



**CONSEJO INTERNACIONAL  
DE ENFERMERAS**

3, place Jean-Marteau  
CH-1201 Ginebra (Suiza)  
Tel. (+41 22) 908 01 00  
Fax (+41 22) 908 01 01

E-mail: [icn@icn.ch](mailto:icn@icn.ch)  
Web site: <http://www.icn.ch>

**Es tu carrera  
profesional:  
Ocúpate de ella**

**Planificación y  
desarrollo de la  
carrera profesional**



**ES TU CARRERA PROFESIONAL:  
OCÚPATE DE ELLA  
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE  
LA CARRERA PROFESIONAL**

preparado por

Gail J. Donner enfermera diplomada, Doctorado  
y Mary M. Wheeler enfermera diplomada, MEd

para el Consejo internacional de enfermeras (CIE)

ÍNDICE	1
INTRODUCCIÓN	2
QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL	4
POR QUÉ SON IMPORTANTES LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	6
EL MODELO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	7
CREAR SU VISIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL	13
ELABORAR EL PLAN ESTRATÉGICO DE SU CARRERA PROFESIONAL	15
HACERSE VALER	18
GUÍA DE FORMACIÓN Y MANUAL DEL INSTRUCTOR	22
REFERENCIAS	24

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Queda prohibida la reproducción de la presente publicación en su totalidad o en parte (por impresión, fotocopia, microcopia u cualquier otro medio), su almacenamiento en sistemas de recuperación y su transmisión en cualquier forma, sin la autorización expresa del Consejo internacional de enfermeras. No obstante, pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.

Copyright © 2001 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras  
3, place Jean-Marteau, CH-1201 Geneva (Switzerland)

Printing: Imprimerie Fornara

ISBN 92-95005-37-6

## INTRODUCCIÓN

Los cuidados de salud en el mundo están cambiando y cambia también el mundo de los cuidados de salud, se crean nuevas funciones, nuevos entornos de trabajo y surgen nuevos colaboradores de las enfermeras. Los cambios de la enfermería y del sistema de salud también han dado lugar a entornos en los que las enfermeras deben autodirigirse y hacerse profesionalmente flexibles. En su búsqueda de la autodeterminación como profesionales, las enfermeras tienen que tomar el control de su carrera y de su futuro. La flexibilidad profesional se refiere a la facilidad y capacidad de adaptación, algo que las enfermeras entienden. La flexibilidad profesional forma parte asimismo de las numerosas definiciones de la práctica profesional de la enfermería, en las que entran también la autonomía, la autodirección y la formación continua.

Las enfermeras necesitan más que nunca apoyo en el ejercicio de su profesión y para su desarrollo profesional. La planificación y desarrollo de la carrera es parte integrante del desarrollo como profesional, cualquiera que sea el lugar donde se vive o se trabaja. Las enfermeras tienen aspiraciones, objetivos e ideas acerca de su futuro. Necesitan un proceso que las guíe para alcanzar todas sus posibilidades. ¿Cómo puedo planificar mi carrera? ¿Cómo puedo mantenerme en activo? ¿Cuáles son las oportunidades hoy y cuáles serán en el futuro? Y ¿quién puede ayudarme? son las preguntas actuales. La evolución personal y profesional constante de las enfermeras, debe incluir la planificación y desarrollo profesional.

## Objetivo

**Es tu carrera profesional: ocúpate de ella** se dirige a cada enfermera para ayudarla a hacerse cargo de su carrera profesional y tomar el control de ella en el mundo siempre cambiante de los cuidados de salud. Se trata de un conjunto de materiales de formación que proporciona a las enfermeras:

- Una visión general de qué son la planificación y desarrollo profesional y por qué son importantes.
- Un modelo y actividades de planificación y desarrollo profesional, en cinco fases, que oriente el desarrollo profesional.
- Una guía del instructor, para quienes desean dirigir un seminario de *Es tu carrera profesional: ocúpate de ella* y ofrecer asesoramiento profesional.

En estas directrices se ponen de relieve las principales dimensiones de la planificación y el desarrollo profesional y se ofrece orientación a quienes desean evaluar su presente y dar forma a su futuro.

