



## En ausencia de luz, el farol de la movilización *Nursing Now* iluminando el porvenir\*

Isabel Amélia Costa Mendes<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-0704-4319>

Maria Auxiliadora Trevizan<sup>2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-7306-9805>



Estamos a camino de la emancipación de la Enfermería.

Desde el comienzo de nuestra actuación en esta profesión, hace más de 50 años, advertíamos su contexto de subordinación, y acatamiento sin límites de las órdenes de otros profesionales, en especial, de los médicos.

Durante algún tiempo, en los primeros años de esta carrera, hemos sido testigos de hechos que evidenciaban que muchas enfermeras no solo estaban de acuerdo con esa situación sino que conducían a sus pares y alumnos de enfermería a tomar actitudes que armonizaran su desempeño en los servicios de salud, sobre la base de esa subordinación.

Sin duda alguna, sentíamos también que algunas colegas, a pesar de operar bajo esas circunstancias, no se sentían cómodas con esa situación de dependencia. Algunas veces, presenciábamos conflictos y hasta la rebeldía de parte de aquella que se sentía dominada. Por otro lado, una fracción de esas enfermeras intentaba demostrar la importancia de su trabajo en el ámbito de la salud, además de expresar sus convicciones sobre la necesidad de interdependencia en relación con los demás profesionales. Sin embargo, en líneas generales, ellas mostraban facilidad para someterse a disciplinas, rutinas y a la rigurosa observancia de determinaciones organizativas, que dejaban de ser “medios” para convertirse en “fines en sí mismas” provocando rigidez y formalismos desmedidos en sus acciones<sup>(1)</sup>.





Consideramos que esta realidad en Enfermería es traumática: y ello es así puesto que decimos que un evento puede inducir un trauma si causa aprensión excesiva, falta de respeto a las creencias y valores, además de la violación de las expectativas con respecto a una profesión, sofocando los recursos cognitivos y

\* Este editorial hace referencia a la convocatoria “Nursing Now and Nursing in the Future”.

<sup>1</sup> Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador de la OPS/OMS para el Desarrollo de la Investigación en Enfermería, COFEn colaborador-Coordinador del GT Nursing Now Brasil, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

<sup>2</sup> Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador de la OPS/OMS para el Desarrollo de la Investigación en Enfermería, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

### Cómo citar este artículo

Mendes IAC, Trevizan MA. In the absence of light, the Nursing Now lighthouse illuminates the future. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020;28:e3356. [Access    ]; Available in:  .  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0000.3356>.      mes   día   año      URL

causando respuestas emocionales inapropiadas. A raíz de esta restricción cognitiva y de la debilidad conductual, los profesionales presentaban un rendimiento por debajo de sus competencias, lo que dificultaba la toma de decisiones.

Sabíamos que los cambios en esta dinámica comenzaban a advertirse. Sin embargo, a pesar de las modificaciones progresivas, principalmente en el ámbito de la enseñanza, en la evolución científica y tecnológica y en la creación y desarrollo de especialidades, poco ha cambiado lo relativo al comportamiento y la actitud del enfermero, en lo que atañe a su valorización, liderazgo y compromiso político con miras al reconocimiento de la necesidad, el beneficio y la relevancia social de la profesión.

Hasta ahora, el rol del enfermero permanece incomprensible. Esta oscuridad, esta incapacidad para percibir la calificación y los atributos que permiten el trabajo de este profesional, deviene originariamente de gran parte del equipo de salud, incluidas las propias enfermeras y, en consecuencia, de la propia sociedad. Sin embargo, después de tanto tiempo, es sorprendente admitir que la subutilización profesional de los enfermeros, que hemos presenciado durante casi cuatro décadas<sup>(2)</sup>, sigue siendo real en la actualidad, como lo han señalado líderes respetables y notables<sup>(3)</sup>. Nuestra concepción, también aceptada por otros autores<sup>(4-5)</sup>, es que la eficiencia y la eficacia del enfermero aún permanecen ocultas, invisibles.

