera Militar” (Military Career Law): abiltation to assume positions of higher responsibility, promotion to successive military positions and destination occupation. **Population and Sample:** Serving staff in the Official Military Nurse Scale (OMNS). **Data gathering:** Data were obtained through the “Dirección General de Personal” concerning current situations (service years, positions, effectives/ position, years/position). An information search was conducted through all the models proposed in Spain by the Autonomous Communities, and the relevant legislation, both military and civil. **Results:** The proposed model of nursing professional career is based on five degrees corresponding to the same number of military positions. The functions and type of destination are described according to the level of professional performance. **Conclusions:** It seems necessary to introduce a new model of professional career useful to guide the individual trajectory of the military nurses, the position lists, the evaluation systems and the required training to reach the different performance levels according to the needs of the Armed Forces.

**KEYWORDS:** Nursing, Professional Career, Armed Forces.

## INTRODUCCIÓN

La Ley de la Carrera Militar 39/2007, de 19 de noviembre, en su preámbulo describe la carrera militar como “el acceso gradual

y progresivo a los diferentes empleos que facultan para desempeñar los cometidos en los destinos de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas”<sup>1</sup>.

De forma previa, en el ámbito de la sanidad, la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (S.N.S.) había definido la carrera profesional como “el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios”<sup>2</sup>.

Se pretende, a través de esta propuesta, bosquejar un diseño adaptado a las características del ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas (F.A.S) con la flexibilidad suficiente para adaptarse a las necesidades de estas como organización.

1 Cap. Enfermero. Escuela Militar de Sanidad. Departamento de Enfermería. Madrid. España.

2 Tcol. Enfermero. Escuela Militar de Sanidad. Departamento de Enfermería. Madrid. España.

3 Cap. Enfermero. Unidad Médica de Aeroevacuación. Torrejón de Ardoz. España.

Dirección para correspondencia: Laura Osuna Esteban. Unidad Médica de Aeroevacuación. Base Aérea de Torrejón. Ctra. Barcelona Km 22,800 C.P: 28850. Tfno. 916275712. losuest@et.mde.es

Recibido: 1 de junio de 2018

Aceptado: 16 de noviembre de 2018

doi: 10.4321/S1887-85712019000100007

## ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

### La Carrera Militar

El art.74 de la Ley de la Carrera Militar 39/2007, concreta que la carrera militar de los miembros de las Fuerzas Armadas “queda definida por la ocupación de diferentes destinos, el ascenso a los sucesivos empleos y la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad”<sup>1</sup>.

De acuerdo al art.42, la capacidad profesional específica de los miembros de las F.A.S. para ejercer las competencias correspondientes a cada puesto orgánico “se determinará por los cometidos de su cuerpo, por las facultades de su escala y especialidades y por su empleo”<sup>1</sup>. Así el art.39 de la citada Ley, establece que los cometidos para los miembros del Cuerpo Militar de Sanidad (C.M.S.) son la atención a la salud en los campos logístico-operativo, asistencial y pericial. Asimismo, dispone que todos los profesionales con categoría de Oficial (art. 20) realizarán funciones directivas y de gestión, técnicas, logísticas, administrativas y docentes<sup>1</sup>.

Estas funciones, en caso del personal del C.M.S., se relacionan inevitablemente con aquellas recogidas por la Ley 44/2003 de Ordenación de Profesiones Sanitarias (L.O.P.S.)<sup>3</sup>: asistencia, investigación, docencia, gestión clínica y educación sanitaria.

### La Escala de Oficiales Enfermeros (E.O.E.)

La Escala de Oficiales Enfermeros (E.O.E.) está integrada por personal de esta especialidad y limita a cuatro los empleos a alcanzar (Teniente, Capitán, Comandante y Teniente Coronel)<sup>1</sup>, en una carrera profesional con 35 años de duración media aproximada.

El ascenso de Teniente a Capitán se realiza por antigüedad<sup>1</sup>, tras 9 años de permanencia en el primer empleo. En estos dos empleos se concentra el grueso del personal enfermero (580 aproximadamente) ya que el tiempo en el empleo de Capitán oscila de 12 a 18 años.