## ■ ¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL?

La planificación profesional es “un proceso continuo de autoevaluación y fijación de metas”<sup>1</sup>. Ayuda a las enfermeras a adaptarse al cambio en su propio desarrollo, en su profesión y en el entorno en el que viven y ejercen. La carrera profesional necesita atención y cuidados. Es “una expresión vital del modo en que la persona quiere estar en el mundo”<sup>2</sup>. A medida que las personas avanzan en su carrera, sus capacidades se desarrollan, sus necesidades cambian y sus objetivos y planes evolucionan. En general, se puede decir que la carrera profesional de las enfermeras pasa por cinco fases:

- *Aprendizaje*, que se produce en el programa educativo básico y en la formación adicional, por ejemplo en la especialización.
- *Entrada en la profesión*, cuando las enfermeras recién tituladas escogen su primer empleo en la enfermería.
- *Compromiso*, cuando una enfermera identifica sus preferencias en cuanto a sector clínico, zona geográfica, vida de trabajo, etc.
- *Consolidación*, cuando las enfermeras se sienten cómodas en la carrera profesional que han elegido y en la relación entre lo personal y lo profesional.
- *Retiro*, cuando las enfermeras se preparan para la jubilación.<sup>3</sup>

Estas fases reflejan no sólo el movimiento a través de los puestos de trabajo, sino la progresión en la carrera profesional. En cada fase, se puede desempeñar más de un puesto de trabajo. La planificación profesional puede ser crucial en todas las fases de la carrera de las enfermeras. Es algo que pueden utilizar los estudiantes, los médicos principiantes y los profesionales experimen-

tados para enriquecer su función actual o como ayuda para cambiar de función. Las enfermeras pueden atravesar la mayoría de estas fases más de una vez cuando, durante su carrera profesional, revisan sus objetivos profesionales, sus necesidades de formación y sus oportunidades de empleo.

Las capacidades que se requieren para planificar y desarrollar la carrera profesional son las mismas que las enfermeras utilizan en su práctica diaria, para la solución de problemas y la aplicación de los procedimientos de enfermería. De la misma manera que evalúan, planifican y desarrollan planes de cuidados para sus pacientes y con sus pacientes, deben aprender a evaluar, planificar y desarrollar sus propios planes para su carrera profesional. Las capacidades son las mismas. Sin embargo, el centro de interés u objetivo es diferente. Así, la planificación de la carrera profesional no es un acto único o de una sola vez, sino que es un proceso que pasa a formar parte del conjunto de capacidades y experiencias de la enfermera y que permite a ésta a desarrollarse como profesional y conseguir sus objetivos personales.

## ¿POR QUÉ SON IMPORTANTES LA PLANIFICACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL?

Los enormes cambios que han marcado a la enfermería durante la segunda mitad del siglo XX han aportado importantes interrogantes y oportunidades. Han sido frecuentes los ciclos de abundancia y de escasez, y los de altos niveles de desempleo y la falta de trabajadores. Los cambios han sido la regla general. Estos cambios han creado un entorno en el que las personas deben hacerse con el control de su carrera profesional. Las enfermeras no pueden seguir dependiendo de otros que definan por ellas su futuro. La planificación continua de la carrera es una estrategia que puede ofrecer los medios para responder a los cambios de largo y corto plazo que se produzcan en la profesión, en los cuidados de salud y en el lugar de trabajo, en instituciones amplias, en organismos de la comunidad o en los pequeños negocios.

El proceso de planificación y desarrollo profesional ayuda a las enfermeras a responder a las cuatro preguntas siguientes:

- ¿Qué he hecho?
- ¿Qué hago ahora?
- ¿Qué quiero hacer?
- ¿Cómo lograrlo?

Este proceso consiste realmente en desarrollar una capacidad para la vida, que las enfermeras puedan aplicar en su lugar de trabajo y en su vida personal. Es una responsabilidad personal, una actividad para toda la vida y una capacidad necesaria en el mundo cambiante del trabajo y de los cuidados de salud. Al iniciar el proceso, la persona experimenta también un sentido de satisfacción, orgullo y energía.

## EL MODELO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

El desarrollo de la carrera profesional no es proceso lineal, sino repetitivo y continuo. Requiere que las personas comprendan su entorno de vida y de trabajo, evalúen sus puntos fuertes y sus limitaciones, confirmen esta evaluación, articulen su visión personal de la carrera profesional, elaboren un plan realista para el futuro y luego se hagan valer para conseguir sus objetivos profesionales.

