

La cultura organizacional de Enfermería en el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga” como elemento fundamental para la mejora continua

The organizational culture of Nursing at the General Hospital of Mexico “Dr. Eduardo Liceaga” as a fundamental element for continuous improvement



María del Pilar Granda Balcázar*

RESUMEN

El 5 de febrero de 1905, se inauguró el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”. Previamente a que iniciara a funcionar la Institución, se capacitó al personal con la intención del Dr. Liceaga de que recibieran una instrucción especial como en los hospitales modernos que había visitado en Europa. El documento “Lecciones de Enfermería” con el que la Enfermera Rosa Crowder impartió clases, de 1900 a 1902, a las futuras enfermeras, sentó las bases para la enseñanza de las primeras estudiantes y que hoy forma parte de la cultura organizacional de Enfermería en este Hospital, que aunado a los valores y símbolos que nos distinguen ha permitido la mejora continua para la seguridad del paciente y la calidad del cuidado por medio de una serie de estrategias que abarcan desde el reclutamiento de aspirantes, la selección del talento humano que cumpla con el perfil del puesto, la inducción específica para el cuidado del paciente y el desarrollo profesional y personal.

Palabras clave: cultura organizacional de enfermería, mejora continua

ABSTRACT

On February 5, 1905, the General Hospital of Mexico “Dr. Eduardo Liceaga”, before the Institution began to operate, the staff was trained with Dr. Liceaga's intention that they receive special instruction as in the modern hospitals that he had visited in Europe. The document “Nursing Lessons” with which Nurse Rosa Crowder taught classes, from 1900 to 1902, to future nurses, laid the foundations for the teaching of the first students and which today is part of the organizational culture of Nursing in this Hospital, which together with the values and symbols that distinguish us, has allowed continuous improvement for patient safety and quality of care through a series of strategies that range from the recruitment of applicants, the selection of human talent that meets the job profile, specific induction for patient care and professional and personal development.

Keywords: nursing organization culture, quality improvement.

*Subdirección de Enfermería, Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”

Citar como:

Granda Balcázar MP
La cultura organizacional de Enfermería en el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga” como elemento fundamental para la mejora continua.
Rev CONAMED 2024; 29(1) :36-40.

Conflicto de intereses:

“La autora declara no tener intereses personales, comerciales, financieros o económicos directos o indirectos, ni conflictos de interés de cualquier índole que pudieran representar un sesgo para la información presentada en este artículo”.

Financiamiento: no existió financiamiento.

INTRODUCCIÓN

El Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" se inauguró el 5 de febrero de 1905, desde esa fecha hasta hoy han transcurrido 119 años en los que el personal de Enfermería ha construido una cultura organizacional que la caracteriza y diferencia de otras instituciones de salud ya que tiene una historia que inicia antes de su inauguración, con la capacitación de las enfermeras que trabajarían en el Hospital, así como los valores y símbolos que al paso del tiempo nos han dado identidad. En este artículo nos enfocaremos solo a uno de los elementos que conforman la cultura organizacional: los saberes de Enfermería que son un elemento para la mejora continua de la seguridad y calidad del cuidado al paciente. Estos saberes se han desarrollado a lo largo del tiempo a partir de conocimientos básicos y después con estudios formales que hasta hoy se imparten en las escuelas de Enfermería, también a la experiencia de cada uno de los trabajadores y a los valores éticos que guían el acto del cuidado al paciente, así como a las estrategias institucionales para la educación continua.

DESARROLLO

El 20 de abril de 1898, el doctor Eduardo Liceaga, Presidente del Consejo Superior de Salubridad y Director Médico de la Construcción del Hospital, convocó a hombres y mujeres a inscribirse en la "Escuela Práctica y Gratuita de Enfermeros" con el deseo de "... que esos enfermeros, sean personas de uno y otro sexo que tengan bastante cultura social, revelada por sus sentimientos humanitarios, su trato afable con los enfermos, sus hábitos de limpieza personal y además de la instrucción especial que se da a estos empleados en los grandes hospitales modernos".¹

Los requisitos para inscribirse en la escuela, además de un certificado de buenas costumbres eran:

- Para las mujeres, acreditar la instrucción primaria o haber cursado la Escuela Normal o, estudios de Obstetricia.
- Para los hombres, haber realizado curso en la Escuela Preparatoria o haber desempeñado un empleo en las oficinas públicas.

