

Como trabajamos en equipo la enfermería

por Silvia Pérez

Extraído de www.gestiondeenfermeria.com

La inteligencia del hombre de forma individual es mucho más débil que la inteligencia colectiva de un grupo humano. De hecho, el ser humano no hubiera podido sobrevivir sin su carácter gregario. Por ello, la importancia de los grupos y los vínculos que se establecen dentro de ellos forma parte de la historia misma de la humanidad.



Centrándonos en el ámbito laboral, hablaremos hoy de la importancia de trabajar en equipo, además de reflexionar acerca de los conceptos equivocados que a veces tenemos acerca de esta idea, y el valor añadido que aporta esta forma de trabajar, tanto en los profesionales como en la empresa a la que pertenecen.

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que interactúan entre sí intensamente de forma que cada una influye en las demás y éstas influyen en ella, para conseguir un objetivo o satisfacer ciertas necesidades. Referido esto al mundo sanitario, este objetivo común no es otro que la salud y bienestar del paciente.

Son numerosos los factores que determinan el éxito de un equipo, entre otros:

- Competencia técnica y científica de los miembros del equipo.
- Establecimiento de una relación empática profunda que favorezca la fluidez comunicativa y la autocrítica.
- Liderazgo reconocido y aceptado por todos los miembros del equipo.
- Delimitación adecuada del campo competencial de cada uno de los



integrantes del equipo.

- Normas comunes, objetivos interdependientes y un objetivo común.

Una de las principales ventajas del trabajo en equipo es que nos permite obtener **sinergias**, es decir, el todo es superior que la suma de sus partes (se obtienen mejores resultados trabajando en común que si cada uno de los miembros trabajara por separado y posteriormente se reunieran con sus resultados individuales). Esta sinergia viene determinada por la interdependencia de las tareas de sus miembros, que pueden ser de diversos tipos:

- Tareas aditivas

- Tareas disyuntivas
- Tareas conjuntivas

Las emociones también juegan un papel importante en el desarrollo del equipo, sean éstas positivas o negativas, y en este caso es tarea del líder, principalmente, gestionarlas adecuadamente. Emociones tóxicas como puede ser la envidia, o positivas como el entusiasmo, el compromiso o el sentido de pertenencia al grupo, son vitales para el devenir del equipo, y su adecuada gestión determina en gran medida el éxito o fracaso del equipo.

Ahora bien, ¿Qué ocurre cuando llegamos a nuestro entorno laboral, en este caso sanitario, donde estamos más que acostumbrados a hablar de “trabajo en equipo”? ¿Hablamos y lo practicamos...o se queda en pura teoría?

Es cierto que en nuestro ámbito sanitario, el campo competencial de cada uno de los miembros dentro del grupo suele estar muy delimitado, por el simple hecho de tratarse de personas procedentes de diferentes disciplinas (enfermeras, médicos, TCAE, psicólogos, trabajadores sociales, etc.) y como hemos comentado anteriormente, esta es una de las características que ha de cumplir un equipo de trabajo. Y quizás esto sea, a la vez, una de las dificultades que surgen a la hora de trabajar como un verdadero equipo, pues en ocasiones esta delimitación y especialización de tareas (esto es tuyo, esto es mío) deriva en individualismos, donde olvidamos que nuestro objetivo común es el paciente, y no que nuestra labor individual sea excelente.

El tradicional modelo biomédico en que están basados a día de hoy nuestros centros sanitarios también favorece esta desagregación del puzzle; mientras el objetivo común y el epicentro de todas las decisiones que se toman en el grupo no sea únicamente el paciente, difícilmente alcanzaremos todos la misma meta.

Ser conscientes del valor que aporta cada disciplina, como valor único, y ser capaces de



centrar todos los esfuerzos en un objetivo común, que no ha de ser otro que el paciente, supone un cambio de paradigma para el que las estructuras organizativas de las organizaciones sanitarias tienen que estar preparadas, permitiendo a todas las disciplinas implicadas en la atención al paciente, su adecuada implicación en el proceso y facilitando el desarrollo del potencial que los profesionales sanitarios pueden ofrecer a la organización.

No se trata de ser excelentes de manera individual, o de ser la disciplina “estrella” alrededor de la cual gira todo lo demás; se trata de unir esfuerzos, puntos de vista, y

competencias científicas para lograr una adecuada atención, que abarque todas las esferas que componen el ser humano, como un todo indisoluble.

Nuestros gestores sanitarios también tienen su responsabilidad, en la medida en que la organización cambie como lo hace también la sociedad y las circunstancias, y estructure las organizaciones acorde al tiempo que vivimos; estrategias de abordaje del paciente crónico, gestión por procesos, gestión clínica, protocolos y guías de práctica clínica flexibles y adaptados a la situación, son algunas herramientas de

gestión que pueden facilitar esta ardua tarea.

Sabemos cómo podemos mejorar y cambiar, pero lo más importante, y quizás lo más difícil, por otra parte, sea cambiar la mentalidad de los profesionales, desechando paradigmas del pasado, formas de trabajar obsoletas, e impregnando la organización con un espíritu **real** de equipo y colaboración. No es fácil, pero nadie ha dicho que vaya a ser imposible; lo podemos probar, al menos.