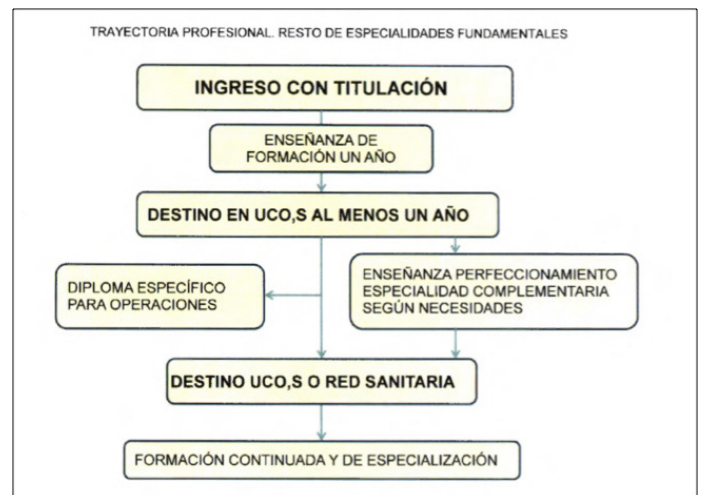
En cambio, el ascenso de Capitán a Comandante se produce por sistema de clasificación<sup>1</sup>, tras una evaluación del expediente personal. Actualmente existen 88 Comandantes Enfermeros.

De acuerdo a lo previsto en la Ley 39/2007, llegado a este empleo, debería producirse una *reorientación* de la trayectoria del profesional<sup>1</sup>. Sin embargo, las competencias específicas para los Comandantes de la E.O.E. no están definidas y, aunque el ascenso se produce en base al sistema de clasificación, no se realiza, actualmente, ningún curso de capacitación previo como sí ocurre en el caso de los oficiales otras especialidades.

Finalmente, para poder acceder al último empleo de la escala, de Teniente Coronel, se aplica un sistema de elección de acuerdo a la Ley 39/2007<sup>1</sup>. Para ello es preciso haber permanecido, al menos, 4 años en el empleo de Comandante y haber superado el Curso de Capacitación para el empleo de Teniente Coronel Enfermero orientado, principalmente, al desarrollo de competencias de gestión y dirección<sup>4</sup>. Sólo ostentan de forma simultánea este empleo 12 personas, en una escala con una plantilla objetivo de 750<sup>5</sup>. El tiempo medio en este empleo es de 3-4 años y máximo de 6. En estos momentos, dicho cupo se encuentra saturado y no se prevé ningún nuevo ascenso hasta el 13 de junio de 2019.

### Plan de Acción de Sanidad Militar 2015-2024. Trayectoria profesional<sup>5</sup>

Esta Directiva del Ministro de Defensa pretende “el mantenimiento de las capacidades mínimas necesarias para la prestación del apoyo sanitario requerido, tanto en territorio nacional como en operaciones en el exterior, en un horizonte temporal a 10 años”<sup>5</sup>. Contempla un diseño de trayectoria profesional con el objetivo de fomentar la continuidad del personal en la organización. Para todas las especialidades (excepto medicina) esta trayectoria es común, a pesar de las diferencias entre escalas, y se plasma tal y como se muestra en la Figura 1.



**Figura 1.** Trayectoria Profesional. Fuente: Plan de Acción de Sanidad Militar 2015-20245.

El sistema de acceso requiere la obtención previa del correspondiente título universitario y la superación de un proceso de concurso-oposición, convocado anualmente. Aquel personal seleccionado se incorpora al centro de formación durante un curso académico (*enseñanza de formación*) tras el que el personal es destinado a unidades. Una vez en su primer destino se les impartiría un diploma específico para operaciones (D.S.O.), aún en desarrollo, dirigido a la adquisición de conocimientos para prestar servicio en operaciones<sup>5</sup>.

Tras un mínimo de un año en el destino, podrían optar a la obtención de una especialidad complementaria con un máximo de un 10 % de especialistas en la E.O.E.<sup>5</sup>.

Para enfermería sólo existe, actualmente, una especialidad complementaria: *enfermería medicoquirúrgica en operaciones* (E.M.Q.O.) de reciente creación (2016)<sup>6</sup> en la que se han acreditado 35 Oficiales enfermeros, por vía excepcional, y se encuentran en formación los primeros 3 especialistas por el sistema de residencia.

Sin embargo, existe una propuesta para el desarrollo de la especialidad de *enfermería de urgencias y emergencias en operaciones*, cuyo currículo formativo está finalizado y en estudio en estos momentos por parte de la Dirección General de Personal.

Por otro lado, el plan de acción indica que “aquellos que obtengan una especialidad la ejercerán en aquellos puestos de centros y unidades donde sea exigible su posesión”<sup>5</sup>, pero no se han definido estos destinos para el personal E.M.Q.O.

# Propuesta de un diseño de carrera profesional para la enfermería militar

**Tabla 1.** Evolución prevista de la plantilla de la especialidad de enfermería, del CMS. Fuente: Plan de Acción de Sanidad Militar 2015-2024<sup>5</sup>.

