



Enfermería Nefrológica

ISSN: 2254-2884

ISSN: 2255-3517

Sociedad Española de Enfermería Nefrológica

Crespo-Montero, Rodolfo  
Sociedad Española de Enfermería Nefrológica: presente y futuro  
Enfermería Nefrológica, vol. 25, núm. 4, 2022, pp. 297-298  
Sociedad Española de Enfermería Nefrológica

DOI: <https://doi.org/10.37551/52254-28842022029>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359875104001>

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

redalyc.org  
UAEM

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Sociedad Española de Enfermería Nefrológica: presente y futuro

Rodolfo Crespo-Montero<sup>1,2,3</sup>

<sup>1</sup> Departamento de Enfermería. Facultad de Medicina y Enfermería. Universidad de Córdoba. España

<sup>2</sup> Servicio de Nefrología. Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba. España

<sup>3</sup> Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba. España

## Como citar este artículo:

Crespo-Montero R. Sociedad Española de Enfermería Nefrológica: presente y futuro. Enferm Nefrol 2022;25(4):297-8

### Correspondencia:

Rodolfo Crespo Montero  
rodo.crespo@gmail.com

En el reciente congreso de Granada se tenían que haber renovado los cargos a Junta Directiva (Comisión Permanente) de la Sociedad Española de Enfermería Nefrológica (SEDEN), después de los tres años de mandato estatutario, más otro de prórroga, de la actual Junta. Es evidente que esto se ha producido, porque no se ha presentado otra candidatura, en los plazos recogidos en los actuales estatutos. Ante esta situación, la Junta decidió prorrogar otro año su mandato, para evitar así, el nombramiento de una Comisión Gestora Tutelar Permanente de acuerdo con el punto 8.5 de los Estatutos de la SEDEN, circunstancia que si se diera podría desembocar en la disolución de la Sociedad.

Esta situación se ha repetido en los últimos mandatos, por lo que la tranquilidad de todos los socios de la SEDEN, queriendo ver esto como una situación coyuntural, debería ser motivo de reflexión, y verlo como una realidad preocupante que merece ser analizada en profundidad, si queremos que nuestra Sociedad tenga futuro.

Pocas sociedades científicas de enfermería de nuestro país pueden presumir de la trayectoria, número de socios, infraestructura, experiencia, publicaciones, etc., como la SEDEN, y sin embargo cuesta encontrar socios que quieran asumir esta labor. Además, esto supone una penalización a la Junta que acaba mandato, al tener que prorrogar el mismo; lo cual no deja de ser una curiosa paradoja, pues en vez de "agradecerles" la dedicación y tiempo personal dedicado a la Sociedad, los "castigamos", teniendo que ocupar cargos electos por más tiempo del que se comprometieron en su momento.

Por tanto, habría que preguntarse por qué viene ocurriendo esto en los últimos años, independientemente de la postura cómoda como socios de que "alguien se presentará".

Evidentemente, se me ocurren diferentes causas, y la mayoría de ellas tienen que ver con la situación actual de la enfermería en nuestro país:

■ El relevo generacional en los hospitales públicos: hasta casi 2015-16, hubo un periodo sin convocar oposiciones para plazas en propiedad, que duró entre 10-15 años y que condonó al colectivo enfermero "joven" a las interminables inte-

rinidades. Esta situación se ha ido resolviendo en los últimos 5-6 años, con tomas de posesión de las plazas en propiedad después de muchos años (>10) de enfermera "para todo", y siendo "menos jóvenes"; lo que ha condicionado sin lugar a dudas, la elección de los puestos de trabajo en los hospitales, y es una opinión personal, más por las condiciones socio-laborales del mismo que por el arraigo a un área de conocimiento, con la consiguiente falta identidad con la enfermería nefrológica.

■ Las bolsas de contratación de la Comunidades Autónomas (CCAA): los diferentes sistemas de contratación (eventuales o interinos) de las CCAA, no han facilitado tampoco el arraigo a las unidades nefrológicas, ya que no todas ofrecen Áreas Específicas de contratación (Diálisis), y las que lo hacen, suele ser para contratos de corta duración, con lo cual hay un alto índice de rotación de personal de enfermería eventual, que salvo excepciones, no profundizan en todos los contenidos teóricos-prácticos de estos puestos de trabajo.

Esa falta de arraigo o identidad con la enfermería nefrológica, reflejada en los puntos anteriores, se ve refrendada en la evolución del número de socios. Como podemos apreciar en la **tabla 1**, entre los años 2000 y 2020 se han perdido 504 socios, es decir un 30% aproximadamente. Esta tendencia, lejos de corregirse, sigue una curva descendente en los últimos 5 años, como muestra la **tabla 2**, periodo en el que se han perdido 202 socios (16%). El número de socios del presente año, es con toda seguridad, la cifra más baja de socios que ha tenido la SEDEN en los últimos 25-30 años.

