



## **Presa de posició del COIB a favor de la direcció autònoma dels serveis infermers**

El concepte actual de Salut i el model d'atencions per la Salut, que recullen les disposicions legals, per tal de garantir el Dret constitucional a la protecció de la salut dels ciutadans parteix d'uns conceptes centrals de persona, entorn i salut que són integrals, globalitzadors i dinàmics, i que determinen un model d'atencions per a la salut centrat bàsicament en la promoció, educació, prevenció i readaptació i no, com succeïa fins ara, exclusivament en la curació de la malaltia.

Les infermeres tenim un paper important en el desenvolupament d'aquests objectius de salut, paper que el Consell Internacional d'Infermeria (CII), reconeix quan defineix a les infermeres com: "aquells professionals que estan preparats per ajudar a les persones, sanes o malaltes, en la realització d'aquelles activitats que contribueixen a la seva salut o a la seva recuperació, o a una mort serena".

Aquestes activitats les persones les desenvoluparien per elles mateixes si tinguessin la força, els coneixements o la voluntat necessària. La infermera ho fa de manera que ajuda a recuperar la independència de la persona de la forma més ràpida possible."

Si bé és cert que, efectivament, els canvis organitzatius obeeixen a intents continus de resposta a una realitat certa, ja no es discuteix que qualsevol innovació en una empresa de serveis és inviable sense el compromís dels professionals amb els objectius que es volen dur a terme.

Si de veritat es vol treballar en base a un model assistencial orientat al client on la qualitat sigui l'eix sobre el que vertebrar tot un conjunt d'activitats, vol d'una reflexió profunda en el marc organitzatiu, a fi de trobar nous elements que proporcionin possibilitats reals de futur i que garanteixin un desenvolupament en correspondència amb aquest enfocament.

Promoure un model d'organització per donar resposta als objectius com els del Pla de Salut a Catalunya amb els recursos que a tal fi té assignats no és una tasca senzilla i significa una modificació important del model organitzatiu clàssic, concebut i orientat



en relació a un model estrictament biomèdic i organitzat en base a especialitats mèdiques.

Tampoc ja es discuteix que la pluralitat i la complexitat dels processos assistencials requereixen, sens dubte, de diferents professionals, que disposin d'un alt nivell de qualificació en el seu àmbit de competència específica i d'una estructura organitzativa que permeti i faciliti el treball en equips multidisciplinars, sense relació jeràrquica entre ells, sense confusions, des del treball autònom i responsable dels qui, amb consciència professional, de desenvolupament professional conjunt, creuen possible millorar cada dia, la realitat del nostre sistema sanitari.

L'actual organització dels serveis infermers demostra clarament la seva eficàcia i, la contribució dels infermers i les infermeres en la millora de la qualitat en els centres assistencials catalans, s'ha fet palesa en dia a dia i ha estat mostrada i reconeguda en nombrosos fòrums nacionals i internacionals.

Aquesta tasca no ha estat, ni és, fàcil. Les direccions infermeres de tots els àmbits, varen haver d'afrontar i molts encara s'afronten a un paper de control de personal, consums i un seguit de funcions de les que es deriven actuacions que tenen una forta incidència en la contenció de la despesa, el benestar de la persona i l'assoliment d'índex d'eficiència desitjable. No és senzill ser excel·lents directius-administradors i potenciar i desenvolupar alhora, el rol de liderat, gestionant de manera que s'obtinguin uns nivells de motivació, participació i implicació dels professionals que redundin en un millor rendiment d'aquests i dels nivells de qualitat esperats dels productes i dels serveis. Malgrat això, ho han fet.

Aquesta organització dels serveis infermers, amb autonomia de gestió i sota la direcció d'uns professionals amb formació i titulació infermera, d'altíssim nivell de formació i de qualificació, amb experiència i resultats que els avalen, essent com és un centre per a la presa de decisions, s'ha convertit amb un element estratègic fonamental i, des del punt de vista institucional, un referent per la resta de col·lectius que participen en l'atenció sanitària.

A l'aparent paradoxa de la necessitat de proporcionar més serveis en un context d'universalització de la cobertura sanitària, augmentant la qualitat i reduint o contenint



la despesa, la resposta del col·lectiu infermer, adaptant-se als nous requeriments i modalitats assistencials, ha esdevingut indiscutible i, en aquest sentit, la veu de les infermeres en els equips de gestió ha estat decisiva.

