

Promoción de la profesión: la docente de enfermería clínica



STEVE DEBENPORT / IISTOCK

JEAN BRENNAN, MSN, MS, RN, y EVELYN LOUISE OLSON, MSN, BSN, RN

LAS DOCENTES DE ENFERMERÍA CLÍNICA (DEC) se dedican a enseñar a las enfermeras que trabajan en centros sanitarios las habilidades y conocimientos necesarios para ofrecer los mejores cuidados posibles a sus pacientes. Estas docentes son enfermeras con prestigio y una enorme capacidad de organización y liderazgo. También les apasiona lo que hacen. En este artículo se ofrece una visión general del papel de la DEC y de las mejores prácticas que las DEC pueden utilizar para enseñar a las enfermeras a sacar el máximo provecho de su formación.

Puntos básicos

Por lo general, un título de diplomado en enfermería (BSN, *Bachelor of Science in Nursing*) es el requisito educativo mínimo exigido, pero se recomienda un máster en Ciencias en Enfermería (MSN, *Master's of Science in Nursing*) con una especialización en formación, además de las habilidades de liderazgo necesarias para enseñar a otras enfermeras¹. A pesar del esfuerzo realizado para que todas las enfermeras obtengan el BSN, hoy día aún hay diferentes niveles de formación (con diferentes niveles de experiencia clínica) entre las enfermeras.

Las DEC pueden formar a las auxiliares de enfermería que cuenten con una amplia experiencia clínica, así como a las enfermeras que acaban de obtener la diplomatura, pero que están al día de la más reciente investigación basada en la evidencia. Puesto que algunos centros contratan a *licensed practical nurses* (LPN)/*licensed vocational nurses* (LVN) y auxiliares de clínica para trabajar bajo la tutela de la DEC, es fundamental que esta sea capaz de enseñar a cualquier nivel.

Al igual que otros miembros del personal clínico, las DEC reúnen los requisitos anuales de competencia. Aunque

depende del empleador, muchas DEC se examinan de las habilidades de las cuales posteriormente ponen a prueba a otras. Entre las competencias pueden citarse la terapia intravenosa, sondaje urinario, ECG, habilidades de soporte vital cardiovascular básico y avanzado, incorporación de la teoría del aprendizaje de adultos en las actividades de aprendizaje y elaboración de programas.

Las DEC a menudo utilizan sus conocimientos profesionales para intentar resolver problemas clínicos y elaborar políticas y procedimientos escritos para los centros sanitarios en que trabajan. Las políticas y procedimientos, creados para ayudar en la toma de decisiones del día a día y dotar de estructura a cada centro, deben ser adaptables para que se utilicen en todo el centro.

Elaboración de programas

La elaboración de programas de formación para las enfermeras en el ámbito clínico requiere tiempo y planificación, y la necesidad de evaluar las habilidades de las enfermeras y los niveles educativos. Llevar a cabo una evaluación de las necesidades es un buen comienzo. Preparar una encuesta en línea para que las enfermeras la respondan ayuda a las docentes a satisfacer las necesidades de cada unidad.

Al utilizar las habilidades de gestión y liderazgo, las DEC colaboran estrechamente con directoras de enfermería, formadores y estudiantes. En muchos centros, la DEC se encarga de supervisar la formación. La elaboración de un plan propio personaliza el método de enseñanza de cada enfermera y permite que la nueva enfermera pueda gestionar su propia orientación. La planificación anticipada permite a las directoras de enfermería adaptar los horarios antes de tiempo para que todas las enfermeras puedan participar.

Además del desarrollo de programas de formación, la DEC deberá poder recomendar la implementación del programa. Algunas docentes supervisan los presupuestos de los programas y, en última instancia, obtienen los fondos necesarios para su puesta en marcha.

Establecer una colaboración intraprofesional es fundamental para la enfermera docente². Es probable que el centro solo disponga de una docente, dependiendo de su tamaño. Por tanto, es posible que la docente de enfermería necesite desplazarse o conectarse vía electrónica para recibir formación continua y para interactuar y colaborar con los docentes de otras instituciones. La formación contribuirá al desarrollo de mejores prácticas en la política y las prácticas.

Las políticas y procedimientos, creados para ayudar en la toma de decisiones del día a día y dotar de estructura a cada centro, deben ser adaptables para que se utilicen en todo el centro.

La importancia de las “miniclases”

Las visitas improvisadas a la unidad para realizar “minisiciones” de revisión son buenas pero suponen un reto con las exigencias cada vez mayores a las enfermeras de primera línea. Para las sesiones de formación de corta duración, utilizar un carrito móvil equipado con un ordenador portátil y un proyector puede lograr que la formación sea más cómoda para el personal y puede generar respeto, aprecio y confianza en la docente clínica³. Las enfermeras aprecian estas sesiones y las directoras pueden colaborar con la docente clínica en áreas o temas que son problemáticos para el personal.

Acreditación

La acreditación en cualquier campo es una marca de profesionalidad. Para las DEC, establece la formación de enfermería como un área de especialidad de la práctica y crea un medio para que los formadores (ya sean clínicos o académicos) demuestren sus conocimientos. Más de 4.000 docentes de

enfermería acreditados residen y enseñan en Estados Unidos. Una enfermera debe trabajar en el campo de la educación durante un mínimo de 2 años y poseer una licencia vigente activa antes de poder presentarse al examen de Docente de Enfermería Acreditada. Sin embargo, el centro en que trabaja la DEC probablemente no se lo exija, ya que esta acreditación por lo general está pensada para el entorno académico. La American Nurses Association (ANA) es una asociación que se centra en ofrecer las enfermeras y formadoras los recursos necesarios para que saquen el mayor provecho posible de su carrera. La ANA ofrece numerosos seminarios, conferencias, cursos de formación continua y una serie de acreditaciones, y posee gran cantidad de programas de estudio para fomentar el desarrollo profesional⁴.

Reflexiones finales

Las docentes de enfermería deben ser visibles y accesibles para el personal. Es importante recordar que muchas personas diferentes se implican en la formación de nuestros estudiantes, personal y compañeros. Las docentes de enfermería están profundamente comprometidas a ayudar a otras enfermeras a desarrollarse y crecer. Las enseñanzas de las DEC pueden tener repercusiones en las prácticas de enfermería y mejorar indirectamente los resultados del paciente, por lo que aquellas son un componente esencial del equipo interprofesional sanitario⁵. ■

BIBLIOGRAFÍA

1. Jacksonville University. Nurse educator job description. 2017. www.jacksonvilleu.com/blog/nursing/nurse-educator-jobs-salary-duties.
2. Lindeke LL, Sieckert AM. Nurse-physician workplace collaboration. *Online J Issues Nurs.* 2005;10(1):5.
3. Okello DR, Gilson L. Exploring the influence of trust relationships on motivation in the health sector: a systematic review. *Hum Resour Health.* 2015;13:16.
4. American Nurses Association. 2017. www.nursingworld.org/ana.
5. Gutzick M, Kesten KS. The impact of clinical nurse specialists on clinical pathways in the application of evidence-based practice. *J Prof Nurs.* 2010;26(1):42-48.

En el Northern Arizona VA Health Care System en Prescott, Ariz., Jean Brennan es enfermera geriátrica y docente de enfermería clínica de atención prolongada, y Evelyn Louise Olson es docente de enfermería.

Las autoras han declarado no tener ningún conflicto de intereses económicos relacionado con este artículo.