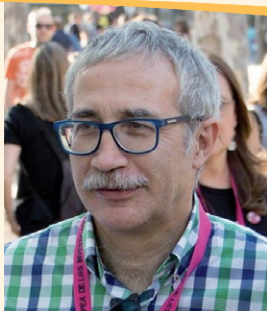




BUENA PERSONA, BUENA ENFERMERA, BUEN EQUIPO, MEJORES RESULTADOS



JOAN CARLES MARCH CERDÀ

Profesor. Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada.

Para ser buena enfermera (en el ámbito de la salud mental o en otros), buena profesional, es imprescindible ser **buena persona**.

Para conformar un **buen equipo** en una unidad de salud mental u otras, es fundamental tener como base buenas relaciones interpersonales e interprofesionales y ello va ligado a conformar un buen conjunto de buenas personas, que sean capaces de tener un proyecto en común y que se sientan reconocidas por su contribución al equipo.

Y, en tercer lugar, tener un equipo con **buen clima emocional** implica conseguir mejores resultados.

No nos arrepintamos nunca de ser **buenas personas**. Además, para ser un buen profesional, es básico y necesario ser una persona amable, alegre, afable con uno mismo y con los otros, agradable... Trabajar, regular y gestionar adecuadamente las emociones nos puede ayudar a conseguirlo. Porque los sentimientos bonitos hacia la gente que nos importa nos los tenemos que expresar a la cara más a menudo y, además, no debemos desaprovechar ninguna buena ocasión para reír, llorar o darnos un buen abrazo. Son elementos que, sin duda, nos pueden ayudar a ser mejores personas. Para ser mejor persona, es imprescindible trabajar y trabajarse tres aspectos: información, formación y apoyo emocional. Y ¿qué significa ayudar? La ayuda es un arte y, como todo arte, requiere una destreza que se puede aprender y ejercitar. También requiere empatía con la persona que viene en busca de ayuda. Es decir, requiere comprender aquello que le corresponde y, al mismo tiempo, la trasciende y la orienta hacia un contexto más global. **La salud emocional se refiere a la presencia de características positivas como autoconfianza**, alta autoestima, capacidad para lidiar con el estrés y recuperarse de la adversidad, gusto por la vida, capacidad para reír y divertirse, capacidad para construir y mantener relaciones satisfactorias y flexibilidad para aprender cosas nuevas y adaptarse a los cambios, entre otras. **No hace falta decir muchas palabras para brindar apoyo**. De hecho, muchas veces, ni siquiera hacen falta: un abrazo, una mirada o un gesto pueden ser suficientes para que la persona se sienta acompañada. Y, al dar



apoyo emocional de manera efectiva, lo que hacemos es **generar y proteger un espacio de escucha, seguridad y confort, en el que el otro puede expresarse con libertad, sin sentirse juzgado.**

En ese marco, necesitamos **más equipo**, más trabajo en equipo, y eso implica trabajar en tres líneas: mejores relaciones interpersonales e interprofesionales, reconocimiento del saber, para que todos los profesionales sientan que tiene un espacio, y proyecto común, basado en la participación de los profesionales, que ayuden a conformar un proyecto conjunto. Junto a ellas, hay tres variables añadidas que valorar: comunicación como cemento que necesitan los equipos, para que la gente participe, se sienta reconocida y que sus relaciones profesionales sean de calidad; participación en los procesos y resultados del equipo, y liderazgo con «h-alma», basado en tener honestidad, humildad, hechos, humor, habilidades y heroísmo. A estas seis claves, podríamos añadirle cinco «c», que nos permiten completar el conseguir un mejor clima emocional de un equipo y, por lo tanto, mejores resultados clínicos: **complementariedad** (cada miembro domina una parcela determinada y todos son necesarios); **coordinación** (el equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; si uno falla, el equipo fracasa); **comunicación** (abierta entre todos sus miembros; esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales); **confianza** (cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros y acepta anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal) y **compromiso** (cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo).

La tercera de las ideas se centra en ahondar en la mejora del **clima emocional**, con el objetivo de tener mejores resultados. Existe una relación entre clima emocional y el resto de indicadores de resultados diferenciada en función de la unidad. Por un lado, los centros con clima negativo parecen encontrar más obstáculos para establecer relaciones personales óptimas, por la presencia de compañeros y compañeras que no asumen los objetivos del centro, que no colaboran o no muestran educación, empatía o respeto. En segundo lugar, los centros con clima negativo identifican diferencias entre las categorías profesionales, en cuanto al reconocimiento del saber (el personal de enfermería considera que los facultativos y facultativas reciben más reconocimiento). En tercer lugar, los centros con clima negativo acusan mayores niveles de desgaste profesional y carga laboral. El sentimiento de integración en un equipo cohesionado, bien liderado, con reconocimiento personal, profesional y de los pacientes es superior, demuestra una relación entre liderazgo y clima emocional.