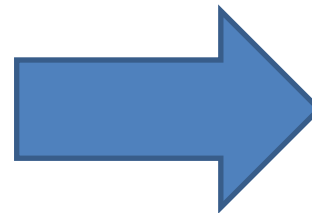


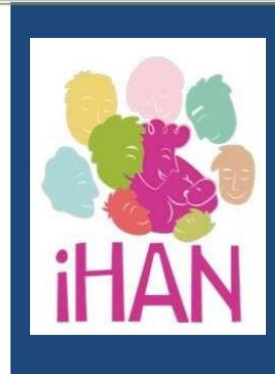


PARTE 4

Documentación para la solicitud de fase IHAN



Fase 2D: Desarrollo



Guía de la Fase 2D
(Fase de Desarrollo)

Hospitales-Maternidad

2021

iHAN-España

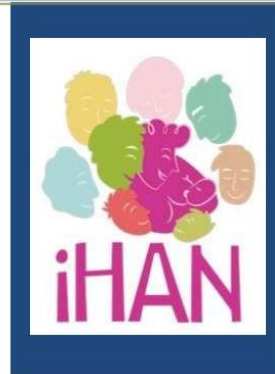
2.1. NÚMERO DE PROFESIONALES DE CADA CATEGORÍA.

Según su implicación en la lactancia diferenciamos tres grupos de profesionales:

- Personal con **implicación directa** en la atención a la lactancia: ginecólogos, pediatras, matronas, auxiliares de paritorio, enfermeras de consultas de Ginecología, enfermeras de Maternidad, auxiliares de Maternidad, enfermeras y auxiliares de Neonatología. Para este grupo de profesionales hay que **planificar la evaluación de competencias**.
- Personal con **implicación indirecta** en la atención a la lactancia: anestesistas, enfermeras y auxiliares de quirófano y de reanimación, enfermeras y auxiliares de áreas de hospitalización de gestantes de riesgo... Estos profesionales **no requieren evaluación de competencias**. Es **necesario realizar una formación adaptada a su implicación**, por lo que es muy recomendable que tengan conocimientos sobre fármacos y lactancia, la importancia del piel con piel inmediato tras el nacimiento y el amamantamiento precoz.
En el caso de que la enfermeras y/o auxiliares de Reanimación sean responsables de la atención del recién nacido durante las primeras horas de vida, se considerarán también como personal con implicación directa.
- Personal **“no clínico”** que no están directamente involucrados en la atención a la LM (por ejemplo, administrativos, celadores, trabajadores sociales, personal de limpieza). Este grupo de profesionales **deben** ser informados de la importancia de la lactancia, de la existencia de la Política y de lo que implica ser un hospital iHAN.



Fase 2D: Desarrollo



Guía de la Fase 2D
(Fase de Desarrollo)

Hospitales-Maternidad

2021

IHAN-España

2.2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES CON IMPLICACIÓN DIRECTA Y FORMACIÓN PREVIA.

Es necesario garantizar que la mayor parte del personal tiene las competencias necesarias para cumplir la Política y que para ello ha recibido la formación necesaria y adecuada a sus necesidades. Para esto es necesario elaborar **un Plan de evaluación de competencias para el personal con implicación directa que incluirá la evaluación de competencias para el personal de nueva incorporación en los primeros 6 meses de trabajo siempre que hayan recibido formación previa** al momento de incorporarse al centro.

El plan debe incluir:



- Persona o personas responsables,
- Herramientas que se van a utilizar y cómo se van a aplicar (también al personal de nueva incorporación). Como mínimo se **debe** utilizar la herramienta de evaluación de competencias de la OMS disponible en la web de IHAN.
- Periodicidad
- Sistema de registro.



Fase 2D: Desarrollo

2.2 Plan de evaluación de competencias de los profesionales sanitarios de atención directa con formación previa en lactancia

NOTA: En esta Fase es necesario planificar la evaluación de competencias de los profesionales sanitarios de atención directa a la lactancia materna (identificados en la tabla al inicio de esta sección) con formación previa en lactancia, incluyendo la planificación y evaluación de competencias de aquellos profesionales de nueva incorporación que acrediten formación previa en lactancia materna. No será hasta la siguiente fase (Fase 3D) cuando se requiera mostrar los resultados y planificar las acciones necesarias para asegurar las competencias requeridas.

