

# Una pincelada sobre la Ineptocracia

Ana María Moltó Boluda

Miembro del comité de redacción de Hygia

La ineptocracia, un término de origen francés que muchos atribuyen al escritor Jean d'Ormesson<sup>1</sup>, se utiliza para describir un sistema de gobierno en el que las personas ineptas, o poco capacitadas, ocupan posiciones de poder y toman decisiones. En este tipo de régimen, la incompetencia y la falta de habilidades son la norma, lo que lleva a una mala gestión y a la implementación de políticas ineficaces.

Si llevamos este término a empresas, colectivos o agrupaciones nos referiremos a situaciones en las que personas poco capacitadas ocupan posiciones de liderazgo y toman decisiones que afectan negativamente a la organización. Esta falta de meritocracia donde las posiciones de liderazgo se ocupan por favoritismos o conexiones, puede generar daños importantes que no solo afectan al funcionamiento interno del grupo, sino que también repercuten en su credibilidad y visibilidad ante el exterior.

Podríamos considerar que este sistema, tan característico del ámbito político (sin entrar en el debate sobre la situación catastrófica y ampliamente conocida que ha atravesado la Comunidad Valenciana, marcada por una ineptocracia extrema), ha ido permeando otros sectores, como el sanitario. En este contexto, la profesión de la enfermería no ha quedado exenta de sufrir los efectos de esta ineptocracia en ciertos momentos de su historia.

Para ilustrar algunos episodios poco afortunados de nuestra historia reciente, basta recordar ciertos planes o protocolos que, aunque en la teoría son prometedores, en la práctica suelen distar mucho de lo esperado. Por ejemplo, los protocolos de la consulta de acogida enfermera en atención primaria<sup>2</sup>. Estos se presentaban como un avance significativo, una mejora para la enfermería, pero en la mayoría de los casos han resultado ser un fracaso debido a su implementación apresurada y descoordinada.

De manera similar, la integración de enfermeras especializadas, en particular las enfermeras especialistas en Enfermería Familiar y Comunitaria<sup>3</sup>, después de llevar varios años formadas, en muchos de los casos, en esta especialidad y con sus competencias

teóricamente definidas, está siendo apremiante y desorganizada. Su incorporación al equipo de Atención Primaria se está llevando a cabo de manera atropellada, sin que se hayan establecido claramente las funciones que desempeñarán dentro del equipo de Atención Primaria ni el tipo de apoyo que recibirán por parte del resto de los profesionales.

La gestión y puesta en marcha de planes y protocolos no solo requiere de personas capacitadas, sino también de personas formadas en liderazgo, ya que el éxito de su implementación dependerá de la capacidad para coordinar, hacerla efectiva y garantizar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Sería razonable suponer que las enfermeras especializadas asuman roles de responsabilidad en las áreas en las que han sido formadas, dado que sus competencias incluyen, teóricamente, aspectos fundamentales del liderazgo. Se espera que posean la capacidad de influir en los demás, diseñar estrategias eficaces para la promoción y prevención de la salud, guiar al equipo hacia objetivos comunes, que tengan habilidades para identificar problemas y proponer soluciones efectivas y que su figura genere confianza en la comunidad fortaleciendo el compromiso y la colaboración.

No debemos de olvidar que la puesta en funcionamiento de un plan o protocolo debe ser un proceso dinámico y flexible, con un enfoque en la planificación meticulosa, la formación adecuada, la comunicación abierta y la capacidad de adaptarse a las circunstancias. Contar con profesionales adecuadamente preparadas, en este caso, especializadas, en puestos de responsabilidad, garantizará una puesta en marcha más efectiva capaz de guiar a su equipo hacia el éxito y de enfrentar los desafíos de un entorno cambiante obteniendo un impacto más positivo a largo plazo.

En resumen, la meritocracia, el liderazgo efectivo y una implementación adecuada son claves para el éxito y la sostenibilidad de planes, protocolos y políticas. Estos elementos garantizan que las iniciativas se ejecuten de forma eficiente y perduren en el tiempo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Otero M. "Ineptocracia", "fachosfera", glosarios franceses recientes [Internet]. El Debate. 2024 [citado 2024 Oct 24]. Disponible desde: [https://www.eldebate.com/opinion/tribuna/20240518/ineptocracia-fachosfera-glosarios-franceses-recientes\\_197939.html](https://www.eldebate.com/opinion/tribuna/20240518/ineptocracia-fachosfera-glosarios-franceses-recientes_197939.html)
2. Protocolos de consulta de acogida [Internet]. Servicio Andaluz de Salud. Disponible desde: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/el-sas/planes-marco-y-estrategias/estrategia-de-cuidados-de-andalucia/protocolos-de-consulta-de-acogida>
3. Manual de Competencias del Enfermero de Atención Familiar y Comunitaria. Servicio Andaluz de Salud. Disponible desde: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/ME-1-02-03-Manual-de-Competencias-Enfermero-Atenci%C3%B3n-Familiar-Comunitaria.pdf>.