

# Convenio de Colaboración educativa. Una nueva estrategia de formación para enfermería nefrológica

*Esteban Merchán Mayado  
Mateo Parraga Díaz*

*Vicente Bernal Salar  
Mariano García Izquierdo*

## RESUMEN

### INTRODUCCIÓN

La captación de profesionales de enfermería para cubrir permisos estivales ha ido dependiendo de las posibilidades de cada centro, empeorando la situación en Unidades especializadas como Quirófano, UCI y Diálisis, donde se precisan profesionales con formación específica para dar cuidados de calidad.

### OBJETIVO

Nos propusimos la formación de alumnos de tercer curso de enfermería, en Cuidados de Enfermería Nefrológica mediante un Convenio de Cooperación Educativa con la Universidad.

### MÉTODO

Elaboramos un programa con 6 fases:

1ª Información a la Gerencia y Dirección de Enfermería. 2ª Información a Centrales Sindicales. 3ª Información al personal Unidad: Elaboración programa de formación teórico-práctica. 4ª Elección de alumnos y formación. 5ª Evaluación alumnos. 6ª Evaluación programa mediante encuesta a los 3 años.

## RESULTADOS

La información ofrecida a las Direcciones supuso la aceptación sin reservas del convenio. La información a las Centrales Sindicales supuso la contratación de personal de Enfermería de acuerdo a perfiles profesionales y a la incorporación de los alumnos formados a la Unidad.

La información a los profesionales de la Unidad dio como resultado la elaboración de un programa de formación teórico-práctico y a la posterior evaluación de los alumnos.

Por último se elaboró una encuesta para valorar los 3 años de funcionamiento del convenio.

## CONCLUSIONES

A) Se ha podido tener en cuenta los perfiles profesionales en la contratación.

B) A los estudiantes les ha permitido un primer contacto con el mundo laboral.

C) Los profesionales de la Unidad han tomado parte activa en la formación.

D) El hospital ha tenido cubierta con garantías de calidad asistencial Unidades especializadas.

E) Los profesionales de E. N. consideran la formación a través del COIE, necesaria, pues da cobertura al absentismo y ofrece cuidados de enfermería Nefrológica de calidad.

F) No consideran la formación como una carga de trabajos.

Correspondencia: Esteban Merchán Mayado  
Calle Fátima nº 22  
30151 SANTO ÁNGEL (MURCIA)  
Telf.: 968-84.72.88

PALABRAS CLAVE: FORMACIÓN ALUMNOS, ENFERMERÍA  
NEFROLÓGICA, C.O.I.E.

## INTRODUCCIÓN

El aumento de la esperanza de vida de la población y el nivel de exigencia de calidad de vida de los pacientes, demandan a la Enfermería continuos avances en su formación y una mayor rigurosidad en su que hacer asistencial.

Frente a esto nos encontramos con la desmotivación creciente de nuestra profesión, debido a horarios extresantes, falta de reconocimiento social, de incentivos y de perspectivas de futuro. Es por tanto un panorama en el que es muy difícil no solo retener a los enfermeros/as existentes, sino buscar nuevos elementos que hagan atractiva la profesión a la población estudiantil desde la perspectiva de la Enfermería.

Durante años, la problemática veraniega; es decir, la captación de profesionales para hacer frente a las demandas de los permisos estivales, ha ido dependiendo de las posibilidades de cada centro cayendo en situación de "subasta" entre hospitales que en nada favorecen el clima profesional y laboral.

Esta situación todavía empeora más cuando en unidades especializadas como pueden ser: Quirófanos, UCI y Diálisis no se dispone de profesionales con formación específica.

Las soluciones han sido tan variadas casi como el número de hospitales existentes en el país, incluso algunas tan peregrinas e improcedentes como la que dio en el verano de 1990 la "Subdirección General de Recursos Humanos. Suministros e Instalaciones del Ministerio de Sanidad y Consumo", consistente en la contratación de "OTRO" personal para sustituir a las enfermeras/os en período vacacional.

