

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 experiencia¹, 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^{2,3}; 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

teres 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 social⁴, 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%
	Buena (4/5)	43,1%	48,6%	41,3%
La formación recibida la valora	Normal (3/5)	32,6%	25,7%	23,9%
	Alta (4/5)	43,8%	45,7%	43,1%
Aplicabilidad de lo aprendido	Normal (3/5)	24,3%	25,7%	23,9%
	Mucho (4/5)	36,8%	42,9%	34,9%
Le ha servido para el empleo	Normal (3/5)	35,4%	37,1%	34,9%
	La formación recibida	47,9%	51,4%	46,8%
Qué considera que le ayudó a encontrar el empleo	Contactos personales propios	14,6%	8,6%	16,5%

un ámbito pluriprofesional⁵ 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. Sanhueva 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,
manuel.ruiz.adame@gmail.com

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