

Aquichan: un avance en la profesión de la enfermería

He recibido el sexto número de la revista *Aquichan*, el cual me dejó gratamente impresionada por los logros obtenidos en un tiempo relativamente corto, lo cual se verifica al ser incluida en el Sistema Nacional de Colciencias.

Tuve la fortuna de ser testigo de la aparición del primer número de *Aquichan* y, junto con ello, del entusiasmo y gran profesionalismo de todo el grupo de trabajo que constituye esa prestigiosa institución educativa, aspecto que hacen posible que los objetivos y las metas se traduzcan en hechos tangibles.

El contar con publicaciones prestigiosas representa un avance en la profesión de enfermería no sólo de Colombia sino de otros países de la región. Enfermería necesita de estos espacios para dar a conocer a la comunidad científica sus contribuciones al mundo de la salud y la educación.

Una muy sincera felicitación a todo ese colectivo de profesionales que hacen posible que hoy por hoy se continúe por un camino acertado con una visión inteligentemente trazada.

Rosa María Nájera
Profesora investigadora
Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México

Autonomía en la práctica de enfermería hospitalaria

El tema de la autonomía en enfermería tratado por su autora Jean A. Seago, en la edición del 2006, me ha parecido especialmente interesante, profundo, pertinente y necesario por cuanto permite reflexionar en cada uno de los ámbitos y contextos de la práctica, acerca de cómo es esta habilidad de las enfermeras para actuar con libertad y tomar decisiones sin influencia de otros, cuánta autonomía tiene haciendo referencia al género, y cómo se ajusta en diferentes culturas, específicamente en países de Asia y de América del Sur.



La exploración crítica que la autora realiza de dos modelos teóricos resulta en un aporte enriquecedor para la construcción de conocimiento en esta área. El modelo de Karasek desarrollado para varios grupos ocupacionales y profesionales explica la interacción entre demandas psicológicas y la toma de decisiones en el trabajo. Aplicó su modelo a enfermeras y encontró que las enfermeras registradas tienen alto nivel de toma de decisiones y alto nivel de demanda psicológica en relación con su trabajo; en contraste con enfermeras asistentes que expresan alta demanda psicológica pero bajo nivel de toma de decisiones en su trabajo. La autora hace una interesante discusión entre hallazgos del autor del modelo y la evidencia de la literatura científica existente, como es la contradicción con hallazgos que relacionan insatisfacción laboral y "Burnout".

El segundo modelo de autonomía citado es el de Kramer quien desarrolló su trabajo en hospitales magnéticos, en los que existe alto nivel de cuidados de enfermería y satisfacción laboral. Kramer define autonomía como aquel grado de efectividad del control de la enfermera sobre su práctica. Sus hallazgos describen a enfermeras que no siempre perciben que tienen autonomía en su práctica clínica. En la discusión cita a investigadores como Aiken que relacionó algunos aspectos de la autonomía como son colaboración con el médico, control sobre la práctica y habilidad para la toma de decisiones, con resultados positivos del paciente y satisfacción laboral.

A través del texto la autora lleva constantemente al cuestionamiento y a la reflexión; plantea que la enfermería ha buscado la autonomía de diferentes formas pero ha tenido mínimo éxito, y pregunta ¿por qué el ambiente de trabajo del hospital para las enfermeras continúa reflejando una falta de autonomía en relación con su trabajo? Se discute el tema de los costos en salud y de las implicancias positivas del aumento del número de enfermeras en la mejoría del ambiente laboral; así como el argumento de que las enfermeras no tienen el suficiente entrenamiento o educación para ejercer la autonomía que desean. Se plantea que éstas no son las únicas barreras al ejercicio de la autonomía de la enfermera, y para entenderlas sugiere considerar la Teoría de Conducta de Grupo Oprimido como parte de la literatura feminista que relaciona esta teoría con el trabajo de las enfermeras. Conuerdo con la autora que es muy difícil para una profesión altamente femenina y para mujeres educadas, capaces y orgullosas reconocer que están en una profesión que es oprimida por hombres, organizaciones y sociedades. El significado de aceptar pertenecer a un grupo oprimido es reconocer que son otros los que toman muchas decisiones que son críticas para el trabajo de la enfermera y que éstas no tienen o tienen muy poca voz cuando se toman esas decisiones.

Finalmente, se concluye que se ha invertido mucho en tratar de cambiar la imagen social de la enfermera pero ello es tratar sólo el síntoma y no “curar” el problema; por tanto, se trata de invertir en que la gente y la sociedad valoren el trabajo de la enfermera y demuestren esa percepción de valor adjudicándole más estatus y salarios más altos.

Este es un tema sin duda obligatorio para ser tratado no sólo entre enfermeras docentes y asistenciales, sino también entre enfermeras y estudiantes de pre y de postgrado; y aportar desde la investigación para responder a la pregunta de ¿por qué el ambiente de trabajo del hospital para las enfermeras continúa reflejando una falta de autonomía en relación con su trabajo? Debo destacar que el trabajo publicado contiene una tremenda riqueza en referencias bibliográficas para continuar con el debate y la discusión, y ojalá la acción

PATRICIA JARA CONCHA
Profesora Asociada,
Universidad de Concepción, Chile