En nuestro hospital, y centrándonos en la Unidad de Diálisis, el problema se fue subsanando en parte por el alargamiento del período vacacional, y a la disponibilidad de contratación de personal cualificado que prestaba servicio en centros privados de Diálisis, no exento de problemas como, por ejemplo, la compaginación de turnos y horarios o la adecuación a las diferentes pautas de actuación en cuanto a los cuidados que enfermería realiza en uno y otro medio.

Con la entrada en vigor de la Ley de Incompatibilidades y de los acuerdos de Centrales Sindicales y Administración sobre permisos, licencias y vacaciones de 1 de Junio de 1993, se nos cerraron una serie de caminos que hicieron complicada la situación de la Unidad y de sus profesionales en época veraniega.

Ante esto se propuso a la Dirección de Enfermería del Hospital y de la Escuela de Enfermeras un viejo reto de nuestra Unidad, como era el de poder disponer bien de alumnos de 3º de Enfermería durante su último trimestre, o bien de enfermeros con titulación pero en el paro con el fin de poder formarlos durante tres meses y así poder cubrir las va-

cantes estivales con personal con formación específica de Nefrología.

Todos nuestros intentos fueron en vano bien porque las escuelas no permitían variar o aumentar el programa de prácticas de los alumnos, o bien porque el Hospital no se hacía responsable de la formación de personal que no estuviera adscrito a él o que estuviera respaldado por alguna entidad, escuela, etc.

Ante esta situación, en el año 94, nos encontramos y casi por causalidad con la solución:

### EL C.O.I.E. Y ¿QUÉ ES EL COIE?

En su origen los Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE) nacieron en 1984 para coordinar las relaciones entre las Universidades y las Empresas, con la finalidad de aumentar la inserción laboral de los titulados universitarios, por un acuerdo entre el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y un grupo de Universidades.

Están afectos a una Normativa Legal: R.D. 1479/1981, de Junio, sobre programas de Cooperación Educativa (BOE de 23 de Julio de 1981).

El objetivo de estos centros era adecuar la oferta y la demanda de los titulados universitarios en busca de su primer empleo, sus funciones se pueden concretar en orientar, informar, prospeccionar y finalmente colocar, actuando como Oficinas Delegadas de Empleo, con la salvedad de no tener encomendadas misiones de prestaciones y control de fraude al empleo.

Los COIE se configuran como servicios especializados, orientadores y coordinadores entre la Universidad y la Empresa en materia de empleo.

Actualmente, finalizada la vinculación con el INEM, los COIE siguen existiendo, dependiendo exclusivamente de las universidades. Mantienen la mayoría de las funciones que tenían, a las que se añaden otras nuevas motivadas por la propia evolución de las universidades y la evolución del mercado de trabajo.

El COIE de la Universidad de nuestra Comunidad, fue uno de los que se crearon como consecuencia de la firma de dicho Convenio en 1984.

Su principal objetivo es la inserción laboral de los titulados universitarios.

El COIE de la Universidad de nuestra Comunidad, se estructura básicamente en tres áreas:

#### A) ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN

Informa y orienta a los estudiantes de los últimos cursos de su carrera y licenciados sobre el acceso al mundo del trabajo. Dicha atención se lleva a cabo de forma individualizada y a través de Seminarios y Jornadas organizadas en

colaboración con las diferentes Facultades y Escuelas Universitarias.

Cuenta con bibliografía especializada en temas de educación-empleo, directorios de empresa, consultoras y organismos; también da información sobre el mercado de trabajo y posibilidades de empleo, salidas profesionales de las diferentes titulaciones, etc.

Otros de los servicios que ofrece el COIE son los Cursos de Técnicas de Búsqueda de Empleo impartidos por especialistas: en ellos se orienta sobre los métodos que se deben seguir en la búsqueda de empleo, se hacen simulaciones de entrevistas, elaboración de curriculum y cartas de presentación, plan de búsqueda, etc... es decir que se intenta familiarizar al alumno/titulado con las estructuras y métodos del mercado de trabajo, con la finalidad de que pueda moverse con facilidad y alcanzar el fin perseguido (empleo) de la forma más rápida posible.

