



Aquichan

ISSN: 1657-5997

aquichan@unisabana.edu.co

Universidad de La Sabana

Colombia

Gómez-Torres, Danelia; Méndez-Salazar, Vianey; Velasco-Whetsell, Martha
Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la
Teoría de Roy
Aquichan, vol. 13, núm. 2, mayo-agosto, 2013, pp. 280-289
Universidad de La Sabana
Cundinamarca, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74128688003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la Teoría de Roy

RESUMEN

Objetivo: la investigación aborda el desempeño gerencial de las primeras directoras enfermeras en la región central de México, con el objetivo de analizar los retos afrontados por ellas en su entorno social durante su gestión en las escuelas de enfermería en la década de los setenta. **Método:** se llevó a cabo un estudio cualitativo de corte histórico-social, sustentado en la teoría de adaptación; los sujetos de estudio fueron las directoras o sus colaboradoras cercanas. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista; los datos se analizaron con la técnica colorimétrica. **Resultados:** los resultados revelaron que sus retos fueron: sociales, de género y erradicar el estigma social. Los mecanismos innatos: ser visionarias; los adquiridos: vencer el miedo al cargo, adaptarse a la organización universitaria. **Conclusión:** la investigación ofrece aportes a la teoría, y señala su aplicabilidad en el ámbito gerencial. Se refleja el significado de adaptación en la posición gerencial, mostrando que el nivel de adaptación fue integrado.

PALABRAS CLAVE:

Enfermería, gerencia, adaptación, historia, México. (Fuente: DeCS, BIREME).

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo

Gómez Torres, D., Méndez Salazar, V., Whetsell, M. (2013). Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la Teoría de Roy. Aquichan. Vol. 13, No. 2, 280-289.

- 1 Doctora en Enfermería. Profesora, Universidad Autónoma del Estado de México, México. gomezdanelia@usa.net
- 2 Doctora en Educación. Profesora, Universidad Autónoma del Estado de México, México. vianneym@usa.net
- 3 PhD. RN, ARNP. Associated Professor, Lehman College, Estados Unidos. marwhet@hotmail.com

Recibido: 10 de julio de 2012
Enviado a pares: 27 de julio de 2012
Aceptado por pares: 25 de marzo de 2013
Aprobado: 4 de abril de 2013

Nursing School Directors: A Discussion on Adapting to the Social Environment Based on the Roy Theory

ABSTRACT

Objective: The study addresses the managerial performance of the first nursing directors in Mexico's central region, so as to analyze the challenges they faced in their social environment while managing nursing schools in the seventies. **Methods:** A qualitative, social-historical approach was used, based on the theory of adaptation. The subjects were directors or their close collaborators. The data was collected through interviews and analyzed with the colorimetric technique. **Results:** The results showed their challenges were social, gender related and involved eradicating social stigma. The inherent mechanisms were: being visionary; those acquired; overcoming fear of being in charge; and adapting to the university organization. **Conclusion:** This research contributes to the theory and signals its applicability in the field of management. It reflects the importance of adaptation in managerial positions and shows the level of adaptation was comprehensive.

KEYWORDS

Nursing, management, adaptation, history, Mexico. (Source: DeCS, BIREME).

Diretores de escolas de enfermagem: uma discussão sobre sua adaptação ao contexto social segundo a Teoria de Roy

RESUMO

Objetivo: a pesquisa aborda o desempenho gerencial das primeiras diretoras enfermeiras na região central do México, com o objetivo de analisar os desafios enfrentados por elas em seu contexto social durante sua gestão nas escolas de enfermagem na década de setenta. **Método:** realizou-se um estudo qualitativo de corte histórico-social, sustentado na teoria de adaptação; os sujeitos de estudo foram as diretoras ou suas colaboradoras mais próximas. Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista; os dados foram analisados com a técnica colorimétrica. **Resultados:** os resultados revelaram que seus desafios foram: sociais, de gênero e de erradicação do estigma social. Os mecanismos inatos: serem visionárias; os adquiridos: vencerem o medo do cargo e se adaptarem à organização universitária. **Conclusão:** a pesquisa oferece contribuições à teoria e sinaliza sua aplicabilidade no âmbito gerencial. Reflete-se o significado de adaptação na posição gerencial ao mostrar que o nível de adaptação foi integrado.

PALAVRAS-CHAVE

Enfermagem, gerência, adaptação, história, México. (Fonte: DeCS, BIREME).

