

Construint l'Edat d'Or Infermera

2ª part: Per què necessitem Assessors de Salut i Consultors d'Empresa en infermeria?

Per comprendre i valorar la necessitat que tenim a l'actualitat de fomentar el desenvolupament d'aquests nous rols emergents infermers centrats en l'assessoria i la consultoria, és imprescindible reflexionar sobre la situació professional i social existent en les dues últimes dècades.

Fa uns vint anys, la tendència majoritària en matèria de salut consistia en centrar-se, sobretot, en la patologia, en la seva curació i en la seva rehabilitació; començava a treballar-se en alguns aspectes preventius, i la promoció o foment de la salut encara era un concepte massa teòric.

El terme *estrès*, encara que conegut temps enrere, no havia sigut massa utilitzat, inclús estava qüestionat àmpliament en alguns àmbits professionals. Sorgeix la llei 31/1995 del 8 de Novembre de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i es comença les seves primeres formacions reglades i les seves primeres incorporacions obligatòries en les empreses. La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) o Empresarial (RSE)¹ no havia evolucionat encara com una qüestió d'importància, ni tampoc estava considerada una realitat necessària en les institucions, empreses i organitzacions de qualsevol classe.

Per últim, els assessors de salut no existien i els consultors que treballaven per ajudar a les empreses sanitàries, eren majoritàriament psicòlegs, enginyers o advocats, amb una perspectiva molt més reduccionista de la que tenim ara, orientada bàsicament a millorar la producció de l'empresa i dedicats generalment al tipus de consultoria que nomenem com estratègica.

Actualment, la situació està donant un gir molt considerable. Les persones busquen en els professionals de la salut, solucions i respostes a problemes personals i empresarials cada vegada més complexos i més enllà del que és purament físic i estructural, en un món que canvia a una velocitat de vertigen, en una societat madura intel·lectualment i molt connectada tecnològicament, amb grans expectatives de vida i a on la qualitat d'aquesta llarga vida passa, sobretot, per la readaptació i la resolució ràpida de problemes multifactorials que proporcionin la vivència de la satisfacció, del benestar i de la salut a tots els nivells, tant personals com laborals.

Precisament degut a aquesta evolució de les característiques de la societat, comença a ser important, per a les institucions, les organitzacions i les empreses, la incorporació dels valors de la RSE amb els seus 5 vectors: l'econòmic, l'ambiental, el social, el laboral y el de bon govern, promulgats amb èxit per Josep Mª Canyelles², precursor i referent internacional indispensable de la RSE.

Per un altre costat, comença a donar-se rellevància al lideratge responsable, en una societat fastiguejada i esgotada, de lideratges estèrils, en gran part degut a l'exercici irresponsable d'alguns dirigents, més centrats en les seves pors, incapacitats o en els seus propis objectius de

¹ La definició de RSE varia segons la font i el autor, i encara que, fins el moment no existeix una definició de consens internacional en relació a aquest concepte, totes les definicions es troben relacionades amb la responsabilitat i el compromís que té l'empresa envers la societat i sobre el seu exercici ètic, sostenible i regulador de l'impacte social que té la seva activitat.

² Reconegut com expert assessor i consultor internacional pel desenvolupament i la implementació de la RSE. Soci fundador de *Vector-5. Excel·lència i Sostenibilitat* i coordinador de *Respont.cat*, entre altres moltes activitats professionals. Des del seu bloc de referència www.responsabilitatglobal.blogspot.com, analitza, transmet i genera continguts i notícies de gran qualitat relatives a la responsabilitat social en les organitzacions, que resulten indispensables per a conèixer l'important paper de la RSE i de la necessitat fonamental de la seva implantació generalitzada.

lucre i de poder, que en el desenvolupament de bones pràctiques i en l'obtenció de resultats legítims i saludables.

De fet, comença a emergir un nou estil de lideratge més funcional, que ja pot perfilar-se com de futur influenciat pels criteris de la teoria del *Lideratge de Nivell 5*³, que està popularitzant-se amb el nom de “*Líder 5.0*”.

Es tracta d'un lideratge altament executiu i productiu orientat a la resolució de problemes complexos, que barreja la humanitat personal i la voluntat professional per a exercitar-se com un líder modest, madur i entregat. Escull a les persones, les respecta i sap treure'ls-hi el millor d'elles mateixes. Assumeix responsabilitats amb un fort compromís per obtenir resultats. Afronta la realitat encara que sigui dura i aprèn de l'adversitat. No es rendeix davant les circumstàncies, actua amb disciplina per canviar-les i posseeix les característiques de l'esforç. l'honestetat, la transparència i la visió de sostenibilitat tant del seu equip com de tot el sistema complert. Les organitzacions que sobresurten pels seus èxits, solen tenir líders d'aquestes característiques, com ha observat molt be Collins en les seves investigacions.