Plantilla Objetivo	Efectivos Enero 2015	Bajas mínimas previstas 2015-2024	Efectivos máximos sin ingresos 2025	Accesos mínimos necesarios 2015-2024	Media de accesos anuales
750	726	243	483	267	27

Finalmente, y para todas las especialidades, este documento prevé la determinación de “cursos de especialización de carácter transversal en el ámbito de la planificación, la gestión, el apoyo logístico y la reespecialización, que se ofertarán con carácter general a partir del tercer empleo de la escala”<sup>5</sup>.

Otro dato importante que proporciona el Plan de Acción es el de la evolución de la plantilla en este periodo (Tabla 1). Cómo puede observarse, en este periodo se renovará más de un 30 % de la plantilla de la E.O.E.<sup>5</sup>.

## JUSTIFICACIÓN

Una vez revisados los elementos determinantes de la carrera militar, a la vista de los intereses de la organización, plasmados en el Plan de Acción de Sanidad Militar (2015-2024) y, dadas las características diferenciales de la E.O.E., se hace necesario plantear modelos de carrera profesional específicos para esta escala que permitan, simultáneamente, la respuesta a las necesidades de la organización y el desarrollo profesional de sus componentes.

El momento actual, en que se va a producir una renovación importante de sus efectivos, supone una oportunidad para llevar a cabo estos proyectos.

Esta propuesta pretende aportar un modelo de carrera que oriente la trayectoria individual de sus componentes, la catalogación de puestos, los sistemas de evaluación y la formación precisa para alcanzar diversos niveles competenciales en base a las necesidades de las Fuerzas Armadas

## OBJETIVOS

### General

Diseñar una propuesta de carrera profesional para la enfermería militar.

### Específicos

Proponer sistemas de ascenso acorde a un modelo competencial.

Plantear la asignación de destinos y funciones en relación al nivel de capacitación profesional.

## MATERIAL Y MÉTODO

Se diseñó un modelo de carrera profesional basado en tres variables, contempladas por la Ley de Carrera Militar: capacitación para asumir puestos de mayor responsabilidad, ascenso a sucesivos empleos militares y ocupación de destinos.

### Población y muestra

Personal en activo en la Escala de Oficiales Enfermeros (E.O.E.).

### Recogida de datos

Se obtuvieron datos, a través de la Dirección General de Personal, de la situación actual de la E.O.E. (años de servicio, empleos, efectivos/empleo, años/empleo).

Se realizó una búsqueda de información en relación con la legislación militar y civil de aplicación en este ámbito en buscadores comunes de internet (Google) y de la intranet del Ministerio de Defensa.

## RESULTADOS

La Tabla 2 resume el modelo propuesto que propone cinco niveles de capacitación. Se trata de una carrera necesaria-

**Tabla 2.** Resumen del modelo de carrera profesional. Elaboración propia.

	Carrera profesional	Inicial	I	II	III	IV
Equivalencias	P. Benner	Principiante	Ppte. avanzado	Competente	Eficiente	Experto
	Empleo militar	Teniente	Capitán	Cte.	Tcol.	Coronel
Áreas competenciales	Asistencia	50 %	50 %	15 %	0 %	0 %
	Docencia	30 %	25 %	30 %	15 %	15 %
	Investigación	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %
	Gestión	5 %	10 %	40 %	70 %	70 %
Tiempo mínimo empleo		6 años	7 años	8 años	8 años	7 años
Ascenso		Antigüedad		Clasificación		Elección
Tipo de Destinos		Operativos (UCO's Fuerza)		Jefes de Enfermería BAE's	Jefes de Dpto.	Jefes Sección DISAN's / IGESAN

mente vertical, dada la obligada jerarquización en las Fuerzas Armadas.

De acuerdo a esta propuesta se reduce a 13 años el tiempo mínimo en los dos primeros empleos, en destinos operativos, si bien el ascenso se realizaría por clasificación, de acuerdo a la capacidad competencial acreditada, y a las plantillas determinadas por el Mando. A partir del tercer empleo tal como establece la Ley 39/2007 y el Plan de Acción en vigor, se reorientaría la trayectoria profesional para ocupar puestos de mayor responsabilidad. Así sería preceptivo el desarrollo de un curso de capacitación para el ascenso a Comandante, análogo al de las otras especialidades fundamentales del cuerpo Militar de Sanidad. Este cambio de orientación se materializaría en la segunda mitad de la carrera profesional, para aquellos profesionales con capacidad para el desempeño de los empleos de Teniente Coronel y Coronel.