Introducción

El conocimiento de enfermería se desarrolla para facilitar la comprensión de lo que ocurre en el encuentro entre la enfermera y la sociedad. Su construcción se fundamenta en la utilización de modelos teóricos que aportan enseñanza y respuestas a la investigación, posibilitando su aplicación al desarrollo de la profesión como ciencia y su reestructuración en la práctica por estar intrínsecamente relacionadas. De ahí que la utilización de una teoría de enfermería define claramente cuál es el camino, conduciéndonos o guiándonos en la realización del proceso investigativo. Algunas proposiciones teóricas nos marcan directrices, tanto en la aplicación de la práctica como en el comportamiento del método de investigación y, consecuentemente, en el establecimiento de metas e intervenciones para las acciones de enfermería. Por ello, el orientar esta investigación con la teoría de Adaptación de Roy, cuya meta de enfermería es la adaptación al cambio, permite amalgamar la teoría con el objeto de estudio: la adaptación durante el cambio gerencial, ya que las escuelas eran dirigidas por médicos y la enfermera generó mecanismos de adaptación para ejercer dicho cargo.

Para conocer esa etapa de adaptación de la enfermera al asumir la gerencia de las instituciones de educación superior nuestro propósito de investigación fue: analizar los afrontamientos presentados por dirigentes enfermeras en su entorno social durante su gestión en las escuelas de enfermería en la década de los setenta, ya que en esta época se consolida la transición de médicos a enfermeras en la dirección de escuelas en la mayor parte de México. Esa etapa nos ofreció los insumos para visualizar el nivel de adaptación en la posición gerencial, mostrando también los alcances y la proyección de gerencia ejercida por las enfermeras.

Marco teórico

La teoría de adaptación de Calixta Roy se centra en la adaptación del hombre; en su metaparadigma comprende los conceptos de persona, salud, enfermería y entorno, los cuales están relacionados en un todo global. Roy (1) considera al hombre un ser bio-psico-social, en relación constante con el entorno —el cual es cambiante, pues un hombre es un complejo sistema biológico que trata de adaptarse a los aspectos de la vida—, bajo el contexto de cuatro modos de adaptación (1), de los cuales, para los fines de esta investigación se consideraron tres:

1. La autoimagen. El yo del hombre debe responder también a los cambios del entorno (1).
2. El dominio de un rol. Cada persona cumple un papel distinto en la sociedad según su situación —madre, docente, enfermera, gerente—, este papel cambia en ocasiones y debe adaptarse al nuevo papel que tiene.
3. La interdependencia. Se centra en las reacciones cercanas de las personas, ya sea como individuos o como parte de un colectivo, es su finalidad, estructura o desarrollo. La interdependencia es un rol temporal o particular; en esta investigación se denota que cada persona cumple un papel distinto en la sociedad según su situación —madre, docente, enfermera, gerente—. El dominio del rol implica conductas de razón de la posición de la persona en la sociedad y depende de cómo una persona interactúa con otras en una situación concreta. Existen roles primarios y secundarios, el secundario es lo que una persona asume para terminar las tareas, este último se conjuga con el rol social, donde para los individuos existe la necesidad de saber quién es uno respecto a otros a fin de poder actuar (1). Por ello se consideró que en la gestión el rol cambió, de subordinada, a adaptarse al nuevo papel de gerente.

Los problemas de adaptación son áreas que describen las dificultades que presentan los indicadores de la adaptación positiva. Así, estos problemas son áreas de interés de las enfermeras en relación con la persona o el grupo al que se tienen que adaptar. Pero lograr esa adaptación requiere afrontar estímulos contextuales, que hacen referencia a todos los factores del entorno que se le presentan a la persona, tanto interna como externamente. Asimismo, se deben generar procesos de afrontamiento a través de mecanismos innatos que se determinan genéticamente o son comunes a las especies —por lo general se perciben como procesos automáticos—, y mecanismos adquiridos —se crean por medio de métodos, como el aprendizaje—.

Las experiencias vividas a lo largo de la vida contribuyen a que se presenten reacciones habituales ante estímulos particulares que se desarrollan por medio de procesos de aprendizaje, de tal manera que el afrontamiento es importante para poder actuar ante los cambios producidos en el entorno porque en él actúan cuatro canales, tanto cognitivos como emotivos, estos son: el perceptivo y de procesamiento de la información, el aprendizaje, el juicio personal y las emociones.

La teoría de adaptación refleja que en este gran sistema existen respuestas adaptativas, las cuales mueven todos los sistemas humanos; en términos de adaptación, esas respuestas producen crecimiento, desarrollo, destrezas y transformación de la persona. Para estudiar esas respuestas adaptativas, contrastarlas y mostrar cuáles fueron los procesos de afrontamiento que debieron salvar las enfermeras dentro de su entorno social vigente fue que se aplicó este referente, el cual reflejó el nivel de adaptación gerencial para proyectar su significado en la gestión de enfermería.

