

# Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad

## *Thoughtful analysis of mexican nursing empowerment: myth or reality*

Julio César Cadena Estrada<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Maestrando de la 11 Generación del Programa de Maestría de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México. Subjefe de Educación e Investigación en Enfermería adscrito al Departamento de Investigación de Enfermería del Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez.

### RESUMEN

El empoderamiento o *empowerment* en inglés se define como la capacidad de hacer poderoso o fuerte a un individuo o colectivo, es una característica que debe tener todo profesional de la salud, sin embargo, no en todas las disciplinas que convergen en la atención de la persona sana o enferma ha permeado de la misma manera, por lo que este trabajo tiene la finalidad de realizar un análisis reflexivo de la realidad de la enfermería mexicana y su estatus de empoderamiento.

Desde el enfoque de género, desarrollo humano y teórico, el empoderamiento de enfermería tiene un nivel individual, organizacional y social, la realidad de la enfermería mexicana analizada desde estos enfoques no es la ideal y debe ser modificada con el conocimiento generado a través de la investigación, que le dé poder en la toma de decisiones sobre el cuidado de la persona, la autonomía y el ejercicio interdependiente de la profesión dentro del equipo de salud, de manera multidisciplinaria y transdisciplinaria con una

distribución del poder que le permita avanzar, tener acceso a la información y a los recursos.

**Palabras clave:** Liderazgo, poder, empoderamiento, enfermería.

### ABSTRACT

*The empowerment or empowerment in english is defined as the ability to make powerful or strong an individual or group is a feature that should have all health professional, however, not all disciplines involved in the care of the healthy person sick or has permeated the same way, so this work is intended to make a thoughtful analysis of the reality of mexican nursing empowerment and status. From a gender perspective, human and theoretical development, empowerment of nursing has an individual, organizational and social level, the reality of mexican nursing analyzed from these approaches is not ideal and should be modified with the knowledge generated through research, give him power in making decisions about the care of the person, autonomy and interdependent exercise of the profession within the health team, multidisciplinary and cross-disciplinary way with a distribution of power enabling it to have access to information and resources.*

**Key words:** Leadership, power, empowerment, nursing.

Recibido para publicación: 6 de enero 2015.

Aceptado para publicación: 19 enero 2015.

Dirección para correspondencia:

Julio César Cadena Estrada

Juan Badiano Núm. 1,

Col Sección XVI, CP. 14080,

Del. Tlalpan, México, D.F.

Tel. (0155) 55732911, ext. 1391.

E-mail: jccadena\_81@yahoo.com.mx, cadjul@cardiologia.org.mx

Este artículo puede ser consultado en versión completa en:  
<http://www.medigraphic.com/enfermeriacardiologica>

### INTRODUCCIÓN

El empoderamiento entendido como la capacidad de hacer poderoso al individuo o colectivo, no ha permeado de igual manera en todas las discipli-

nas, tal es el caso de la Enfermería, por lo que este trabajo tiene la finalidad de presentar una reflexión crítica sobre el empoderamiento y su relación con la misma.

Dentro del manuscrito se analiza el concepto, las características del empoderamiento y su relación con los profesionales de enfermería, desde la perspectiva de las teorías: social crítica, psicológicas, de organización y gestión; así como los factores que influyen en la enfermería mexicana. Finalmente, se describe la relevancia que tiene en la práctica profesional de acuerdo con la evidencia.

### DESARROLLO DEL TEMA

Para hablar del empoderamiento de Enfermería es necesario primero hacer un análisis conceptual de la palabra *empoderamiento* o *empowerment*, se deriva del término poder en inglés, por lo tanto, se ha definido como la “acción o efecto de *empoderar*”, es decir, “*hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido*”. Mientras que el poder se ha definido como “*tener expedita la facultad o potencia de hacer algo, tener facilidad, tiempo o lugar de hacer algo*”.<sup>1</sup> Como se puede ver es un término difícil de definir en la disciplina de enfermería, quizás se deba a su origen, por ser un neologismo.