**Tabla 1.** Evolución del número de socios en las 2 últimas décadas.

Años	2000	2005	2010	2015	2020
Socios	1.711	2.048	1.676	1.345	1.207

**Tabla 2.** Evolución del número de socios en los 5 últimos años.

Años	2018	2019	2020	2021	2022
Socios	1.265	1.306	1.207	1.135	1.063

- Dificultades de las supervisiones para acometer responsabilidades en la SEDEN: en diferentes mandatos, la Junta Directiva se ha nutrido de las supervisiones de los servicios de nefrología de los hospitales públicos, sobre todo en la figura de la presidencia, pues estas organizaciones han reunido unos requisitos importantes, para compatibilizar ambos cargos, como son cierta flexibilidad horaria, conocimiento de la industria relacionada con la nefrología, y en ocasiones, apoyo institucional del hospital para el desempeño del cargo. Sin embargo, los rigores presupuestarios y de gestión actuales, la escasa cobertura del absentismo laboral y un sinfín de problemas cotidianos, dejan poco margen a las supervisoras/es para aventurarse en su tiempo libre en otra gestión, menos exigente en el día a día, pero con toma de decisiones que pueden ser trascendentales para el colectivo. Más complicado aún, lo tienen las/os enfermeras/os asistenciales.
- La responsabilidad del cargo: la Junta Permanente de la SEDEN asume una serie de responsabilidades; que, aunque no están retribuidas, requieren responsabilidad, trabajo, y lo más importante dedicación, y que evidentemente, condicionan la decisión de ocupar un cargo en la Junta, especialmente la presidencia. Hay que reconocer que ocupar un cargo en la Junta siempre es motivo de orgullo y reconocimiento profesional, pero el nivel de exigencia es alto.
- Falta de Especialidad en Enfermería Nefrológica: es evidente que, si existiera esta especialidad todo lo anteriormente expuesto, carecería de sentido. Las especialidades de enfermería, aglutinan a sus asociados en torno a un área de conocimiento reconocida por una Ley, como requisito legal para desempeñar el puesto de trabajo relacionado con esa especialidad. Pero la dura realidad, es que esta especialidad no está recogida en el actual Real Decreto de Especialidades de Enfermería<sup>1</sup>, ni se le espera. Por tanto, habría que dejar de elucubrar sobre la especialidad en Enfermería Nefrológica y apostar por otra figura profesional más realista, que esté amparada por la legislación sanitaria española, que reconozca un Área de Conocimiento Específica, diferente a la enfermería generalista y que reconozca el hecho diferencial de la enfermería nefrológica.

Esta opción, podría venir de la mano de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS)<sup>2</sup>, que en su Artículo 36, recoge la opción de realizar Diplomas de Acreditación y Diplomas de Acreditación Avanzada, por parte de los profesionales sanitarios, como instrumento para certificar el nivel de formación alcanzado por un profesional en un área funcional específica de una determinada profesión o especialidad, en atención a las actividades de formación continuada acreditada desarrolladas por el interesado en el área funcional correspondiente. Como este artículo de la LOPS no se desarrolló en su momento, en 2015 apareció el Real Decreto 639/2015, que regula, determina los criterios y el procedimiento para la creación de los mismos, establece los requisitos y el procedimiento para la obtención, y la renovación de los Diplomas de

Acreditación y de los Diplomas de Acreditación Avanzada<sup>3</sup>. Esta figura profesional, ya está muy arraigada en países como en Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, y aunque en España ya está regulada, aún no está desarrollada, es decir, no cuenta con una normativa específica que regule las competencias de esta profesional sanitaria. Las competencias de una enfermera con Diploma de Acreditación Avanzada tienen que estar muy bien diferenciadas de lo que es la enfermera especialista y una enfermera de cuidados generales.

En el Ministerio de Sanidad, existe en el momento presente la voluntad de desarrollar la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada, en el contexto del Sistema Nacional de Salud; siendo uno de los objetivos que tiene el recién constituido Comité Institucional de la Iniciativa Marco en Cuidados (IMACU)<sup>4</sup>, que lo conforman representantes del Ministerio y de las CCAA. En este escenario, la SEDEN debe intentar visibilizarse y postularse como una de las posibles Prácticas Avanzadas, pues las dificultades en el desarrollo de esta figura estarán sin duda, en definir que áreas serán consideradas de práctica avanzada.

Comenzaba esta editorial analizando la problemática de las falta de candidaturas para la Junta Permanente de nuestra sociedad y la he querido acabar con la necesidad de un desarrollo competencial de nuestra área asistencial, porque en mi modesta opinión, son el mismo problema, y es la falta de identidad profesional del colectivo, con las consecuencias que venimos observando: paulatino descenso de asociados, poca valoración de los esfuerzos en materia de formación, investigación, publicaciones que lleva a cabo la SEDEN, dificultades para encontrar voluntarios que dediquen su tiempo a la sociedad altruistamente...

## BIBLIOGRAFÍA

1. Real Decreto 450/2005, de 22 de abril sobre Especialidades de Enfermería, publicada el 6 de mayo de 2005.
2. Ley 44/2003 de Ordenación de la Profesiones Sanitarias, de 21 de noviembre, publicada en el BOE 280, de 22 de noviembre de 2003.
3. Real Decreto 639/2015, de 10 de julio, por el que se regulan los Diplomas de Acreditación Avanzada.
4. Batres O. España ultima un nuevo diploma de Acreditación Avanzada en Enfermería. Redacción Médica. 20 Dic 2022. Disponible en: [https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/españa-ultima-un-nuevo-diploma-de-acreditacion-avanzada-en-enfermeria-3598?utm\\_source=redaccionmedica&utm\\_medium=email-2022-12-21&utm\\_campaign=boletin](https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/españa-ultima-un-nuevo-diploma-de-acreditacion-avanzada-en-enfermeria-3598?utm_source=redaccionmedica&utm_medium=email-2022-12-21&utm_campaign=boletin).



Artículo en Acceso Abierto, se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>