Scholar@UPRM

Premiación al profesional de la enfermería: Su significado e importancia

Item Type	Essay
Publisher	Centro de Publicaciones Académicas, Facultad de Artes y Ciencias, Universidad de Puerto Rico en Mayagüez
Download date	2025-05-03 03:04:37
Link to Item	https://hdl.handle.net/20.500.11801/3215

PREMIACIÓN AL PROFESIONAL DE LA ENFERMERÍA

Su significado e importancia

Delia Martínez

Desde hace varios años, el Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico ha institucionalizado la práctica de premiar públicamente a aquellas enfermeras y enfermeros que se destacan en el ejercicio de su profesión en las áreas de cuidado directo a consumidores del servicio, educación y administración de servicios de enfermería. A tenor con esta práctica y en ocasión en que se celebraba una actividad de premiaciones, se me pidió que dirigiera un mensaje sobre qué significa un premio y la importancia que éste debe tener para el recipiente del mismo.

Literalmente *premiación* significa una recompensa que se da por algún mérito o servicio. En el ser humano, en el profesional, esta acción puede significar, desde la satisfacción interna o externa por una labor bien realizada, hasta la preocupación que se siente por el compromiso y la responsabilidad que conlleva una premiación por excelencia profesional. El tema parece simple y fácil de desarrollar, sin embargo, mientras más se piensa, más complejo se torna, porque es tratar de describir las ideas, pensamientos y motivos que impulsaron a unos compañeros para premiar los méritos y servicios de otros. En el proceso de internalizar el tema, recordé cuando hace pocos años atrás hicimos realidad, mediante Ley, lo que significa para nosotros la enfermería y cuál es la naturaleza de su práctica en Puerto Rico.

La visión científica y humana de la enfermería, organizada en su función de propósito social responsable, obligó a reconocer esta ley como una de avanzada; término éste que significa adelantada, de progreso o perfeccionada. Si se reconoce nuestra Ley como una de avanzada, podemos pensar entonces, que nuestros profesionales son también de avanzada al proyectarse éstos en su inmensa

mayoría, comprometidos con el ser humano, responsables en sus acciones, conocedores de su función, compasivos en su trato e incansables en su trabajo. Premiarlos por la labor que realizan es una acción positiva que motiva y genera deseo de mayor superación. Veamos a través de nuestra experiencia y la de otros, los méritos y los servicios que delinean el perfil de los profesionales de la enfermería en las áreas de servicio, educación y administración que los hacen acreedores a un premio.

Reconociendo que el origen de la enfermería es el cuidado directo al individuo, la familia y la comunidad como consumidores de servicios, iniciaremos nuestra exposición con el perfil de la enfermera que se destaca en el **servicio de enfermería**. Es este profesional en el desempeño de su función como parte del equipo de salud, sin subestimar la labor de las otras personas del grupo, el que me merece el mayor respeto. Es la enfermera de servicio la que pone en vigor lo que definimos como enfermería: **la ciencia y el arte de cuidar la salud de los individuos sanos o enfermos, . . . con el propósito explícito de mantener al máximo su bienestar físico, mental, social y espiritual** (Ley No. 9, 1987). La enfermera de servicio acreedora a un premio es la que hace realidad la definición de enfermería y lo vemos, por ejemplo, cuando en el proceso de cernimiento de los pacientes sospechosos de SIDA, aplica principios de epidemiología y de relaciones interpersonales en el proceso de comunicación; se hace realidad la definición cuando una enfermera de la sala de recuperación del paciente post-operatorio, evalúa los diferentes métodos para prevenir o reducir la hipotermia en los pacientes y logra con el método experimentado una pronta recuperación de éstos. También son acreedores a premios los estudiantes de enfermería en proceso de aprendizaje y su maestra, cuando no pasan por alto la definición de enfermería, coordinando esfuerzos interagenciales para salvar a una madre (con historial carcelario) y a sus dos hijos, una adolescente y un niño de ocho años que nunca ha asistido a la escuela y que viven en extrema pobreza. Hoy día, están reubicados en un hogar digno para seres humanos, gracias a los esfuerzos conjuntos realizados.