Al ressorgiment de nous estils de lideratge tal com aquest, s'afegeix el fet que en les institucions i les empreses també estan succeint-se canvis fonamentals. Un dels més considerables està relacionat amb l'enfocament dels seus objectius.

Algunes empreses que des de feia temps estaven centrades en objectius estrictament econòmics sense que fos prioritari per els seus líders ni el benestar del seu personal ni la seva responsabilitat envers la societat, ja comencen a donar senyals interessants del seu pas a allò que denominem “empreses sostenibles de l'economia social”. Es tracta d'un canvi que comença a mostrar-se ineludible, encara que només sigui per la necessitat forçosa que tenen moltes organitzacions d'adaptar-se als canvis del mercat, que també es troba empenyat pel canvi de tendència tant de consumidors com d'usuaris.

Com ens explica J.M^a Canyelles en el seu bloc, “l'acció social (que inclou tant els aspectes de salut como els socials), el bon servei i la rendibilitat, estan cridats a convertir-se en el trinomi fonamental de l'empresa del segle XXI”.

Per tot això, donat el gir d'interessos de la societat actual, els nous emprenedors de qualsevol disciplina (inclosos els emprenedors infermers), si volen ser competitius, estaran obligats a donar un pas endavant per a fer néixer empreses que ja incorporin en el seu “ADN” els criteris de Desenvolupament d'Organitzacions Saludables, a més a més de la Responsabilitat Social Corporativa i de la Prevenció de Riscos Laborals.

També, les seves noves polítiques d'empresa hauran d'estar basades tant en el compromís per la salut i el desenvolupament humà personal i professional com en la sostenibilitat global, sense que s'hagi de renunciar a la rendibilitat. Si volen comptar amb la fidelitat dels usuaris i dels consumidors i mantenir-se en quotes de mercat econòmicament significatives, per arribar a obtenir beneficis empresarials, a més de ser viables econòmicament, les nostres institucions i

³ James C. Collins, consultor de negocis nord-americà, professor, escriptor i conferenciant. Fundador d'un laboratori sobre gestió empresarial a Colorado. Autor de diverses publicacions i llibres basats en les seves investigacions i convertits en best-seller. El que fa referència al lideratge de nivell 5 és “*Empresas que sobresalen*”, editat per Deusto en 2011, en les que analitza 90 empreses que van superar la mitjana de rendibilitat durant un període de 15 anys.

empreses hauran de demostrar que són empreses saludables i sostenibles, que protegeixen el seu personal i els seus talents.

Per un altre costat, en l'*era de la globalització*, les fronteres estan desdibuixades. La visió global del panorama és similar a un calidoscopi que ofereix una imatge conformada per múltiples visions diferents que provenen de les diverses professions i que aporten nous actius de coneixement per a la resolució més eficient dels problemes, certament molt més complexos, que es generen en l'actualitat amb les persones i les organitzacions.

Avui en dia, tant les persones individualment como les institucions i empreses de forma col·lectiva, busquem noves perspectives professionals que ens aportin noves visions i noves capacitacions sobre l'anàlisi, la resolució de problemes i la presa de decisions. Perquè una cosa és afrontar i canalitzar alguns problemes complicats però coneguts (pels que sovint els bons professionals ja es troben preparats adequadament) i una altra qüestió més difícil encara és saber com abordar, corregir, reorientar i resoldre positivament problemes complexos lligats a dinàmiques sistèmiques i disfuncionals que, alhora, poden deteriorar la salut, la consecució d'objectius personals i institucionals, així com també els comptes de resultats empresarials.

Per poder afrontar amb èxit problemes complexos, la infermera és un gran actiu d'un alt valor professional a tenir molt en compte. Encara que socialment, en aquest aspecte no s'hagi conegut ni valorat massa fins ara, es tracta d'un actiu de coneixement que, amb una bona formació addicional de postgrau o de màster universitari que permeti adquirir alguns instruments i habilitats específiques, pot convertir-se en imprescindible per a la societat d'aquest segle.

