

HISTORIA DE LOS CUIDADOS INSTITUCIONALIZADOS Y SU IMPACTO A NIVEL REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL: EXPERIENCIA HOSPITAL SAN VICENTE FUNDACIÓN

YURLEY MARÍA AGUDELO¹
LUISA FERNANDA OCHOA

El Hospital Universitario San Vicente Fundación fue establecido en 1913, por un grupo de filántropos antioqueños, en cabeza de don Alejandro Echavarría; el hospital surge de la necesidad de cuidado que tenía la esposa de don Alejandro Echavarría; su esposa se encontraba muy enferma y no halló los recursos suficientes para ser atendida en el hospital de la época, el Hospital San Juan de Dios. Un grupo de empresarios antioqueños visionarios, con apoyo de la iglesia, decide fundar el hospital en una época en que la población de Medellín era muy escasa; el lugar donde se ubicó el hospital era, para la época, a las afueras de Medellín, en la manga de los belgas, y este señor piensa en crear un hospital grande que tenga la capacidad de albergar a todo hijo de Antioquia y de Colombia; de esto hace ya 107 años, fue una visión muy grande la de don Alejandro Echavarría, pensar en un hospital de más de 1.000 camas para una población de 15.000 habitantes. (1,2)

Teniendo en cuenta el desarrollo de la enfermería en Colombia, la cual es muy joven y particularmente en Antioquia, que se da a partir de los años 1950 con la llegada de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, podemos ver que, durante todos

¹ Enfermera, Especialista en Gerencia Hospitalaria, Magíster en Administración. Fue directora de Enfermería del Hospital San Vicente Fundación por 14 años. Docente Universidad CES. Actualmente, consultora en Excelencia Operacional.

esos años previos, la formación académica de las enfermeras estuvo a cargo de las enfermeras Dominicanas de la Presentación; ellas tenían grupos de ayudantes de enfermería que entrenaban ellas mismas para prestar el cuidado. (3)

Por los años 1950, la Universidad decide darle academia a la enfermería y abre la Facultad de Enfermería; 11 años después se crea el Departamento de Enfermería, que surge por la necesidad de organizar administrativamente el cuidado de enfermería del Hospital San Vicente.

Previo a que se fundara el Departamento de Enfermería, la hermana Graciela del Sagrado Corazón, que fue la primera jefa del Departamento de Enfermería del hospital, se fue a formar en administración de hospitales en los EE. UU., y trajo muchas ideas para su organización acá en Colombia; por ello, durante muchos años el hospital tuvo mucha influencia de la enfermería estadounidense; en años posteriores se tuvo relación con la Universidad de Harvard y otras instituciones que nos aportaron modelos muy significativos. (1,2)

La presencia de las Hermanas Dominicanas estuvo hasta 1973, cuando llega un grupo de enfermeras formadas en la universidad a tomar las riendas del Departamento de Enfermería, y vemos la fuerte influencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia sobre el hospital, en un matrimonio que lleva los años que lleva el hospital y ha sido importante para nuestra historia.

Durante más de cuatro décadas de cuidado de enfermería, el hospital se destacó a niveles nacional e internacional por la alta exigencia en el cuidado y un sentido humano propio del hospital; pero, además, a través de la innovación, la creatividad y la constancia. Me permití entrevistar a las enfermeras del hospital de hace unos años y les pregunté cómo habían sido sus inicios; me contaban de épocas muy difíciles del hospital, en las que ellas tuvieron que desarrollar toda su capacidad y su potencial. Antes de la Ley 100, el hospital sobrevivía con los apoyos del Estado en términos económicos, y había días o meses en los cuales ese apoyo no se daba; entonces, a las enfermeras les tocaba lavar las gasas, sacarles filo a las agujas con lijas, esterilizar los guantes, parcharlos, entalcar-

los; cuando uno las escucha, piensa en cuánto ha evolucionado enfermería hasta el día de hoy, pero en esa época toda esta creatividad permitió el funcionamiento del hospital y su crecimiento, mostrando cómo enfermería fue el motor y el sostén del hospital en los momentos más difíciles de este.

Por otro lado, se consideró a los profesionales de enfermería como formadores exigentes de generaciones de enfermeros, médicos y otros profesionales líderes en el país. Cuando uno les pregunta a algunos médicos, que aún están en el hospital, qué opinan de las enfermeras de la época, las recuerdan como enfermeras que conocían a sus pacientes, personas que sabían cuáles eran las constantes vitales sin necesidad de tener que preguntar a otras personas; hablan de ellas como sus formadoras, las reconocen como enfermeras que se destacaron como líderes.

En 2000, hubo una reestructuración administrativa de enfermería, con apoyo de la Universidad de Harvard; se hicieron muchas intervenciones en el hospital y trajeron un grupo de personas que evaluaría los procesos asistenciales y administrativos; ellos dieron una recomendación muy importante y fue proponer que se hiciera una separación del área de enfermería y el área médica, para empoderar y dar autonomía a enfermería, al igual que los hospitales estadounidenses. El hospital no lo consideraba prudente, pero esto fue como el primer impulso para esta separación, sin embargo, solo se dio muchos años después. (1,2)

En 2001 aparece la creación de un programa nacionalmente reconocido como el programa de Piel Sana, con el que se quería prevenir las úlceras por presión de los pacientes como consecuencia de un reposo prolongado.

