

EDITORIAL

La decisión de presentar un número especial de la Revista Uruguaya de Enfermería (RUE) con una síntesis panorámica sobre los logros institucionales alcanzados en materia de enseñanza, extensión, investigación y gestión, obedece a una intención deliberada de provocar la reflexión colectiva sobre la valoración del trabajo de Enfermería a nivel universitario.

Esta publicación nos permitirá ponderar las virtudes del talento humano cuando se apropia de un proyecto colectivo y trabaja de manera direccionada en base a una misión y visión de consenso.

El proceso de Evaluación Institucional efectuado en el año 2009 en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, Uruguay, hace pensar que sería razonable establecer una fase de monitoreo, a dos años de accionar el Plan de Mejora Institucional y con miras a participar del proceso de Acreditación de carrera en la próxima convocatoria. No obstante, esta mirada evaluativa podría limitarse a realizar un balance técnico sobre el impacto de las acciones de mejora hasta la fecha y si bien eso es necesario, sería un esfuerzo estéril si no se acompaña de una mirada crítica y una acción transformadora que opere en consecuencia. En ese sentido, cada uno de los capítulos que integran esta publicación aborda diferentes aspectos de la mejora continua y al mismo tiempo, arroja insumos para una visión global de la institución en un nuevo escenario de desarrollo. Consideramos que el proyecto institucional necesita ser alimentado y sostenido con el entusiasmo renovado de los actores, quienes son los responsables de continuarlo y modificarlo. El modelo de gestión desarrollado desde el Decanato de la Facultad de Enfermería se sustenta en las políticas estratégicas definidas por la Universidad de la República y los principios del paradigma de la mejora continua. Por tanto, los procesos productivos

están basados en el máximo nivel posible de involucramiento de los trabajadores en todos los planos de la organización y en un marco de valores aceptados por el colectivo que dan sostén al perfeccionamiento constante. Según la tesis de M. Testa¹ los procesos de decisión se establecen en base a las condiciones de actitud y aptitud de las personas. El autor desarrolla el concepto de actitud como la posibilidad de encarar la realidad con un espíritu crítico, lo que implica no aceptarla de manera pasiva y como la única forma posible de que los hechos sucedan. Este concepto lo diferencia de la aptitud, entendida como la capacidad de interpretar la realidad e intervenir con acciones transformadoras. La idea es que no alcanza con querer un mundo mejor, sino que deben ponderarse aspectos etiológicos y contextuales, de manera de operar en esa realidad compleja y materializar transformaciones positivas. Debo confesar mi admiración y pasión por la construcción de los procesos colectivos que engendran las organizaciones en ambientes democráticos. Las transformaciones generalmente son hijas de la polémica y de las contradicciones, dando a luz nuevos desafíos de superación a partir del tránsito de las etapas de conflicto. Según J. Brovotto² estos conflictos reflejan la esencia fermental del cogobierno universitario y actúan como motor para los cambios. De la misma manera que las organizaciones sin proyectos ni metas van al fracaso, según W. Deming³, la falta de constancia para alcanzar los propósitos o las acciones cortoplacistas, orientan al fracaso social de las mismas. Se hace necesario mirar hacia atrás, valorar lo hecho para seguir adelante con una perspectiva renovada con planes a corto, mediano y largo plazo.

Este volumen de la RUE es especial y nos permitirá recorrer los diferentes rincones de la Facultad de Enfermería, así como también darnos la posibilidad de enorgullecernos de nuestro propio trabajo. Por todo ello me parece oportuno

¹Testa M. Decidir en salud: ¿quién, cómo, por qué? Salud colectiva, Buenos Aires, 3(3): 247-257, 2007.

²Brovotto, Jorge. Ingeniero, Rector de la Universidad de la República, Uruguay entre los años 1989 y 1998.

³Deming, William Edward. Estadístico y profesor universitario norteamericano, difusor del concepto de calidad total. Deming, W. Edwards. Las siete enfermedades mortales de la gerencia.

Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/William_Edwards_Deming (consultado: 25 de julio de 2011).

dar fin a la Editorial con un mensaje dirigido al colectivo de la Facultad, dirigido especialmente a todos los funcionarios, docentes, egresados y estudiantes, un mensaje capaz de llegar a la esencia del ser Enfermero, para desarrollar nuestro potencial de cuidado humano comenzando por nosotros mismos.

El Dr. K. Noriakani⁴ expresa:«*En esta época todos hablan de calidad de productos, de calidad de procesos, calidad de servicios, cali-*

dad de sistemas (...) muy poca gente habla de calidad humana, calidad de vida (...) y sin ella, todo lo demás es apariencia, sin fundamento. Hablar de calidad humana, es cuidar nuestros vínculos con los demás. Necesitamos rehacer nuestros vínculos humanos. De nada sirve trabajar de sol a sol en un lugar donde no tenemos amigos y llegar cansados a un hogar en el que nadie se interesa en saber cómo nos fue».