En aquest context, cal també tenir en compte, les característiques del personal de les cures infermeres i la complexitat pel que fa al seu treball: un personal nombrós, amb predomini femení i, per tant, amb múltiples rols socials; equips de treball heterogenis que sovint estan caracteritzats per una gran inestabilitat; una cultura professional basada en valors humans com l'altruisme, l'ajuda, el recolzament, el servei i la cura als demés, un medi de treball on ha de fer front a la situació de persones està marcada per crisis físiques i emocionals que sovint s'associen a l'angoixa i al dolor i la mort, les 24 hores del dia i els 365 dies de cada any.

D'altra banda, el personal dels serveis infermers és el principal recurs de cures en els centres de salut i la gestió de les cures requereix la utilització del potencial de cada persona cuidadora. La responsabilitat d'aquest grup professional, per a dispensar el més eficaçment possible les cures dirigides a la salut de les persones que accedeixen al sistema sanitari, gira al voltant de la motivació i el liderat, influint en l'actuació de les persones cuidadores, i en la transmissió dels valors de les cures infermeres.

Quinze anys en la vida de les professions -i la nostra és molt jove- podrien considerar-se poc significatius però malgrat això, l'avenç que s'ha produït, en el marc d'un exercici autònom i responsable, és evident. Evidència que segueix un ritme creixent en l'adaptació de les cures infermeres als requeriments socials i institucionals, en l'eficiència en la gestió, en la implicació dels seus professionals, en les formules de treball interdisciplinar i, en definitiva, en la qualitat de les seves cures.

Lluny, doncs, de perdre eficàcia, eficiència o efectivitat, sinó ans el contrari, les direccions infermeres segueixen donant una resposta professional i compten també, amb el reconeixement legal necessari. Des de l'any 1985, diferents disposicions legals, reconeixen tant l'esmentada autoritat com la competència científica i tècnica en normes estatals i autonòmics, reguladors de l'estructura i organització de les institucions hospitalàries, on s'instauraven les direccions infermeres en el màxim nivell de responsabilitat.



És per tot això que, ateses les reestructuracions que s'estan produint als òrgans directius dels centres assistencials catalans, que suposen l'eliminació de les direccions d'infermeria i la pèrdua de la seva línia executiva, s'ha creat un profund malestar dins el col·lectiu que veu seriosament amenaçat un sistema organitzatiu que ha demostrat la seva bondat, utilitat i necessària presència en el nostre sistema sanitari.

Com a representants que som de la corporació professional que representa a 32.000 infermers/es a Barcelona i davant d'aquesta situació estem segurs de la necessitat i la conveniència de mantenir les direccions d'Infermeria en el més alt òrgan de gestió, així com consolidar la seva línia executiva. És per això que hem de fer les consideracions següents:

1. Com correspon a una organització complexa i integrada per professionals qualificats, les Institucions Sanitàries han de dotar-se d'un sistema organitzatiu descentralitzat en el que, cada grup professional, que assumeix la responsabilitat en la presa de decisions del seu àmbit de competència exclusiva. La direcció d'infermeria ha de tenir també l'autoritat, és a dir, el poder i la capacitat de "decidir", per gestionar l'aportació professionals dels serveis infermers.
2. La Direcció d'Infermeria ha de formar part de l'òrgan directiu de més alt nivell per la presa de decisions sobre l'organització i els resultats de les cures infermeres i així contribuir en la consecució dels objectius formulats en el context estratègic on estigui situada.
3. Si bé és cert que l'organització divisional o per col·lectius professionals sembla que no és la que preval en el moment actual, també ho és que, son els professionals qui sostenen i, fins i tot milloren, l'eficiència en els centres assistencials i han de poder comptar per fer-ho, amb un professional amb formació i titulació infermera, que garanteixi la coherència de les cures, l'adaptació d'aquestes, als requeriments socials i institucionals, l'eficiència en la gestió, en la implicació dels seus professionals, les millors formules de treball interdisciplinari i, en definitiva, en la qualitat de les seves cures.



4. Es reconegui la Direcció d'Infermeria com un element estratègic fonamental i, des del punt de vista institucional, un referent per la resta de col·lectius que participen en l'atenció sanitària.

5. Com a cos professional que és, ha de disposar d'autonomia de gestió, control i responsabilitat sobre el seu camp d'actuació i sobre els mètodes i les estratègies que emprà per a realitzar la seva aportació professional.

**Document aprovat en Junta de Govern del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona, el dia 14 de juny de 2004**