Por lo tanto, como resultado de esta ausencia de luz, la falta de visión e inteligibilidad en relación con la Enfermería, se evidencia la falta de prestigio en torno a la profesión. La sociedad aún no considera el mérito, la necesidad ni la legitimidad del enfermero: le confiere la condición de un profesional casi desconocido; no contempla la esencia ni la excelencia de su desempeño en el área de la salud y, debido a esta falta de claridad, no se verifica la debida valorización ni el justo reconocimiento de su trabajo por parte de los agentes de salud y la comunidad.

Es urgente evidenciar la relevancia de los servicios prestados por esos profesionales<sup>(6)</sup>.

Estos argumentos han sido primordiales en los documentos de base que respaldan la Campaña *Nursing Now*<sup>(7-8)</sup>, en la que se abordan los dilemas y desafíos que movilizaron a los líderes de gobiernos y organizaciones internacionales para acciones convergentes, dado el punto de vista de que sin enfermeras y obstetras no habrá base ni estructura funcional para la atención integral de la salud, ya que ambas son esenciales para la implementación de la agenda de desarrollo sostenible y la cobertura universal de salud. Desde esta perspectiva, se concluye que para superar este obstáculo se requieren inversiones en educación y en políticas de valoración que trasuntan en mejores condiciones de trabajo, salarios dignos, respeto, autonomía y, en consecuencia, la adopción de estrategias capaces de superar la escasez, fomentar las vocaciones al atraer jóvenes talentos y preservar los valiosos recursos humanos que han elegido la profesión y merecen reconocimiento.

El pronóstico es que los servicios de salud existentes solo se mantendrán si la fuerza de trabajo, que actualmente asciende a 27,9 millones de profesionales de enfermería y obstetricia<sup>(9)</sup>, recibe inversiones e incentivos para la retención y renovación. Se evidencia la necesidad de expansión de al menos 4,7 millones en los próximos diez años. Cabe señalar que esta expansión se estimó en un escenario de relativa estabilidad, cuando concluyó la encuesta de datos para el Informe sobre el Estado de la Enfermería en el Mundo<sup>(9)</sup>. Sin embargo, con turbulencias devastadoras como la pandemia de COVID-19, en la que la pérdida de vidas también afecta significativamente a los profesionales y estudiantes de enfermería y salud, este déficit ya se ha superado, a pesar del reciente lanzamiento de este primer informe<sup>(9)</sup> el 6 de abril de 2020 por la Organización Mundial de la Salud, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la Campaña de Enfermería *Nursing Now*.

El cambio de paradigma que prevé la Campaña de Enfermería *Nursing Now* requiere evidencia que convenza a los gobiernos y empleadores a invertir más y mejor en recursos humanos para enfermería y a adoptar políticas inclusivas, en las esferas gubernamentales y organizativas, en los sectores público y privado. Y así conquistar el espacio para que las enfermeras tengan una voz activa en la formulación de políticas de salud y que, en lugar de ser apenas aquellas que siempre garantizan y aseguran la implementación de políticas de salud, siempre atribuidas a otros profesionales, tengan una posición asegurada en las mesas deliberativas, que sean incluidas y escuchadas en sus formulaciones, demuestren su contribución en ese nivel de decisión y nivel político, se valgan de su visión y su experiencia para delinear la definición estratégica y operativa apropiada y factible para cada contexto.

En línea con las organizaciones internacionales, se espera que este nuevo concepto de valor se refleje en la contratación de enfermeras para puestos de liderazgo.

¡Sabemos que el liderazgo hace la diferencia!

Para que las enfermeras, conscientes y de plena convicción, puedan adquirir habilidades, tener una mejor comprensión y mejorar el desarrollo de su potencial de liderazgo, deben considerar sus propias peculiaridades, reconocer sus valores y admitir la necesidad de esforzarse para asumir y cumplir ciertos requisitos y condiciones para alcanzar la posición de líder. Una vez asumido el puesto, deben estar siempre alerta y llevar a cabo el desarrollo