El COIE cuenta también con un programa de información al universitario que contiene información sobre estudios universitarios y salidas profesionales, estudios en el extranjero, cursos y becas, y orienta a los estudiantes sobre la forma de hacer un curriculum vitae y sobre como enfrentarse a una entrevista de trabajo. Asimismo, se ofrece al usuario la posibilidad de conocer de forma inmediata la información referida a centros de estudios, emplazamientos, créditos por asignatura, planes de estudio, materias troncales y notas mínimas de acceso, todo ello, a nivel nacional e internacional.

Para conseguir el máximo aprovechamiento, la base de datos es actualizada semanalmente, incorporando todas las novedades al respecto. El programa Bancoempleo contiene información sobre ofertas de empleo agrupadas en oferta privada y pública, así como salidas profesionales y datos de interés general.

## B) BOLSA DE TRABAJO

En el COIE se cuenta con una base de datos con los expedientes profesionales de los titulados inscritos, y pone en contacto a éstos con las empresas que ofrecen empleo. Funciona como una consultora, en el sentido de realizar la preselección en función con los perfiles que demanden las empresas con las que colaboran.

La utilización de la bolsa de trabajo supone para las empresas la ventaja de ponerse en contacto directo con los mejores graduados de la universidad de una forma rápida y eficaz, no teniendo que asumir además el mayor costo económico que suponen otros sistemas de reclutamiento, como por ejemplo la prensa, agencias, etc.

## C) PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Por último, el COIE, es el encargado de gestionar los Convenios de Cooperación/Colaboración Educativa, dirigidos a los estudiantes de los dos últimos cursos de carrera. Se trata de un programa educativo paralelo entre la Universidad y la Empresa que combina teoría y práctica. En los nuevos planes de estudios, la actividad realizada puede tener un reconocimiento en créditos que formará parte del expediente de los estudiantes. Dichos convenios no suponen una relación contractual entre los estudiantes y la empresa, pero la actividad de los estudiantes queda cubierta por el seguro escolar y una póliza de seguro adicional (Responsabilidad Civil y Accidentes), que a tales efectos contrata la Universidad de nuestra Comunidad a través del COIE. Cada estudiante tiene un tutor académico y un tutor de la empresa durante el desarrollo del programa. Las prácticas tendrán una duración máxima de 500 horas y cinco meses.

La actividad realizado por los alumnos que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título a través de estos convenios en la mayoría de los casos, su primera aproximación al mundo laboral, que debidamente certificada podrán incorporar a su curriculum profesional.

Dichas prácticas suponen para los alumnos un primer contacto con la empresa y para ésta una ventajosa manera de seleccionar personal que posteriormente podrá incorporar a la misma, así como el beneficio que puede suponer el intercambio de ideas jóvenes y novedosas, además del prestigio que para la misma puede tener la colaboración con la Universidad en la formación prácticas de sus titulados.

Ante esto nos planteamos el siguiente:

### OBJETIVO

Formación de alumnos de 3º curso de la Diplomatura de Enfermería en Cuidados de Enfermería Nefrológica, mediante la realización de un convenio de Cooperación Educativa.

### MÉTODO

El programa consistía de 6 fases:

PRIMERA: Información a la Dirección de Enfermería y la Gerencia del programa C.O.I.E.

SEGUNDA: Información a las Centrales Sindicales.

TERCERA: Información al personal de Enfermería de la Unidad y elaboración de un programa de formación teórico-práctico.

CUARTA: Elección de alumnos. Formación de alumnos.

QUINTA: Evaluación de los alumnos.

SEXTA: Evaluación del programa a los tres años median-

te encuesta realizada entre el personal de Enfermería de la Unidad y del Centro privado.

