



TÍTULO: “DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE LAS COMPETENCIAS DE UNA SUPERVISORA Y LAS DE UNA ENFERMERA DE PRÁCTICA AVANZADA”.

AUTORA: Miriam del Barrio Linares. Enfermera asistencial. Experta en cuidados intensivos. Master en gestión y master en práctica avanzada.

RESUMEN:

La Enfermería en España tiene principalmente cuatro ámbitos de actuación: el asistencial, el educacional, el investigador y el de la gestión. En el ámbito de la gestión, los perfiles se pueden clasificar en dos categorías: directora de enfermería y enfermera gestora. En la primera categoría se incluyen las enfermeras de la alta dirección que desempeñan su labor a nivel estratégico. La categoría de enfermeras gestoras, engloba a enfermeras que representan mandos intermedios y de primera línea, como son las supervisoras de enfermería. La supervisora de enfermería es la enfermera dedicada a la gestión más próxima a la asistencia. Es responsable de crear el clima laboral adecuado para que la práctica de enfermería se desarrolle con los mejores estándares posibles, así como de que los objetivos de la organización se cumplan. Además, representa a la plantilla en la dirección y proporciona un canal bidireccional de comunicación entre ambos.

En el ámbito asistencial, también existen varios perfiles enfermeros, como las enfermeras generalistas y las enfermeras especialistas. Así mismo, recientemente se están desarrollando perfiles innovadores de práctica avanzada como el de enfermera clínica especialista (CNS). La CNS es una enfermera con competencias clínicas avanzadas; que manifiesta un alto nivel de expertise; ha adquirido una formación de máster o doctorado; posee un conocimiento profundo de un área clínico (teórico y práctico); tiene una gran capacidad de síntesis de datos y capacidad para manejar situaciones clínicas complejas. La CNS trabaja directamente en la asistencia junto con la enfermera, liderando la creación e implantación de nuevos modelos de cuidados basados en la evidencia.

En España la regulación profesional de los perfiles enfermeros está fragmentada y puede calificarse de ambigua y poco concreta. Existen varias leyes que establecen los límites competenciales de los perfiles enfermeros, pero de modo genérico.

Otro de los problemas que puede presentarse es la incompreensión de los gestores, bien por el desconocimiento de las competencias, que hace que no se vea la necesidad de incorporar nuevos perfiles a los ya existentes o bien por percepción de intrusismo. Este problema es importante porque sin contar con su apoyo cualquier esfuerzo en la implantación de CNS a nivel operativo sería vano.

Por todo lo anteriormente expuesto un paso esencial en eliminar resistencias e introducir nuevos roles es identificar las diferencias y similitudes existentes entre los distintos perfiles enfermeros. Por ello, el objetivo del presente estudio fue identificar las diferencias y similitudes entre las competencias de la supervisora de enfermería y la CNS.

Las principales competencias de una enfermera de práctica avanzada son: Liderazgo, Colaboración, Coaching, Investigación, Participación en la toma de decisiones éticas y ser agente defensor y moral del paciente y Consulta.

Existen competencias diferentes entre los dos perfiles enfermera como son Gestión y administración por parte de la supervisora y Práctica clínica directa por parte de la CNS. Al igual que competencias similares y complementarias como Liderazgo, Colaboración e Investigación