A través de la literatura podemos apreciar otras características merecedoras del reconocimiento que delinean el perfil de la enfermera de servicio. Las novelas de Dorothy Canfield Fisher reflejan hacia la enfermera de servicio una visión de alta estima (Benson, 1990). Ésta proyecta de la enfermera una imagen positiva, enérgica, competente, independiente y de modelo compasivo. Florence Nightingale ve a la enfermera como el vehículo mediante el cual la

enfermería pone a la persona en la mejor condición para que la naturaleza actúe . . . preservando y restaurando la salud (Levin & Dawn, 1986). Una enfermera de servicio que se premia es una persona que demuestra dominio del conocimiento, seguridad y competencia en la práctica de la enfermería. Es una persona comprometida con la calidad del servicio que ofrece al cliente. Su comportamiento profesional refleja humanismo. Es de conciencia social fuerte que sabe alertar a la comunidad sobre las necesidades de las personas y riesgos a la salud. Muestra juicio crítico y autonomía en la toma de decisiones. Una enfermera merecedora de un premio es aquella que defiende sus principios de ética profesional, aunque el sistema se le tire encima. Es la que sabe reconocer el valor del trabajo de sus compañeros.

Con este perfil o conducta profesional, la función única de la enfermera, como lo expresa Virginia Henderson, es ayudar al individuo a lograr una buena salud, convirtiéndose en este proceso en la sustituta de fortaleza física, deseo y conocimiento del paciente para que éste se sienta completo, total e independiente. La enfermera se convierte temporeramente en la conciencia del inconsciente, el deseo de vivir del suicida, la pierna del amputado, la visión del ciego . . . la enfermera lo es todo (Henderson & Nites, 1978). La mayor recompensa del profesional de la enfermería será entonces, el bienestar y la satisfacción del cliente por un buen servicio.

El destaque de trabajo de una enfermera de servicio dependerá en gran medida del ambiente de trabajo que promueva la otra dimensión de **administración en el servicio de enfermería.** La enfermera que administra el servicio de enfermería tiene la responsabilidad, de asegurar que las enfermeras, funcionando dentro de su área de responsabilidad, implementen su función efectivamente. Una buena administradora de servicios de enfermería usa el poder de la posición para crear un clima donde el servicio de enfermería prospere, se reduzcan los costos, el cuidado al paciente mejore y tanto la enfermera como el paciente estén satisfechos. Aunque en la estructura administrativa de los servicios de salud en Puerto Rico hoy día nos parezca que lo único que dirige o controla la administradora de servicios de enfermería es a las enfermeras y enfermeros, aun así creo que la enfermera administradora tiene el poder para influenciar significativamente las acciones en los diferentes niveles de toma de decisiones, contribuyendo al logro del propósito de la enfermería como servicio esencial a la sociedad. En este proceso debemos tener claro que mientras el ejercicio de la autonomía es vital para la enfermera de servicio, para la enfermera administradora el dominio del proceso administrativo tiene preponderancia.

Una enfermera que gana un reconocimiento como administradora demuestra que conoce el proceso de administración, principalmente en las áreas de manejo de personal, presupuesto y normas.

No olvidemos que es la enfermera la que tiene el control del servicio de salud, porque es la que cuida de la persona en su salud o enfermedad en cualquier etapa de su crecimiento y desarrollo dentro del contexto familiar y social de los que forma parte. Por su naturaleza directa y continua esta función es única de la enfermería, única en cualquier servicio de salud, por lo que la misma se convierte en nuestro poder más grande. El poder que genera esta función tiene que ser reconocido e internalizado por cada uno de nosotros y tenemos que aprender a utilizarlo para lograr mejorar los servicios que se ofrecen a nuestros clientes.

Es de conocimiento que en la estructura organizacional de salud se utilizan las posiciones administrativas como medio de promoción a la que muchos aspiran, no porque realmente tengan una filosofía administrativa o dominen el área sino más bien para lograr estatus, mejores horarios de trabajo y otros beneficios.