Para 2005, enfermería empieza a hacer parte del área de proyectos del hospital y eso también marcó un hito muy importante, porque todos los proyectos que se hicieron institucionalmente tuvieron siempre participación de enfermeras. En 2007 se crea la Escuela de Auxiliares de Enfermería, que había tenido años atrás un inicio. Esta Escuela se crea con el fin de encontrar al personal auxiliar de enfermería adecuado, de acuerdo con la complejidad del hospital; veíamos en esa época, que teníamos muchas dificultades con el entrenamiento al personal, el cual era largo, complejo y dispendioso; entonces el

hospital decidió asumir la propia formación de su personal; de esa Escuela se graduaron nueve cohortes. En 2011 tenemos la celebración de los 50 años del Departamento de Enfermería; ocurrió una cosa muy bonita, y es que, en medio de esta celebración, que no era solo en honor a los 50 años, sino para reencontrarnos con los orígenes del hospital y ver qué había ocurrido con la historia, se encuentran entonces la primera jefa del Departamento de Enfermería y la jefa de Enfermería que había en ese momento, que era quien les habla el día de hoy. Esto para mí fue muy significativo, porque haberme encontrado a la hermana Graciela del Sagrado Corazón 50 años después de haber fundado el Departamento, sentarme con ella y tener una conversación con ella sobre cómo había sido la evolución de enfermería en el hospital y lo que estaba ocurriendo hoy en día, fue muy lindo; en esta conversación nos encontramos cosas como que el cuidado se transforma de alguna manera, se acompaña de cosas tecnológicas; pero, en esencia, el cuidado seguía siendo el mismo; el espíritu de humanización y de sensibilidad que teníamos en el cuidado de la época hasta 2011, seguía siendo el mismo con el que había ella trabajado; y las expectativas de la visión de enfermería dirigidas hacia la autonomía, la independencia, el empoderamiento y el posicionamiento de la enfermera en el hospital, seguían siendo vigentes, esto hizo que fuera un momento representativo.

En 2012 hacemos un acercamiento al modelo MAGNET (4), este es un modelo que reconoce la Asociación Americana de Enfermería a los hospitales que se destacan por ser líderes en la prestación de los cuidados de enfermería; en ese modelo MAGNET nosotros empezamos a mirar la necesidad de hacer una separación de enfermería del área médica, porque el modelo se basa en empoderar enfermería y en posicionarla estratégicamente para que el cuidado sea diferente. Dentro del modelo MAGNET se nos habla de que debemos tener un modelo de práctica profesional y haber estudiado sobre el modelo de práctica profesional, lo que nos hizo entender que no es solamente tomar una teorista de enfermería y aplicarla al cuidado, sino mirar cómo estas teorías pueden ayudarnos a estructurar el pensamiento enfermero y cómo podemos integrar otros aspectos claves de nuestra profesión. Creamos entonces en 2013 el Modelo de Enfermería del hospital y ese modelo fue referente nacional, porque la primera vez que lo mostramos, nos habían invitado a un evento para hablar de modelos de cuidado, pero con teoristas; cuando nosotros mostramos nuestro modelo de cuidado, eso fue en Bogotá, en la Fundación

Santa Fe, las enfermeras que estaban presentes en ese curso hicieron una reflexión muy bonita y fue ver que enfermería es mucho más que solo la teoría de enfermería, que podemos hacer un aporte fundamental a las organizaciones y mostrarlo de una manera diferente; en 2014 empezamos a hacer los primeros planteamientos de una nueva estructura administrativa de enfermería, producto de unas visitas que tuvimos a hospitales estadounidenses.

El modelo planteado tiene como imagen el Colibrí, que es el símbolo del hospital, que se utilizó como símbolo de vida; en el centro del Colibrí están los valores de enfermería, que son los de enfermería, porque en el pecho del Colibrí está el corazón, y tomamos también valores institucionales como el respeto y la responsabilidad, pero pensamos en otros propios de enfermería, como la compasión, el trabajo en equipo y el liderazgo. Las alas, que son las que le dan estabilidad, representan al personal de enfermería del hospital y están centradas en el crecimiento, la investigación, el desarrollo profesional y el humanismo. En la colita del Colibrí, que es el timón de esta especie, habíamos puesto, en ese momento, el modelo de cuidado basado en Virginia Henderson, un proceso que ya veníamos trabajando de años, pero, luego nos dimos cuenta de que tenía que ser enriquecido con otros modelos. El pico del Colibrí, que es el que lleva el néctar y permite polinizar otras plantas, es el cuidado con excelencia, y la Flor representa al paciente y la familia; entonces, en ese modelo de práctica profesional nosotros pudimos ver cómo se integraba todo lo que significaban la enfermería, el personal de enfermería para el hospital, lo que enfermería creía y su aporte para el cuidado del paciente.