Método

Esta es una investigación de tipo cualitativo, dado que pretende captar lo subjetivo como un medio de comprender e interpretar las experiencias personales (2), con enfoque histórico-social, ya que para comprender su contexto profesional fue imprescindible conocer su ayer histórico; tal enfoque comprende el estudio de los grupos humanos en un tiempo determinado, y se preocupa en discutir los variados aspectos cotidianos de las diferentes clases y grupos sociales; para este caso el grupo social es el de enfermería. De ahí que la investigación fue instrumentada sistemáticamente mediante los tres pasos considerados esenciales por Coelho y Susskind (3): recolección de datos, evaluación crítica de los datos, presentación de hechos y conclusiones. Fue seleccionada la historia oral temática ya que hace referencia a los proyectos que tienen como propósito central en el conocimiento de un problema o tema de investigación, constituyéndose como el objeto del conocimiento, debido a que la historia inferida en los escenarios sociales, que a lo largo de los tiempos se torna abierta a las aproximaciones y los distanciamientos de las verdades y sus significados, y con el afán de abordar fenómenos y cuerpos de evidencias específicos con fuentes nuevas y plurales, como son estudios referentes a la vida social de las personas, este tipo de información acerca de la transformación social en el tiempo se obtiene de registros o fuentes que pueden ser las personas que vivenciaron y participaron del proceso histórico; ante lo referido se tomó como fuente viva a la cronista o historiadora de cada escuela o facultad.

El estudio está fundamentado en la teoría de adaptación de Roy, la cual se centra en la adaptación del hombre y sus conceptos de persona, salud, enfermería y entorno, relacionados en un todo global; esta teoría se cimienta en la de sistemas para estudiar esas respuestas adaptativas, en donde se consideró como

punto central en la investigación el entorno social del fenómeno, estableciéndose tres categorías afrontamientos, modos de adaptación, adaptación.

Los escenarios de estudio en esta investigación se ubican en facultades de enfermería universitarias, en el contexto regional central de México, siendo siete las instituciones de educación superior que circundan al Estado de México. La investigación fue desarrollada en dos etapas: en primer lugar, para la construcción del proyecto de investigación se determinó su registro ante la Universidad Autónoma del Estado de México —el cual quedó asentado con el número 2772/2009— y su financiamiento, después se remitió el proyecto al comité de ética de la universidad para su aprobación.

En segundo lugar, se efectuó la recolección de datos los cuales fueron recogidos a través de una entrevista semiestructurada definida previamente en una guía de entrevista, con preguntas fundamentadas por la teoría de Adaptación de Roy, pero la secuencia, así como su formulación, tuvo un grado de elasticidad en función de cada sujeto entrevistado. La técnica de recolección de datos cualitativos presentó las siguientes ventajas: oportunidad para motivar y aclarar al informante; libertad para el investigador de ampliar las preguntas, en el sentido de profundizar y descifrar puntos considerados importantes para los objetivos del estudio; flexibilidad al ampliar al máximo las posibilidades de captación del mayor número de información. Para la validación de la guía a fin de determinar la claridad y el entendimiento en el lenguaje utilizado en dicho instrumento se aplicaron tres entrevistas a docentes cercanas a las primeras directoras que vivieron el proceso de transición de la gestión, con una guía que contenía siete preguntas semiestructuradas y una pregunta abierta, que incluían los referentes de tres categorías. Las exdirectoras de cada escuela o facultad se contactaron vía telefónica o por correo electrónico para formalizar fecha y lugar de la entrevista. Para la obtención de información en casos de exdirectoras ya fallecidas se contactaron las colegas de las exdirectoras que vivenciaron y participaron de ese proceso histórico. Como criterio de inclusión se tuvo en cuenta que la facultad en el momento del estudio contara con el puesto de dirección dentro de su estructura organizacional institucional. Dado que son estudios referentes a la vida social de las personas —porque el tipo de información es acerca de la transformación social durante una determinada etapa—, las aportaciones fueron de tipo historia oral, por ello se les consideró a estas como fuentes primarias.

Para cumplir lo establecido en la ley general de salud mexicana en materia de investigación de seres humanos en su capítulo 100, apartados 12 al 20, se les entregó un formulario de consentimiento libre e informado, el cual fue leído y firmado por las entrevistadas previamente. Por las características del estudio esta fue considerada una investigación sin riesgo para los participantes.