Responsable de la planificación de la evaluación de competencias:	<input type="text"/>
¿Utiliza la herramienta diseñada por la OMS traducida y disponible en la web www.ihan.es ?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Responsable de la realización de la evaluación de competencias:	<input type="text"/>
 <p><i>Adjunte el plan de evaluación de competencias para los profesionales con implicación directa y personal de nueva incorporación con formación previa en lactancia. Este plan de evaluación de competencias debe incluir:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Responsable de la planificación de la evaluación de competencias.</i> ✓ <i>Metodología a seguir para la evaluación de competencias</i> ✓ <i>Responsable/s de la realización de la evaluación de competencias.</i> ✓ <i>Fechas previstas para la realización de estas evaluaciones de competencias.</i> ✓ <i>Periodicidad establecida para la evaluación de competencias.</i> 	
 <p><i>Describa a continuación o adjunte documento que detalle la operativa seguida para el registro de la realización de la evaluación de competencias y responsable del mantenimiento de este registro. Incluya formato a utilizar.</i></p> <input type="text"/>	

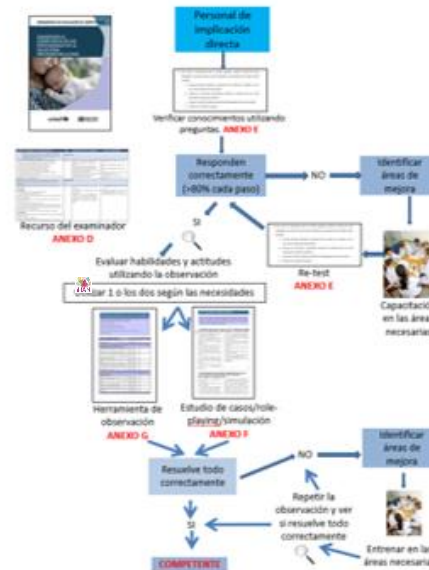


Plan de evaluación de competencias del Hospital XXXX:

-Responsable de planificación de la evaluación de competencias: Dr Fulanito

-Metodología a seguir para evaluación de competencias:

- Se hará uso de las herramientas de la IHAN, siguiendo el algoritmo expuesto a continuación.



- En relación con el Anexo E, se realizará una batería de 3 exámenes de 30 preguntas cada uno, asegurando que estén representados todos los pasos IHAN y los Conocimientos, Habilidades y Actitudes.
- Tras la identificación de las áreas de mejora, para lo cual también se tendrá en cuenta la Herramienta de Monitorización de Prácticas, se realizarán cursos enfocados a los ítems no conseguidos tras lo cual, nuevamente se pasará una batería de preguntas del Anexo E.
- Para evaluar las habilidades se empleará el Anexo F (casos clínicos)
- Tras identificar áreas de mejora, se realizarán cursos de role-playing y actividades formativas en "mochila".

-Responsable de evaluación de competencias: Dra Menganita y Dr Fulanito

-Fechas previas de realización de evaluación de competencias: Abril y Octubre



-Periodicidad: semestral



Fase 2D: Desarrollo

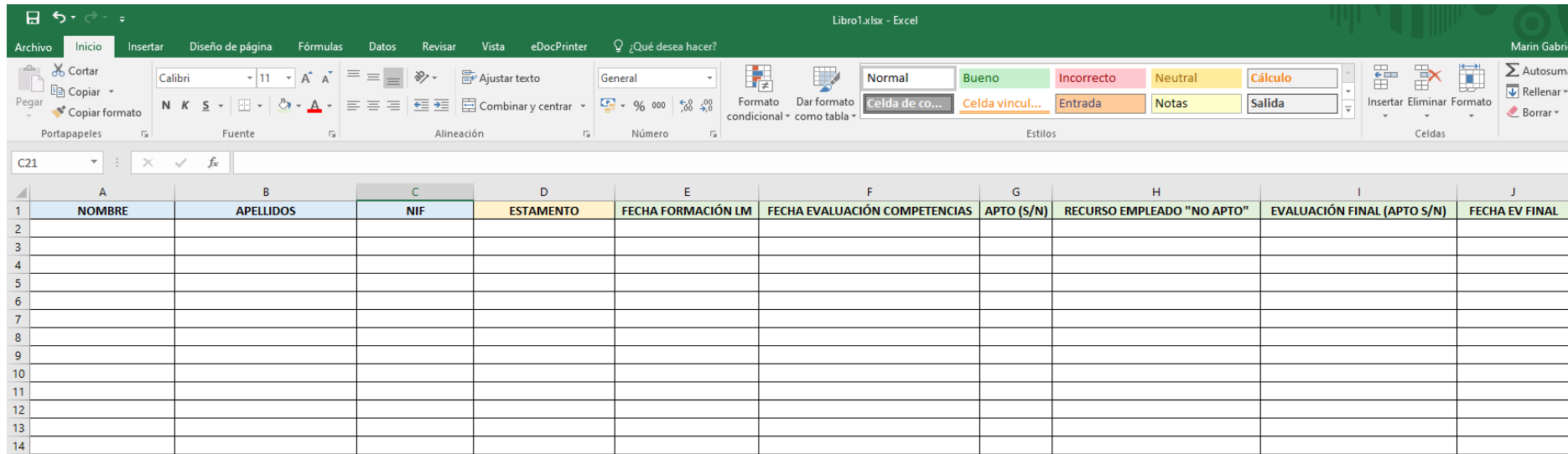
2.2 Plan de evaluación de competencias de los profesionales sanitarios de atención directa con formación previa en lactancia