El término empoderamiento ha sufrido un cambio a través del tiempo, encontrando su origen en la religión durante la segunda mitad del siglo XX y conceptualizado como “*compartir el poder real*”; con los años fue utilizado por la sociología, la educación, psicología, trabajo social, en la década de 1980 se incorporó en la gestión como un elemento esencial de la productividad en el lugar de trabajo, haciendo hincapié en la toma de decisiones, asumiendo la responsabilidad y permitiendo el trabajo en equipo.

El empoderamiento de la enfermería tiene tres niveles: individual, organizacional y social, los cuales interactúan para crear en la persona una percepción de empoderamiento. El primero está caracterizado por la potencia psicológica, donde el profesional basa su empoderamiento en el factor intrínseco, la motivación, el significado de enfermería (valores y rol de trabajo), la competencia (la creencia de que él o la enfermera posee las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo en el hospital, la comunidad o en la escuela), la autodeterminación (la sensación de control y autonomía sobre su trabajo en las diferentes áreas de acción) y el impacto (la percepción de la enfermera de que su trabajo influye en los resultados de salud de las personas); en el segundo, el empode-

ramiento se caracteriza por un ambiente de trabajo que empodera las prácticas, tienen acceso a los recursos (económicos, estructurales y materiales), el apoyo, la oportunidad y la información; mientras que en el tercero, existe la emancipación de los profesionales, donde consolidan el poder e imponen la perspectiva de la disciplina como dominante a costa de otras subordinadas. Ante estas características del empoderamiento surge la interrogante ¿la enfermería mexicana está realmente empoderada?

El empoderamiento en enfermería y en especial la mexicana puede analizarse desde diversos enfoques teóricos, uno de ellos es el enfoque de género, donde las diferentes dinámicas de hombres y mujeres pueden afectar el empoderamiento, hasta hace poco, había sido una disciplina exclusiva para mujeres, y por el contexto cultural y social, era considerado un grupo enajenado, sin autonomía, ni apropiación de su destino y sin empoderamiento.<sup>2</sup> Esta imagen también se observa en la enfermería mexicana y debe ser modificada a través del conocimiento, la fortaleza del mismo y su generación a través de la investigación para que el profesional que la ejerza desarrolle habilidades como la comunicación, el análisis crítico e interpretativo, sea visionaria y propositiva, que hagan visible y trascendente el trabajo de enfermería y forme su propia identidad profesional en el área administrativa, docente, social, asistencial y de investigación.

Otro enfoque de análisis es de desarrollo humano, donde el empoderamiento se considera cuando el profesional tiene acceso a la información, la inclusión, la participación, la rendición de cuentas y la capacidad de organización local; sin embargo, aún en la mayoría de las instituciones de salud se observa el control de una o varias disciplinas relacionadas con la atención de la persona enferma o sana sobre otras y limitan el empoderamiento, tal es el caso de la medicina y la enfermería.

Por otra parte, diversos autores<sup>3,4</sup> han analizado el poder y empoderamiento de la enfermería a través de tres enfoques teóricos: *la teoría social crítica (TSC)*, *las teorías de organización y gestión* y *teorías psicológicas sociales*, donde es visto como una derivación de la emancipación, la productividad de la organización o un proceso de crecimiento personal.

La TSC analiza el empoderamiento como la habilitación de integrantes marginados para superar la dominación y se basa en la premisa de que ciertos grupos de la sociedad están en una posición subordinada. El grupo controlador tiene mayor prestigio, el poder y el estatus que el grupo oprimido. Esto es

aún un fenómeno evidente en muchos países como en México, donde una o varias disciplinas que convergen en la atención de la salud de las personas sanas o enfermas se consideran como un grupo con mayor poder de decisión, más recursos económicos o un mayor cuerpo de conocimientos, haciendo que disciplinas como Enfermería se vea subordinada, parece que se está hablando de un fenómeno del siglo XX; sin embargo, es una constante que se observa en la mayoría de las instituciones.