Para el tratamiento de datos se procedió a la búsqueda de los significantes más trascendentes, se organizó la información recolectada y se le asignó una letra a cada entrevista; después de ser leídas y releídas se trabajó con la técnica colorimétrica para seleccionar las unidades de análisis más sobresalientes, con la finalidad de obtener datos que reflejaran los afrontamientos y modos de adaptación, hasta llegar al nivel de adaptación en el ámbito social durante el periodo de gestión.

Para la *evaluación crítica de la información* metodológicamente fue necesario validar los datos para poder determinar la calidad e importancia de los mismos, esto desde la elaboración de la guía de entrevista, hasta la interpretación el comportamiento de la directora-enfermera. En la fase de estudio fue utilizada la técnica de análisis de contenido a fin de investigar el significado profundo y la estructura de un mensaje o comunicación (4) para determinar la calidad y relevancia de la información, con el objetivo de evaluar y validar el contenido a través de la lectura crítica interna de datos, determinando así la validez de los hechos, viabilizando la aprehensión del significado de la declaración y determinando la credibilidad de lo ocurrido, lo cual posibilitó interpretar el comportamiento de la directora-enfermera en su entorno social, centrándose de esta manera en el estudio del fenómeno.

Posteriormente a la interpretación de los datos, y para plasmar lo que ocurrió y por qué ocurrió, es decir, las relaciones entre las ideas, las personas y las instituciones de educación durante el periodo de transición, se hace la presentación de los hechos, desplegándose por subcategorías: afrontamiento / retos sociales, afrontamiento / género, afrontamiento/estigma social; mecanismos innatos / ser visionaria, mecanismos de adquiridos / alianzas; contrastando con las áreas de autoimagen, domino de rol, e interdependencia, congruentemente con lo establecido dentro de la teoría de adaptación.

Resultados

Para desarrollar la investigación fue necesario acercarnos a los actores sociales que presenciaron el momento histórico de la

transición, por ello a las once entrevistadas se les ha considerado como fuentes primarias, ya que ofrecieron datos de sus propias vivencias, las entrevistas se desarrollaron en un clima de cordialidad y de remembranza del pasado. Los datos se presentan según las categorías que surgieron.

Afrontamientos. Durante la etapa de empoderamiento de la dirección de escuelas de enfermería en la parte central de México en los años setenta, cuando se da la transición del médico-director a la enfermera-directora de la escuela de enfermería, se presentaron varios procesos de afrontamiento desde múltiples aristas, concibiendo esta categoría como un proceso en donde la interacción permanente del individuo y el ambiente desencadena múltiples estrategias según situaciones particulares, las que no pueden ser valoradas en primera instancia como buenas o malas, sino como una relación con los resultados obtenidos en términos de estabilidad y adaptación para el individuo.

Afrontamiento / Estigma social. Como esencial para el desarrollo de enfermería ha sido, es y será la función gerencial de las enfermeras en la formación de nuevas generaciones de estas profesionales, lo cual permitió fortalecer la autonomía, mejorar la visibilidad, así como el desarrollo y la transformación de la profesión en su entorno social, entendiendo por este último todas las circunstancias e influencias que rodean y afectan el desarrollo de las conductas de las personas y los grupos (1), de tal manera que el poder creativo de la enfermera buscó mantener su integridad y eliminar el estigma social en beneficio de cambios significativos en el entorno de la enfermería. Como lo exterioriza una de las entrevistadas: "Fue un reto de figurar como algo distinto, o sea como algo que no se había cuidado, nosotros queremos a nuestra carrera, a nuestra profesión, entonces sí costó mucho trabajo quitar ese estigma local, social, que había en nuestro Estado" (E-C).

En el ámbito social se manifiestan claramente los afrontamientos de mujeres que han tenido que luchar por su autonomía académica, por el reconocimiento que lleve a la soberanía e identidad de grupo, de donde las expectativas de unos y otras se alejan porque se parte de un déficit de capital social especialmente dentro de un campo dominado por varones (5), hecho que se refleja en la necesidad de la revalorización y legitimación como vía de acceso reconocido por y para la profesión, que se convierten en elementos de fomento para la igualdad entre las mujeres y los varones.

Cuando hablamos de identidad de grupo nos referimos al campo social del profesional, donde lo social es determinado por Roy como el movimiento dirigido por mujeres que van a favor de la independencia y el orden, obteniendo cambios superiores en lo social (1). Esa decisión de lograr un cambio positivo y novedoso para la disciplina debió ser un móvil de las nuevas gerentes, con la visión de crear mecanismos compensatorios congruentemente con el desarrollo de su función gerencial, pues existían retos por afrontar como el de posesionarse en el campo universitario, como es señalado:

Pues creo que no era un espacio para la mujer, era un espacio más bien para los médicos. La enfermera debería de estar si no en su casa, en el hospital, como que íbamos hacer lo que se hacen en la casa, el cuidar, el atender, pero no a nivel universitario, creían que no teníamos la capacidad (E-Q).