Para ello sería necesario definir las competencias, que dentro de cada área, se asignen a cada empleo y ampliar los empleos a los que pueden acceder los Oficiales de esta escala (Coronel); si bien la distribución de efectivos por empleo se realizaría de acuerdo a las necesidades de la organización manteniendo el mayor número de efectivos en los tres primeros empleos de la estructura.

Como puede observarse en el Figura 2 existe una evolución en las áreas competenciales atribuidas a cada empleo de forma que la labor asistencial se desarrolla, fundamentalmente, en los de Teniente y Capitán para desaparecer en los empleos de Teniente Coronel y Coronel; que se centran en la gestión y la dirección tanto en departamentos y secciones de enfermería, como en puestos ofertados a todo el C.M.S.

El empleo de Comandante supone un paso intermedio en que se asumen ya importantes labores de gestión de la asistencia de los servicios sanitarios de las grandes bases y acuartelamientos, por lo que sería trascendente incorporar un curso de capacitación, a ese nivel, en sustitución al que se realiza en el empleo de Teniente Coronel.

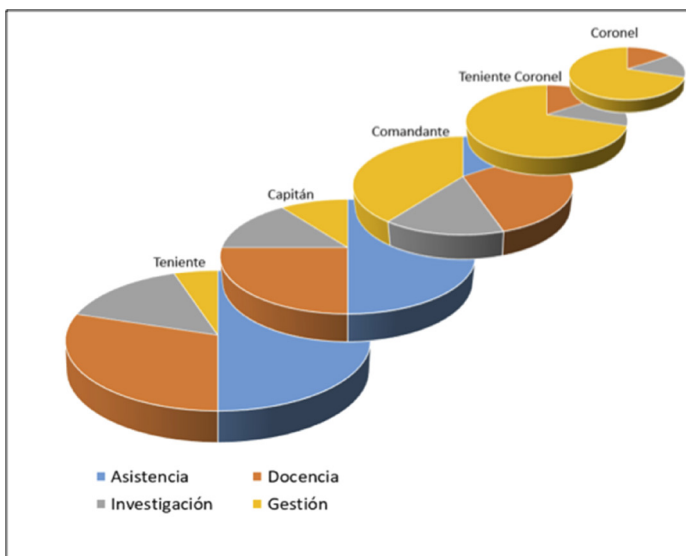


Figura 2. Distribución áreas competenciales por empleos. Elaboración propia.

## DISCUSIÓN

La promoción de la progresión profesional en el marco de organizaciones (y profesiones) al servicio de la población pretende, por un lado, mejorar la calidad de sus servicios y, por otro, permitir la realización personal de sus integrantes, lo que la pedagogía ignaciana denomina *magis*. Es decir, “aumentar las propias competencias y capacidades para ponerlas al servicio de los demás, y de esa manera, hallar realización, procurar trascender (...)”<sup>7</sup>.

En este sentido, y a pesar que en relación con la capacidad profesional la Ley 39/2007 (art. 42) dice que “habilita, conforme a los títulos militares, académicos y profesionales que se posean, a los que se integran o adscriben en cada cuerpo y escala para el ejercicio de sus competencias y el desempeño de sus cometidos en todos aquellos destinos o puestos que puedan ocupar”<sup>1</sup>, los Oficiales Enfermeros -con grado, master o doctorado, con especialidad o sin ella- ven limitada su realización personal en una escala que perpetúa el desempeño de las mismas funciones durante la práctica totalidad de su carrera. La reorientación a partir del tercer empleo, propuesta de forma común para todas las especialidades del C.M.S.<sup>5</sup>, supondría para la actual enfermería militar un viraje tardío que se afrontaría demasiado próxima al retiro con escasas perspectivas de desarrollo. La solución podría alcanzarse con modelos de carrera similares al propuesto o bien adelantando esta reorientación a la segunda parte del empleo de Capitán.

Sí parece muy positiva la transversalidad propuesta por el Plan de Acción para el C.M.S. en el “ámbito de la planificación, la gestión, el apoyo logístico” para todas las especialidades<sup>5</sup>, ya que podría implicar la existencia de puestos orientados al ejercicio de determinadas competencias, al margen de la especialidad fundamental, para los empleos de Teniente Coronel y Coronel.