Una enfermera con dominio en administración conoce y se siente responsable por el logro de la misión y filosofía del servicio de la enfermería, pues son estos componentes los que enmarcan la función principal y la responsabilidad de la institución en la que se sirve y también subrayan las responsabilidades de los empleados. En la administración de servicios de enfermería, no tener una misión o filosofía es un problema, pero tenerla y no usarla para mejorar el servicio en beneficio del paciente y del personal, es una omisión seria del servicio. Estamos acostumbrados a leer filosofías en la mayoría de los servicios, pero cuando las analizamos y observamos la realidad, vemos que no se alcanzan los objetivos trazados. Tenemos por ejemplo, cuando una filosofía expresa que el cliente es el componente más importante del sistema de salud, que a éste se le ofrecen servicios de forma integral en cantidad y calidad suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia; sin embargo, cuando este cliente tiene necesidad de recibir el servicio de salud, el mismo se ofrece de forma aislada y sin propósito de conjunto. Para que esta situación no ocurra, la enfermera administradora está obligada a evaluar continuamente si su propósito de servicio se está logrando y si éste no se logra debe entonces asumir la responsabilidad que le compete para alcanzarlo. Ya dijimos que nuestro servicio por su naturaleza continua y su función única de cuidado es el que mantiene vivo el sistema de salud. Por lo tanto, la responsabilidad de la enfermera como colaboradora y administradora está en velar

por el éxito de la filosofía de servicio, la excelencia en la práctica de la enfermería y el bienestar del paciente.

Una cualidad de la enfermera administradora es la habilidad para hacer fluir el proceso de comunicación. El éxito de cualquier organización al llenar su propósito o misión, depende fundamentalmente de la calidad y cantidad de la comunicación que se produce. La mayoría de las agencias de salud se distinguen por una estructura y jerarquía excesiva en el proceso de comunicación. Se experimenta mucha comunicación de arriba hacia abajo y poco a la inversa, en la mayoría de las veces con carencia de sensibilidad por las ideas o sugerencias de los empleados. Ante esta situación, una buena administradora actúa como agente de cambio con el propósito de reducir el número de canales de comunicación en la estructura administrativa, produciendo además programas para promover y obtener información del personal.

Una enfermera administradora es la que sabe hacer uso del poder administrativo, la que respeta a sus empleados y reconoce que se arriesga un servicio de enfermería cuando no se es parte del cuerpo administrativo que toma las decisiones. Una buena administradora es la que promueve la creatividad y el juicio crítico de las enfermeras, no los apaga. Vela porque las normas, rutinas y reglamento cumplan su propósito de guía en vez de convertirse en mandatos. Para las enfermeras que se premian, significará un reto usar el poder de su posición como administradora y también usar el poder que representa el número de enfermeras y enfermeros en los servicios de salud para actuar como agente de cambio, de forma tal que se provoque un efecto positivo y transcendental en el cuidado de la salud. Los servicios pueden mejorarse si la directora tiene el deseo, el conocimiento y la habilidad para correr riesgos y producir cambios.

Como último aspecto, tenemos que destacar que la enfermería es la esencia misma del servicio de salud a nuestro pueblo. Este servicio se hace realidad a través de enfermeras y enfermeros bien preparados para servir a la sociedad. En este proceso actúa el proceso de educación como otra dimensión de la enfermería utilizando como instrumento al **maestro de enfermería.** Muchos méritos y cualidades hacen a las maestras o maestros de enfermería acreedores de premios.

Una maestra de enfermería, una buena maestra, es aquella persona que teniendo pleno dominio del proceso enseñanza aprendizaje conduce a sus estudiantes a lograr la meta que se han trazado. En este proceso proyecta una personalidad humanista, actúa como

modelo para el servicio de la enfermería y tiene dominio del conocimiento de la enfermería. Esta maestra es capaz de destacarse tanto en la comunidad académica como en la comunidad de enfermería. Estas cualidades significan un fuerte compromiso por la enseñanza, por el saber y por el servicio.

Como maestra o maestro realizada/o, es sensible hacia las necesidades del estudiante. Ve en él un ser humano con quien también se aplica el concepto de cuidar. Reconoce que cada estudiante tiene un potencial para el aprendizaje, cuya naturaleza es única a cada estudiante como lo es única también la forma en que aprende.