- En el caso de los enfermeros -mujeres u hombres que estuvieran trabajando en los Hospitales de la Ciudad México, se podían inscribir como alumnos si acreditaban con certificados del Director del Hospital, que realizaban con dedicación su trabajo, trato amable a los enfermos y hábitos de aseo individual.¹

Los primeros indicios de la capacitación exprofeso para los interesados en trabajar como enfermeras o enfermeros en el Hospital se encuentran en el proyecto de "Lecciones de Enfermería" elaborado en 1900, por la Enfermera Rosa Crowder egresada del "Illinois Eastern Hospital Training School for Nurses":²

"Mi primera lección tendrá por objeto imprimir en el ánimo de las enfermeras la necesidad de una limpieza minuciosa... lo conveniente de que las enfermeras usen uniforme... Cuando estos principios hayan sido bien comprendidos... comenzaré con el trabajo a la cabecera del enfermo. Su primer trabajo material consistirá en hacer las camas... con técnicas especiales para los diferentes casos y enfermedades... después... observar los síntomas que presenten los enfermos y la forma de hacerlo... la manera de tomar el pulso, la temperatura y la respiración, y como debe hacer su registro... la manera de vestir a los enfermos para estar en la cama... La manera de dar los baños...

Enseguida estudiaremos la dietética y la manera de hacer y dar los alimentos... La forma en la que deben prepararse y aplicarse las lavativas... El modo de administrar y el objeto de las diferentes duchas y la gran importancia de la asepsia.

... administrar medicinas por la boca primero y en segunda por la vía hipodérmica y por último al exterior, vigilando sus efectos... preparar las soluciones antisépticas y su empleo; la esterilización... y los antisépticos: la factura de aparatos quirúrgicos y el modo de hacer conservar todo lo que pertenece a la cirugía aséptica; la cirugía menor y las curaciones en general y el cuidado de las heridas... la conducta de la enfermera en la sala de operaciones y los cuidados especiales que deben tomarse con los enfermos abdominales o de cirugía craneana...

Terminaré el curso con todo lo que se refiere a la obstetricia...

Hay algunos puntos importantes que procuraré inculcar desde el primer día de la enseñanza... la asepsia, la bondad y cortesía hacia todo el mundo, el buen humor y la buena voluntad, y... la importancia de seguir cuidadosamente las prescripciones del médico..."

Con este proyecto la Enfermera Rosa Crowder impartió clases en la "Escuela Práctica y Gratuita de Enfermeros", de noviembre de 1900 a junio de 1902, sentando así las bases para la educación posterior de las estudiantes.³

Es importante resaltar que en este documento encontramos precisamente las bases de la cultura organizacional que nos distingue: los conocimientos propios de nuestra profesión que se integran en el Modelo del Cuidado de Enfermería que en la actualidad se implementa en el Hospital, el cual busca la seguridad del paciente y la calidad de los servicios por medio de diversas estrategias, entre ellas la educación y capacitación continua del personal de Enfermería.