Era evidente que en la época de los años setenta la actuación primordial del profesional de la enfermera estaba delegada al cuidado de paciente y no a la gerencia. La falta de oportunidades y demás factores desdibujaban la práctica; sin embargo, es a partir de la toma de la gerencia de las escuelas de enfermería por enfermeras que se despliega la necesidad de buscar un punto de equilibrio entre asistencia y gerencia en los ámbitos del ejercicio profesional y no solo el control administrativo. Roy (1) menciona en los postulados de su teoría que una persona gasta mucha energía en los procesos de afrontamiento dejando poca energía para el logro de metas de crecimiento y dominio, lo cual es altamente compatible con el ámbito de la gerencia.

Afrontamiento / Género. Para adaptarse al nuevo rol la gerente enfermera tuvo que afrontar la resistencia al cambio de género masculino a femenino. Gutiérrez (6) sostiene que el afrontamiento es parte del proceso de adaptación, y esos procesos y transiciones de la vida diaria se ajustan a otras experiencias amenazantes que producen desestabilización. Lo anterior se reflejó en las opiniones plasmadas por una de las exdirectoras al mencionar los problemas para aceptar al profesional de enfermería, ya que la gerencia era ejercida en su mayoría por el género masculino:

Se acostumbraron a la presencia del médico, [...] yo pienso que en ese momento era problema de género, entonces no querían que una mujer las dirigiera y sí hubo resistencia de algunas y sí hubo personas que no la aceptaron dentro del mismo personal de enfermería [...] pero en general las enfermeras a lo mejor todavía no nos sentíamos muy fuertes, nos sentíamos débiles y

nos afianzábamos del fuerte, por eso queríamos a un médico y que sea hombre para que nos dirija, sí (E-P).

En el cambio influyen múltiples factores, en general las personas responden a situaciones a partir de su educación, de experiencias anteriores, o de la forma como ellas las descifran, sabiendo que en su comportamiento se refleja la interpretación que hacen de la situación en un momento determinado, siendo este un aspecto fundamental en el proceso de adaptación. Roy (1) sostiene que la persona tiene un poder creativo de autodeterminación y que de su integración con el ambiente resulta la adaptación. De ahí que para lograrla se requiere reunir características específicas y poder franquear estos retos, e indiscutiblemente se requiere un marco referencial sustentado en valores, creencias, conocimientos y habilidades que puedan respaldar una adaptación en los puestos gerenciales. Así, al cuestionar si el hecho de ser mujer y enfermera propició afrontamientos específicos para poder asumir la posición jerárquica ya que el género masculino era el que predominaba, la respuesta fue contundente:

Sí, sí definitivamente, yo incluso hasta ahora lo he recordado; yo utilizaba mi nombre de casada, cuando pasaban lista en el consejo universitario siempre me decían “Señora enfermera R. M. de la Vega L. de Salinas”, entonces para ellos, como que el respaldo del esposo, en ese momento era así como algo de estatus, porque a lo mejor si yo hubiese estado sola, como que no [...] entonces tanto me reconocían mi persona, como el hecho de que yo estuviera casada [...] se me hacía muy curioso, y a las maestras de bellas artes no (E-Q).

Como lo manifestó la entrevistada, indiscutiblemente se observa una querella de género, porque para hacer visible la presencia y las contribuciones de las mujeres en la tarea humana un importante componente es la persistencia de normas sociales y valores tradicionales relacionados con los roles que deberían tener los hombres y las mujeres en la sociedad —el hombre debe estar relativamente centrado en el trabajo y la mujer no necesariamente— (7). Al explicarnos las relaciones sociales en las que se construyen las ciencias y se toman las decisiones de importancia sobre su naturaleza (5). En este argumento el mecanismo compensatorio es inherente con lo profesional, pues Roy a lo profesional lo considera como un modo de adaptación al rol, con singularidades como ser una categoría con profesionalismo, haciendo alusión de experiencia, de decisión por mujeres que van a favor de la soberanía.

Afrontamiento / Retos sociales. Una dirigente tiene que generar habilidades para manejar situaciones con orientación de sistemas humanos, porque estos tienen capacidad para pensar, sentir y se basan en la conciencia y significado (1), debiendo ajustarse de manera adecuada a él, para influir en los cambios de ese mismo entorno generando modos adaptativos, ya sean innatos o adquiridos, ganando espacio y confianza con su intervención, tal cual era el reto que debían demostrar las directoras de aquel entonces en las entidades universitarias según lo expresado por una entrevistada:

Primero que el rector confiara en una mujer, [...] pues ya llevaba camino abierto al haber precedido a una médica y con el apoyo de los directivos de la institución, [...] entonces prácticamente el reto era que se confiara en alguien de enfermería, ese era un reto (E-C).