Las cinco fases del modelo de planificación y desarrollo de la carrera profesional son:

- *Exploración de su entorno*
- *Completar su autoevaluación y comprobación de la realidad*
- *Crear su visión de la carrera profesional*
- *Elaborar el plan estratégico de su carrera profesional*
- *Hacerse valer.*<sup>4</sup>

### ***Exploración de su entorno***

Con la exploración del entorno se pretende hacer balance del mundo en que vivimos. Implica comprender las realidades actuales del sistema de atención de salud y del entorno de trabajo, además de las tendencias para el futuro en los planos mundial, nacional y local de la sociedad, la atención de salud y la enfermería. Mediante el proceso de exploración estamos mejor informadas, aprendemos a ver el mundo en perspectivas diferentes y podemos identificar posibilidades profesionales actuales y futuras.

Cuando le pidan que piense en la palabra “entorno”, debe imaginar una fotografía de primer plano del contexto de la atención de salud, y también una toma de

gran angular de la zona exterior que le rodea. Para entender cómo pueden afectar a su carrera profesional las tendencias actuales y la evolución futura de la atención de salud, ha de entender también el contexto amplio de su entorno exterior.

Observamos, aprendemos y evaluamos el mundo que nos rodea, mediante la lectura, las conversaciones con los demás, la formación continua. Mediante nuestra apertura no sólo a la información y a las ideas relativas a la enfermería y a la atención de salud, sino también por otras disciplinas e ideologías ampliamos nuestro conocimiento de las realidades diarias.

Hemos de tener una sólida comprensión del entorno para poder decidir cuál es la manera más beneficiosa de emplear nuestras capacidades para nosotras mismas y para la sociedad. La exploración es la manera más sencilla y productiva de situarnos como observadoras, más bien que como agentes. Nos permite ver más allá de nuestras circunstancias inmediatas y comprender lo que puede comprenderse, pensar en las cosas de maneras nuevas y abrirnos a nuevas oportunidades.

El proceso de la exploración es de carácter genérico, aunque sus aspectos específicos varían. Hay entre los países diferencias culturales, políticas y sociales, y la exploración ha de hacerse prestando atención a esas características.

A todo lo largo de nuestra carrera profesional, cada una de nosotras tiene que explorar continuamente y de diversas maneras. Entre las fuentes de información para esa exploración se cuentan las publicaciones profesionales y populares, la prensa impresa y en otras formas, Internet, observaciones, amigos y compañeros y las experiencias de cada día. Leer, hablar y escuchar, capacidades que constantemente emplean las enfermeras, son los instrumentos que utilizamos para dar sentido a toda la información que reunimos. Una vez que

se ha reunido la información, hay que organizarla en las categorías mundial, nacional y local.

Hay que pensar que la exploración es una actividad en curso, algo que ha de actualizarse constantemente para que refleje el entorno cambiante. La exploración no es una tarea que haya de realizarse de manera periódica o no periódica, sino más bien una parte integrante de la vida personal y profesional diaria en la que se identifican las tendencias y problemas mundiales, nacionales y locales que surgen en la sociedad, en la atención de salud y en la enfermería. Figuran a continuación algunas preguntas que ayudarán a hacer una exploración del entorno:

- ¿Cuáles son los problemas de salud y sociales que parecen ser de alcance mundial?
- ¿Cuáles son los problemas de enfermería que parecen ser de alcance mundial?
- ¿Cuáles son las tendencias de salud y sociales en su país?
- ¿Cuáles son los problemas que afectan a las enfermeras de su país?
- ¿Cuáles son algunos de los problemas importantes de salud o sociales en su región?
- ¿Cuáles son los problemas de enfermería importantes en su zona?
- ¿Dónde se producen desajustes entre las necesidades de los pacientes / consumidores y los servicios dispensados?

