

LA IMAGEN FÍSICA DE LAS ENFERMERAS Y SU INFLUENCIA EN LA DINÁMICA DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS

Nurses' Physical Image and its Influence on Health Institutions Dynamics

Francisco José Muñoz-Ronda

*Enfermero. Antropólogo. Profesor colaborador de la Escuela Andaluza de Salud Pública
Director de Tempus Vitalis*

José María Moreno-López

*Enfermero. Antropólogo. Jefe de Bloque de Enfermería. Hospital de Cruz Roja. Complejo Hospitalario Torrecárdenas, Almería
Profesor Asociado. Departamento de Enfermería. Universidad de Almería*

Diana Jiménez-Rodríguez

*Enfermera. Antropóloga. Profesora de la Escuela de Enfermería
de la Universidad Católica San Antonio, Murcia*

José Manuel Hernández-Garre

Matrón. Antropólogo. Servicio de Obstetricia y Ginecología. Hospital Comarcal Rafael Méndez, Lorca, Murcia

RESUMEN

El uniforme es un elemento clave que muestra importantes procesos organizativos en las instituciones, y representa simbólicamente roles, competencias, límites, poderes e imagen social, comportándose como uno de los primeros estímulos cognitivos que los usuarios utilizan para elaborar su imagen mental de una profesión. El uniforme en algunas organizaciones actúa fundamentalmente como símbolo de status, asignando a su portador a normas específicas y a la realización de tareas de prestigio o actividades subordinadas. El uniforme está sujeto no solo a criterios organizativos, sino también a influencias sociales y culturales. En el interés por establecer límites claramente tangibles entre grupos profesionales, algunas organizaciones, por encima de criterios funcionales, asignan como forma de control normas restrictivas a unos colectivos, mientras que otros gozan de la libertad de mostrar su status laboral y social mediante su indumentaria. De esta forma se consigue que los resultados obtenidos sean atribuidos en exclusiva a un grupo profesional. Numerosos estudios han explorado las preferencias de profesionales y usuarios acerca del uniforme que deben vestir las enfermeras. La investigación coincide en señalar al uniforme blanco con pantalón o la bata blanca como atuendo más adecuado para representar el status profesional de la enfermera.

PALABRAS CLAVE: uniforme de la enfermera, imagen social

ABSTRACT

The uniform is a key element that represents organizational behaviors concerning with roles, competences, boundaries, power, and social image into institutions, acting as the very first cognitive stimuli for patients in their effort to build professional images. Some organizations trust on professional attire as symbolic representation of group status, assigning to wearers specific norms and prestigious or subordinated tasks. The uniform is liable to organizational criteria and social and cultural influences as well. Some institutions set, in the one hand, clear boundaries to certain professional groups, and in the other hand, high levels of freedom for others in order to represent their social status through personal clothes and monopolize outcomes. Several studies have explored both professional and patients' opinions about the most suitable attire nurses must wear. Research point out white uniform with pants and white lab coat as the proper attire to represent the professional status of nurses.

KEYWORDS: nursing attire, nursing uniform, social image

La noticia apareció en los medios durante los últimos días de marzo de este año: la Clínica San Rafael, en Cádiz, perteneciente a la Cadena Sanitaria Pascual, sancionó con la retirada del complemento de productividad a una decena de enfermeras con motivo de la

sustitución de la falda corta y el delantal reglamentarios por pantalones de uniforme sanitario. Las empleadas afectadas no solo denunciaban la sanción, sino también un hecho discriminatorio que puede contravenir la Ley de Igualdad y el artículo 18 de la Constitución Española. La medida ha originado fuertes protestas, no solo por parte de las afectadas y el Comité de Empresa, sino también desde las Organizaciones Sindicales, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Secretaría General de Políticas de Igualdad y otros colectivos e instituciones políticas, sociales y profesionales. Ante tamaño nivel de rechazo y denuncia públicos, la dirección de la Clínica San Rafael emitió un comunicado en el que mantenía el derecho a no renunciar a la imposición del uniforme con falda y delantal para las profesionales de enfermería, con objeto de que sean "claramente identificables" para los pacientes, sin que por ello se incurra, según el comunicado de la clínica, en ningún tipo de hecho discriminatorio ni menoscabo de la dignidad hacia estas trabajadoras (El País, 25 y 27 de marzo, y 9 de abril de 2008).

