

Hace unos meses leía un artículo de unos compañeros nuestros donde escribían sobre gestión del conocimiento y enfermería¹ y en el que aparecían las palabras que titulan este editorial. El concepto de *know-how* se refiere a saber cómo hacer una determinada tarea y el *know why* por qué se hace una tarea de una manera y no de otra. Todo esto forma parte de lo que se conoce como capital humano, es decir, está referido al conocimiento que poseen las personas que trabajan para una empresa y a su capacidad para regenerarlo. Hay autores, como bien reseñan Ruiz Moreno et al, que sugieren que para el buen funcionamiento de una empresa ésta debe invertir en las personas y en el desarrollo de su conocimiento. Si trasladamos estos conceptos a nuestro medio de trabajo supondría que los hospitales deberían invertir más en desarrollar nuestro capital humano. Hasta ahora y por experiencia propia, y salvo excepciones, las empresas para las que trabajamos invierten muy poco en la formación de sus profesionales, y son estos mismos los que movidos por la necesidad de dar una atención de calidad dedican horas de su tiempo fuera de la empresa a trasladar la evidencia a sus cuidados diarios.

Hay profesionales que piensan que deberían obtener un rendimiento extra o recompensa por la inversión que hacen para aumentar el capital humano, lo que incide directamente sobre los beneficios de la empresa a la que dedicamos nuestro trabajo, que no es otro que el de volver a recuperar la salud.

Ruiz Moreno et al apuntan también, como parte de gestión del conocimiento, qué ocurriría si el profesional de enfermería asumiera recibir parte de su sueldo según la progresión del conocimiento de éste, cada profesional debería aceptarse como inversor en capital humano y no como un mero empleado que trabaja a cambio de un sueldo regulado por un convenio, tendría su recompensa en base a la capacitación que acreditara. Ciento es que, aunque esto se aleja del concepto actual de organización sanitaria, vendría a subsanar el desequilibrio existente entre los que quieren invertir y los que no en capital humano y a los que nuestra empresa trata por igual. Como bien dicen Ruiz Moreno et al, ¿qué profesional de enfermería no desea obtener una satisfacción de su tarea profesional, o desarrollarse profesionalmente dentro de la organización sanitaria, o ser profesionalmente reconocido, o recibir un sueldo en consonancia a una responsabilidad y un *know-how* más que en base al convenio vigente?

Está más que demostrada la importancia del aprendizaje continuo y la relación directa sobre los beneficios obtenidos en materia de aplicación de cuidados de calidad, por eso, uno de los objetivos de la organización hospitalaria considerándola como empresa debería ser el de invertir más en el desarrollo del capital humano de sus profesionales y el de premiar a los que lo hacen. Edvinsson² utiliza la siguiente metáfora: "Una corporación es como un árbol, hay una parte visible (las frutas) y otra oculta (las raíces), si sólo nos preocupamos de las frutas el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos es necesario que las raíces estén

sanas y nutridas". Esto, trasladado a nuestro entorno, supone que si los gestores sólo se preocupan de los resultados, sin cuidar a los que consiguen esos objetivos, están abocados al fracaso a corto plazo.

Juan Carlos Muñoz Camargo
Director de Enfermería Intensiva

BIBLIOGRAFÍA

1. Ruiz J, Delgado MC. Gestión del conocimiento (II). *Rev Rol Enf.* 2001;24:824-7.
2. Edvinsson L. Intellectual capital at Skandia. The Foundation for Performance Measurement. Stockholm, Suecia; 1999.