### ***Completar su autoevaluación y la comprobación de la realidad***

Completar su autoevaluación y la comprobación de la realidad le permite identificar los valores, experiencias, conocimientos, puntos fuertes y limitaciones. Todos éstos deben estar vinculados a la exploración del entorno, para ayudarle a crear su visión de la carrera profesional e identificar las direcciones que ha

de tomar para su futuro. Cuando empiece su autoevaluación volverá ese centro de interés hacia usted para poder reconocer sus atributos, lo que usted puede ofrecer. Completar su autoevaluación y comprobación de la realidad le permitirá dar respuestas sinceras y precisas a estas dos preguntas: “¿Quién soy?” y “¿Cómo me ven los demás?”

Para hacer una autoevaluación ha de concederse tiempo para concentrarse y mirar hacia adentro, hacer balance, y elaborar un perfil personal y profesional. Para la autoevaluación se requiere considerable reflexión, la capacidad de hacerse a sí misma algunas preguntas difíciles, y la decisión de validar sus respuestas con otras personas. Una vez completada, su autoevaluación le permitirá mejorar sus capacidades y talentos y entender dónde ha de mejorarlos o incrementarlos. Con una imagen precisa de usted misma, podrá investigar el espectro completo de las oportunidades reales y posibles y decidir qué opciones son para usted las acertadas.

*“¿Quién soy?”*

¿Cómo se describiría a sí misma? Responder a esta pregunta supone mucho más que describir lo que hace o citar el título de su puesto de trabajo. El trabajo es solamente una parte de nuestra vida, aunque muchas personas describen quiénes son sólo por referencia al trabajo que hacen. Al avanzar en su autoevaluación, ha de conservar en mente la totalidad de usted misma. Recuerde que es un ser humano complejo, la suma de sus experiencias pasadas y actuales.

En “quiénes somos” se incluyen nuestras creencias y valores, nuestro conocimiento y capacidades y nuestros intereses. Las creencias son el modo en que nos vemos a nosotras mismas y al mundo que nos rodea. Los valores son los principios o normas en que se basan nuestras decisiones, actos, comportamiento y relaciones. Son los ideales que orientan y dan significado a

nuestra vida y a nuestro trabajo. El conocimiento y capacidades son las cualidades y comportamientos que empleamos para obtener resultados, y los intereses son las actividades a las que nos gusta dedicar la mayor parte de nuestro tiempo y que nos producen placer. Considere las siguientes preguntas:

#### Valores:

- ¿Qué es importante para mí en mi trabajo y en mi vida personal?
- ¿Quiénes o cuáles son las personas o cosas importantes en mi vida, que he de tener presentes en este momento?
- ¿Cuáles son mis prioridades: yo misma, mi familia, mi comunidad u otras?

#### Conocimiento y capacidades:

- ¿Qué conocimiento y capacidades he desarrollado personalmente y profesionalmente?
- ¿Cuáles son mis puntos fuertes?
- ¿Cuáles son mis limitaciones?
- ¿Qué conocimiento y capacidades he de desarrollar aún más?

#### Intereses:

- ¿Qué le ha gustado de sus trabajos pasados y actual?
- ¿Qué es que no le ha gustado?
- ¿En qué tipo de entorno rinde más?
- ¿Qué le gusta hacer fuera del lugar de trabajo?
- ¿Qué le da energía o le motiva?

Al terminar su autoevaluación, debe poder identificar sus puntos fuertes y sus limitaciones, además de sus realizaciones importantes. Las realizaciones son lo más destacado de su actuación profesional. Son esas ocasiones en las que ha conseguido un óptimo personal o profesional. Las siguientes preguntas le ayudarán.

- En los tres a cinco últimos años, ¿cuáles han sido sus realizaciones más importantes en el trabajo y fuera de él?

## DE LA CARRERA PROFESIONAL

- ¿Puede describir las ocasiones de su vida profesional o personal en las que usted mejoró las cosas?

Cuando haya terminado su autoevaluación y respondido a la pregunta “¿quién soy?”, debe validar esa respuesta haciendo una comprobación de la realidad.