Nadie duda de que la enfermería es una ciencia en continua construcción. Este hecho es incuestionable desde hace décadas y, como disciplina dinámica, lo seguirá siendo durante varias más. Los avances científicos, académicos y clínicos han sido, no sin esfuerzo y grandes sacrificios, considerables en los últimos años, de manera que nuestra profesión ha creado las bases para acercarse con paso cada vez más firme al nivel de reconocimiento institucional, profesional y social que todos anhelamos. En esta situación de continua revisión crítica de antiguos conceptos que no se adaptan a las condiciones de una enfermería moderna, algunos, quizá los más ingenuos, dábamos por garantizada la consecución de ciertas metas que, sin embargo, realidades como las que acabamos de relatar, nos obligan a revisarlas.

¿A qué responden estas estrategias de diferenciación en algunos centros sanitarios? ¿Por qué este interés por el control de la imagen que proyectan algunos profesionales no se extiende a todos los trabajadores de una organización? ¿Cuál es la opinión de profesionales y usuarios ante estas prácticas? Intentemos, si no realizar un análisis profundo, al menos proponer una aproximación a estas cuestiones.

ALGUNOS MODELOS EXPLICATIVOS SOBRE EL CONTROL DE LA IMAGEN FÍSICA DE LOS PROFESIONALES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

La supervivencia de un grupo u organización descansa en su habilidad para desarrollar estrategias de control eficaces sobre sus miembros. En este sentido, el uniforme es un medio

para identificar a los integrantes de un grupo y contribuye a que éstos, mediante el status que les representa, asuman objetivos, ordenen prioridades e identifiquen su rol. Al igual que la máscara en la Tragedia Griega, el uniforme se asocia a la función, el carácter e incluso el destino de actor que lo porta.

Para Joseph y Alex¹, el uniforme representa simbólicamente los atributos de un grupo y se convierte así en su objeto de presentación ante los demás, por encima de otras cualidades más sustanciales. Esta capacidad de representación posee consecuencias positivas y negativas, ya que ensalza o denigra el concepto y prestigio del portador ante los demás. Cuando el prestigio conseguido por medio del uniforme es bajo, éste se convierte en fuente de oprobio más que de orgullo.

Por encima de cualquier otra forma de atuendo, el uniforme es capaz de hacer visible el status de un individuo. Su capacidad representativa como indicador de status depende de la exclusividad en la asignación a determinados grupos sociales y profesionales. Esta uniformidad específica supone la asignación o exclusión a ciertas tareas. Un ejemplo representativo puede encontrarse en los oficiales militares, que se ven dispensados de realizar actividades consideradas domésticas o menores, cuya ejecución se asigna a militares de menor graduación o sin rango. En estos casos el uniforme se comporta como símbolo diferenciador entre la independencia y la capacidad en la toma de decisiones, por un lado, y la domesticidad y subordinación por otro. En este último caso, el uniforme debe incluir elementos que identifiquen claramente el rol del portador como doméstico. En consecuencia, cualquier reivindicación por la equiparación del uniforme en las instituciones puede originar en algunos grupos adscritos tradicionalmente a una posición de poder una percepción de amenaza relacionada no solo con el riesgo de confusión física, sino también con la presencia de un peligro potencial de pérdida de status social y cuota de poder institucional.

El uniforme es además una garantía de legitimidad. Su utilización se garantiza en los términos impuestos por la organización mediante una estructura grupal donde, jerárquicamente, existen dos niveles: en el nivel base se encuentran los portadores, mientras que por encima de éstos existe una entidad constituida por un líder o grupo de control, que supervisa la adhesión a la regla, así como los comportamientos y mandatos que ésta conlleva. El uniforme es así una garantía de que unos niveles organizacionales controlan a otros, y que estos últimos aceptan dicho control. En pocas palabras, se representa mediante el uso del uniforme el acto de adhesión a las normas y los roles destinados al grupo, que marcan sus competencias y valores.

El uniforme también suprime la individualidad. La uniformidad es incompatible con las idiosincrasias personales en comportamiento y apariencia, que son fácilmente detectadas sobre el fondo homogéneo de la uniformidad. El uniforme solo es eficaz para la regulación de los roles si suprime cualquier forma de individualidad en el grupo que se desea controlar.

