

## La opinión de las personas egresadas sobre la utilidad de la formación en gerontología



### Graduates' opinions on the utility of training in gerontology

Sra. Directora:

Es un dato bien conocido desde el ámbito de la economía del trabajo que el incremento de la inversión en capital humano, entendido este como la cantidad y la calidad de la educación que se adquiere mediante procesos de formación o experiencia<sup>1</sup>, hace mejorar la producción y la productividad de los países, las organizaciones y los individuos. Igualmente, es una evidencia que vivimos en una sociedad cada vez más envejecida, por lo que invertir en la capacitación de personas que las atiendan, en principio, es algo que debe hacer mejorar los procesos mencionados, al tiempo que la calidad de vida de las mismas.

De ser cierto lo anterior, esta oportuna inversión debería ser recompensada con un mayor empleo relacionado, incluso en un tiempo relativamente corto. Se parte, pues, de tres pilares favorables: 1) la formación mejora la capacidad de quien la recibe<sup>2,3</sup>; 2) mejora los resultados para la organización, con lo que debe ser favorable a admitir a estas personas; y 3) hay una población (envejecida) demandante de profesionales especializados/as. La primera cuestión, entonces, es si formarse en gerontología es una inversión útil desde este punto de vista.

En medicina, la capacitación está regulada a través de los programas de médicos internos residentes (MIR) en geriatría, o bien

en medicina interna. Sin embargo, no sucede igual en el resto de profesionales, que adquieren cierta formación a través de los másteres en gerontología. La siguiente cuestión es si quienes pasan por estos programas consideran que, efectivamente, adquieren una formación de calidad.

Para dar respuesta a estas cuestiones se realizó un cuestionario por vía electrónica de 22 ítems a egresados/as de los másteres en gerontología de las Universidades de Salamanca y de Sevilla, que respondieron 144 personas (el 56,9% egresadas de Salamanca).

De acuerdo con los resultados (tabla 1), este tipo de formación es elegida por personas con una clara orientación hacia el empleo, y de carreras de perfil social<sup>4</sup>, en las que no existe un programa similar al MIR, como sucede con los/las trabajadores/as sociales, o bien apenas hay plazas, como es el caso de los/las psicólogos/as; en cualquier caso, profesiones sin una formación específica hacia la geriatría/gerontología.

¿Son útiles estos programas? ¿Son bien valorados por quienes pasan por ellos? Si bien es deseable un desarrollo más profundo y con una muestra más representativa, parece corroborarse que la inserción laboral es alta (64,6%) y en un periodo relativamente corto (el 46% dentro de los 2 años posteriores), lo cual es muy valorable considerando que la mayoría de estas personas se forman con orientación hacia el empleo. Por otra parte, la valoración es claramente alta, así como la utilidad que le dan los beneficiarios.

A modo de conclusión, la inversión en formación efectivamente cumple sus objetivos y expectativas. Las políticas activas de empleo deben ser sensibles a la utilidad que la formación conlleva, y más en

**Tabla 1**

Perfil mayoritario en rasgos principales en cuanto a motivación, posibilidad de empleo y valoración de la formación de los/las egresados/as