“¿Cómo me ven los demás?” es la segunda pregunta, importante y complementaria, que debe hacerse a sí misma. La comprobación de la realidad se hace pidiendo a las personas con quienes vive y trabaja observaciones y comentarios sobre los puntos fuertes y limitaciones de usted. Con esas observaciones se ampliará la visión de usted misma al reflexionar sobre las perspectivas de otros. Una comprobación de la realidad es esencial para profundizar su conciencia de sí misma y facilitar su crecimiento. Para completar la comprobación de la realidad, hágase las siguientes preguntas:

- Qué observaciones y comentarios he recibido de los compañeros, los amigos y la familia sobre mis realizaciones?
- ¿Cuáles fueron los puntos fuertes y las limitaciones que ellos identificaron en mí?
- ¿Qué tres adjetivos emplearían para describirme en mi puesto de trabajo o fuera de él, y por qué?
- ¿Qué semejanzas y diferencias había entre mi evaluación de las realizaciones y las evaluaciones de los demás?

## CREAR SU VISIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

Cuando haya establecido una imagen realista y completa de sus propios valores, creencias, conocimiento y capacidades, y las haya considerado en el contexto de la exploración del mundo real que usted ha hecho, estará dispuesta para pensar en las posibilidades que le ofrece su carrera profesional. Como la visión que tiene de su futuro potencial se basa en su exploración y autoevaluación, está centrada en lo que es posible y realista para usted tanto a corto como a largo plazo. Su visión de la carrera es el vínculo entre “quién es usted” y “qué puede llegar a ser”.

Tener una visión de la carrera profesional es quizá el más fuerte de los elementos motivadores para reafirmar nuestra situación actual o para cambiarla. Con la visión de la carrera profesional se responde a la pregunta “¿Qué quiero?”. Si no tenemos alguna idea de adónde queremos ir, muy probablemente nos limitaremos a reaccionar a los acontecimientos a medida que ocurran y no elegiremos una dirección que seguir para poder anticipar y aprovechar una oportunidad cuando se presente.

Muchas enfermeras nunca han pensado que pueden desempeñar una función en el diseño de su futuro profesional. Posiblemente, para poder formular su propia visión de la carrera profesional tienen que liberarse de una vía profesional que han iniciado porque otros así lo esperaban. Otras enfermeras reconocerán que tienen más opciones de las que nunca han considerado. Estos cambios imponen una variación de la orientación. De observar lo que “otros” piensan que usted ha de hacer en su carrera profesional debe pasar a ser un activo participante, una persona que fija las metas, una persona práctica.

¿No sería magnífico diseñar su trabajo como usted lo quiere? Quizá pueda hacerlo, pero antes habrá de crear una visión de ese trabajo. Puede ser una ver-

sión más completa de lo que ya hace usted, o puede ser algo muy diferente. Dos preguntas generales le orientarán en este proceso. La pregunta “¿Qué quiero hacer?” funciona como una sesión de calentamiento o de bombardeo de ideas. Deje libre su pensamiento, no puede haber respuestas erróneas. La pregunta “¿Cuál es la visión ideal de mi trabajo?” centra más el pensamiento al comenzar a crear su visión nueva o actualizada de la carrera profesional.

Al avanzar en el proceso quizá ha llegado a un punto en que se dice: “Quiero (indique lo que desee), pero no puedo porque soy demasiado vieja, o no sé como proceder para solicitar el puesto, o no soy suficientemente buena”. Muchas enfermeras no creen poder hacer lo que realmente quieren en sus carreras profesionales. Las creencias que nos limitan, nos bloquean a nosotros y nuestros progresos. Si bien el entorno puede poner barreras a nuestro progreso, lo que creemos acerca de nosotras mismas y lo que es posible son poderosos elementos determinantes de nuestro comportamiento.

Al principio, su visión no tiene que ser demasiado realista; esto vendrá después cuando, en el proceso, establezca sus metas profesionales. No se preocupe de si su visión es demasiado grande, demasiado vaga, o parece imposible. Debe ser grande e inspiradora y si es un sueño importante, puede ser inclusive un poco sobrecogedora. Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiero? ¿Qué busco?
- ¿Cómo es mi jornada ideal? ¿Qué estoy haciendo?, ¿Dónde lo estoy haciendo? y ¿Quién está conmigo?
- ¿Está haciendo alguien el tipo de trabajo que yo deseo hacer? Describa las características de ese trabajo.
- ¿Cuáles son las creencias limitadoras que podrían impedirme hacer lo que de verdad quiero hacer?
- ¿Cuáles son las limitaciones de mi entorno que debo tener en cuenta para poder hacer lo que de verdad quiero hacer?