La uniformidad imprime también su huella en la persona que la porta, de manera que las autoapreciaciones generadas a partir del conjunto uniforme-uniformado condicionan de forma importante las construcciones cognitivas sobre la propia imagen, valía y poder de los profesionales.

Para Rafaeli y Prattz, el vestido dentro de la organización es el reflejo de procesos de gran importancia. Por un lado, la vestimenta funciona como indicador de la dinámica organizacional; por otro, afecta a procesos fundamentales en el comportamiento de la organización. En opinión de estos autores, la indumentaria es tanto un indicador de los procesos internos de la organización como de las influencias culturales y sociales externas a la institución. Su modelo, al igual que el de Joseph y Alex, propone así que el uniforme puede influir en las dinámicas personales y del conjunto de la organización respecto a la identificación con los roles, la legitimación de los empleados por parte de los usuarios, la imagen de la organización y la gestión de los recursos humanos.

El uniforme es entendido por Rafaeli y Pratt como el conjunto de prendas de vestido y complementos que los empleados portan durante su jornada de trabajo. Su característica fundamental es la capacidad para comunicar por sí mismos importantes mensajes en tres sentidos que se constituyen en unidades de análisis:

1. A través de los atributos del uniforme mismo, como el estilo, que se asocia con frecuencia a atribuciones de status y poder. Puede entenderse de esta forma que algunos estilos de uniformidad representan status superiores o inferiores respecto a otros. Con frecuencia, esta diferenciación responde a criterios atribuidos al género. El traje elegante y formal es asignado a roles masculinos y denota alto status y poder. En el lado opuesto, el uniforme regular y tradicional con falda, especialmente si es corta y se acompaña de otros complementos como el delantal, responde a un estereotipo femenino y se le asocia un rol de sumisión y servidumbre.

2 y 3. Mediante la comparación que se establece, por un lado, entre diferentes grupos profesionales dentro de la organización, y por otro, entre éstos y otros grupos externos a la misma. La *homogeneidad* hace referencia al análisis del primer supuesto y se refiere al grado de variación en las características del uniforme que se pueden observar entre los profesionales de la misma organización. Esta homogeneidad es estratificada cuando diferentes tipos de uniforme se asignan a distintos grupos. Con frecuencia esta estratificación es notable y supone estrictas normas de uniformidad para ciertos subgrupos profesionales, mientras que otros disfrutaban de un importante grado de libertad para elegir su ropa de trabajo. La alta estratificación es muy frecuente en los hospitales, donde un número considerable de médicos visten su propia ropa, mientras que esta indulgencia se encuentra mucho más restringida para otros grupos profesionales.

Estas diferencias distintivas muestran la representatividad del uniforme como indicador de numerosos procesos organizativos. El uniforme representa a los grupos y éstos asumen homogéneamente roles, competencias, poder de decisión y objetivos, de manera que es posible establecer una relación simbólica directa entre el uniforme y el rol, la competencia, el poder y los objetivos de los profesionales que lo visten, si recordamos, como mantenían Joseph y Alex, que el uniforme suprime la individualidad. Si este principio es cierto, el uso de ropas personales puede entenderse como un intento, con la complicidad de la institución solo para algunos profesionales, de escapar de la estandarización, estableciendo ante los ojos del cliente una diferencia significativa entre el individuo que muestra su status mediante su estilo personal y logra importantes objetivos en solitario, y el grupo en el lado opuesto, que viste uniformemente, con estigmas de subordinación, representa un status inferior y no se le atribuyen logros de forma independiente. Si el patrón de uniformidad en una institución indica el poder y las competencias asignadas a sus miembros, el uniforme se constituye en medio para examinar la capacidad de autonomía de un grupo profesional o, por el contrario, el determinismo de un grupo sobre otro en el seno de la misma organización.

El uniforme juega un papel importante en las representaciones de los procesos organizativos de los centros de trabajo, actuando como instrumento regulador de prácticas y rituales, esto es, ofreciendo una imagen de los valores culturales y sociales de la organización e indicando la naturaleza de la división del trabajo entre sus profesionales. La apuesta institucional por una estratificación identitaria muy marcada en la vestimenta denota una clara orientación hacia altos niveles de división laboral. En este caso, la organización se esfuerza por mantener un

grado muy visible de estratificación con objeto de indicar que las diferencias de posición, prestigio y rol son parte de su cultura. Cuando la difusión de la imagen de la cultura organizacional forma parte de su negocio, la estratificación y la marcada división del trabajo responden más a criterios mercantiles y jerárquicos que funcionales. Las diferencias en la jerarquía se refuerzan cuando una de las categorías profesionales goza del privilegio del libre atuendo, mientras que otras se mantienen sujetas a rígidos reglamentos.

