

# **ELABORACION DEL PLAN DE FORMACION DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE GESTION CLINICA DE URONEFROLOGIA (UGCUN) BASADO EN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ESPECIFICAS DE SUS PROCESOS ASISTENCIALES**

**TRINIDAD LÓPEZ SANCHEZ**

**M<sup>a</sup> LUZ AMOEDO CABRERA  
CATALINA DUARTE RODRÍGUEZ  
MARTA PEREZ DOCTOR**

**JOSÉ GUERRERO PÉREZ  
FRANCISCO JAVIER TORO PRIETO  
CARMEN CHOZAS LÓPEZ**

**HOSPITAL VIRGEN DEL ROCÍO. SEVILLA**

## **Resumen**

### **INTRODUCCION/OBJETIVOS:**

**El Segundo Plan de Calidad** del Sistema Sanitario Público Regional SSPR iniciado en el **2005** plantea la necesidad de asumir las necesidades y expectativas de los ciudadanos proponiendo la gestión del conocimiento garantizando su puesta a disposición de los profesionales y de los ciudadanos haciendo posible su actualización e intercambio permanente.

El diseño y gestión de **actividades de formación adecuadas y necesarias** para conseguir que los profesionales que participan en estos procesos puedan incorporar las competencias que permitirán ofrecer una atención que cumpla los criterios de calidad exigidos y con el paciente renal/urrológico como eje central de todo el sistema, es objetivo pactado por nuestra UGC en los Acuerdos 2010 con la Dirección Gerencia del Hospital. Deben estar basadas en el Mapa de las Competencias Profesionales donde se incluyen tanto las Competencias generales o Tipo (MCPT) como las Competencias Específicas (MCPE) de estos procesos concretos donde se hace referencia a las no incluidas con el suficiente énfasis en los requisitos de titulación.

Dicha formación deberá seguir las pautas de la didáctica actual, encaminada a la enseñanza de contenidos conceptuales (hechos, conceptos, principios), procedimentales (habilidades, técnicas, estrategias) y actitudinales (actitudes, valores y normas) que garanticen el aprendizaje significativo y de impacto, duradero y capaz de abarcar en cada oferta formativa al mayor número de profesionales implicados.

El objetivo específico es: Elaborar un Plan de Formación profesional para la UGCUN basado en las competencias específicas del PAI TSIRC y PAI HBC-Ca de próstata.

### **CONCLUSIONES:**

Gestionar el conocimiento con un plan de formación basado en las competencias específicas y siguiendo las pautas de la didáctica actual supone asumir la importancia del capital intelectual de la organización generado por la experiencia profesional e incorporar esos conocimientos, habilidades y actitudes que conformarán un perfil profesional adecuado a las necesidades del cliente y los servicios que ofertamos. Para ello será imprescindible desarrollar plan de comunicación interna orientado a la creación-promoción de la cultura organizacional, potenciar el sentimiento de pertenencia, identificación con el proyecto, conocimiento amplio de la organización y clara voluntad de instaurar una transparencia informativa y de gestión. Se pretende contar lo que se hace, informar directamente desde los cargos intermedios, establecer un feedback enriquecedor y sistematizar y dosificar la comunicación útil para la mejora continua con espacios de aprendizaje compartido, foros de debate y análisis. Esta integración de conocimientos y habilidades y los cambios de actitud deberán traducirse en

Buenas Prácticas observables y medibles a través de Evidencias y Pruebas, orientadas a los en los objetivos y modelo de la Agencia de Calidad Sanitaria para la Acreditación de Competencia en atención hospitalaria: **El ciudadano**. **La atención sanitaria integral** (promoción de la salud, prevención y atención comunitaria, atención al individuo y la familia, gestión por procesos asistenciales), **El profesional** (trabajo en equipo y relaciones interprofesionales, actitud de progreso y desarrollo profesional, compromiso con la docencia, compromiso con la investigación), **La eficiencia** (uso eficiente de los recursos), **Los resultados** (orientación a resultados en el desempeño profesional).



Este trabajo será publicado íntegramente en la Revista de la Sociedad Española de Enfermería Nefrológica