

GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN UNA UNIDAD DE NEFROLOGÍA

Rafael Villar Dávila, M^a. Carmen Pulido Carrascosa

Complejo Hospitalario de Jaén. Jaén

INTRODUCCIÓN

El trabajo enfermero en Nefrología, un alto nivel de especialización y complejidad requiere un mapa competencial claro que permita adecuar primero el perfil del profesional de enfermería en la selección y después la formación hacia las competencias previstas, así como la evaluación del desempeño.

OBJETIVOS

1. Conocer las competencias de la enfermera de Nefrología y elaborar el Mapa de Competencias.
2. Permitir una base objetiva para la evaluación del desempeño
3. Adecuar la formación a las competencias descritas.

METODOLOGÍA

Se trata de un estudio descriptivo. Utilizamos técnicas grupales para priorizar las competencias de actitud, conocimiento y habilidad necesarias y posteriormente los sujetos en estudio (26 enfermeras/os de la Unidad de Nefrología del Complejo Hospitalario de Jaén) cumplimentan una escala con doble respuesta para cada ítem: cómo de importante es para su trabajo dicha competencia y en qué grado la domina. El análisis estadístico se ha realizado con el programa SPSS.

RESULTADOS

Obtenemos así un *Mapa de Competencias* de la enfermera de Nefrología, a partir de un listado estándar, de conocimientos, habilidades y actitudes priorizado por ellos mismos y también desde su punto de vista, su *nivel de competencia*.

Para las cuatro primeras competencias de cada grupo, se han elaborado indicadores de desempeño.

CONCLUSIONES

1. El estudio nos permite establecer el perfil del puesto de trabajo del profesional enfermero en una Unidad de Nefrología para ayudar en su selección y desarrollo.
2. Al comparar una competencia con el grado de cualificación en la misma nos dará la necesidad formativa, permitiendo diseñar las actividades docentes de manera concreta y basada en las demandas reales del puesto.
3. Permite evaluar la acción docente en el nivel de adquisición de la competencia o competencias sobre las que se trabaje.
4. Da una base objetiva para la evaluación del desempeño y adecuadas políticas de incentivos.