

- **Título: UN PASO ADELANTE EN: MOTIVACION, FORMACION Y DELEGACION DE COMPETENCIAS.**
- **Autores:** Nuñez Crespo, F.; Martin Barbazan, G.; Sanchez Ruiz, I.; De la Cruz Martin, E.; Hervas Rosa, E., Martin Díaz, R.;
- **Centro:** Hospital Universitario de Fuenlabrada. Fuenlabrada. Madrid.
- **Presentación:** ORAL
- Resumen:

✓ Introducción

La motivación para el cambio en las organizaciones sanitarias no es fácil. En 2011 el Hospital Infanta Leonor de Madrid, se propuso introducir modificaciones en el proceso quirúrgico (cuidados del postoperatorio inmediato, del paciente ambulatorio y hospitalizado). Para ello eligió realizar un "reciclaje interhospitalario" en el Hospital Universitario de Fuenlabrada, donde los cuidados se realizan en una unidad de reanimación mixta. La enfermera tiene autonomía en la preparación previa a la intervención, en los cuidados postoperatorios y existe delegación de competencias en el proceso de alta. Estando su calidad certificada por AENOR según norma ISO9001:2008.

✓ Objetivos

- Mostrar la preparación y realización de un "reciclaje interhospitalario".
- Conocer el grado de satisfacción de los profesionales reciclados y de los formadores.
- Analizar la motivación y compromiso con la institución al finalizar el periodo formativo.

✓ Material y método

Se realizó el reciclaje de 30 enfermeras del hospital Infanta Leonor de Madrid en el hospital Universitario de Fuenlabrada realizada por 17 Formadores. Cada profesional rotó por la unidad 35 horas distribuidas en 5 días de 7 horas. Durante este periodo realizaron un reciclaje teórico práctico siguiendo un cronograma con 1 objetivo general y 10 específicos. Para conocer la satisfacción se realizó un cuestionario tipo likert (1-10) creado ad-hoc, con análisis mediante estadística descriptiva. Para conocer la motivación y compromiso, se analizó de forma cualitativa el texto destinado a tal efecto dentro del cuestionario.

✓ Resultados

El cronograma del periodo formativo se cumplió el un 96,6 % de los caso, la satisfacción con la actividad de los formadores fue alta 9,2 y muy alta en los formados (contenidos de la actividad 9,6, aprovechamiento de la actividad 9,8, documentación y soporte pedagógico 9,3, organización de la actividad 8,1) y una duración valorada como ajustada en el 73,3 % de los casos. El análisis cualitativo mostro como aspectos más valorados "La autonomía de la enfermera en el proceso ", "El liderazgo en la cirugía ambulatoria", "la posibilidad de acreditar el trabajo cotidiano", "El dinamismo de ambos procesos". Y Como aspecto negativos "las dificultades técnicas y humanas, que encontrarían en su centro de trabajo". La motivación fue elevada y mostraron compromiso con su institución, preocupándose de mejorar.

✓ Conclusiones

El "reciclaje interhospitalario" en esta experiencia se muestra como una herramienta de compromiso y motivación, permitiendo conocer otras formas de trabajo y experimentarlas para poder llevarlas a la práctica diaria de cada puesto de trabajo. El grado de satisfacción con el periodo formativo fue alto, mostrando gran parte de los profesiones inquietud por trasladarlo a su centro de trabajo, siendo conscientes de las dificultades que supone todo cambio.

✓ Bibliografía.

• Gómez Santana C, Mora Pardo JA, Reina Sánchez M, Victorique Reyes F. Reciclaje del personal de enfermería de la unidad de cardiología en rehabilitación cardiaca. Boletín informativo de la AEEC [Enferm Cardiol] 1997;4(11): 4-11.

• Nolla Domenjó María. Formación Continuada: El proceso cognitivo y el aprendizaje profesional. Educ. méd. [revista en la Internet]. 2006 Mar [citado 2012 Mar 30] ; 9(1): 11-16. Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132006000100004&lng=es.
<http://dx.doi.org/10.4321/S1575-18132006000100004>.

• J. Martín Fernández et al. Evaluación de la formación continuada: de la satisfacción al impacto.A propósito de un programa formativo en cirugía menor en un área de salud. Atención Primaria.Vol. 27. Núm. 7. 30 de abril 2001.