Frente a los modelos de carrera horizontal de las diferentes CC.AA., el diseñado para la enfermería militar sería de carácter vertical y con números clausus, dadas las características de la institución, en el que deberán establecerse los cupos por empleo en base a las necesidades del contexto. Sin embargo, sí comparte los principios de progresividad, objetividad, transparencia e irreversibilidad. Además, podrían equipararse los niveles alcanzados con los propuestos para el S.N.S.<sup>2</sup> La tabla 2 incluye estas equivalencias relacionadas con el modelo de adquisición de habilidades propuesto por Benner<sup>8</sup>.

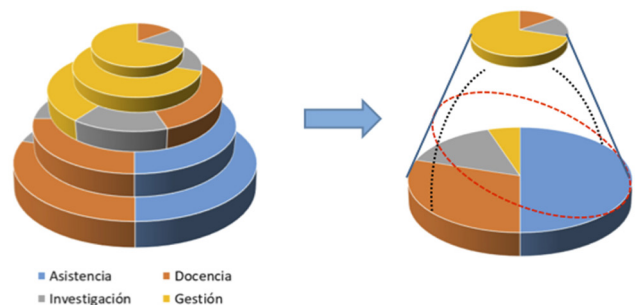


Figura 3. Representación del modelo de carrera y de diversas trayectorias individuales (Elaboración propia).

## Propuesta de un diseño de carrera profesional para la enfermería militar

El diseño propuesto supone la oferta de múltiples trayectorias individuales (Fig. 3) en que la posibilidad del ascenso existe pero depende de indicadores (evaluables y conocidos por el personal de forma previa) de la competencia para ejercer el siguiente empleo. El cambio de modelo, haría necesaria también la revisión de los criterios actuales recogidos en la Instrucción 26/2013<sup>9</sup>.

En relación con la formación necesaria para la capacitación del personal, el modelo propuesto haría necesaria la revisión de la denominada *enseñanza de perfeccionamiento*<sup>1</sup>. Más teniendo en cuenta que la entrada en vigor el D.S.O., de acuerdo al borrador de trabajo actual, supondría la inclusión en este de los principales cursos del catálogo destinados a enfermería (Enfermería de Vuelo, Hiperbárica y Protección Sanitaria NBQR).

Se ha desarrollado por parte de la Inspección General de Sanidad una Instrucción Técnica (2/2017) sobre formación continuada<sup>10</sup>, si bien esta se orienta fundamentalmente al mantenimiento de la pericia y la destreza técnica y aún no se encuentra implementada.

### CONCLUSIONES

Es preciso desarrollar un modelo de carrera profesional para la enfermería militar que oriente la trayectoria individual de sus componentes, la catalogación de puestos, los sistemas de evaluación y la formación precisa para alcanzar diversos niveles competenciales en base a las necesidades de las Fuerzas Armadas. El modelo propuesto en este estudio, amplía en un empleo la carrera profesional de los enfermeros militares, reduce los tiempos de ascenso y prima la capacitación de los profesionales frente a la

antigüedad. Sin embargo, mantiene este criterio para el primer ascenso, respetando la normativa vigente.

La existencia de competencias transversales -principalmente vinculadas, en el modelo propuesto, a funciones de gestión y dirección en los empleos de Teniente Coronel y Coronel Enfermero- para todas las especialidades del C.M.S. sugiere la posibilidad de diseñar puestos de acuerdo al empleo capacitación profesional del candidato con independencia de la especialidad fundamental de origen.

### BIBLIOGRAFÍA

1. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. (B.O.E., nº 278, 20 noviembre 2007).
2. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. (B.O.E., nº 128, 29 mayo 2003).
3. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. (B.O.E., nº 280, 22 noviembre 2003).
4. Instrucción 91/2011, de 30 de noviembre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueba el plan de estudios del curso de actualización para el ascenso a Teniente Coronel Enfermero del Cuerpo Militar de Sanidad (B.O.D., nº 239, 12 diciembre 2011).
5. Plan de Acción de Sanidad Militar para el periodo 2015/2024. Directiva del Ministro de Defensa. Mayo 2015.
6. Orden DEF/2892/2015, de 17 de diciembre, por la que se establecen las especialidades complementarias del Cuerpo Militar de Sanidad (B.O.D., nº 5, 11 enero 2016).
7. Labrador C. La pedagogía de los jesuitas, ayer y hoy. Univ. Pontificia Comillas; 2002.
8. Benner P. From novice to expert. Menlo Park 1984.
9. Instrucción 26/2013, de 26 abril, de la Subsecretaría de Defensa (B.O.D., nº 87, 6 mayo 2013).
10. Instrucción Técnica nº 2 /2017, de 3 de Marzo, de IGESANDEF, sobre el Plan De Formación Continuada del Personal Sanitario en Operaciones.