Tot això implica assolir nous reptes, noves responsabilitats, noves competències avançades i redirigir les nostres pròpies estratègies de màrqueting professional, demostrant tant eficiència com excel·lència i explicant molt bé tot allò que podem fer, més enllà d'allò que ja és socialment conegut.

La infermera, sempre present en totes les situacions vitals de les persones: des del naixement a la mort, des de la salut a la malaltia, des d'allò que és personal al que és més social, des de la comunitat a l'empresa. Tradicionalment polifacètica i altament creativa. Amb una visió àmplia de conjunt i una tendència globalitzadora. Amb un compromís d'afrontament de les situacions tant cròniques com agudes. Amb una aproximació més generalista en relació a la resolució de problemes, a la vegada que amb instruments per a aprofundir i tractar els problemes, de forma especialitzada. Amb una versatilitat gran i una capacitat alta, tant innata com professionalment adquirida, per sortir-se'n bé en situacions complexes, compromeses i crítiques... Habilitats, actituds i aptituds, totes juntes, bastant difícils d'aconseguir en el seu conjunt en d'altres currículums professionals.

Per si no fos prou, la infermeria ha estat de les primeres professions que varen assolir la visió holística i també va ser de les primeres en promulgar una aproximació menys reduccionista i més integradora dels conceptes de salut/malaltia, la qual cosa va contribuir molt notablement en l'establiment del nou paradigma de salut, encara que estigui poc reconegut en la actualitat.

Tanmateix, per la nostra posició dintre del sistema de salut i pels nostres coneixements d'alt impacte transversal⁴, ocupem una posició central que ens permet exercir funcions de direcció i de

⁴ En l'actualitat, la formació bàsica d'Infermeria és de grau universitari, equivalent en el nivell a qualsevol altre llicenciatura o grau de qualsevol altre professió, al que hem de sumar les múltiples formacions de postgrau, màsters oficials i doctorat. El seu currículum de carrera és especialment extens i íntegre i profunditza en formacions específiques en relació a múltiples matèries de caràcter

coordinació d'equips multidisciplinaris en quasi qualsevol àmbit d'actuació, encara que, per alguns qüestionos alienes a l'estricta competència professional, el nostre lideratge es trobi algunes vegades qüestionat per interessos d'altres professionals de la salut. Hem d'aprendre a defensar adequadament el nostre lloc professional en el món tant altament competitiu en el que ens ha tocat viure, perquè la nostra professió ja s'ha guanyat llargament el dret propi a exercir la pròpia autonomia i a desenvolupar les seves pròpies competències.

No hi ha cap dubte que, malgrat totes les dificultats amb les que ens hem trobat en el nostre camí professional, hem sabut construir una professió sòlida que està a punt per a afrontar i desenvolupar-se en la seva maduresa, obrint aquesta anhelada *Edat d'Or* **Infermera**.

Per tot això, l'aproximació infermera i la infermeria com professió es troba actualment en una posició excel·lent, encara que poc coneguda i molt poc reconeguda professional i socialment (una de les nostres assignatures pendents), per a diagnosticar, afrontar i resoldre problemes i situacions complexes de salut multifactorial, tant en les persones com en els grups, les organitzacions, les institucions i les empreses. Ara tenim aquesta oportunitat.

És en tot aquest context que hem desenvolupat nous rols professionals que posen en rellevància el paper de les infermeres com agents de salut de alta capacitat i de valor competencial excel·lent, tant en els serveis de salut com en els diferents nivells d'organitzacions i empreses. *Infermeres Assessoras de Salut i Infermeres Consultores d'Empresa Saludable*, professionals especialment únics i fonamentals que necessiten estar reconeguts adequadament i respectats per tot el sistema en tota l'extensió de les seves capacitats múltiples. Pensant en les característiques tan altament complexes dels temps que corren, la societat no hauria de permetre's el luxe de malbaratar els valors infermers, tan crucials per a la resolució de problemes i per al benestar de persones i organitzacions.

Sol Muñoz Moreno
Directora del Centre d'Innovació
i Desenvolupament Infermer (IDIC) – COIB
Directora – Fundadora de MSM Assessoria

transversal lligades no només a la pròpia infermeria, si no també a la medicina, la farmacologia, la biologia, la psicologia, la sociologia, l'ecologia, l'ètica, l'estadística i la investigació, entre d'altres. Contràriament al que molt sovint es pensa, per poder "cuidar" professionalment com infermeres es necessiten grans dosis de formació i de desenvolupament d'habilitats i de competències en molts temes i nivells diversos.