Las enfermeras realizaron actividades que promovieron respuestas de adaptación efectivas o positivas al modo de desempeño de roles, y mostraron una adaptación a la gerencia a través del tiempo, reflejando una mejoría en la relación con otras personas, así como la capacidad de promover el desarrollo y la transformación disciplinaria.

Autoconcepto. Al analizar los datos de la investigación, uno de los hallazgos interesantes fue que una de las entrevistadas tenía dificultad para valorar su autoconcepto, el cual se define como el conjunto de creencias y sensaciones que una persona tiene de sí misma (8). Este se relaciona con la percepción acerca de la capacidad de desempeño gerencial, tal situación se develó de esta manera:

... Creo que lo más fuerte a lo que me enfrenté [...] lo que yo pude visualizar en ese momento, es que yo estaba abriendo un camino [...] yo tuve algunas cosas para poder aceptar o no el cargo, porque cuando me lo propusieron yo pensé en mil cosas desde el concepto de poder o no poder en el cargo, las dudas de un poco de meterme a la organización universitaria (E-C).

Descubrimos que la postulante a la dirección se encontraba con la incertidumbre de poseer la capacidad para ejercer ese nuevo rol de gerente, aspecto ligado al papel que tiene la persona en la sociedad y la opinión interna y de otros, lo cual genera reacciones que influyen en el comportamiento, de tal manera que el modo de adaptación debe ser interpretado como la unidad de funcionamiento de la sociedad, conceptualizado en la teoría de adaptación como:

El conjunto de expectativas que se tienen del comportamiento de una persona que ocupa una posición hacia otra persona que ocupa otra posición. La necesidad básica en la que subyace el modo de adaptación de la función de rol se ha identificado como integridad social, a saber, la necesidad que se tiene de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar (1).

Para llegar a estos modos de adaptación debe haber un autorreconocimiento del potencial que se posee (o sea del autoconcepto), así como de la posición jerárquica que se sustenta. Este proceso de afrontamiento es una de las características para lograr la adaptación a través de los mecanismos de afrontamiento adquiridos, como son el aprendizaje y las experiencias vividas, aspectos que fueron aplicados tal como lo manifiesta la siguiente entrevistada: "... Yo creo que se va venciendo ese temor a medida que uno va teniendo la confianza y de alguna manera pues el reconocimiento de los demás; pues éramos iguales, éramos todos directores" (E-Q).

Esta respuesta en el modo de adaptación de la función del rol se identifica como integridad social, que se define como la necesidad de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar (8). Aquí se visualiza que la adaptación de la enfermera gerente se debió al reconocimiento del grupo con base en las reacciones ante el entorno. Porque a partir de las creencias en sus propias capacidades y competencias, se postula que la autoeficacia se forma a partir de cuatro fuentes: los logros de ejecución, la experiencia vicaria, la persuasión verbal y el estado fisiológico (10). En cuanto a los logros de ejecución, es una de las más importantes porque la percepción de eficacia se debe al éxito o fracaso repetido en determinadas tareas, no solo académicas sino también de las individuales. De ahí que las personas como seres adaptativos holísticos funcionan como una entidad con algún propósito, además de ser interactuantes con el ambiente, tales planteamientos tienen congruencia con la declaración de exdirectora y la posición de Roy.

Mecanismo innatos / Ser visionaria. El ambiente está directamente relacionado con los estímulos. Roy (1) define los estímulos como todo aquello que provoca una respuesta y es el punto de interacción del individuo con el ambiente. Para lograr esas respuestas adaptativas emergen los mecanismos de afrontamiento, que son las formas innatas o adquiridas de respuesta ante los cambios del entorno. Este factor que desencadena una respuesta inmediata contribuye al logro de la meta de adaptación de las per-

sonas en el mundo. En el caso concreto de enfermeras-gerentes, estas expresan que para mejorar la calidad de actuación dentro del marco de la gerencia lo deseable es que la gerente sea visionaria, convirtiéndose en un mecanismo innato básico como se refleja en las siguientes respuestas:

... Nos preparó a un grupo de personas y estábamos con ella de entre las dos de la tarde que terminaban las clases hasta las cinco o seis de la tarde nos tenía en sesión continua ahí en el hospital, lo que era la Castañeda, ahí trabajando, preparándonos, por eso les digo que era muy visionaria, muy capaz; eso es aparte de que fuera enfermera, yo creo que ya como persona es brillante (E-P).

