

"Ser buen gestor depende de la capacidad, no de si eres médico o enfermero"

Redacción Médica entrevista a Alberto González, un enfermero que ha conseguido el reconocimiento *cum laude* por su tesis

Alberto González.



Alberto González García es enfermero del [Complejo Asistencial Universitario de León](#) y acaba de obtener un sobresaliente *cum laude* gracias a su **tesis doctoral** sobre el modelo de **competencias para la gestora enfermera**. Un proyecto de investigación basado en la metodología Delphi y el Análisis de Componentes Principales que ha estado codirigido por **Pilar Marqués** y **Arrate Pinto**, ambas de la Universidad de León y del Grupo Salbis, y por **Jesús Sanz Villorejo**, de la Universidad Europea de Madrid y presidente de la Asociación Nacional de Directivos de Enfermería (ANDE).

¿En qué consiste el Modelo de Competencias para la Gestora Enfermera (MCGE)?

El MCGE es el resultado del trabajo de tesis doctoral que propone como objetivo **desarrollar un modelo de competencias para la gestora enfermera**. El MCGE contiene las competencias necesarias para la gestora enfermera en España en sus distintos niveles funcionales como son de menor a mayor: la dirección operativa, la dirección logística y la alta dirección, y en distintos niveles de desarrollo, de menor a mayor: competente, muy competente y experto. Además, se propone la formación necesaria para alcanzar este desarrollo competencial.

Sabemos que este proyecto propone 51 competencias para la gestora enfermera, en los distintos niveles de desarrollo, tales como nivel operativo, logístico y alta dirección... ¿Cómo se obtuvo ese número de competencias?

Las competencias fueron identificadas a través de la *scoping review* de la literatura especializada, de forma que una vez clasificadas y codificadas fueron sometidas al **consenso de expertos** a través de la metodología Delphi. Finalmente, los resultados se sometieron al **análisis factorial para establecer la validez** del constructo del modelo propuesto.

¿Resaltaría alguna de esas competencias por encima de las otras?

La investigación propone un *core* de ocho **competencias básicas**, a desarrollar en distintos niveles en cada uno de los roles gestores. Destacaríamos la toma de decisiones, dados los resultados y su nivel de significatividad.

¿Diste mucho su modelo de competencias del que tienen actualmente las enfermeras gestoras?

Actualmente no existe ningún modelo de [competencias para la gestora enfermera](#) en España. El modelo que proponemos, es el primer modelo estandarizado para los directivos enfermeros en sus distintos niveles funcionales. Por tanto, supone una gran oportunidad de poder ser puesto en práctica.

Es difícil implantar de cero a cien todas esas competencias de su tesis. ¿Cual de los 51 puntos que ha enfocado en su tesis es más necesario poner en marcha en el Sistema Nacional de Salud?

Indudablemente, se debe comenzar potenciando el *core* de ocho competencias. Este *core*, ofrece el catálogo

competencias básico que ha de poseer la gestora enfermera en los distintos niveles de gestión (operativa, logística y alta dirección) y su grado de desarrollo. A partir de este punto, mediante la **planificación de la carrera profesional como gestora enfermera** se debería avanzar hacia el desarrollo del resto de las competencias que el modelo propone.

La investigación enfocada a la gestión enfermera es bastante compleja y poco habitual. ¿Por qué se decantó por ello?

Porque la evidencia señala una carencia de investigación en este ámbito, hasta el punto de no existir un modelo estandarizado de competencias en nuestro país. Este hecho hacía necesario proponer un modelo de competencias, que aportara evidencia ante esta **carencia investigadora**. Además, distintas asociaciones y organizaciones sanitarias tratan de [impulsar la profesionalización de los directivos de la salud](#), motivo por el cual proponer un modelo de competencias supone un gran apoyo a estas medidas.

Ha sido jefe de unidad de Enfermería y director de la misma. ¿Cuál ha sido su experiencia?

En mi experiencia, los **equipos directivos de Enfermería** trabajan bien, con alto grado de compromiso y muy duro, siendo la base de los resultados de la organización por su relación con el paciente, además gestionan el mayor colectivo de profesionales de una organización sanitaria. Sin embargo, el desarrollo de competencias les permitiría alcanzar unos mejores resultados, alineados con las actuales demandas de la sociedad y los requerimientos de los distintos servicios de salud de ser costo-eficientes.

"Era necesario proponer un modelo de competencias gestoras apoyado en la evidencia científica"



Jesús Sanz, Pilar Marqués, Alberto González y Arrate Pinto.