NOTA: En esta Fase es necesario planificar la evaluación de competencias de los profesionales sanitarios de atención directa a la lactancia materna (identificados en la tabla al inicio de esta sección) con formación previa en lactancia, incluyendo la planificación y evaluación de competencias de aquellos profesionales de nueva incorporación que acrediten formación previa en lactancia materna. No será hasta la siguiente fase (Fase 3D) cuando se requiera mostrar los resultados y planificar las acciones necesarias para asegurar las competencias requeridas.

Responsable de la planificación de la evaluación de competencias:	<input type="text"/>
¿Utiliza la herramienta diseñada por la OMS traducida y disponible en la web www.ihan.es ?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Responsable de la realización de la evaluación de competencias:	<input type="text"/>
 <p>Adjunte el plan de evaluación de competencias para los profesionales con implicación directa y personal de nueva incorporación con formación previa en lactancia. Este plan de evaluación de competencias debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable de la planificación de la evaluación de competencias. ✓ Metodología a seguir para la evaluación de competencias ✓ Responsable/s de la realización de la evaluación de competencias. ✓ Fechas previstas para la realización de estas evaluaciones de competencias. ✓ Periodicidad establecida para la evaluación de competencias. 	
 <p>Describa a continuación o adjunte documento que detalle la operativa seguida para el registro de la realización de la evaluación de competencias y responsable del mantenimiento de este registro. Incluya formato a utilizar.</p> <div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/> </div>	



Se realizará una recogida en formato Excel (se adjunta archivo tipo). El responsable del mantenimiento será el Dr Fulanito



Libro1.xlsx - Excel

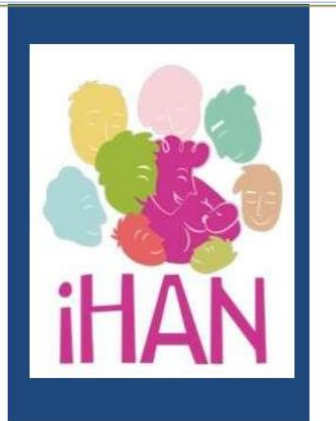
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista eDocPrinter ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	NOMBRE	APELLIDOS	NIF	ESTAMENTO	FECHA FORMACIÓN LM	FECHA EVALUACIÓN COMPETENCIAS	APTO (S/N)	RECURSO EMPLEADO "NO APTO"	EVALUACIÓN FINAL (APTO S/N)	FECHA EV FINAL
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										



Fase 3D: Difusión



Guía de la Fase 3D (Fase de Difusión)

Hospitales-Maternidad

2021

iHAN-España

2 – Evaluación de competencias y Formación adecuada del personal.

Para implantar las prácticas de la Iniciativa se necesita un nivel óptimo de formación en lactancia acorde con la categoría profesional, la responsabilidad y el puesto de trabajo de cada miembro del personal del centro. El Hospital estará preparado para la evaluación de la fase 3D cuando:

- ❑ Al menos el 80% de los profesionales con implicación directa ha sido evaluado de sus competencias y/o recibido formación adecuada a sus necesidades y por lo tanto tiene las competencias requeridas para la implementación de los Diez Pasos.
- ❑ Al menos el 80% de los profesionales con implicación indirecta ha recibido formación

2.1 Evaluación de competencias

En esta Fase, tendrá lugar la evaluación de competencias del personal con implicación directa planificada en la fase 2D para determinar cuáles son las necesidades formativas y planificar áreas de mejora.