En 2015 se da la creación de la Dirección de Enfermería, al mismo nivel de la Dirección Médica, lo que marcó un hito fundamental a nivel del hospital, porque le dio un sentido diferente a la enfermería (5). Tener una Dirección de Enfermería, más que tener un cargo administrativo, fue que las enfermeras se sintieran pares de los médicos en la parte asistencial, y cuando asistencialmente las enfermeras dejan de ver al médico como la persona a la que se subordinan y lo ven como un par, el cuidado cambia completamente. Tuvimos también un foco muy importante en la seguridad del paciente, en la calidad de la atención, en la especialización del cuidado y en el reconocimiento económico de nuestras enfermeras especialistas. En 2017, se da una creación de coordinaciones de

enfermería de unidades funcionales; la estructura de liderazgo del hospital cambia, y hablamos, de modelo de profesionalización del cuidado. El nuevo enfoque de cuidado de enfermería en San Vicente Fundación se basa en tres premisas:

1. Una gerencia de cuidado en una profesión de valor superior.
2. Prácticas que generan valor en el cuidado.
3. La formación de profesionales de nivel superior.

Para aportar a la primera premisa, enfermería está posicionada estratégicamente en el hospital; se apoya el modelo de gestión del cuidado por unidades funcionales integradas, se aporta a la profesionalización del cuidado y se dan las enfermeras gestoras de casos como ejes de la atención en el modelo de enfermería.

Hicimos también mucho énfasis en enfermeras liderando programas asistenciales, un grupo de terapia intravenosa como práctica avanzada, la investigación para generar nuevas prácticas de cuidado y un tema de educación en diabetes, haciendo transición y autocuidado de los pacientes. Tuvimos siempre la visión de la práctica basada en evidencia y esto no se hace solo, el hospital necesita el concurso de las universidades para poder hacer esto y se promueve un programa de pasantías en enfermería de último año o enfermeras graduadas; este fue uno de los cambios más trascendentales que tuvo el hospital después de la creación de la Dirección de Enfermería, porque se reevaluó el aporte del profesional para hacer el cuidado de enfermería visible socialmente y recuperar la identidad como cuidadores, porque los pacientes normalmente se iban del hospital, recordando quién era la auxiliar de enfermería, pero no quién era la enfermera que lo había cuidado, debido a que hacía un tema mucho más administrativo que asistencial; esa profesionalización del cuidado partió de la necesidad de garantizar la suficiencia de profesionales para atender las necesidades de los pacientes, mejorar los resultados del cuidado y cumplir los requerimientos de la normatividad vigente.

Las metas que se tenían en este programa eran para 2018, haber incrementado el número de enfermeras para los dos hospitales; Medellín pasaría de 206 a 360, y Rionegro, de 61 a 91, pasando de una relación de 3.1 pacientes por enfermera a 1.9 pacientes

por enfermera, que es un estándar supremamente bueno. Y finalmente, la redimensión del plan de cuidados de enfermería con un equipo multidisciplinario y en un lenguaje común, ya que buscábamos que el plan de enfermería no fuera visto como algo tedioso, sino que todo el grupo se integrara y pusiera una meta medible, alcanzable y conjunta para un problema que identificaran en el paciente a través de unas acciones de cuidado, y se evaluaba el cumplimiento de la meta al final del día.

El compromiso y la persistencia de un equipo que ha creído en la transformación del rol han permitido el desarrollo de la enfermería en el hospital, entendiendo que frente a las dificultades siempre supimos que en enfermería habrá un renacer constante y que las cosas no se acaban, simplemente se transforman.

Referencias

1. Hospital Universitario San Vicente Fundación. Empuje Antioqueño [Internet]. Medellín: Hospital Universitario San Vicente Fundación; 2014 [2014; 04/12/2019]. Disponible en: <http://hospitaluniversitario.sanvicentefundacion.com/acerca-de-nosotros/historia>
2. Hospital Universitario San Vicente Fundación. Hospital Universitario San Vicente Fundación [Internet]. A Wikimedia Project; 2009 [18/09/2019; 04/12/2019]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Hospital_Universitario_de_San_Vicente_Fundaci%C3%B3n
3. Universidad de Antioquia. Acerca de la Facultad [Internet]. Universidad de Antioquia; 2015 [2018; 04/12/2019]. Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/facultades/enfermeria/enfermeria>
4. American Nurses Association. Magnet Model [Internet]. EBSCO Nursing Resources; [2019; 04/12/2019]. Disponible en: <https://www.ebscohost.com/nursing/benefits/supports-magnet-status>
5. Hospital Universitario San Vicente Fundación. Nueva Dirección de Enfermería del Hospital Universitario [Internet]. Hospital Universitario San Vicente Fundación; 2015 [02/03/2015; 04/12/2019]. Disponible en: <http://hospitaluniversitario.sanvicentefundacion.com/index.php/component/content/article/107-noticias-del-hospital-universitario/827-nueva-direccion-de-enfermeria-del-hospital-universitario-de-san-vicentefundacion?highlight=YToxOntpOjA7czo2OiJtb2RlbG8iO30=>