

Ser y estar: bases del liderazgo enfermero

Autora: Mar Rocha Martínez

Categoría profesional y lugar de trabajo:

Diplomada Universitaria en Enfermería. Experta en Diálisis por la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid. Experta en Investigación y en Gestión y Liderazgo por la Universidad Católica de Ávila. Colegio Oficial de Enfermería de Madrid.

Al abordar la necesidad de liderazgo de las enfermeras nos encontramos que este concepto se considera una de las competencias básicas a desarrollar por los profesionales de Enfermería (1). De hecho, en la definición que realiza el Consejo Internacional de Enfermería respecto de la Enfermería se declara que son funciones esenciales de esta disciplina: "la defensa del paciente, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión del cuidado de los pacientes y de servicios de salud, así como de la formación de nuevos profesionales" (2).

Estas cuestiones, que sirven en el plano teórico para definirnos en parte como profesión y para considerar nuestro papel en el sistema sanitario y en la sociedad, no siempre son visibles ni por tanto, no siempre es valorada ni estimada la contribución de las enfermeras en garantizar la mejor atención sanitaria posible (3). Esta invisibilidad del papel no hace posible la construcción de un escenario que sea potenciador y productor de cuidado (4), lo que requiere de una profunda reflexión sobre nuestro papel activo para el desarrollo completo de las competencias enfermeras; en definitiva, sobre lo que somos.

Las enfermeras sabemos que es imprescindible estar presentes en nuestros lugares de trabajo, "a pie de cama", para poder garantizar una atención a las personas a las que cuidamos. Pero al tiempo, no resulta seguro que esta presencia se considere por estas mismas profesionales tan necesaria en otros ámbitos donde se desarrollan la planificación sanitaria, la toma de decisiones y la gestión a nivel gerencial o político.

Precisamente, la campaña Nursing Now, cuyo origen debemos encontrarlo en la Cámara de los Lores del Parlamento Británico, concretamente en el informe sobre la situación actual de la Enfermería a nivel global, emitido en 2016 por el grupo de trabajo sobre Salud Global, se llevó a cabo por la necesidad de posicionar a más enfermeras en responsabilidades de liderazgo y ayudar a conseguir los niveles

de influencia que la profesión merece. El citado informe llega a la conclusión de que si se potencia e invierte en Enfermería se obtienen mejoras asistenciales en el cuidado del paciente y de la población, en la equidad de género y en la economía de los países. Pero estos beneficios que puede aportar la profesión serán a costa de afrontar y cumplir los mayores desafíos a los que se enfrenta la Enfermería hoy en día, entre ellos, la infravaloración de su contribución y el hecho de que no se les permita trabajar en todo su potencial junto con un liderazgo débil y, en algunos casos, reduccionista (5).

Se hace imprescindible que el impulso para conseguir este cambio pase por una transformación personal de las enfermeras donde, a nivel individual y en sus lugares de trabajo, crean en ellas mismas y en lo que pueden aportar, lo que puede resultar en alcanzar mayores espacios de participación. Pero esta transformación, para que sea realmente efectiva, debe ir acompañada de cambios que den respuesta al reto de gestionar a las personas que pertenecen a las organizaciones donde se encuentran estas profesionales (6).

El aprendizaje de nuevas técnicas de relaciones humanas y psicológicas entre el profesional y el usuario (como base para una comunicación más efectiva), tener claro el objetivo marcado y el papel que juega cada uno de los integrantes del equipo, así como la inversión en el valor intrínseco de los mismos, son solo algunos de los aspectos que conseguirán un mayor desarrollo de las metas propuestas en la organización y de satisfacción de los profesionales.

Siendo así, se plantea una necesidad de cambio dentro de la profesión y de los sistemas sanitarios en cuanto a la colaboración y fortalecimiento mutuos y donde, con la participación de las organizaciones enfermeras, de las universidades y de las administraciones, se consiga integrar estrategias que incentiven la motivación, puesto que el liderazgo de la Enfermería promueve sin lugar a dudas

la mejora de las condiciones de salud y vida de la población, objetivo central de nuestros cuidados.

La pandemia por COVID-19, que coincidió con el Año Internacional de la Enfermera y la Matrona, pudo mostrar gran parte del potencial transformador y de la capacidad de compromiso, entrega y liderazgo de estas profesionales, en todos los ámbitos donde están presentes, que han sabido dar respuesta a una crisis sanitaria sin precedentes actuales. Lo han demostrado y ahora solo falta aprovechar este empuje y esta visibilidad para crear, entre todos, un liderazgo transformador de nuestros sistemas sanitarios y donde se permita realmente aprovechar todo el talento enfermero, con apoyo a su formación, a la creación de mayor evidencia científica en los cuidados y con un reconocimiento real a su aportación y visibilizar definitivamente qué somos y que estamos presentes para liderar los cuidados que permitirán mejorar la salud y el bienestar de toda la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castrillón Agudelo MC. Liderazgo en Enfermería y desarrollo disciplinar. *CuidArte*. 2020;9(Esp):6-12. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77572>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Definiciones [Internet]. Ginebra: CIE [Consultado 25 marzo 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3d8yISx>
3. World Health Organization. Strategic directions for nursing and midwifery development 2016-2020: The way forward. [Citado 7 jul 2016]. Disponible en: http://www.who.int/hrh/news/2015/13_11_2015_SDNM_consultation_draft_zero.pdf
4. Fernández Rubio M, Pagola Pascual MI, Izco García, MN. Una aproximación a los cuidados invisibles desde la enfermería. *Conocimiento Enfermero*. 2019;2(04):3. Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/61>
5. All-Party Parliamentary Group on Global Health: Triple Impact – how developing nursing will improve health, promote gender equality and support economic growth; London, 17 October 2016; <http://www.appg.globalhealth.org.uk/>
6. Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, Oroski-Paes G, Conceição-Stipp MA. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. glob*. [Internet]. [Citado 2021 Feb 27] 2017;16(47):193-239. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>