Prof. Mag. Alicia Cabrera
Decana Facultad de Enfermería
Universidad de la República
Uruguay

⁴Noriakani K. Para reflexionar...Calidad humana. Disponible en: <http://para-reflexionarcalidadhumana.html> (consultado: 25 de julio 2011).

EDITORIAL

The decision of bringing out an special issue of *Revista Uruguaya de Enfermería (RUE)* with a panoramic summary of the institutional achievements reached on educational, extension, research and administration fields, comply with the intention of stimulating a collective reflection about the value of Nursing work at the University.

This publication allows us to ponder the human talent strengths when appropriating a collective project and working for a consensus mission and vision.

The Institutional Assessment process executed in 2009 in the Nursing School of the Universidad de la República, Uruguay, makes us think that it would be reasonable to establish a monitoring phase, two years after the Institutional Improvement Plan was carried out and aiming at the degree accreditation's process in the next call. Nevertheless, this assessment could limit itself to carry out a technical report about the impact of the improvement actions to date and even if it is not necessary, it would be useful if it goes with a critical view and a transforming action that operates accordingly. In that sense, each of the units that compose this publication tackles different characteristics of the improvement and at the same time, gives tools for a global understanding of the institution in new development scenery. We consider that the institutional project needs to be fostered by the enthusiasm of the actors, who are responsible of continuing and modifying it. The administration model developed by the Nursing School Deanery it is supported by the political strategies defined by the Universidad de la República and by the premises of the continuous improvement paradigm. This, the productive pro-

cesses are based on the maximum possible level of worker's engagement in all the levels of organization and in a framework of collectively accepted values that give support to the constant improvement.

According to the M. Testa¹ thesis the decision processes that are established basing on the attitude and aptitude conditions of the people. The author develops the concept of attitude as the possibility of face reality with a critical mind, which means not accepting it in a passive way and as the only way in which things are plausible to happen.

This concept is different to the one of aptitude, understood as the capacity of interpreting reality and intervening with transforming actions. The idea is that it is not enough with wanting a better world; it is also necessary to ponder etiological and contextual aspects, so to operate in that complex reality and materialize positive transformations. I must confess my admiration and passion for the collective processes that the organizations engender in democratic environments. Generally the transformations are children of the controversy and the contradictions, bringing new superseding challenges from the experience of living conflict stages. According to J. Brovetto² these conflicts reflect the essence of the university co-government and they act as a driving force for changes. In the same way as the organizations without aims head for failure, according to W. Deming³, the lack of perseverance when trying to achieve purposes and the short-term actions, heading to their social failure. It is necessary to look backwards, to value what was done to continue moving forward with a new perspective in short, medium and long-term plans.

¹Testa Mario -Decidir en salud: ¿quién, cómo, por qué? Salud colectiva. Buenos Aires, 3(3): 247-257, 2007.

²Brovetto Jorge – Engineer. Rector of the University of the Republic between the years 1989 and 1998.

³Deming, William Edward - North American University Professor of Statistics, diffuser of the concept of total quality. Deming, WE -. Las siete enfermedades mortales de la gerencia.

Available at: http://es.wikipedia.org/wiki/William_Edwards_Deming (Consulted: July 25th 2011).

This Revista Uruguaya de Enfermería's volume is special and will allow us to look around the different corners of the Nursing School, as well as it will give us the feeling proud of our own work. Due to all of these reasons I find it appropriate to end this Editorial with a message directed to the School collective, and specially to all the workers, teachers, graduates and students, that leads us to the essence of being Nurses to develop our own and human care.

The Dr. K. Noriakani⁴ says '*In this age everybody talks about product's quality, process' quality, services' quality, systems' quality (...) only a few people talk about human's quality, life's quality (...) and without it, everything else is appearance, groundless. Talking about human's quality is to care our ties with others. We need to remake our human ties. It has no sense to work from dawn to dusk in a place where we have no friends and really tired arrive home where nobody seems to care about what we did in the day*'.

Prof. Mag. Alicia Cabrera
Decana Facultad de Enfermería
Universidad de la República
Uruguay

⁴Noriakani K. Para reflexionar...Calidad humana. Available at: [http:// para-reflexionarcalidad-humana.html](http://para-reflexionarcalidad-humana.html) (Consulted: July 25th 2011).

EDITORIAL

A decisão de apresentar um número especial da Revista Uruguia de Enfermagem (RUE), com uma síntese abrangente dos avanços institucionais alcançados em matéria de ensino, extensão, pesquisa e gestão obedece à intenção deliberada de provocar a reflexão coletiva sobre a valorização do trabalho da Enfermagem a nível universitário.

Esta publicação permitirá avaliarmos as virtudes do talento humano, quando se apossa de um projeto coletivo e trabalha de maneira focada, alicerçado numa missão e visão consensual.