En la fase 3D, el hospital **deberá** remitir un resumen de las actividades llevadas a cabo con los resultados y un plan de actividades que contemple cómo solventar las deficiencias encontradas.

El informe de resultados de la evaluación de competencias debe estar validado por la Comisión de Lactancia y **debe** al menos incluir:

- La metodología utilizada para la evaluación de competencias.
- El número de profesionales evaluado por categoría profesional y el porcentaje respecto al número total de profesionales a evaluar.
- El o los responsables de la realización de la evaluación de competencias.
- Cuándo se ha realizado
- Resultados de esta evaluación.



Fase 3D: Difusión


El plan de acción en base a los resultados de la evaluación de competencias y de la monitorización de las prácticas **debe** estar aprobado por la Dirección del hospital y **debe** al menos incluir:

- Las acciones y/o tareas aprobadas para cubrir los déficits de competencias detectados y la mejora de los resultados de la monitorización de las prácticas.
- Los responsables y recursos para llevar a cabo estas actividades
- Las fechas previstas para la implantación de estas actividades.
- Actividades de seguimiento para asegurar la implantación de estas tareas y los responsables de este seguimiento.




Fase 3D: Difusión

3.2. Evaluación de competencias

¿Ha sido modificado o actualizado su Plan de evaluación de competencias desde la obtención del certificado de acreditación de la Fase 2D del hospital?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
 <i>Adjunte copia del Plan de evaluación de competencias actualizado, en caso afirmativo.</i>		

3.2.1. Resultados de la evaluación de competencias

¿Se ha elaborado un informe de resultados de la evaluación de competencias?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿El informe de resultados de la evaluación de competencias ha sido validado por la Comisión de Lactancia del hospital?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
 <i>Adjunte informe de resultados de la evaluación de competencias que contenga, al menos:</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Metodología utilizada para la evaluación de competencias.</i> ✓ <i>Número de profesionales evaluados por categoría profesional y porcentaje con respecto al número total de profesionales a evaluar (aquellos con formación previa en lactancia materna).</i> ✓ <i>Responsable/s de la realización de la evaluación de competencias.</i> ✓ <i>Cuándo se ha realizado la evaluación de competencias (fecha o periodo).</i> ✓ <i>Resultados de la evaluación de competencias: Los resultados de la evaluación de competencias deben identificar aquellas competencias de los profesionales a mejorar.</i> 		

3.2.2. Plan de acción

¿Se ha elaborado un plan de acción?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
El plan de acción se ha elaborado tomando en consideración, al menos:		
✓ Los resultados de la evaluación de competencias	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
✓ Los resultados obtenidos en el plan de seguimiento o monitorización de las prácticas (véase apartado 2.4 de este Formulario de Solicitud)	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿El plan de acción ha sido aprobado por la Dirección del hospital?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

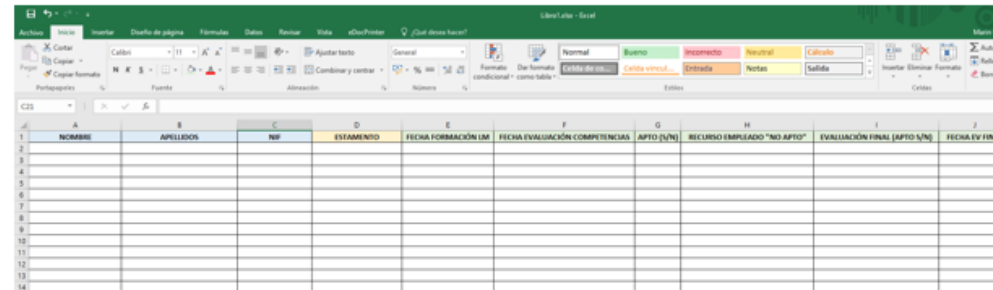


Informe de resultados de evaluación de competencias del Hospital XXXX:

- **Metodología utilizada:** Se han empleado los anexos disponibles en la web de la IHAN y que se adjuntan nuevamente (volver a enviar plan de evaluación de competencias)
- **Número de profesionales evaluados por categoría profesional y porcentaje con respecto al número total de profesionales a evaluar**

C	D	E	F	G
ESTAMENTO	Número profesionales	Número profesionales que requieren Ev Competencias	% Evaluado	% Apto
Matronas	20	15	86,6	100
Enfermeras	40	30	90	100
Auxiliares	20	16	93,7	100
Pediatras	10	8	87,5	100
Obstetras	10	8	87,5	100