Se percibe que las competencias de las enfermeras son un pilar fundamental para establecer una relación sistemática de su función, obteniéndose logros tanto cualitativos como cuantitativos dentro de la organización así como para los profesionales de enfermería (11, 12) ya que estas son apegadas a las necesidades reales y vistas de manera interdisciplinaria por estas directoras enfermeras.

Ella estaba muy preparada porque siempre había manejado la escuela entonces cuando se quedó de directora pues tenía la preparación, tenía la práctica, tenía la visión, sabía muy bien hacia dónde quería ir, objetivos y todo (E-T).

... Para mi muy particular punto de vista fue una visionaria, que para su tiempo trataba siempre de mejorar la calidad de la atención, de mejorar la calidad de la enseñanza, que las enfermeras fueran mejores (E-D).

En las aportaciones de las participantes se observa que el ser visionarias fue uno de los mecanismos innatos que debieron emplear las enfermeras mexicanas, lo que redundó fundamentalmente en el impacto social. De la mano con la teoría de Roy, la persona tiene la capacidad de decidir y participar activamente en su proceso de adaptación, por eso debe sentir que se le toma en cuenta y que sus aportaciones son importantes (13). También es relevante señalar que la enfermera, para lograr una adaptación gerencial, debe tener una respuesta de afrontamiento en su función de rol terciario, el cual se relaciona con el papel que desempeña la persona en su entorno social, quedando evidente que el ser visionaria contribuye positivamente al proceso de adaptación.

Mecanismos adquiridos / Alianzas. Si los mecanismos de afrontamiento adquiridos se desarrollan por medio de procesos

como el aprendizaje y las experiencias vividas, y contribuyen a que se reaccione con respuestas propias, adaptadas ante estímulos concretos, los resultados permiten patentizar que una de las habilidades para el logro del puesto gerencial de las directoras fue la capacidad de hacer alianzas interpersonales, como lo refieren las siguientes entrevistas:

Aquí dentro de la escuela no tuvo problemas, [...] se comentaba que ella convivía mucho con las esposas de los médicos, era muy llamada para atender en los partos [...] y entonces tenía muchos nexos [...] ella tenía el permiso incluso por salubridad y tenía físicamente instalado un consultorio, pero también atendía a domicilio. Entonces, siento que con las esposas de los médicos se empezó a ganar la confianza de la gente y de varios más, después hasta fueron obstetras, así fue metiéndose con los maestros de esta escuela (E-TD).

Las alianzas con directoras de otros espacios académicos y esposas de médicos y profesores ayudaron a forjar los mecanismos de adaptación de la enfermera para la gerencia de escuelas. Dichas alianzas, y las luchas que se presentan, son establecidas con el propósito de asegurar y ampliar las posiciones de poder y prestigio al interior de los espacios sociales (14), generando de esta manera respuestas adaptativas, las cuales mueven la integridad de los sistemas humanos en términos de adaptación; esas alianzas producen destrezas, desarrollo y transformación de la persona. Los afrontamientos de las líderes de enfermería pueden ser atribuidos al hecho que en los espacios sociales se establecían continuos embates de diferentes formas, como el ocupar las posiciones dominantes y salir de los espacios dominados.

Adaptación a la gerencia. La adaptación es el proceso y el resultado por el que las personas piensan y sienten como grupos o individuos usando conscientemente el conocimiento selecto para crear la integración humana y ambiental. Este concepto se enfoca en cinco dimensiones: supervivencia, desarrollo, reproducción, dominio o competencia, y transformación ambiental y personal. Para conseguir esas dimensiones se requiere de periodos considerables, a fin de que se puedan desarrollar planes estratégicos; sin embargo, a las entrevistadas se les pronosticaba una permanencia reducida en la gerencia de las escuelas, como se muestra en seguida.

... Me auguraron muy poco tiempo, decían que probablemente duraría tres meses, después de que se dio favorable el voto en la sesión de consejo universitario y no fue así, [...] fueron dos pe-

riodos, uno de dos años que era lo que marcaba en ese momento la legislación y con el cambio a tres años, duré cinco años en la dirección, del año 77 al 82 (E-P).