## ELABORAR EL PLAN ESTRATÉGICO DE SU CARRERA PROFESIONAL

Un plan estratégico de la carrera profesional es un programa detallado de acción. Especifica las metas, actividades, plazos y recursos que necesita para ayudarle a conseguir la visión de su carrera. Ésta es la parte del proceso en la que se empieza a poner por escrito las estrategias concretas que usted va a emplear para hacerse cargo de su futuro. Naturalmente, en este punto es donde se refuerza también el carácter de espiral o reiterativo del proceso. El plan estratégico profesional es siempre “una obra en curso”, objeto de continua evaluación y revisión.

Desarrollar su plan estratégico profesional es de importancia crítica para tomar el control de su propia carrera. Diseñarlo no es algo que otra persona pueda hacer por usted. Tiene que hacerlo usted misma para que progrese continua y satisfactoriamente hacia las metas personales de su carrera profesional. La finalidad es conseguir un plan que sea a la vez exclusivo de usted y pueda fácilmente llevarse a la acción. Debe derivarse de la visión que usted tiene de su carrera profesional y describir actos concretos que usted pueda realizar para conseguir unas metas claramente definidas.

La motivación para elaborar un plan procede de tener un interés genuino en la carrera profesional y no de preocuparse exclusivamente por tener un empleo estable. La carrera profesional es una inversión de por vida y, como en el caso de cualquier inversión, su planificación compensa ampliamente.

Documente su plan...por escrito. El ejercicio de escribir le obliga a incluir cada uno de los componentes críticos y hace más fácil revisar, afinar, evaluar y reevaluar constantemente sus metas y sus progresos. El plan estratégico profesional comprende la identificación de las *metas*, los *pasos* que han de seguirse en la acción, los *recursos*, los *plazos* y los *indicadores* de éxito.

**Fijar metas** Una meta es la finalidad u objetivo de un empeño. Nos mantiene atentas al futuro, centradas en la terminación, en hacerlo todo y en hacerlo bien. Las metas profesionales deben ser realistas (puedo conseguirlo), convenientes (quiero hacerlo) y motivadoras (trabajaré para conseguirlo).

**Especificar los pasos de acción** Una vez que hayamos establecido nuestras metas, hemos de recurrir a pasos de acción concretos para desglosarlas aún más en actividades separadas y concretas. Los pasos de acción completan la frase "Para lograr esta meta, haré...".

**Identificar recursos** El proceso de desarrollo de un plan requiere que pensemos en quién y qué nos ayudará a aplicar nuestro plan. El primer paso que hemos de dar para comenzar a aplicar los pasos de acción relacionados con cada una de nuestras metas es hacer un inventario detallado de nuestros recursos reales y posibles.

**Establecer plazos** Unos plazos concretos y rigurosos favorecen la eficacia de los planes de carrera profesional. Muchas veces dudamos en establecer fechas límite por miedo a no ser capaces de cumplirlas, y sin embargo todos tenemos ejemplos de ocasiones en que las fechas límite nos han ayudado a cumplir las tareas establecidas.

**Identificar los indicadores del éxito.** ¿Cómo sabremos si nuestro plan funciona? Al establecer nuestro plan, hemos de pensar en lo que el éxito representará para nosotros. Registre sus indicadores personales para que le ayuden a evaluar su plan en esas distintas fases. Estos indicadores pueden ser extrínsecos e intrínsecos.

Los planes de la carrera profesional deben ser dinámicos, adaptados a las circunstancias personales, y profesionalmente estimulantes. Debe estar dispuesta a ajustar su plan cuando cambien ciertos aspectos de

su autoevaluación, cuando su exploración del medio, constantemente actualizada, indique que en torno a usted se han producido cambios importantes, o cuando pase a una nueva etapa de su carrera profesional.

## HACERSE VALER

Independientemente de que haya elegido una función tradicional de enfermería como empleada, o se haya decidido por el ejercicio independiente, habrá de adquirir capacidades de "hacerse valer". Ello supone la capacidad de presentar sus cualidades, sus atributos y experiencia profesionales y personales para poder comunicar eficazmente al empleador o al paciente lo que puede ofrecerle y por qué es usted la mejor persona para el servicio que ha de prestarse.