Rafaeli y Pratt mantienen que el uniforme influye de forma directa en dos fenómenos: por un lado, la imagen externa que proyecta la organización; por otro, el cometido que ésta asigna a los recursos humanos de que dispone. Las características del uniforme originan, especialmente en ausencia de conocimiento del valor competencial de un grupo profesional como las enfermeras, asociaciones cognitivas débilmente sustentadas por la realidad, que se extienden a toda la organización. Esta estrategia responde a la apuesta de algunos centros sanitarios mediante dos productos estrella: atención médica y hostelera, acompañada de una intencionada indefinición competencial y de imagen para profesiones como la nuestra que nos convierte en *chicas para todo*. Cuanto más fuerte es la apuesta por la diferenciación y la exclusividad en los servicios ofrecidos, mayor debe ser también la estratificación jerárquica del uniforme, diferenciando a los proveedores protagonistas del producto estelar, esto es, servicios médicos, del servicio auxiliar, sobre el que pesa la imposición de la uniformidad. Así, el uso del uniforme favorece el control de la utilización de los recursos humanos de la organización, ayudando al público a identificar a sus miembros, su aportación a la oferta de servicios y su autoridad o subordinación.

La intención de la estratificación en la uniformidad por parte de algunas organizaciones se dirige también hacia la promoción del status social de grupos privilegiados, ya que éste revierte directa y positivamente en el prestigio de la organización. Puede decirse que el vestido dentro de la organización se utiliza para identificar el status social externo a la institución, para lo que se hace preciso aumentar la diferenciación con objeto de dejar suficientemente claro a ojos del usuario quién es superior a quién o quién realiza determinadas tareas.

Si las diferencias en el atuendo se potencian, cabe esperar que los usuarios no demanden de los grupos codificadamente desfavorecidos los servicios que se reservan en exclusiva a los grupos dominantes, y que son generalmente los que derivan en reconocimiento profesional. En términos de valoración cognitiva por el usuario, y ante el peso simbólico de la

imagen que ciertos profesionales se ven obligados a ofrecer, un paciente no demandará consejo, información, seguridad, apoyo emocional o ayuda en la toma de decisiones al profesional tocado con falda corta, delantal y cofia, si cuenta con la opción de solicitar estos servicios de alguien vestido elegantemente con traje sobre el que se coloca una bata blanca recién planchada y un estetoscopio.

EL UNIFORME PARA USUARIOS Y PROFESIONALES

Hasta ahora hemos visto cómo los marcos teóricos propuestos explican el papel del uniforme en el seno de las instituciones, cuál es su influencia en los procesos organizativos y cómo contribuyen al control de los roles, competencias, responsabilidades y poder. Seguidamente, analizaremos la aportación de algunos estudios sobre la opinión de usuarios y profesionales en relación a la imagen física de las enfermeras.

“La mitad de Tooting me ha visto las bragas”*

Este es el crudo e irónico testimonio de la matrona Caroline Flint, contenido en su breve pero incisivo artículo *Symbols of Servility*, de 1984. Según Flint, este dudoso y no deseado privilegio era adquirido cada vez que se sentaba, cada vez que se colocaba en cuclillas para asistir un parto, cada vez que se inclinaba hacia delante o cada vez que se agachaba. En consecuencia, el escrito de Flint gira en torno a la pregunta: “Si ciertos uniformes no son útiles para enfermeras o matronas ¿por qué se imponen? ¿Cuáles son las razones por las que un centro hospitalario opta por un uniforme que no se adapta a la actividad de sus enfermeras y degrada su imagen?”. Flint sugiere algunas respuestas, la más explícita referente al interés de ciertas organizaciones por el hecho de que *solo ciertos profesionales parezcan profesionales*. Si se acepta esta afirmación, los atributos de la uniformidad tradicional impuesta a algunas compañeras de profesión puede responder exclusivamente a criterios de representación de subordinación y servidumbre, destinando el éxito de los resultados con exclusividad a una categoría profesional que aparece ante los usuarios visible y simbólicamente diferenciada por medio de su vestimenta y complementos identificadores de la más pura esencia galénica.

