



# GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA ENFERMERÍA OBSTÉTRICO-GINECOLÓGICA



Iglesias Constante, Sonsoles María. Matrona. CHN-B

## INTRODUCCIÓN

Concepto	Tipos	
<p>Las <b>competencias</b> se pueden definir como características personales que están causalmente relacionadas con los resultados superiores en el entorno de una organización y en un determinado puesto de trabajo. Para que una persona muestre los comportamientos que componen las competencias, se hace necesaria la unión de cinco elementos fundamentales: Saber, Saber Hacer, Saber Estar, Querer hacer y Poder Hacer.</p> <p>En el <b>ámbito sanitario</b>, la Ley de Cohesión y Calidad del SNS define la competencia como la aptitud del profesional sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión para resolver las situaciones que se le plantean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias técnicas:</b> constituyen un compendio de todos los conocimientos que requiere una organización para lograr sus objetivos.</li> <li>• <b>Competencias genéricas:</b> reflejan el conjunto de patrones de conducta y características personales, medibles y observables necesarias para desarrollar las actividades.</li> </ul>	
	Aplicaciones	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener y retener a los mejores</li> <li>• Desarrollar para tener excelentes</li> </ul>	
	Dificultades para una buena implantación	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La falta de método:</b> Motivada por el deseo de quienes toman la decisión de implantar las competencias de que sus profesionales lleven a cabo un tipo de conducta que normalmente no realizan, sin pararse a pensar si las condiciones del trabajo, o la estructura y la cultura de la organización lo permiten.</li> <li>• <b>Aferrarse a los tópicos:</b> En el momento de elegir y definir las competencias que deben servir de referencia, o utilizar conceptos cuyo significado se da por entendido, en lugar de hacer definiciones concretas de conductas que se adapten realmente a las necesidades de la organización.</li> <li>• <b>Falta de rigor en la utilización del método:</b> No identificando claramente las competencias que han de servir de referencia, es decir, cuáles son las competencias que poseen las personas más brillantes en cada puesto de trabajo.</li> </ul>	
Ventajas		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite conocer cuáles son las competencias que deben tener los profesionales en la organización para el cumplimiento de su misión.</li> <li>• Facilita la adecuación de los profesionales a los puestos de trabajo, por medio de unos procedimientos claros, objetivos y conocidos por todos. Es más comprensible para todos los implicados y, correctamente aplicado, indica con gran claridad qué se espera del profesional: qué competencias, qué rendimiento y qué resultados.</li> <li>• Mejora la imagen corporativa por medio de la introducción de una cultura basada en competencias que facilitan un desempeño excelente.</li> <li>• Mejora la motivación de los profesionales.</li> <li>• Optimiza el valor que cada uno de los profesionales aporta a la organización.</li> <li>• <b>Proporciona seguridad y calidad en las actuaciones.</b></li> </ul>		
		<p>Permite gestionar de forma integral la organización y los profesionales a través de un elemento común: las competencias.</p>

### Modelo de Gestión por Competencias

## OBJETIVO

- Dar a conocer el perfil competencial básico de la enfermera especialista en Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona).
- Argumentar la adecuación y necesidad de este profesional sanitario en todas las áreas de cuidados obstétrico-ginecológicos.

## MÉTODO

Ajuste del programa formativo de Matronas a las directrices derivadas de la Confederación Internacional de Matronas, a las directrices de la Unión Europea, a la evolución de los conocimientos científicos y a las demandas de la sociedad actual.

## RESULTADOS – Perfil competencial básico de la Matrona

- Participar y, en su caso, liderar y dinamizar programas de salud materno-infantil, atención a la mujer y de salud sexual y reproductiva.
- Prestar atención al binomio madre-hijo en el diagnóstico, control y asistencia durante el embarazo, auxiliándose de los medios clínicos y tecnológicos adecuados.
- Prestar atención al binomio madre-hijo en el diagnóstico, control y asistencia durante el parto, auxiliándose de los medios clínicos y tecnológicos adecuados.
- Prestar atención al binomio madre-hijo en el diagnóstico, control y asistencia durante el puerperio, auxiliándose de los medios clínicos y tecnológicos adecuados.
- Prestar atención al neonato dirigida a favorecer los procesos de adaptación y detectar precozmente las situaciones de riesgo.
- Detectar precozmente los factores de riesgo y problemas de salud en el binomio madre-hijo durante el embarazo, parto y puerperio, llevando a cabo actividades de diagnóstico, control, derivación y seguimiento de los mismos, y, en caso necesario, tomar las medidas de urgencia oportunas.
- Realizar una adecuada educación para la salud a la mujer, familia y comunidad identificando las necesidades de aprendizaje en relación con la salud materno-infantil, la salud sexual, reproductiva y en el climaterio, llevando a cabo los diferentes programas educativos relacionados con las necesidades detectadas.
- Realizar consejo afectivo sexual y consejo reproductivo a la mujer, jóvenes y familia.
- Promover una vivencia positiva y una actitud responsable de la sexualidad en la población y asesorar en materia de anticoncepción.
- Realizar actividades de promoción, prevención y colaborar en las actividades de asistencia y recuperación de la salud sexual, reproductiva y del climaterio de la mujer.
- Detectar en la mujer factores de riesgo genético y problemas ginecológicos, para derivar, en su caso al profesional competente.
- Aplicar los principios del razonamiento clínico, detección de problemas, toma de decisiones, plan de actuación y cuidados y evaluación, adecuados a las diferentes situaciones clínicas en el ámbito de actuación de la matrona.
- Establecer una comunicación efectiva con la mujer, familia y grupos sociales.
- Trabajar y comunicarse de forma efectiva con el equipo de salud.
- Ejercer la profesión de matrona de forma ética en base a la legislación vigente y asumir la responsabilidad derivada de sus actuaciones.
- Asesorar sobre la legislación vigente encaminada a proteger los derechos de la mujer y su familia.
- Gestionar las actividades y recursos existentes en el ámbito de la atención de salud materno-infantil y la atención de salud sexual y reproductiva.
- Emitir los informes necesarios y registrar de forma efectiva las actividades realizadas.
- Llevar a cabo actividades docentes dirigidas a las propias matronas y otros profesionales de la salud, en cualquiera de sus niveles.
- Desarrollar actividades de investigación encaminadas a la mejora continua de la actividad profesional, y por tanto, del nivel de salud de la mujer y del recién nacido.
- Realizar una práctica clínica basada en la evidencia científica disponible.
- Mantener actualizadas las competencias profesionales.
- Liderar y desarrollar la especialidad mediante el compromiso profesional.

## CONCLUSIONES

Las competencias de la matrona garantizan una praxis basada en la evidencia y exenta de riesgos en los cuidados obstétrico-ginecológicos. Por ello, estos puestos de trabajo deberían ser ocupados por matronas y no por enfermería generalista.