Roy señala que el cambio es probabilístico e influyen en él múltiples factores, como el conocimiento, las habilidades, las aptitudes y, desde luego, los valores; las competencias profesionales constituyen el elemento central en el desarrollo de las profesiones, siendo la clave para garantizar la calidad de los servicios (15). El logro de esas transformaciones, y la adaptación de los individuos a ellas se hace a través de procesos de aprendizaje adquiridos con el tiempo, por esta razón la enfermera-gerente debió considerarse un ser digno, autónomo y libre, y de esta forma llegar a su adaptación dentro de su entorno gerencial, como resultado de sus pensamientos y sentimientos, según como lo reflejó en sus funciones como directora. A partir del desarrollo gerencial en la dirección de los organismos académicos de enfermería en la región central de México se puede observar el crecimiento y desarrollo de estas organizaciones con características netamente disciplinarias. Se deduce que el nivel de adaptación fue integrado ya que pudo satisfacer las necesidades educativas de ese momento histórico y aportar al crecimiento y desarrollo de la organización.

Conclusiones

Aportación a la teoría. Los resultados de esta investigación permiten constatar la aplicación de la teoría de adaptación al con-

frontar algunas de sus proposiciones planteadas. Estos resultados adquieren importancia en el ámbito gerencial al conocer su aplicación para la fundamentación de la práctica gerencial, ya que existía un vacío en el conocimiento respecto a su empleo dentro de este campo de actuación de la enfermera.

La forma de aplicar esos mecanismos de afrontamiento se reflejó en aquellas enfermeras que tuvieron que gerenciar por primera vez las instituciones educativas de enfermería. Se muestra que para enfrentar los problemas de adaptación se contó con mecanismos de afrontamiento en sus formas innatas o adquiridas, a fin de responder a los estímulos del entorno social.

Si la teoría de adaptación se apoya en la de sistemas, en un paralelismo con los resultados de la investigación, se observó que, de entrada, nos encontramos con el estímulo del ámbito social, que se denota como factor residual convertido en contextual; lo anterior nos lleva a la transformación, donde se dan cambios importantes, propiciándose una gestión innovadora en las escuelas de enfermería debido los modos de adaptación de identidad de grupo y al rol profesional, que fueron los factores intervinientes dentro del proceso, lo que dio como resultado un nivel de adaptación compensatorio.

Finalmente, se señala que los profesionales de la enfermería deben ser conscientes de los patrones que se deben imitar dado que las actitudes y el desempeño de estas enfermeras se constituyó en un ejemplo del modelo ideal que cualquier dirigente puede alcanzar.

Referencias

1. Roy C. The Roy Adaptation Model, 3 ed. Boston: Pearson; 2009.
2. Dyniewicz AM. Metodologia da Pesquisa Em Saúde Para Iniciantes. 2 ed. Brasil: Difusão Editora; 2011.
3. Coelho SPMI, Susskind BM, O método de Pesquisa Histórica na Enfermagem. Texto Contexto Enferm 2005;14(04):575-81.
4. Mackernan J. Investigación, Acción y Currículum. 3ª. ed. Madrid: Morata; 2008.
5. Álvarez GR. Reseña de Cine y género en España. Una investigación empírica. Revista Española de Investigaciones Sociológicas 2011;135:123-126. [Visitado abr. 2012]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=99722248007>
6. Gutiérrez AMC et al. Adaptación y cuidado en el ser humano: una visión de enfermería. Bogotá: El Manual Moderno; 2007.
7. López-Ibor R, Escot Mangas L, Fernández Cornejo J. La predisposición de las estudiantes universitarias a autolimitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. Estudios de Economía Aplicada 2010;28(1):32. [Visitado abr. 2012]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=30120313013>

8. Castro R, Bronfman M. Teoría feminista y sociología médica: bases para una discusión. *Cad. Saúde Públ.* 1993;(3):375-394.
9. Roy C et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. 2 ed. [Visitado ago. 2010]. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/741/74120204.pdf>
10. Zabalegui A. El rol del profesional en enfermería. *Aquichan* 2003;3:16-20. [Visitado mar. 2012]. Disponible en: <http://www.Redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfred>
11. Carmona RC, Sánchez DP, Bakieva M. Actividades extraescolares y rendimiento académico: diferencias en autoconcepto y género. *Revista de Investigación Educativa* 2011;29(2):447-465. [Visitado ene. 2013]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=283322847012>
12. Araújo PK, De Melo MM. A prática da enfermeira em auditoria em saúde. *Revista da escola de enfermagem da USP.* 2010;44(3):674.
13. Moreno FME. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. *Aquichan* 2005;5(5):44-55.
14. Rufo LS, Salazar MA. Aplicación del proceso de enfermería según el modelo de Roy en pacientes con diabetes mellitus. *Rev Enfermería global* 2008;14. [Visitado abr. 2012]. Disponible en: <http://www.um.es/eglobal>
15. Latrach-Ammar C, Febré N, Demandes I, Araneda Ja, González I. Importancia de las competencias en la formación de enfermería. *Aquichan* 2011;11(3):311. [Visitado abr. 2012]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=74121424006>