* Tooting es un distrito del sur de Londres

Las características exigidas a un uniforme no son solo de orden práctico. Junto al valor práctico y la seguridad para los pacientes, Pearson et al⁴ identifican otros atributos como su capacidad para mostrar la identidad real de quien lo viste, su capacidad de inspirar profesionalidad y reforzar el poder del grupo, así como su valor simbólico. Para estos autores, el uniforme de la enfermera debe ayudar a presentarla como la profesional del cuidado huyendo de los viejos estereotipos. Mantienen que la idea de que el uniforme tradicional permite a los usuarios y otros trabajadores identificar claramente a la enfermera debe abandonarse a favor de la imagen profesional, más que física, como único signo identificador. La tendencia a mantener uniformes que no responden a una imagen moderna de nuestra profesión incrementa la dificultad para mejorar la imagen y estima que las enfermeras tienen de sí mismas. En la misma línea, Kalisch y Kalisch⁵ mantienen que el uniforme influye sobre el concepto que el portador tiene sobre sí y sobre el cometido que desempeña en la organización. La percepción de la propia imagen tiene un efecto directo en el comportamiento profesional de las enfermeras. Conviene recordar que la enfermera lleva décadas luchando por mejorar su imagen social, una de las más estereotipadas del espectro laboral a la vista de la opinión pública, que continúa alimentando los tópicos que la presentan como escasamente preparada, subordinada a las decisiones médicas, con escaso poder de decisión e influencia social y mediática ^{6,7,8}.

Takase et al⁹ explican gráficamente como los niveles de autoimagen e imagen pública influyen en el comportamiento laboral y en el abandono de la profesión, utilizando el modelo de Edwards y Parry de regresión polinomial. Los gráficos de la figura 1 representan la relación directa entre autoimagen e imagen pública con comportamiento profesional, e inversa entre autoimagen e imagen pública con la intención de abandonar la profesión.

Lehna et al¹⁰ publicaron en 1999 un interesante estudio cualitativo en el que se exploraron las creencias que los profesionales de enfermería tenían sobre la influencia del uniforme en la imagen de la profesión. La investigación intentó descubrir si, en opinión de la muestra, la imagen que proyectaba la enfermera en el entorno de estudio originaba percepciones negativas en los usuarios. De igual manera se estudiaron las posibilidades de algunos componentes del atuendo enfermero como indicador de profesionalidad. Los resultados mostraron como primera conclusión que las entrevistadas eran conscientes de la importancia de que el uniforme ayudara a la enfermera a identificarse, aunque no con la misma intención que la

Clínica San Rafael, que en comunicado público a la prensa (El País, 9 de abril) justificó el mantenimiento de la norma como medio de hacer a las enfermeras "claramente identificables", obviamente respecto a los profesionales de la medicina. Las entrevistadas en el estudio de Lehna et al defienden el uso de atributos en su uniforme que las identifiquen claramente no solo de los médicos, sino también de profesionales no sanitarios, ya que, desde su experiencia, la confusión entre enfermeras y empleadas de la limpieza mediadas por el uniforme es muy frecuente. En las entrevistas realizadas a los miembros no sanitarios de la muestra se evidenció que para los usuarios es muy difícil distinguir a las enfermeras del personal de servicios de mantenimiento y limpieza, si todos visten un uniforme tradicional. De esta forma, los participantes en la investigación identificaron la bata blanca y en especial la tarjeta de identificación como los atributos del uniforme que mejor presentan a la enfermera ante sus pacientes.