En la TSC, el poder es extrapersonal, lo que significa que un aumento de la potencia es compensada por otra persona entregando parte de su poder. El empoderamiento se equipara con la liberación e implica una lucha, porque los poderosos no entregarán fácilmente los recursos, la información o la responsabilidad a menos que vean una ventaja para sí mismos. Es decir, entre las disciplinas que atienden a la persona dentro de las instituciones de salud, hay una que busca equiparar el conocimiento, la toma de decisiones o el uso de recursos para generar control y le resta funciones o actividades propias de otra disciplina, un ejemplo claro es cómo en indicaciones médicas aparecen prescritas “cuidados generales de enfermería”, cuando el cuidado es el objeto de estudio de Enfermería y es quien tiene el conocimiento científico y crítico para realizar las intervenciones con evidencia que les corresponden; sin embargo, ha sido la propia enfermera quien por la falta de un buen plan de estudios, la falta de capacitación continua y la poca generación de evidencia ha entregado el poder a otras disciplinas.

Ahora bien, analizando lo expuesto por la TSC en forma vertical dentro de la estructura organizacional, se puede decir que las relaciones entre las enfermeras son a menudo jerárquicas y competitivas y, en consonancia con los grupos oprimidos, exhiben subordinación a los considerados con más poder.<sup>4</sup> Muchos administradores o gestores utilizan la manipulación, la intimidación y la violencia horizontal; hay una falta de apoyo mutuo y de respeto, por lo tanto, hay un grupo que delega el poder de manera implícita.

La diferencia crucial entre la TSC y la teoría de la organización es que esta última no tiene en cuenta grupos oprimidos, sino más bien tiene que ver con la distribución del poder en las organizaciones y en particular como éste se produce desde la parte superior hacia abajo. Cabe señalar que este fenómeno ha tenido una repercusión en el pensamiento de la enfermera mexicana al observarse de manera continua cómo a pesar de que existe la profesionalización de enfermería, ésta no quiere adquirir sus

responsabilidades que le otorga el conocimiento adquirido en las aulas universitarias, por lo que es muy cómodo para muchas de ellas seguir dejando la toma de decisiones en otro profesional del “equipo multidisciplinario”.

Kanter<sup>5</sup> propone cuatro condiciones para el empoderamiento: la oportunidad para avanzar; el acceso a la información; a la ayuda; y a los recursos. El entorno proporciona relativamente más o menos autonomía, dependiendo de cuántas de las cuatro estructuras están presentes. El poder es la capacidad para hacer las cosas y el empoderamiento es la oportunidad de ejecutar un determinado curso de acción con éxito. Sin embargo, la limitación desde una perspectiva pos-estructural es que el poder no es únicamente distribuido de arriba hacia abajo, sino también funciona de abajo hacia arriba y lateralmente. Por lo tanto, el poder descrito en la teoría social crítica es bipartita.

Con relación en las teorías psicosociales, según Manojlovich,<sup>6</sup> el empoderamiento proporcionado por el medio ambiente es considerado como la potenciación de la organización, es decir, es visto desde el punto de vista de la persona y reconoce que es también una experiencia psicológica.<sup>3</sup> El empoderamiento es visto como un proceso de crecimiento personal y desarrollo, donde las creencias, las opiniones, los valores de un individuo y la percepción que tiene son factores clave, por lo tanto, las enfermeras empoderadas se han descrito como tener la integridad personal, marcada por el coraje, la tenacidad y la autoestima.

La relevancia del empoderamiento de enfermería en la práctica es muy diversa y según Chavasse,<sup>7</sup> nadie puede valorar a los demás a menos que se valoren a sí mismos. Partiendo de esta premisa, las enfermeras tienen que estar capacitadas antes de dar poder a otros. Por lo tanto, es necesario preguntarse, ¿cómo enfermería quiere empoderar en la práctica clínica al cuidador primario para que cuide con calidad a su paciente en su domicilio, cuando la propia enfermera carece de empoderamiento?, quizás ésta sea una de las respuestas del poco éxito que han tenido los programas de educación para la salud o la atención de enfermería en el primer nivel de atención y que limita la autonomía de la práctica profesional.

