

ENFERMERÍA Y SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE CAMBIO.

Mercedes Pérez¹ Annalet Viera Obal²

1. ¿Cuál es el futuro de la Enfermería nacional?

El futuro de la Enfermería es algo que debemos definir entre todos. Estamos en un momento fermental de la profesión: en pleno cambio de paradigma, en un contexto socio político también fermental, que pretende modificar en su totalidad el sistema de atención a la salud.

Como en todo momento de cambio, durante el proceso se generan múltiples oportunidades para el desarrollo creativo de propuestas y estrategias que definitivamente giren el rumbo de los hechos, en este caso, de la profesión hacia un nuevo modelo de atención enmarcado en el contexto actual.

De nada sirve hacer propuestas en forma aislada por algunos profesionales, por mejores intenciones y sabiduría que posean quienes puedan hacer la propuesta. El modelo propuesto debe ser sentido por todos, participativo desde la base y debe generar oportunidades de expresarse a todos los profesionales del país. Buscar instancias colectivas de discusión, generar ámbitos de intercambio y estimular a la participación de todos los enfermeros son desafíos que nos esperan.

No existe nadie que pueda visualizar el desarrollo de la enfermería mejor que quienes hacen enfermería cada día en todos los rincones del país. En cada enfermera o enfermero existe un potencial de desarrollo que cubre necesidades sentidas por nuestra población para obtener la mejor atención a la salud y con ello mejorar la calidad de vida. Oportunidad que está en manos de quienes trabajan en cada uno de los ámbitos.

El valor de la academia y de la asistencia directa al usuario, los investigadores, los teóricos, los que ocupan cargos operativos, quienes ocupan cargos gerenciales, los que se desempeñan en el primer, en el segundo o en el tercer nivel de atención, los que manejan tecnología de alta complejidad y los que usan como herramienta terapéutica su propia persona exclusivamente mediante la palabra o el intercambio persona a persona. Todos y cada uno de nosotros, potenciados y articulados en red podremos realizar aportes singulares y relevantes para que la Enfermería posea un alto valor humano y profesional.

Trabajar con quienes están en la madurez de su carrera, basándonos en lo que nos dejaron quienes ya no la ejercen, pero que debemos reconocer, identificar y valorar para poder crecer mejor. Y pensar cada día en el ejercicio profesional como la base que tendrán quienes hoy están

iniciándose en su ejercicio, o aún formándose para iniciarse, es el gran desafío. Darles espacio y oportunidades a todos en un momento en que todos somos necesarios para construir la mejor opción de cambio. Ese es el desafío, ésta es la oportunidad que quizás se nos presente sólo esta vez en nuestra vida profesional como personas, pero quizás también en la vida y en la historia de nuestra profesión. Todos los enfermeros tenemos algo que decir de la Enfermería que queremos. Todos los enfermeros tenemos que decir la Enfermería que queremos, y tenemos que escuchar lo que dicen los otros enfermeros sobre los temas de los cuales no tenemos opinión personal.

2. ¿Qué oportunidades y desafíos se presentarán?

Las oportunidades son muchas, son todas las que seamos capaces de generar y llevar adelante.

Oportunidad de demostrar cual es el aporte que la profesión desde esta nueva concepción puede brindar a la sociedad, cual es el aporte que puede brindar esta profesión al trabajo multidisciplinario, con una visión humana y cotidiana de la vida de las personas, con un acercamiento mayor a la población de lo que pueden tener otros profesionales ya sea individual como colectivamente.

Oportunidad de trascender mas allá de nuestras propias fronteras profesionales, mostrando cuales son nuestras capacidades y potencialidades con hechos, con acciones concretas y reales. No todos los profesionales que integran los equipos de salud pueden visualizar nuestro campo de acción; demostremos pues lo que somos capaces de hacer saliendo de nuestro propio ostracismo. Quizás debamos dejar de lado nuestras quejas y lamentos por lo que no hemos podido, por lo que no nos han valorado, y por lo que no se nos valora, quizás sea el gran momento de trascender por nuestras capacidades y acciones... que se puede, mostrarlo, defenderlo y ocupar lugares para demostrarlo.

Seguramente será trabajoso, pero ésta nunca fue una limitante para nuestra profesión; quizás debamos dejar de hacer el trabajo en la oscuridad e iluminarlo con nuestras acciones y potenciales. Quizás debamos mostrar cada logro y cada avance con bombos y platillos. Nosotros ya sabemos lo que podemos ahora, son los demás los que tienen que saberlo y valorarlo.

El contexto se muestra favorable a desarrollar estrategias que Enfermería desde hace mucho tiempo ha adaptado e

¹ Licenciada en Enfermería. Profesora Directora de la Cátedra de Salud Materno-Infantil de la Facultad de Enfermería (Universidad de la República). E-mail: merceperez@adinet.com.uy

² Licenciada en Enfermería. Prof. Adj. Cátedra de Salud del Niño y del Adolescente de la Facultad de Enfermería (Universidad de la República). E-mail: annalet_v@hotmail.com

implementado en el convencimiento de que son ideales para una atención de calidad o para un mejor acercamiento a los usuarios. Los programas que enfatizan el enfoque preventivo y la humanización de la atención (desde muchísimos años impartidas teóricamente y desarrolladas mediante experiencias prácticas a nivel académico, con planes de estudio que hace muchos años han enfatizado estos conceptos que hoy parecen ser descubiertos por otros profesionales), son fortalezas que debemos potenciar al máximo y compartir con otros profesionales la experiencia adquirida y acumulada.