| Características  | Frecuencias mayoritarias        | Porcentaje de la muestra (n = 144) | Porcentaje de la característica mayoritaria |                   |
|--|---------------------------------|------------------------------------|---|-------------------|
|  |                                 |                                    | Hombres (n = 35)                            | Mujeres (n = 109) |
| Sexo   | Mujer                           | 75,7%                              | 00,0%                                       | 100%              |
| Estudios   | Psicología                      | 56,3%                              | 48,6%                                       | 58,7%             |
|  | Trabajo social                  | 17,4%                              | 17,1%                                       | 17,4%             |
| Motivación   | Mejorar opciones de empleo      | 44,4%                              | 54,3%                                       | 41,3%             |
|  | Ampliar conocimientos           | 26,4%                              | 28,6%                                       | 25,7%             |
| Situación laboral inicial                                  | Desempleada buscando trabajo    | 38,9%                              | 48,6%                                       | 35,8%             |
|  | Empleada buscando promocionarse | 27,1%                              | 37,1%                                       | 23,9%             |
| Encuentra empleo tras el máster en el ámbito gerontológico | Sí                              | 64,6%                              | 65,7%                                       | 64,2%             |
| Tiempo tras el máster hasta encontrar empleo               | En 1 año                        | 34,0%                              | 34,3%                                       | 33,9%             |
|  | En 2 años                       | 13,2%                              | 11,4%                                       | 13,8%             |
| Tiempo de contrato   | Más de 12 meses                 | 29,2%                              | 37,1%                                       | 26,6%             |
|  | Entre 3 y 6 meses               | 13,9%                              | 8,6%  | 15,6%             |
| La formación recibida la valora                            | Buena (4/5)                     | 43,1%                              | 48,6%                                       | 41,3%             |
|  | Normal (3/5)                    | 32,6%                              | 25,7%                                       | 23,9%             |
| Aplicabilidad de lo aprendido                              | Alta (4/5)                      | 43,8%                              | 45,7%                                       | 43,1%             |
|  | Normal (3/5)                    | 24,3%                              | 25,7%                                       | 23,9%             |
| Le ha servido para el empleo                               | Mucho (4/5)                     | 36,8%                              | 42,9%                                       | 34,9%             |
|  | Normal (3/5)                    | 35,4%                              | 37,1%                                       | 34,9%             |
| Qué considera que le ayudó a encontrar el empleo           | La formación recibida           | 47,9%                              | 51,4%                                       | 46,8%             |
|  | Contactos personales propios    | 14,6%                              | 8,6%  | 16,5%             |

un ámbito pluriprofesional<sup>5</sup> como es la salud, además de considerar los beneficios intangibles que tiene para una sociedad mayoritaria de gente de edad avanzada.

#### **Financiación**

Ninguna.

#### **Contribuciones de autoría**

M. Ruiz-Adame Reina es el único autor, y por tanto a él corresponde la concepción y el diseño del trabajo, la elaboración del cuestionario, la recogida y el análisis de los datos, la redacción de la carta y la aprobación de la versión final para su publicación.

#### **Conflicto de intereses**

Ninguno.

#### **Agradecimientos**

A los/las egresados/as y las direcciones de los másteres en gerontología de las Universidades de Salamanca y Sevilla.

#### **Bibliografía**

1. Santín D, Balart P, Cabrales A, et al. Reflexiones sobre el sistema educativo español. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces; 2015. Disponible en: <http://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/Reflexiones-sobre-elsistema-educativo-espanol.pdf>
2. Cummings SM, Adler G. Predictors of social workers employment in gerontological work. *Educ Gerontol.* 2007;33:925–38.
3. Ewen HH, Carr DC, Reynolds C. Tomorrow belongs to those who prepare for it today: gerontology doctoral students' career aspirations. *Gerontol Geriatr Educ.* 2012;33:166–82.
4. Sanhueza Chamorro J. Imágenes sobre la vejez en jóvenes estudiantes de carreras sin formación gerontológica. *Neurama Rev electrónica psicogerontología.* 2014;1:6–21. Disponible en: <http://46.29.49.1/~creanete/neu/articulos/articulo1.pdf>
5. Benavides FG. Acerca de la formación de los profesionales de salud pública, algunos avances y muchos retos. Informe SESPAS 2010. *Gac Sanit.* 2010;24(Suppl):90–5.

Manuel Ruiz-Adame Reina

*Máster en Gerontología, Universidad de Sevilla, Sevilla, España*

Correos electrónicos: [mruizadame1@us.es](mailto:mruizadame1@us.es),  
[manuel.ruiz.adame@gmail.com](mailto:manuel.ruiz.adame@gmail.com)

<http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.12.006>