## RESULTADOS

La primera fase resultó fácil y sin problemas ya que las Direcciones entendieron que era una buena solución tanto desde el punto de vista asistencial como de la cobertura legal de los alumnos, pues la Universidad, a través del COIE amparaba a dichos alumnos, por lo tanto firmó los 3 convenios que hasta la fecha llevamos realizados.

La segunda fase fue la más complicada porque supuso tener que convencer a las Centrales Sindicales de dos puntos cruciales para nosotros:

### A) LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA DE ACUERDO A UNOS PERFILES PROFESIONALES.

Las Centrales Sindicales entendían que cualquier profesional, una vez terminada la carrera, tiene la cualificación suficiente para prestar sus servicios en cualquier área del hospital.

### B) LA INCORPORACIÓN DE LOS ALUMNOS YA FORMADOS A LA UNIDAD.

El segundo punto crucial fue la necesidad que teníamos de que estos alumnos que habíamos formado durante los 3 últimos meses de la carrera, debíamos incorporarlos a la Unidad que los había formado, alterando la contratación a través de la bolsa de trabajo.

Ambos puntos después de duras conversaciones, logramos que fueran aceptados.

Por lo tanto ya podíamos firmar el CONVENIO DE CO-OPERACIÓN EDUCATIVA con la Universidad de nuestra Comunidad a través del C.O.I.E.

Antes de firmar el convenio fue necesaria cumplimentar la TERCERA FASE, para lo cual se expuso en la Unidad a todo el personal de enfermería el programa, siendo bien acogido por todos, formalizando un grupo que elaboraría un programa de formación teórico-práctico con el fin de formar a este nuevo personal.

El temario consta de:

- ANATOMÍA DEL APARATO URINARIO.
- PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA DIÁLISIS.
- ACCESOS VASCULARES PARA HEMODIÁLISIS.
- ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN LA SESIÓN DE H.D.
- COMPLICACIONES DURANTE LA SESIÓN DE H.D.

- DIÁLISIS PERITONEAL.
- NUTRICIÓN EN LA INSUFICIENCIA RENAL.
- ASPECTOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS EN EL ENFERMO RENAL.
- PATOLOGÍAS ASOCIADAS EN EL PACIENTE EN H.D.
- VARIANTES DE H.D. CONVENCIONAL.
- TRASPLANTE RENAL.
- CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN UNIDADES DE DIÁLISIS.

Para el programa de formación práctica se nombró un tutor (Enfermero/a de Nefrología) para cada alumno encargado de acuerdo a los protocolos de actuación establecido en la Unidad.

La CUARTA FASE se dividió en 2 partes, una fue la elección de los alumnos para lo cual se creó una comisión en la que estaban representados:

- La Escuela de Enfermería por un docente.
- Un técnico del C.O.I.E.
- El hospital con el responsable de Formación Continua de Enfermería.

Esta comisión, previa información a los alumnos, decidió establecer como criterio seleccionador el curriculum académico de los voluntarios que optaron por participar en el programa.

Una vez elegidos los alumnos comenzó la segunda parte que consistió en conocer la disponibilidad de cada alumno para poder adecuar el plan de formación después de las dos primeras semanas de formación teórica y que se realizó en el hospital con temas de 50 minutos de duración por el personal de enfermería de la Unidad.

El período de formación comenzó en Marzo con finalización el 30 de Junio y un total de horas no superior a 500 como establece el convenio.

La QUINTA FASE suponía la evaluación de los alumnos, para lo cual el grupo de enfermeros que participan en el programa de formación decidió que fuese una evaluación continua ya que cada alumno estaba adscrito a un tutor éste debía ir evaluando a diario tanto los conocimientos como la actitud ante los cuidados de enfermería nefrológica, y la capacidad de reacción de estos ante los problemas y complicaciones de la diálisis.