Puede hacerse valer más fácilmente *estableciendo una red, consiguiendo un mentor y desarrollando las propias capacidades de comunicación verbal y escrita*. Así pues, para hacerse valer es necesario explorar el entorno y "conocer su trabajo". Poder articular quién es, qué desea, y lo que puede hacer representa sólo la mitad de la ecuación. La otra mitad es la capacidad para persuadir a los demás de que lo que puede ofrecer satisface las exigencias y resuelve los problemas del entorno siempre cambiante. Sus puntos fuertes, con el compromiso y la confianza en usted misma, la convierten en su mejor agente.

**Redes de contactos.** Establecer una red de contactos es fundamental para hacerse valer. El proceso de establecimiento de redes implica desarrollar relaciones mutuamente beneficiosas mediante el intercambio de recursos personales y escritos. La creación eficaz de redes permite a las personas hacerse presentes, conseguir una visibilidad y exposición amplias, y hacer que los demás sean conscientes de nuestras capacidades, talentos y realizaciones. Recuerde que lo más importante es quién le conoce a usted. Cuando se encuentre con otras personas, trate ante todo de comunicar quién es y qué puede hacer por ellas.

Establecer redes es de suma importancia para estar y mantenerse informada de lo que sucede en la enfermería

y en la atención de salud. Le permitirá situarse estratégicamente y mantener la visibilidad profesional. En cuanto haya establecido su red o redes, puede dirigirse a ciertas personas y comenzar a establecer y mantener un grupo de apoyo. Los grupos de apoyo se basan en el principio de que pocas personas han realizado nunca por sí solas lo que querían. Su grupo de apoyo debe estar formado por personas que creen en usted y desean verla triunfar.

**Encontrar un mentor.** El segundo paso de su estrategia para hacerse valer ha de ser encontrar un mentor. Es particularmente importante contar con un mentor que le guíe y ayude cuando hace planes para transformar sus sueños en realidades. En el mundo de la enfermería, los mentores son por lo general enfermeras experimentadas que conocen todos los detalles del entorno de la atención de salud, poseen buenas relaciones y tienen más acceso a la información que las enfermeras menos experimentadas y, frecuentemente, más jóvenes. Esas enfermeras experimentadas, que ya han hecho una considerable contribución a la enfermería, estarán interesadas en compartir sus conocimientos y fomentar las capacidades de liderazgo de las enfermeras menos experimentadas. Pero, para buscar un mentor, no debe limitarse a la comunidad de enfermería. Sus conexiones sociales, en la comunidad y en las actividades son también recursos excelentes.

**Desarrollar sus capacidades de comunicación: Saber presentarse por escrito.** Preparar un resumen orientado y otras comunicaciones por escrito, como las tarjetas de presentación, es importante para presentarse y hacerse valer. Un resumen bien preparado y construido es el mejor instrumento para promocionarse. Como usted, es único. En un resumen eficaz se presentarán sus conocimientos, capacidades y talentos de manera tan convincente que el lector podrá obtener inmediatamente una idea de quién es usted y de lo que puede ofrecerle.

Escribir para publicar es otra de las maneras en que usted puede emplear sus capacidades de comunicación para ofrecerse y “hacerse valer”. Puede crear y aprovechar numerosas oportunidades para poner de relieve sus conocimientos y su potencial ante diferentes auditores. Los periódicos de la comunidad, las publicaciones profesionales y los folletos informativos de la atención de salud son sólo algunos de los vehículos que pueden emplearse para dar a conocer a los demás lo que una es capaz de hacer. Repase su exploración del entorno, su autoevaluación y su plan para que le ayuden a empezar a pensar en las oportunidades de hacerse valer que usted puede crear por escrito.

**Desarrollar sus capacidades de comunicación: Saber presentarse personalmente.** Los pasos siguientes del proceso de hacerse valer consisten en desarrollar sus capacidades de presentación mediante la palabra, el ofrecimiento y la entrevista profesional. Cada vez que saluda a una persona nueva o tiene la posibilidad de hablar a un grupo, se le ofrece una oportunidad de acentuar sus aspectos positivos, acreditarse por sus realizaciones y recordar a los demás lo que puede ofrecer. La entrevista es otra excelente oportunidad para hacerse valer, que tendrá múltiples ocasiones de utilizar a lo largo de su carrera. La entrevista es un instrumento poderoso para hacerse valer, con el cual podemos asegurarnos de que nos hemos presentado de la manera más positiva y adecuada.