Además de la visión teórica realizada en los párrafos anteriores, existen otros factores a considerar que han limitado el empoderamiento de la enfermería mexicana, tales como el origen religioso de las enfermeras, mujeres de dudosa reputación y bajo nivel académico y socio-económico; la vocación y valores de las nuevas generaciones, la variabili-

dad de los programas académicos en la formación de enfermería, la imagen social, conocimiento de otro idioma y el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

Estos factores han generado una diversidad profesional, por un lado enfermeras competentes, preparadas y motivadas en el desarrollo de la disciplina y la profesión, y por el otro, enfermeras desmotivadas y arraigadas en una práctica rutinaria. Esta problemática es tangible y aun cuando se ha transitado un largo camino desde que la enfermería ha tenido una formación universitaria, existe una diversidad en las competencias genéricas y específicas. Actualmente se ha observado que ser una enfermera con estudios universitarios no garantiza que el personal desarrolle un conjunto de competencias en el área asistencial, docente, gerencial y de investigación, ya que por un lado hay instituciones educativas con un plan de estudios completos y ambiciosos que es evaluado bajo estrictos criterios de calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por otra parte, hay entidades académicas que no cumplen con los criterios mínimos indispensables de calidad en sus planes de estudios, y por lo tanto, el conocimiento adquirido no siempre les da la confianza y poder de toma de decisiones. Así mismo, la expedición de una norma oficial mexicana relacionada con la práctica de enfermería,<sup>8</sup> aun cuando precisa atributos y responsabilidades que deberá cumplir el personal de enfermería, conforme a su formación académica, no ha cumplido con el objetivo para la cual fue creada en materia de investigación.

Por otra parte, la imagen social, el ser, el hacer y el estar han influido en el empoderamiento de la enfermería mexicana, porque aún la sociedad, los pares y los demás miembros del equipo de salud no le han dado el justo valor y el poder de la disciplina de enfermería. Aunque por otra parte, las propias enfermeras no han asumido su responsabilidad y sus intervenciones no han tenido un impacto en los determinantes sociales.

De acuerdo con la evidencia, el empoderamiento es un proceso que puede optimizar el uso de las habilidades y experiencia profesional de enfermería, lo que aumenta la satisfacción laboral. El acceso a la información y las oportunidades para aprender y crecer son las condiciones de menor empoderamiento en el entorno de trabajo.<sup>9</sup> Tanto la satisfacción laboral como la motivación muestran una relación positiva con los factores que promueven el empoderamiento y los cambios organizacionales que tienen un efecto directo sobre el medio ambiente de trabajo. Para hacer frente con éxito a los cambios, es

necesario poner especial atención a la gestión del personal, debido a que existe una fuerte asociación entre la eficacia de la supervisión clínica (confianza, consejo y apoyo) y el entorno de trabajo.

El empoderamiento definido tanto en términos de cualidades y como un proceso se asocia con el individuo y el medio laboral, con la gestión del personal, las responsabilidades compartidas, la autoeficacia, el buen resultado y la satisfacción laboral. Los elementos estructurales y sociales en el medio laboral tienen un impacto en este proceso.<sup>3,10</sup>

Cabe mencionar que los factores que promueven o impiden el empoderamiento, son entre otros, los principios morales, la integridad personal (delegando la responsabilidad, la confianza y retroalimentación), la experiencia, la orientación hacia el futuro (la continuidad del trabajo, la oportunidades de posición y el acceso a la información) y la sociabilidad.<sup>11</sup>

En la práctica clínica, el empoderamiento individual opresivo distancia a los profesionales y cuidadoras del empoderamiento colectivo. Las prácticas de empoderamiento individual, centradas en la abnegación y dedicación, posibilitan la reflexión y la acción en el proceso de empoderamiento colectivo, es decir, el conocimiento y la educación son un instrumento de empoderamiento individual que permite con el tiempo el empoderamiento colectivo. La falta de empoderamiento puede dar lugar a sentimientos de fracaso y frustración.<sup>12-15</sup>