3. ¿Cuáles son los cambios que se deben implementar?

Aceptar los desafíos, valorizar nuestra historia profesional, reconocer nuestros potenciales, identificar el valor de todos y cada uno de nosotros. Animarnos y lanzarnos frente a los desafíos, adoptar cada propuesta que haya partido de un enfermero como de toda la profesión. Dejar paso a los que vienen acercándose a la profesión con nuevas propuestas y desafíos, no obtener el progreso profesional, con arraigos ni intereses ni protagonismos personales. Dejar de lado la crítica sin aporte, y aceptar la diversidad en todas sus formas considerando que la mayor diversidad de pensamientos, posturas y aportes fortalece las propuestas. Difundir nuestra historia, homenajear a los profesionales que la construyeron y transmitir a las nuevas generaciones desde donde partimos para llegar adonde hoy estamos. Estar dispuestos a los cambios, a las nuevas propuestas y estar seguros de que nuestra profesión merece el mejor lugar, al igual que las demás profesiones, pero si nosotros quienes la integramos no creemos que esto sea así... poco podemos esperar de los demás. Estar seguros de que en estos tiempos el cambio es lo permanente y que quien no está dispuesto a cambiar, deja de ser parte de la sociedad.

4. ¿Cómo enfrentarlos?

Para enfrentar el futuro se requiere confianza, compromiso, motivación, conocimiento de los procesos existentes, conocimiento de las personas con que se cuenta, conocimiento de mejores prácticas del proceso, definir la meta a alcanzar, participación, convencimiento reflexivo y ganas de crecer en el conocimiento. Sin embargo, lo señalado anteriormente no tendrá ningún efecto si no se establecen grupos de trabajo que trabajen coordinados y en coordinación con otros. En todo proceso de cambio es fundamental integrarse. El cambio no puede ser posible sin la debida participación de uno o más gestores de cambio. Estamos hablando de liderazgo. El liderazgo se presenta tanto hacia el interior como hacia el exterior de la profesión. Por tanto, se debe estar preparado o prepararse para el futuro. Tampoco puede ser hecho sin la participación de personas que desean ser consideradas como tal.

5. ¿Qué reacción se espera frente al cambio?

Cuando se plantea la necesidad de implementar procesos de cambio, surgen reacciones contrarias en forma inmediata. Los seres humanos no gustan del cambio cuando

desconocen que es lo que hay detrás del mismo.

Ante un proceso de cambio la reacción humana más frecuente es la resistencia, intentando demostrar que el cambio no es necesario, no es oportuno y no será beneficioso. Los enfermeros que ocupan cargos de dirección pueden jugar un papel fundamental, escuchando activamente a los colegas para aliviar los efectos de inseguridad que se generan. Informar y explicar sobre las razones que justifican el cambio, permite hacer un proceso más adecuado y menos doloroso. Todo cambio implica un riesgo, por lo que es importante la participación de todos en la toma de decisiones. Frente a esto, se debe generar confianza en los equipos de trabajo y enfrentar, canalizar y resolver las dudas, legítimas, de quienes uno dirige y motiva. Por eso no hay que apresurarse a imponer, sin realizar análisis previo a la implementación de los cambios. Las personas se niegan, implícita o explícitamente, a colaborar en el desarrollo e implementación de nuevas políticas o estilos de hacer las cosas, cuando hay incertidumbre. Con esto, el camino hacia el logro de los objetivos, es menos dificultoso. Esto lleva a suponer que el esfuerzo por lograr metas comunes, debiera tener una mayor probabilidad de ser logrado. Sin embargo, nada será posible de lograr, si no se basa el éxito colectivo en el respeto y consideración de las personas. El respeto no se adquiere ni se compra, se gana con esfuerzo y tiempo. La sinceridad en la comunicación y el respeto por los demás es fundamental; aprender a escuchar y entender a quien se escucha permite crear un diálogo que finalmente puede llegar a transformarse en un compromiso entre las partes.

Es frecuente que quienes dirigen se reúnan con los subalternos a informar decisiones ya tomadas en las que ellos no tuvieron participación alguna, lo que genera que no se cree compromiso para el cumplimiento de las mismas. Todos los actores deben participar, ya que los objetivos y beneficios a alcanzar sólo se producirán con el esfuerzo individual de todos, en el día a día. Si no se trabaja en equipo, la historia ha demostrado que los resultados no son todo lo satisfactorio que pudieran haber sido, si se tiene previsto el mayor número de sucesos, incluyendo la falta del recurso humano. Entender el porque de los cambios, resolver dudas al respecto, aportar con soluciones y sentirse parte de la búsqueda y resolución de problemas lo hará sentir integrado y los planes estratégicos, en los que él ha participado, serán parte de sí mismo. En la medida en que Enfermería se sienta partícipe de soluciones y de la planificación, transmitirá con mayor entusiasmo los proyectos. Este entusiasmo redundará finalmente en una mejor gestión y calidad de los procesos. Se debe tener bien claro que la implementación de los cambios es un proceso que no es fácil y que es gradual; no exento de obstáculos. Si se logra la implementación del cambio, debe preocuparse de transformar el acontecimiento en prácticas de uso continuo. Si no se logra la implementación, se debe estar conciente que siempre existe el riesgo que ello puede ocurrir y hay que tener claro el prever, en lo posible, estos acontecimientos y evitar que sucedan. La habilidad para adaptarse a los nuevos tiempos ayudará a mantenerse vigente en este mundo dinámico en el que se desenvuelve.