La maestra de enfermería que se premia es aquella que propicia en el escenario de la enseñanza, un clima creativo donde se estimula el aprendizaje, se crea interés y se motiva al estudiante. En el proceso de resocialización de estudiantes de enfermería para prepararlos para la práctica de la profesión, la creatividad es importante, pues conlleva dar significado a la enfermería. Por ejemplo, el estudiante de enfermería está aprendiendo a lavarse las manos, algo que siempre él ha hecho como una actividad personal, pero como estudiante, lo aprende como un procedimiento para cuidar al paciente y cuidarse a sí mismo y como una técnica básica fundamental de enfermería de profundidad científica para prevenir la propagación de enfermedades infecciosas.

Distinguen al maestro de enfermería, tanto su conocimiento de la teoría y práctica curricular en la enfermería, como su conocimiento del ambiente social y cultural donde se desenvuelven y forman parte los estudiantes. En Puerto Rico, donde los factores adversos que rodean a nuestros estudiantes son más que los positivos, donde estudiar enfermería no representa una motivación, el buen maestro se esmera para retener al estudiante en nuestras escuelas, lo ayuda a crecer y desarrollarse como persona útil, comprometida con nuestra sociedad y la enfermería. La cualidad del profesor de valorar a todos y cada uno de los estudiantes tiene un inmenso significado en sus vidas como estudiantes y posterior en su comportamiento profesional. En gran parte los éxitos o fracasos de los estudiantes están ligados a las acciones y actitudes de los profesores. Los estudiantes admiran al maestro modesto, con humor, que no los humilla, no los intimida y que confía en ellos. Por último, una enfermera educadora está alerta a las necesidades de una población estudiantil cambiante y responde a su vez a cambios en la sociedad.

Al tratar de delinear el perfil de las enfermeras y enfermeros que por sus méritos y servicios merecen un premio, vinieron a mi

pensamiento cualidades que deben admirarse: seriedad, responsabilidad y compromiso en el trabajo; el amor e interés por el conocimiento y excelencia en la enfermería; el dinamismo, la asertividad y valentía para hablar lo que se tiene que decir; y la compasión y comprensión que genera el aliciente de vida y bienestar en nuestros clientes.

Representan estas cualidades una madeja de conceptos y valores que forman la imagen positiva de la enfermería. Para motivación de las enfermeras y enfermeros que laboran en las áreas de servicios, administración y educación en la enfermería es costumbre del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico y sus Capítulos reconocer mediante premios la labor destacada de sus miembros en la práctica de la enfermería. Estos premios son también un tributo a extintos líderes de la enfermería que se destacaron en estas áreas respectivamente, como lo fueron: Paulina R. Dávila (Premio en Servicio), Rosa Angélica González (Premio en Administración) y Celia Guzmán (Premio en Educación).

El pueblo de Puerto Rico y la profesión de enfermería en nuestro país han reconocido y exaltan la labor encomiable que hicieron estas tres distinguidas líderes puertorriqueñas. Paulina R. Dávila fue una destacada líder en las áreas de enfermería sanitaria, salud pública, medicina preventiva y curativa del Departamento de Salud. Fue directora del Negociado de Enfermeras del Departamento de Salud en el año 1945. Su mayor aportación fue en la fase preventiva y de Salud Pública mediante orientación a instituciones sociales. Su dedicación al servicio fue modelo para las enfermeras que trabajaron bajo su dirección. Fue presidenta de la Asociación de Enfermeras Graduadas de Puerto Rico y bajo su presidencia logró mejorar las condiciones de empleo y sueldo de las enfermeras. También luchó por el bienestar de las enfermeras puertorriqueñas en el estado de Nueva York.

Rosa Angélica González, ha sido reconocida como la líder máxima de la enfermería en Puerto Rico por su lucha por mejorar los servicios de salud y enfermería de nuestro pueblo en las primeras décadas del Siglo XX. Fue una de las fundadoras de la Asociación de Enfermeras Graduadas de Puerto Rico, primera organización de mujeres en Puerto Rico. Ocupó diferentes puestos en áreas de supervisión, administración y educación. Primera enfermera de salubridad del Departamento de Salud en 1924.