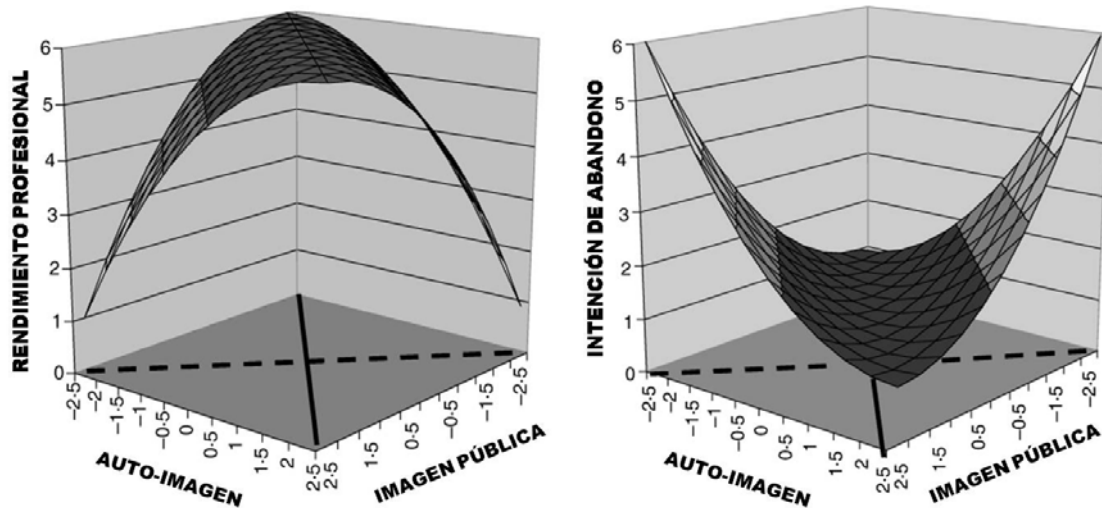


Figura 1. Modelo que ilustra las relaciones entre la imagen social y la autoimagen de las enfermeras en relación al rendimiento y a la intención de abandono de la profesión, basado en el modelo de regresión polinomial de Edwards y Parry. (extraído de: Takase M, Maude P, Manias E. Impact of the perceived public image of nursing on nurses' work behaviour. *Journal of Advanced Nursing*, 2006; 53(3): 333-343.

La imagen profesional no es solamente autopercebida, es fundamentalmente proyectada. Sin embargo, ambos fenómenos están íntimamente ligados, de manera que la opinión que los usuarios tienen sobre la imagen de la enfermera influye directamente sobre la imagen de la profesión hacia sí misma. Si estudiamos esta opinión desde el punto de vista del uniforme, debemos conocer cuáles son las preferencias de nuestros pacientes respecto al atuendo que vestimos.

Numerosos han sido los estudios que han explorado las preferencias de los usuarios acerca del uniforme que deben vestir las enfermeras, incluyendo las características de

profesionalidad y competencia que éste debe representar. Skorupski y Rea¹¹ preguntaron a los participantes de su estudio qué tipo de uniforme inspiraba en ellos mayores niveles de compromiso, confianza, cortesía, cooperación, empatía, competencia, profesionalismo, eficiencia y cercanía. Los grupos muestrales de la investigación, estratificados por edad, coincidieron en señalar al uniforme blanco con pantalón como aquel que reunía mayores niveles de representatividad en las categorías estudiadas. De igual forma el estudio concluye que la forma más efectiva de distinguir e identificar claramente a los profesionales de un centro sanitario es la tarjeta identificativa en caracteres fácilmente legibles para todos los usuarios.

El estudio de Menahem y Shvartzman¹² investigó en 1998 la opinión de 168 usuarios sobre sus preferencias de atuendo en médicos y enfermeras. El 52% de los encuestados se decantó por la bata blanca como uniforme médico, y el 71% manifestó iguales preferencias para las enfermeras. Incluso en 1991, Magnum et al¹³ señalaron al uniforme con pantalón como el más adecuada de acuerdo a su muestra de estudio de 100 pacientes en entorno hospitalario. Esta opción se eligió entre otras propuestas que incluían también uniformes con falda o cofia, así como indumentaria personal. En definitiva, la conclusión más común en los estudios consultados muestra que la identificación mediante tarjeta y el comportamiento profesional son elementos suficientes de distinción profesional en opinión de los usuarios, por encima de la estratificación mediante diferencias en el uniforme.