A su vez cada tutor debía informar al tutor elegido por la empresa (Supervisor de la Unidad) semanalmente de la evolución de cada alumno, el cual debía pasar una evaluación final consistente en que las dos últimas semanas debía realizar la hemodiálisis de cuatro pacientes bajo la supervisión de su tutor, tras lo cual éste emite un informe al supervisor

de la Unidad para que a su vez remita un informe a la Universidad a través del C.O.I.E. en el que hace constar:

- Nº de horas teóricas de cada alumno.
- Nº de horas prácticas de cada alumno.
- Actitud del alumno referente a los cuidados de Enfermería Nefrológica.

Para lograr la SEXTA FASE consistente en la realización de una encuesta para evaluar los 3 años de programa, elaboramos en colaboración con el Departamento de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de nuestra Comunidad, un cuestionario de 31 ítems de acuerdo a un baremo con 5 afirmaciones que iban desde "totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo"; la encuesta se realizó mediante un paquete estadístico Systat versión 5.0.

Esta encuesta (ANEXO 1) se pasó a 52 enfermeros, 32 de la Unidad y 22 del Centro Privado en donde trabajaban algunos de los alumnos formados a través del COIE.

El nivel de participación fue de 72% en la Unidad hospitalaria y 32% en el Centro privado.

Los 32 ítems valoraban tanto la calidad de la formación, como la calidad asistencial antes y después del programa del COIE, así como si el incremento de las cargas de trabajo con respecto a la formación, el personal lo valora positiva o negativamente.

Los datos estadísticos recogidos:

Podemos destacar como datos significativos que el 96,67% estiman necesario la formación del personal de enfermería sustituto.

El 63,33% estiman que cubrir la Unidad con personal mal o poco formado constituye una mayor carga de trabajo y el 43,33% cree que la calidad asistencial es menor.

El 66,67% estiman la formación como actividad gratificante y no como una carga de trabajo, y el 96,67% que la docencia es necesaria.

El 70% refiere trabajar más relajado cuando el sustituto está formado en cuidados de enfermería Nefrológica.

El 100% considera importante la formación del nuevo personal de diálisis y el 90% cree necesario tener personal formado en diálisis en rotación por el hospital.

El personal de Enfermería considera acertado el programa del COIE en un 60,75% y cree que evita el estrés prevocacional de un 40%, asimismo consideran que los pacientes se benefician en más de un 60%, y comparando esta fórmula y las anteriores, el 72,41% la consideran más positiva.

Los enfermeros encuestados consideran más gratificante formar a estudiantes que a personal ya contratado en más del 40%.

Es importante reconocer que más del 80% considera que la formación debería ser remunerada.

Es curioso observar cómo un porcentaje superior al 60% recuerdan su entrada en una Unidad de Diálisis como muy agradable, y tan solo un 6% con desagrado.

Podemos observar también cómo el 60% de los encuestados necesitaron para ser autónomos en su trabajo un período de 3 a 5 meses, y cómo el 43% de los encuestados piden más teoría y prácticas para mejorar el programa actual.

Por último la valoración que hacen los encuestados sobre la actitud del personal formado a través del COIE y de su adaptación al centro de trabajo es superior al 65%.

## CONCLUSIONES

Vistos los resultados obtenidos, podemos concluir:

A) Los Convenios de cooperación educativa, han significado para el hospital la fórmula por la cual se ha tenido en cuenta los perfiles profesionales a la hora de la contratación de nuevos profesionales en períodos vacacionales o de absentismo.

B) La formación de estudiantes en último curso de la diplomatura ha sido altamente beneficioso para todas las partes, pues a los estudiantes les ha permitidos tener un primer contacto con el mundo laboral; al profesional de Enfermería Nefrológica le ha permitido tomar parte activa en todo el proceso de formación teórico-práctico; y al hospital le ha permitido tener cubierta y con garantías una parcela importante como es el absentismo laboral en Unidades especializadas.

C) Los profesionales de enfermería Nefrológica consideran la formación a través del COIE como una fórmula necesaria para evitar la falta de previsión en la cobertura asistencial por absentismo, logrando con ello una mayor calidad asistencial.