Escribió dos libros: *Los hechos desconocidos*, 1929 y el *Diccionario médico para enfermeras.* En el área del periodismo contribuyó fundando el órgano oficial de la Enfermería titulado *Puerto Rico y su*

Enfermera. También se destacó como oradora.

Celia Guzmán fue la primera mujer en ser admitida como estudiante de Ciencias en el Colegio de Agricultura y Artes Mecánicas, hoy Recinto Universitario de Mayagüez, donde obtuvo su certificación como maestra para enseñar ciencias en las escuelas públicas del país. Más tarde sigue estudios de enfermería hasta especializarse como Maestra en Educación de Enfermería. Lucha por el mejoramiento profesional y educativo de la enfermera puertorriqueña. También interesó a los países de América Latina para que se aprovecharan de la educación universitaria para preparar sus recursos humanos. Fue Presidenta de la Asociación de Enfermeras Graduadas de Puerto Rico, socia fundadora de la Liga Educacional de Enfermeras, entre otras. Recibió el título de Doctor Honoris Causa del Recinto Universitario de Mayagüez en el año 1973.

La descripción que antecede de estas distinguidas líderes enfermeras puertorriqueñas, es sólo una síntesis de las aportaciones que éstas rindieron a nuestro pueblo y nuestra profesión. Emular su labor y poder recibir un premio a su nombre es un honor para todo profesional de la enfermería. Aunque literalmente premio significa recompensa que se da por algún mérito o servicio, para las enfermeras y enfermeros que reciben un premio, éste significa el compromiso para exaltar la excelencia en la enfermería, paralelo al compromiso por la defensa de la salud y el bienestar de nuestro pueblo consumidor. Concluimos entonces, con el pensamiento que para el profesional de la enfermería no hay mayor recompensa que la satisfacción de saber que se sirve bien a nuestra gente.

BIBLIOGRAFÍA

Benson, E. (1990). “An Early 20th Century View of Nursing.” *Nursing Outlook* 38, 275-277.

Deheny, Margaret, Christina Cook, and Connie Stopper. (1987). *The Discipline of Nursing*. Norwalk: Appleton & Lange.

Dennington, Elizabeth A. (1986). *Understanding the Academic Role: A Handbook for New Faculty*. (National League for Nursing. Pub. No. 15-2163). New York.

Doris, E. (1980). “The Strengths and Weaknesses in Nursing Service Administration.” *Nursing Outlook* 37, 551-556.

Forsyth, D., C. Delaney, and N. Maloney (1989). “Can Caring Behavior Be Taught?” *Nursing Outlook* 37, 164-166.

Henderson, Virginia, and Gladys Nite (1978). *Principle and Practice of Nursing*. 6th ed. New York. Macmillan Publishing Co., Inc.

Relly, Lucies (1988). “Ignorance, Ineptitude, Indifference: The Roots of Nursing Shortage.” *Nursing Outlook* 36,61.

Kilkus, S.P., (1990). “Self-assertion and Nurses: A Difference Voice.” *Nursing Outlook* 38, 143-145.

Levine, B.E., and F.R. Dawn (1986). *Foundations for Nursing*. Norwalk: Appleton-Century-Crofts.

Mason, V., (1989). “Clinical Scholarship and the Pragmatic Practition.” *Nursing Outlook* 36, 160.

Norreen, M. (1987). “Faculty Influence on Students.” *Nurse Educator* 12, 38.

Reynolds, B.J. (1987). “Directors of Nursing Service: How Well-prepared Are They?” *Nursing Outlook*, 36, 160.

Wellwood, J. (1987). “What is a Nurse?” *Nurse Educator* 12, 37.

Ley No. 9 del 11 de octubre de 1987 para reglamentar la práctica de la enfermería en Puerto Rico.

Documento Bibliográfico Paulina R. Dávila, Rosa Angélica González y Celia Guzmán. Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico.

Delia Martínez
Departamento de Enfermería
Universidad de Puerto Rico
Mayagüez, Puerto Rico 00681