ininterrumpido de sus habilidades, consolidando los conocimientos ya adquiridos, mientras se dedican a la formación de nuevos líderes. Movilizar a estos líderes para el mejoramiento continuo es parte de su papel, como representantes de Enfermería en la instancia decisiva de la organización a la que se hallan vinculadas: y es en este ámbito donde presentarán propuestas destinadas a establecer políticas y estrategias para el desarrollo continuo del personal en la búsqueda de calidad, innovación y autonomía. Y en esa misma instancia presentará los resultados y el impacto de la inversión en calidad, demostrando la efectividad de los servicios de enfermería para la atención al paciente y la eficiencia para la participación de profesionales. Al obrar de ese modo, contará con el apoyo de otros profesionales, desencadenando proyectos interprofesionales y contribuyendo a la cultura de la innovación en los procesos de trabajo, en un entorno organizacional positivo y de valor para sus componentes. Al accionar este proceso de cambio, ponerlo en movimiento y actuar como activador de proyectos, programas y procesos, esta enfermera líder y sus partidarios proyectan una nueva imagen profesional que se refleja en toda la organización e inspira la reproducción de sus pares en otros entornos de salud capilarizando, poco a poco, a la sociedad. Vale decir que propósitos como estos en todos los sectores de la práctica de enfermería, en diferentes momentos, son extremadamente válidos y bienvenidos dado que fortalecen individual y colectivamente y empoderan a los profesionales y a la profesión, aunque su validación depende de la autoridad, legitimidad asociada con un puesto oficial, solo conferida por el poder del puesto, tal como lo recomienda el Consejo Internacional de Enfermeras y la Organización Mundial de la Salud: el puesto de Enfermera-Jefe Oficial de Gobierno, en el más alto nivel de los Ministerios de Salud.

Y hete aquí nuestro desafío: ¿cuál es la razón por la que todavía no tenemos el cargo de Enfermera-Jefe Oficial de Gobierno en algunos países?

La principal respuesta es la ausencia de liderazgo, de lo cual resultan directamente obstáculos políticos que solo pueden superarse en la medida en que hayamos desarrollado colectivamente un liderazgo expresivo capaz de convencer a los Ministerios de Salud seguir las recomendaciones de la OMS.


## Referencias

1. Trevizan MA. Enfermagem hospitalar: administração & burocracia. Brasília: Editora UnB; 1988.
2. Trevizan MA, Mendes IAC, Favero N. Subutilização do preparo profissional do enfermeiro. Rev Gaúcha Enferm. 1984 [Acesso 25 mai 2020];5(1):101- 11. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/3257/43273>
3. All-Party Parliamentary Group on Global Health (APPG). Triple impact: how developing nursing will improve health, promote gender equality and support economic growth. London: All-Party Parliamentary Group on Global Health; 2016 [cited May 25, 2020]. Available from: [https://www.who.int/hrh/com-heeg/digital-APPG\\_triple-impact.pdf](https://www.who.int/hrh/com-heeg/digital-APPG_triple-impact.pdf)
4. Salvage J, Stilwell B. Breaking the silence: a new story of nursing. J Clin Nurs. 2018;27(7-8):1301-3. doi: 10.1111/jocn.14306
5. Mitchell PM. Nursing science and health policy- opportunities in the year of the nurse and midwife. Int Nurs Rev. 2020;67(1):1-3. doi: 10.1111/inr.12577
6. Trevizan MA, Mendes IAC. Administration of patient care: theoretical aspects. Int Nurs Rev. 1993 [cited May 25, 2020];40(1):25-8. Available from: [https://pdfs.semanticscholar.org/eb74/dda3a14f45d92a98fbd87c9a72c01f466dec.pdf?\\_ga=2.153787453.481196755.1589149382-353432712.1589149382](https://pdfs.semanticscholar.org/eb74/dda3a14f45d92a98fbd87c9a72c01f466dec.pdf?_ga=2.153787453.481196755.1589149382-353432712.1589149382)
7. Crisp N, Iro E. Nursing Now campaign: raising the status of nurses. Lancet. 2018;391(10124):920-1. doi: 10.1016/S0140-6736(18)30494-X
8. The Lancet. The status of nursing and midwifery in the world. Lancet. 2020;395:1167. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30821-7
9. World Health Organization (WHO). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva (CH): World Health Organization; 2020.

Autor de correspondencia:

Isabel Amélia Costa Mendes

E-mail: iamendes@eerp.usp.br

 <https://orcid.org/0000-0002-0704-4319>

**Copyright © 2020 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.