D) Las cargas de trabajo que supone formar a este nuevo personal, no supone un agravante para los enfermeros de la Unidad como anteriormente, ya que ellos han participado en todo el proceso de organización. No obstante, si creen necesario la búsqueda de soluciones con vistas a una futura retribución en cuanto al proceso formativo.

E) La valoración de actitud de los nuevos profesionales formados a través de esta fórmula ha sido tan positiva no solo por los profesionales que los han formado sino por los que ahora comparten la parcela laboral con ellos, incluso en lo privado, que el hospital llevó a cabo durante el año 96 una ampliación del convenio a otras áreas asistenciales como los QUIRÓFANOS y UCI pediátrica y en este año a UCI de adultos.

# ANEXO I

Con el fin de recoger datos sobre las actividades docentes del personal sanitario, para una investigación que está realizando el Servicio de Diálisis de la Ciudad Sanitaria Virgen de la Arrixaca de Murcia, en colaboración con el departamento de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia:

**LE ROGAMOS QUE RELLENE ESTE CUESTIONARIO SIN DEJAR NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR Y SIN HACER CONSTAR DATO ALGUNO QUE LE IDENTIFIQUE. TODA LA INFORMACIÓN SERÁ TRATADA ANÓNIMAMENTE Y CON FINES DE INVESTIGACIÓN.**

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

SEXO ..... V <sub>1</sub>  
..... M <sub>2</sub>

CENTRO DE TRABAJO.....PUBLICO <sub>1</sub>  
.....PRIVADO <sub>2</sub>

AÑOS DE EXPERIENCIA COMO ENFERMERO EN DIÁLISIS.....

A CONTINUACIÓN SE ENUMERAN ALGUNAS AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDADES DOCENTES REALIZADAS EN SU TRABAJO

DESPUÉS DE LEER CADA FRASE CALIFIQUE SU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES, SEGÚN EL SIGUIENTE BAREMO:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) Algo en desacuerdo
- (3) Término medio
- (4) Algo de acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

1.- Creo necesario que el personal de enfermería que sustituye a compañeros en baja o en vacaciones esté formado.

1    2    3    4    5

Cuando en vacaciones se cubre al compañero que está de vacaciones con otro que no conoce el Servicio:

2.- Supone una mayor carga de trabajo para mí.

1    2    3    4    5

3.- Veo que la calidad asistencial que se presta a los pacientes es menor.

1    2    3    4    5

4.- Enseñar mi trabajo a otros enfermeros es una actividad gratificante dentro de mi trabajo.

1  2  3  4  5

5.- Enseñar mi trabajo a otros enfermeros supone una carga más de trabajo.

1  2  3  4  5

6.- Cuando se trabaja con un compañero que cubre una vacante y que anteriormente ha sido formado por nosotros en este servicio, se trabaja más relajado.

1  2  3  4  5

7.- Considero que la docencia en mi Servicio es importante.

1  2  3  4  5

8.- Considero importante la formación del nuevo personal que va a entrar a trabajar en la Unidad de Diálisis.

1  2  3  4  5

9.- Creo importante tener personas formadas en Diálisis aunque actualmente no estén trabajando en la Unidad (por ejemplo en el Equipo Volante)

1  2  3  4  5

10.- Conozco el programa de formación del C.O.I.E.

1  2  3  4  5

11.- Recuerdo mi experiencia con la 1ª promoción del C.O.I.E. con agrado.

1  2  3  4  5

12.- Recuerdo mi experiencia con la 1ª promoción del C.O.I.E. con indiferencia.

1  2  3  4  5

13.- Recuerdo mi experiencia con la 1ª promoción del C.O.I.E. con Escepticismo.

1  2  3  4  5

14.- Me parece acertada la fórmula del programa de formación del C.O.I.E.

1  2  3  4  5

15.- Creo suficiente el tiempo que están en formación los alumnos del programa del C.O.I.E.

1  2  3  4  5

16.- Considero que están bien preparados.

1  2  3  4  5

17.- Creo que esta forma de formación de los alumnos evita el estrés prevacacional para los pacientes.