Otro aspecto que sentó las bases de nuestra cultura organizacional fue la designación que realizó el Dr. Liceaga al nombrar "Enfermera Primera en Jefe" a Maude Dato y como "Enfermera Segunda en Jefe" a Gertrudis Friedrich; a las alumnas egresadas de la Escuela Práctica de Enfermeras las asignó a los pabellones para la atención de los pacientes otorgándoles el nombramiento a 30 de ellas como "Enfermeras Primeras" y a 26 "Enfermeras Segundas", también destino una "Enfermera Primera" para el pabellón de Ginecología con una plantilla de tres parteras y una estudiante de Obstetricia, así como tres enfermeras para el anfiteatro de operaciones.⁴

Conforme han pasado los años el director del Hospital ha designado a la máxima autoridad en Enfermería y ésta a su vez ha nombrado al personal gerencial (supervisores, jefes y profesores de Enfermería). Cabe hacer mención que, en septiembre de 2020, por primera vez en la historia del Hospital se eligió por concurso de oposición el cargo de Subdirectora de Enfermería, del que resultó ganadora la Maestra en Ciencias de Enfermería

María Patricia Padilla Zarate, entre varios aspirantes. El día 17 de octubre del año 2020, el jurado calificador le otorgó el nombramiento.⁴

En estos 119 años las diferentes autoridades de Enfermería han implementado estrategias en respuesta a los requerimientos y necesidades de la Secretaría de Salud y de la Dirección del Hospital articulando un proceso que permite el desarrollo del personal que labora en la Institución por medio de:

- a)** Coordinación con las diferentes áreas de Recursos Humanos para participar en el reclutamiento y selección de las personas que aspiran a ocupar una plaza de Enfermería en el Hospital, y posteriormente proporcionar al personal de nuevo ingreso la inducción específica para que conozca sus derechos y responsabilidades en el cuidado de los pacientes.⁵
- b)** Supervisión y Evaluación con base en las Condiciones Generales de Trabajo y en las funciones asignadas en el Manual de Organización de la Subdirección de Enfermería para detectar áreas de oportunidad y fortalecerlas por medio de las diferentes modalidades de la educación continua: capacitación programada e incidental, cursos acordes a las necesidades de la Institución, en coordinación con la Dirección de Educación y otros cursos específicos para actualizar al personal en temas para el cuidado de Enfermería, además de tópicos relacionados con el cuidado que, como todo ser humano, el personal requiere para tener salud física y mental.
- c)** Integración docente-asistencial, lo que nos distingue como un Hospital formador de recursos humanos para la salud, lo que significa una acción de beneficio para los alumnos de las instituciones educativas que realizan sus prácticas clínicas de Enfermería y a la vez para el personal que labora en la Institución porque permite el intercambio de conocimientos y experiencias que favorecen el desarrollo de las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales del estudiante y del trabajador.
- d)** Libertad de aprendizaje, que es parte importante de la cultura organizacional de Enfermería en el Hospital, ya que si bien existe

una programación para asistir a los cursos que estipula la Institución se tiene la libertad para estudiar lo que es del interés de cada trabajador con lo que se incrementa no solo su formación profesional sino también personal.

Por otra parte, la Secretaría de Salud implementa desde años anteriores dos programas que han contribuido a estimular la educación y capacitación del personal:

1. Promoción por profesionalización, la Secretaría de Salud implementa un programa para "Reconocer el esfuerzo de las/los trabajadores(as) por haber obtenido un Título de Licenciatura y/o posgrado, mediante la promoción a un nivel salarial superior al que ocupen...";⁶ lo que ha permitido que el personal de Enfermería acceda a códigos de Enfermera General Titulada "C" y Enfermera Especialista "C" y por ende incrementar los niveles Académicos de Enfermería.

2. "Programa de Estímulos a la Calidad del Desempeño del Personal de Salud", en el que el personal que ingresa da "...su consentimiento para someterse a un proceso de evaluación";⁷ y presentar evidencias entre las que se incluye la asistencia a cursos de capacitación y participación en actividades de educación para la salud a usuarios internos y externos.