**La imagen comercial.** Hacerse valer es un elemento importante de supervivencia profesional para las enfermeras independientes y para las enfermeras empleadas. En el caso de éstas últimas, la imagen comercial es uno de los medios que se utilizan para que el empleador y los compañeros se mantengan al tanto de las contribuciones que ellas hacen en el lugar de trabajo y de su interés por las metas y planes para el futuro. Para las independientes, desarrollar una imagen comercial incluye establecer contactos y man-

tener las comunicaciones con los posibles mercados. Sepa que una imagen positiva se construye gradualmente. Sin embargo, una imagen negativa surge rápidamente y es muy difícil de cambiar.

Sea usted empleada o independiente, ha de tratar de emplear todos sus recursos para presentarse de la manera más fuerte y positiva. ¡Recuerde que el mejor recurso que tiene para dar forma a su futuro es usted misma!. Tenga presente su meta. Crear una estrategia eficaz para hacerse valer lleva tiempo, esfuerzo y paciencia. Esas estrategias contribuirán a la consecución de las metas de usted. Responda a las preguntas siguientes:

- ¿Está dispuesta a hacerse valer?
- ¿Qué aspectos necesitan atención?
- ¿Ha elaborado un plan para atender a esas necesidades?

## ■ ES TU CARRERA PROFESIONAL: OCÚPATE DE ELLA – GUÍA DE FORMACIÓN Y MANUAL DEL INSTRUCTOR

Para ayudarle en la planificación y desarrollo de su carrera profesional se han preparado publicaciones con información más detallada y con ejercicios; en ellas se siguen los principios de estas directrices. Pueden adquirirse en el Departamento de publicaciones del CIE (véase contraportada).

Algunas enfermeras preferirán salidas profesionales en las que se ayuda a otras enfermeras a planificar e iniciar sus carreras profesionales. El Manual del instructor será una excelente ayuda para esos instructores actuales y futuros de la profesión de enfermería. Da a esos instructores las indicaciones necesarias para preparar e impartir eficazmente los seminarios ***Es tu carrera profesional: ocúpate de ella*** y para celebrar consultas personales con enfermeras acerca de sus necesidades de planificación y desarrollo de su carrera profesional. El Manual del instructor consta de cinco elementos:

- *Preparación previa al seminario.*
- *El seminario.*
- *Seguimiento: instrucción profesional personal.*
- *Recursos de planificación y desarrollo de la carrera profesional.*
- *Apéndices (incluye un conjunto completo de transparencias).*

La planificación de la carrera es esencial para las enfermeras de hoy. Estos materiales ayudarán no sólo a desarrollar su carrera sino también como futuras instructoras de enfermeras interesadas en estudiar sus posibilidades profesionales.

### **Conclusión**

La carrera profesional es personal e individual. Implica los valores, las opciones, las metas y los planes de la persona. La planificación de la carrera profesional ha de formar parte integrante del desarrollo profesional de las enfermeras. Debe formar parte de sus vidas y carreras y no ha de ser un acto ocasional. La publicación ***Es tu carrera profesional: ocúpate de ella*** da a las enfermeras información y propone actividades que ellas pueden aprovechar con dinamismo para dar forma a su carrera y su futuro.

### ■ REFERENCIAS

1. Kleinknecht, M. K., & Hefferin, E. A. (1982). Assisting nurses toward professional growth: A career development model. *Journal of Nursing Administration*, 12(5), 30-3
2. Hudson, F. (1999). *Career coaching*. *Career Planning and Adult Development Journal*, 15(2), 69-86.
3. Donner, G. J. (1992). Career development and mobility issues. In A. Baumgart & J. Larsen (Eds.), *Canadian nursing faces the future* (2<sup>nd</sup> ed., pp.345-363). St. Louis, MO: Mosby Year Book.
4. Donner, G. J. (1998). Taking control of your future: The time is now. In G. Donner & M. Wheeler (Eds.), *Taking control of your career and your future: For nurses by nurses* (pp.3-11). Ottawa: Asociación de Enfermeras del Canadá.