1  2  3  4  5

18.- Creo que la fórmula de la formación a través del C.O.I.E. ha sido beneficiosa para los pacientes.

1  2  3  4  5

19.- Es más gratificante formar a estudiantes que a personal ya contratado.

1    2    3    4    5

20.- Creo que debería remunerarse a los profesionales que participan en la formación de los alumnos del programa del C.O.I.E.

1    2    3    4    5

21.- Si comparo esta fórmula (la del C.O.I.E.) con las anteriores me parece positiva.

1    2    3    4    5

22.- Recuerdo mi entrada en el servicio de Diálisis como muy agradable.

1    2    3    4    5

23.- Recuerdo mi entrada en el servicio de Diálisis como muy desagradable.

1    2    3    4    5

24.- ¿Cuanto tiempo necesitaste para ser un profesional autónomo en tu trabajo en Diálisis):

1 a 2 meses <sub>1</sub>   3 a 5 meses <sub>2</sub>   a 9 meses <sub>3</sub>   más de 9 meses <sub>4</sub>

25.- ¿Pasaste un tiempo de práctica en la Unidad de Diálisis antes de empezar a trabajar en ella?

Si... <sub>1</sub>   No... <sub>2</sub>

26.- ¿Lo crees necesario?

Si... <sub>1</sub>   No... <sub>2</sub>

27.- Participo en la formación del nuevo personal.

Nunca <sub>1</sub>   Casi nunca <sub>2</sub>   A veces <sub>3</sub>   Bastantes veces <sub>4</sub>   Siempre <sub>5</sub>

28.- Conoces a algún profesional formado a través del C.O.I.E.

Si... <sub>1</sub>   No... <sub>2</sub>

29.- Considero que el personal contratado a través del convenio con el C.O.I.E. desde el principio de empezar a trabajar tiene un nivel de aptitud en el desempeño de su trabajo en la Unidad de Diálisis:

Pésimo <sub>1</sub>   Malo <sub>2</sub>   Aceptable <sub>3</sub>   Bueno <sub>4</sub>   Excelente <sub>5</sub>

30.- Creo que el grado de adaptación de los profesionales formados a través del C.O.I.E. a las actividades de mi centro de trabajo ha sido:

Pésimo <sub>1</sub>   Malo <sub>2</sub>   Aceptable <sub>3</sub>   Bueno <sub>4</sub>   Excelente <sub>5</sub>

31.- Creo que sería necesario mejorar el programa de formación del C.O.I.E. en:

Más tiempo	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	Más teoría y más práctica	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Menos tiempo	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Más teoría y menos práctica	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
Más teoría	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	Más práctica y menos teoría	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub>
Más práctica	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	Menos teoría y menos práctica	<input type="checkbox"/> <sub>8</sub>



# CLÁUSULAS CONVENIO

**PRIMERA.**— El presente Convenio que tiene como objeto facilitar la realización de prácticas en la empresa cofirmante del mismo de alumnos de la Universidad de nuestra Comunidad que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título cuyas enseñanzas estuviera cursando, o de alumnos de los dos últimos cursos de carrera de esta misma Universidad, cuyos planes de estudio sean anteriores a la implantación del sistema de créditos.

**SEGUNDA.**— Dada la naturaleza de la actividad de la empresa cofirmante, el alumno o alumnos beneficiarios de las prácticas habrían de estar cursando estudios de Licenciatura/as o Diplomatura/as de: ENFERMERÍA.

Como ANEXO I al presente convenio se recogerá la relación nominal de alumnos beneficiarios del mismo.

**TERCERA.**— Si durante el desarrollo del presente Convenio, la empresa cofirmante considera posible facilitar la realización de prácticas para más alumnos universitarios de los inicialmente previstos o para alumnos universitarios de titulaciones diferentes a la antes reflejada, bastará con que la especificación de las mismas se haga como anexo al Convenio.

**CUARTA.**— La relación alumno/a-empresa no supondrá más compromiso que el derivado del presente convenio. En ningún caso generará relación laboral.