- **Responsable de evaluación de competencias:** Dra Menganita y Dr Fulanito
- **Fecha de realización de evaluación de competencias:**

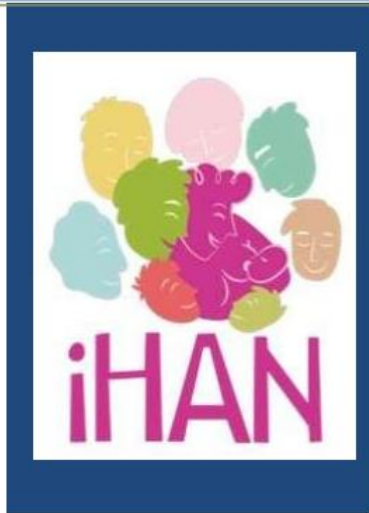


A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
NOMBRE	APELLIDOS	NIF	ESTAMENTO	FECHA FORMACIÓN LM	FECHA EVALUACIÓN COMPETENCIAS	APTO (S/N)	RECURSO EMPLEADO "NO APTO"	EVALUACIÓN FINAL (APTO S/N)	FECHA EV FINAL

- **Resultados:** Tras realizar la evaluación de competencias, se ha objetivado la necesidad de implementar cursos de formación específicos para mejorar la capacitación del personal en los pasos 1a, 4 y 10. Estos cursos se han impartido con fecha xxx/xx/xxxx. Además se ha realizado grabación de videos de formación en relación con estos aspectos (se mostrarán en fase 4D). Así mismo, tras realizar los casos clínicos de role playing, se ha llevado a cabo un periodo de formación basado en simulación y actividad en mochila realizado de forma semestral. Estos cursos se han realizado con fecha xx/xx/xxxx



Fase 4: Designación



Guía de la Fase 4D

(Fase de Designación)

Hospitales-Maternidad

2021

2.3.- OTROS DOCUMENTOS A ENVIAR:

2.3.1.- Relación detallada del personal empleado actualmente en los servicios (por áreas y categorías profesionales): Consultas y hospitalización de Obstetricia, Partitorio, Maternidad y Neonatología.

- De entre los anteriores: es necesario detallar el número absoluto de profesionales y porcentaje por categoría profesional y área de actuación que han sido **evaluados en sus competencias**.
- De entre los anteriores: hay que detallar el número absoluto de profesionales y porcentaje por categoría profesional y área de actuación que han recibido los cursos de formación y tipo de curso de formación que han recibido.

Esta información debe ser remitida como un certificado firmado por la comisión de lactancia y la gerencia que acredite que tanto la formación como la evaluación de competencias de los profesionales indicados se ha llevado a cabo.

No es necesario remitir todos los registros de formación y de la evaluación de competencias previamente, pero SÍ DEBERÁN estar disponibles para la evaluación presencial

2.3. 2.- Informe o memoria de acciones y/o tareas realizadas para cubrir los déficits de competencias detectados, de acuerdo al plan de acción aprobado por la Dirección.

El centro habrá llevado a cabo las acciones determinadas en el Plan de acción aprobado por la dirección que se remitió en la fase 3D con la intención de mejorar las prácticas y alcanzar los objetivos en cada uno de los 10 pasos. En esta fase se solicita una memoria elaborada por la comisión de lactancia y firmada por la dirección del centro en la que se detallen las acciones llevadas a cabo para solventar las

deficiencias encontradas en las competencias de los profesionales y la implementación de las prácticas.

Es recomendable **estructurar el informe por PASOS** para que resulte práctico y útil. Así para cada paso, se describirán las acciones realizadas que ya se habían planificado en la fase previa en base a las deficiencias encontradas tras la monitorización de las prácticas y la evaluación de las competencias de los profesionales.



Fase 4: Designación

Paso	Resultado	Acciones realizadas	Resultado Final
1a	Deficitario	Se realiza formación al personal con fecha xx/xx/xxx, con resultado adecuado	Apto
1b	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
1c	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
2	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
3	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
4	Deficitario	Se realiza formación con curso específico con fecha xx/xx/xxx y se difunden vídeos	Apto
5	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
6	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
7	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
8	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
9	Conseguido	No precisa formación específica	Apto
10	Deficitario	Se realiza formación en curso específico con fecha xx/xx/xxx	Apto





Gracias por vuestra atención