Las citas anteriores traen nuevamente al centro de la reflexión la pregunta ¿la enfermería mexicana está realmente empoderada? En realidad está en proceso y requiere del trabajo colectivo de todo el gremio, debido a que se tiene un bosquejo del marco normativo y regulador, existe un cuerpo de conocimientos científicos propios (pero se necesitan más), existen organizaciones, asociaciones o colegios de enfermería, no obstante se requieren de diversas estrategias que permitan revolucionar el conocimiento y cambiar la imagen y empoderar a los profesionales de enfermería.

## CONCLUSIÓN

El empoderamiento de enfermería como la capacidad o potencia de ejercer su práctica requiere de enfermeras capacitadas y con una preparación continua que cumplan con sus responsabilidades para tomar decisiones y respondan a los desafíos usando la habilidad profesional y el conocimiento.

En la medida en que las enfermeras se sienten capaces de actuar, van a depender menos de estruc-

turas burocráticas, de lo contrario, serán subordinadas a otras disciplinas, sintiéndose con temor, inseguras y frustradas, en lugar de ejercer su propio poder para guiar su práctica profesional. La caracterización de la “enfermera empoderada” es un ideal que no se logra fácilmente a menos que la enfermera trabaje en equipo y grupos colegiados, proporcione un cuidado basado en la evidencia, se capacite y se mantenga en una revolución constante de ideas y del conocimiento como disciplina y profesión.

#### REFERENCIAS

1. Real Academia Española de la Lengua. [citado 17 de abril de 2014] Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=empoderamiento>
2. Cabrera-Sandoval J. El empoderamiento de enfermería y las organizaciones inteligentes. *Enfermería en Costa Rica*. 2005; 26: 19-25.
3. Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *J Adv Nurs*. 2000; 31(1): 235-241.
4. Bradbury-Jones C, Sambrook S, Irvine F. Power and empowerment in nursing: a fourth theoretical approach. *J Adv Nurs*. 2008; 62(2): 258-66. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04598.x
5. Kanter RM. () *Men and Women of the Corporation*, 2nd edn. Basic Books, New York;1993
6. Manojlovich M. Power and empowerment in nursing: looking backward to inform the future. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*. 2007; 12(1): 1-16.
7. Chavasse J. New dimensions of empowerment in nursing and challenges (guest editorial). *Journal of Advanced Nursing*. 1992; 17: 1-2.
8. NORMA Oficial Mexicana NOM-019-SSA3-2013, Para la práctica de enfermería en el Sistema Nacional de Salud. DOF (9/09/2013). Disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5312523&fecha=02/09/2013](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312523&fecha=02/09/2013)
9. Lauti ZIM, Laschinger HKS, Ravazzolo S. Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17: 446-452.
10. Pennafort VOS, Freitas CHA, Jorge MSB, Queiroz MVO, Aguiar CAA. Práticas integrativas e o empoderamentoda enfermagem. *Rev Min Enferm*. 2012; 16(2): 289-295.
11. Kuokkanen L, Suominen T, Harkonen E, Kukkurainen ML, Doran D. Effects of organizational change on work-related empowerment, employee satisfaction, and motivation. *Nurs Admini*. 2009; 33(2): 116-124.
12. Neves ET, Cabral IE. Empoderamento da mulher cuidadora de criançascom necessidades especiais de saúde. *Texto Contexto Enferm*. Florianópolis. 2008; 17(3): 552-560.
13. Santos EI, Gomes AM. Vulnerability, empowerment and knowledge: nurses' memories and representations concerning care. *Acta Paul Enferm*. 2013; 26(5): 492-498.
14. Albar MJ, García-Ramírez M, López JAM, Garrido R. Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*. 2012; 15(2): 793-800.
15. Henriques CMG, Catarino HCBP, Franco JJS. Validação para a população portuguesa da escala - Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale (PEMS). *Medwave*. 2012; 12(9): e5532 doi: 10.5867/medwave.2012.09.5532