ALGUNOS COMENTARIOS, A MODO DE CONCLUSIÓN

Como hemos visto, el uniforme es un elemento clave que muestra importantes procesos organizativos en las instituciones. El uniforme representa simbólicamente roles, competencias, límites, poderes e imagen social y se comporta como uno de los primeros estímulos cognitivos que los usuarios utilizan para elaborar su imagen mental de una profesión. El uniforme en algunas organizaciones actúa fundamentalmente como símbolo de status, asignando a su portador a normas específicas y a la realización de tareas de prestigio o actividades subordinadas. Así, el atuendo debe mostrar claramente quién es quién y quién hace qué. El uniforme está sujeto no solo a criterios organizativos, sino también a influencias sociales y culturales que, como mantienen Joseph y Alex, se relacionan incluso con consideraciones de clase social. En el interés por establecer límites claramente tangibles entre grupos profesionales, algunas organizaciones, por encima de criterios funcionales, asignan como forma de control

normas restrictivas a unos colectivos, mientras que otros gozan de la libertad de mostrar su status laboral y social mediante su indumentaria. De esta forma se consigue que los resultados obtenidos sean atribuidos en exclusiva a un grupo profesional, que cuenta con el privilegio de los líderes o que ejerce adicionalmente como tal. Según Rafaeli y Pratt, las organizaciones que regulan el uso de uniformidad tradicional sobre algunos grupos buscan asignar también roles tradicionales a los mismos. Ya que la producción científica en este sentido es casi inexistente, sería interesante investigar la relación entre las responsabilidades y competencias laborales propias de las profesionales de enfermería de instituciones que imponen uniformes tradicionales, frente a profesionales que desarrollan su labor en organizaciones que han adoptado por un uniforme actual y que han homogeneizado el vestido entre distintos grupos. Si los niveles de estratificación en el uniforme son altos en los centros hospitalarios, cabe esperar que los usuarios no demanden de los profesionales de enfermería servicios para los que se encuentran competencialmente capacitados y de los que son legalmente responsables. Debe tenerse en cuenta que la elección inadecuada en la uniformidad de un grupo profesional puede producir una asociación cognitiva desfavorecedora no solo hacia dicho grupo, sino también hacia la institución que la impone.

Existen innumerables valores por los que la enfermería puede ser conocida y apreciada socialmente. ¿Debe ser nuestra imagen moderna la que nos represente, o debemos renunciar a las metas conseguidas durante años con gran esfuerzo para seguir siendo "claramente identificables"?

BIBLIOGRAFÍA

- 1 Joseph N, Alex N. The uniform: a sociological perspective. *American Journal of Sociology*, 1972; 77(4): 719-730
- 2 Rafaeli A, Pratt MG. Tailored meanings: on the meaning and impact of organizational dress. *Academy of Management Review*, 1993; 18(1): 32-55
- 3 Flint C. Symbols of servility. *Nursing Times*, 1984; 80: 50-51
- 4 Pearson A, Baker H, Walsh K, Fitzgerald M. Contemporary nurses' uniforms: history and traditions. *Journal of Nursing Management*, 2001; 9(3): 147-152
- 5 Kalisch BJ, Kalisch PA. Dressing for success. *American Journal of Nursing*, 1985; 85(8): 887-893
- 6 Muñoz-Ronda FJ. Imagen de la enfermería en los medios de comunicación: reflejo de una realidad social. *Tempus Vitalis*, 2007; 7(2): 32-37
- 7 González-Iglesias ME. La imagen social de la enfermería y los medios de comunicación. *Enfermería Clínica*, 2006; 16(6): 350-351

8 Hemsley-Brown J, Foskett NH. Career desirability: young people's perceptions of nursing as a career. *Journal of Advanced Nursing*, 1999; 29(6): 1342-1350

9 Takase M, Maude P, Manias E. Impact of the perceived public image of nursing on nurses' work behaviour. *Journal of Advanced Nursing*, 2006; 53(3): 333-343

10 Lehna C, Pfoutz S, Peterson TG, Degner K, Grubaugh K, Lorenz L, Mastropiero S, Rogers LS, Schoettle B, Seck LL. Nursing attire: indicators of professionalism? *Journal of Professional Nursing*, 1999; 15(3): 192-199

11 Skorupski VJ, Rea RE. Patients' perceptions of today's nursing attire: exploring dual images. *Journal of Nursing Administration*, 2006; 36(9): 393-401

12 Menahem S, Shvartzman P. Is our appearance important to our patients? *Family Practice*, 1998; 15(5): 391-397

13 Magnum S, Garrison C, Lind C, Thackeray R, Wyatt M. Perceptions of nurses' uniforms. *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship*, 1991; 23(2): 127-130

Francisco José Muñoz Ronda

rondalia@gmail.com