O processo de Avaliação Institucional efetuado no ano 2009, na Faculdade de Enfermagem da *Universidad de la República*, Uruguai, sugere uma razoável abertura a uma fase de monitoramento, após dois anos de acionado o Plano de Melhora Institucional e visa a participação no processo de habilitação de curso, quando da próxima convocatória. No entanto, esse olhar de avaliação poderia apenas limitar-se à realização de um balanço técnico sobre o impacto das ações de melhora até a presente data o que, embora necessário, parece um esforço estéril se não for acompanhado de um enfoque crítico e de uma ação transformadora, para agir em consequência. Nesse sentido, em cada um dos capítulos que integram esta publicação são abordados diferentes aspectos da melhora contínua, ao tempo que são lançados insumos para uma visão global da instituição, em um novo cenário de desenvolvimento. Pondera-se que o projeto institucional necessita sustentar-se no renovado engajamento dos atores, responsáveis pelo seu prosseguimento, assim como pelas suas modificações. O modelo de gestão desenvolvido a partir do Decanato da Faculdade de Enfermagem sustenta-se nas políticas estratégicas

definidas pela *Universidad de la República* e nos princípios do paradigma da melhora contínua. Portanto, os processos produtivos apoiam-se no máximo nível possível de envolvimento dos trabalhadores, em todos os planos da organização, em um contexto de valores aceitos pelo coletivo que fundamentem o aperfeiçoamento constante.

Segundo a tese de M. Testa¹, os processos de decisão são estabelecidos com base nas condições de atitude e aptidão das pessoas. O autor desenvolve o conceito de atitude como possibilidade para encarar a realidade com espírito crítico, o que supõe aceitá-la de maneira não passiva e sim como a única forma possível de fazer os fatos acontecerem.

Este conceito diferencia-se da aptidão, entendida como a capacidade para interpretar a realidade intervindo nela com ações transformadoras. A ideia é que não alcança com querer um mundo melhor, devem-se ponderar, ainda, aspectos etiológicos e contextuais, como forma de operar nessa realidade complexa a fim de materializar transformações positivas. Confesso minha admiração e paixão pela construção de processos coletivos gerados pelas organizações, em ambientes democráticos. Transformações são, em geral, filhas da polêmica e das contradições, e trazem à tona novos desafios de superação, uma vez transitadas as etapas de conflito. Conforme a J. Brovetto², são estes conflitos que refletem o fermento essencial no co-governo universitário agindo como motor das mudanças. Segundo W. Deming³, assim como as organizações sem projetos nem metas estão fadadas ao fracasso, a inconstância para alcançar os propósitos ou as ações de curto prazo as leva ao fracasso social. Torna-se necessário olhar para atrás, valorizar as conquistas e seguir em frente, com renovadas

¹Testa Mario - Decidir en salud: ¿quién, cómo, por qué? Salud colectiva, Buenos Aires, 3(3): 247-257, 2007.

²Brovetto, Jorge. Engenheiro, Reitor da Universidade da República, Uruguai entre os anos 1989 e 1998. Disponível em: http://es.wikipedia.org/wiki/William_Edwards_Deming (Consulta: 25 de julio de 2011).

³Deming, William Edward. Estatístico e professor universitário norte-americano, difusor do conceito de qualidade total. Deming, WE. Las siete enfermedades mortales de la gerencia.

perspectivas nos planos a curto, médio e longo prazo.

Este volume especial da RUE nos facilitará um percurso pelos diferentes cantos da Faculdade de Enfermagem, ao mesmo tempo que nos abrirá a possibilidade de sentirmos orgulho do nosso próprio trabalho. Como já referido, parece-me oportuno encerrar a Editorial com uma mensagem dirigida ao coletivo da Faculdade, encaminhada particularmente a todos os funcionários, professores, formados e estudantes, e que seja capaz de alcançar o âmago do ser Enfermeiro, para que ele consiga desenvolver todo nosso potencial de cuidado humano, a começar por nós mesmos.

Dr. K. Noriakani⁴ expressa: «*Nesta época todos falam de qualidade dos produtos, de qualidade dos processos, qualidade dos serviços, qualidade dos sistemas (...) muito pouca gente fala de qualidade humana, qualidade de vida (...) e, sem ela, todo o resto é aparência, sem fundamento. Falar de qualidade humana é cuidar dos nossos vínculos com os outros. A gente necessita refazer nossos vínculos humanos. De nada adianta trabalhar de sol a sol, em um lugar onde não temos amigos e chegar cansados em casa, sem ninguém aí que se importe em saber como foi o nosso dia*».

Prof. Mag. Alicia Cabrera
Decana Facultad de Enfermería
Universidad de la República
Uruguay

⁴Noriakani K. Para reflexionar...Calidad humana. Disponivel em: <http://para-reflexionarcalidad-humana.html> (Consulta: 25 de julio 2011)