**QUINTA.**— La realización de prácticas de alumnos en empresas no podrá afectar en modo alguno a los derechos de los trabajadores de la misma, ni obstaculizar las previsiones empresariales en materia de contratación de trabajadores.

**SEXTA.**— El período de prácticas tendrá una duración máxima de 500 horas, sin que en ningún caso pueda exceder el 50% de la duración de un curso académico. En el ANEXO II de este Convenio se fijan las fechas de comienzo y finalización de las prácticas, así como el horario, lugar de desarrollo y contenido específico de las mismas.

**SÉPTIMA.**— La coordinación y supervisión del presente Convenio se realizará por el C.O.I.E.

**OCTAVA.**— La realización de las prácticas amparadas en el presente convenio tendrá a todos los efectos la consideración de actividad académica.

**NOVENA.**— Por el Centro en que esté matriculado el alumno en prácticas se designará un tutor académico responsable del correcto desarrollo de las prácticas. Este tutor elaborará un informe sobre cada práctica tutelada que entregará en el C.O.I.E.

**DÉCIMA.**— Para el seguimiento de las prácticas, la empresa designa tutor responsable que mantendrá las relaciones de la empresa con el alumno, su tutor académico y el C.O.I.E.

**UNDÉCIMA.**— El alumno en prácticas quedará sometido al régimen de funcionamiento de la Empresa en cuanto resulte compatible

con la normativa aquí establecida, debiendo confeccionar una memoria sobre las prácticas realizadas, con ayuda y asesoramiento de los tutores designados por la Empresa y por la Universidad.

**DUODÉCIMA.**— No podrá formalizarse contrato de trabajo, entre la Empresa y un/una alumno/a en prácticas mientras no finalice, por cumplimiento del término o anticipadamente, la realización de las prácticas de dicho alumno.

**DÉCIMO TERCERA.**— La eventualidad de accidente que pudiera afectarle será cubierto por el Seguro Escolar del mismo y una Póliza de Seguro Adicional, que a tales efectos contratará la Universidad de nuestra comunidad a través del C.O.I.E.

**DÉCIMO CUARTA.**— Para el presente Convenio de Cooperación Educativa, la Entidad que acoge al alumno/a tiene prevista para el/la mismo/a una bolsa o ayuda al estudio de/ pesetas.

**DÉCIMO QUINTA.**— El presente convenio perderá su vigencia a la finalización de las prácticas realizadas al amparo del mismo. En dicho momento, la empresa cofirmante deberá emitir un certificado por el que se reconozca al alumno el tiempo de prácticas realizado.

**DÉCIMO SEXTA.**— El presente convenio se podrá rescindir por cualquiera de las partes en el momento que consideren oportuno, sin otro requisito que comunicarlo por escrito.

**DÉCIMO SÉPTIMA.**— En todo lo no previsto, se aplicará, supletoriamente por analogía, lo dispuesto en el Real Decreto 1497/1981 de 19 de Junio y en las normas que lo desarrollen.

**DÉCIMO OCTAVA.**— Las cuestiones que no puedan resolverse entre las partes convenientes, en su caso, serán competencia del Orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con la Ley reguladora de dicha jurisdicción de 27 de Diciembre de 1956 en su vigente redacción.

## BIBLIOGRAFÍA

— Cabanes Durán C., Pujol AR. Faltan Enfermeras Asistenciales ¿Cómo solucionarlo?. Rev Rol Enferm 1992; 167-168.

— Caamaño Puig R., Cuesta A et al. Necesidades de Personal de Enfermería en la Comunidad Valenciana. Rev Rol Enferm 1987; 112-48.

— Nolla Domenjo M. Formación Continuada y Profesionales de la Salud. Rev Rol Enferm 1990; 146-37.

— Donahue MP. Historia de la Enfermería.

— Ruiz Rumayor M. et al. Enfermera de Hemodiálisis: ¿Imprescindible?. XXII Congreso Nacional de la SEDEN. Santander.