Otro aspecto a resaltar es el desarrollo de una identidad de carácter colectivo en Enfermería, así como su relación con otras áreas de la Institución y que forman parte de la cultura organizacional que se refleja en la misión de la Subdirección de Enfermería: "Somos un grupo de profesionales dedicados a otorgar Cuidados de Enfermería que responden a las necesidades de las personas sanas o enfermas y de sus familiares, con la finalidad de contribuir a: mantener la salud, la pronta recuperación, lograr una rehabilitación efectiva y prevenir complicaciones mediante el uso de un Modelo de Cuidado de Enfermería Institucional, tecnologías, educación para la salud y uso de la evidencia científica, así mismo colaboramos en la formación de enfermeras y enfermeros de diferentes niveles académicos, de forma responsable y humana."⁴

Los valores como parte de la cultura organizacional han trascendido en el tiempo,

desde los que menciona la Enfermera Rosa Crowder, "...la bondad y cortesía...";² y los que hoy tratamos de fortalecer para otorgar cuidados humanizados por medio de intervenciones de Enfermería seguras, efectivas, oportunas y con calidad.

CONCLUSIONES

Conocer los inicios de la enseñanza de Enfermería en el Hospital General de México es importante ya que se puede identificar la importancia que confirió el "Dr. Eduardo Liceaga" a la educación y capacitación específica del personal de Enfermería que trabajaría en la Institución para otorgar cuidados a los pacientes hospitalizados, la atención de partos y la colaboración con el médico durante el acto quirúrgico, así como inculcar el trato humanizado como un valor indispensable en nuestra profesión entre otros elementos que forman parte de la cultura organizacional de Enfermería y que han impactado positivamente a lo largo de 119 años para mejorar el cuidado que se otorga a los pacientes por medio de diferentes estrategias, desde el reclutamiento y selección del talento humano hasta el desarrollo personal y profesional de Enfermería; además de identificar otros elementos que se requieren fortalecer para lograr nuestra misión, como parte integrante de este Hospital formador de recursos humanos para la salud y con la finalidad de desarrollar o reforzar nuestra identidad como parte de un grupo profesional comprometido con la seguridad del paciente y la calidad de la atención a la salud.

REFERENCIAS

1. Secretaría de Salud. Convocatoria Escuela Práctica y Gratuita de Enfermeros. 20 de abril de 1898. Conservado en: Archivo Histórico de la Secretaría de Salud, México; Fondo de la Beneficencia Pública, Caja 1, Expediente 34.
2. Secretaría de Salud. Proyecto de lecciones para enfermeras. 1900. Conservado en: Archivo Histórico de la Secretaría de Salud, México; Fondo de Salubridad Pública, Caja 1, Expediente 8.

3. Secretaría de Salud. Petición de Renuncia de Mtra. Rosa Crowder de la Escuela de Enfermeras. 15 de marzo de 1904. Conservado en: Archivo Histórico de la Secretaría de Salud, México; Fondo de Salubridad Pública, Caja 1, Expediente 32.
4. Hospital General de México. Manual de Organización de la Subdirección de Enfermería. [Internet]. México: Hospital General de México; 2023 [Consultado el: 3 feb 2024]. Disponible en: https://hgm.salud.gob.mx/descargas/pdf/area_medica/ManOrgSubdirEnfermeria_2023.pdf
5. Hospital General de México. Manual de Procedimientos de la Subdirección de Enfermería. [Internet]. México: Hospital General de México; 2022 [Consultado el: 3 feb 2024]. Disponible en: <http://192.168.0.25/pdf/manuales/procedimi/adjuntamedica/ManProcSubdirEnfer.pdf>
6. Secretaría de Salud. Programa de promoción por profesionalización del personal de Enfermería, de Trabajo Social y de Terapia Física y Rehabilitación 2023. [Internet]. México: Secretaría de Salud; 2023. [Consultado el: 15 feb 2024]. Disponible en: http://www.sistemas.dgrh.salud.gob.mx/programa_enfermeria2023/formato/ANEXO_1_CONVOCATORIA.pdf
7. Secretaría de Salud. Programa de Estímulos a la Calidad del Desempeño del Personal de Salud 2023. [Internet]. México: Secretaría de Salud; 2023 [Consultado el: 15 feb 2024]. Disponible en: <https://dgces.salud.gob.mx/incentivos/docnor.php>