



**ANEXO I**  
**FICHA DE RECOGIDA**  
**BUENAS PRÁCTICAS EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD**

**1. ESTRATEGIA A LA QUE SE PRESENTA:**

**ATENCIÓN AL PARTO NORMAL Y SALUD REPRODUCTIVA**

**2. TÍTULO Y NOMBRE DEL PROYECTO PRESENTADO A BBPP:**

**Formación en Lactancia Materna: la transición de proyectos puntuales a un enfoque alineado con la Estrategia instituída**

**3. DATOS DE LA ENTIDAD RESPONSABLE**

- Nombre de la entidad y de la persona de contacto: HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN, HOSPITAL MATERNO INFANTIL. DEPARTAMENTO OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA, DRA. CRISTINA OLIVER BARRECHEGUREN
- Domicilio social (incluído Código Postal.): HGUGM-HMI, CALLE O'DONNELL 48, 28009 MADRID
- CCAA: MADRID
- Datos de contacto de la persona responsable del proyecto<sup>1</sup>:  
Nombre y apellidos: CRISTINA OLIVER BARRECHEGUREN  
e-mail: [cristina.oliver@salud.madrid.org](mailto:cristina.oliver@salud.madrid.org)  
Teléfono: 915290059, 915290047

**4. LÍNEA DE ACTUACIÓN**

|  |   |
|--|---|
| <b>ÁREA ESTRATÉGICA (línea de actuación)<sup>2</sup></b> | ATENCIÓN AL PARTO NORMAL Y SALUD REPRODUCTIVA |
|  | ATENCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA Y VÍNCULO     |
|  |   |

**5. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

- Estatal
- Comunidad Autónoma, provincia, municipio
- Área de Salud (sector, distrito, comarca, departamento...) HGUGM-
- HMI Y SU AREA DE INFLUENCIA
- Zona básica
- Otro (especificar):

<sup>1</sup> Aquella persona de contacto que hará de interlocutora con el MSSSI y proporcionará más información técnica acerca de la intervención/experiencia en caso de ser necesario.

<sup>2</sup> Se refiere a las líneas de actuación de la Estrategia del Sistema Nacional de Salud a la que se presenta esta experiencia como candidata a Buena Práctica, que son las señaladas en el criterio de PERTINENCIA que figura en la herramienta de Autoevaluación (Anexo II) para cada Estrategia. La(s) línea(s) que se cumplimenten en esta ficha debe(n) coincidir con la(s) que se señalen en la herramienta de Autoevaluación.



## 6. PERÍODO DE DESARROLLO

- Fecha de inicio: 2009
- Actualmente en activo: SI
- Fecha de finalización:---

## 7. BREVE DESCRIPCIÓN

### Población diana

La población diana de este proyecto son todos los profesionales sanitarios de nuestro hospital, en las áreas de conocimiento de pediatría, obstetricia y ginecología (tanto personal de plantilla como en formación).

### Objetivos:

**Objetivo general:** Incorporar formación acreditada en la capacitación desde la acogida de nuevo personal como programa de formación institucional continuada, proporcionando herramientas externas e internas útiles en la práctica profesional diaria, para que los profesionales sean agentes activos capaces de apoyar y promover la lactancia materna, incluyendo desde el año 2012 como objetivo prioritario la formación de personal MIR de Obstetricia y Ginecología, Pediatría y EIR de Matrona y Pediatría, estableciendo un curso específicamente dedicado a ellos, obligatorio en su Plan de Formación, que se imparte en el primer mes de trabajo en el HMI,

**Objetivos específicos:** Al ser una formación con contenido teórico-práctico, los objetivos específicos se dividen en dos aspectos claramente diferenciados pero relacionados entre sí:

- a) Facilitar conocimientos y habilidades que permitan hacer realidad la estrategia institucional:
- 1- Dotar de mayor conocimiento teórico sobre lactancia materna, haciendo énfasis en las técnicas necesarias para conseguir una instauración de la lactancia satisfactoria para la madre y el niño (durante las primeras 48-72 horas inmediatas al parto), en las habilidades para resolución de problemas y en el apoyo al mantenimiento de la lactancia materna, mientras la madre y el niño así lo deseen.
  - 2- Dotar de instrumentos y estrategias de comunicación verbales y no verbales que faciliten la relación profesional sanitario-familia y mejoren el establecimiento de la lactancia materna, sin aumentar la presión asistencial.
  - 3- Cuestionamiento y revisión de los prejuicios y actitudes en relación a la lactancia materna del rol profesional ejercido.
  - 4- Revisión y cuestionamiento de las pautas y protocolos establecidos en relación a la lactancia materna en la actividad profesional diaria (aspectos positivos y aspectos a mejorar).



- 5- Delimitar las diferentes áreas de responsabilidad (hospitalaria, profesional y familiar) en relación a la lactancia materna.
- b) Adecuar la gestión de los profesionales a la estrategia de apoyo a la lactancia materna:
- 1- Gestionar adecuadamente la dedicación a la formación dentro del horario laboral de las personas de la organización a este fin.
  - 2- Incorporar a la definición de competencias y habilidades de cada categoría profesional las relacionadas con el apoyo a la lactancia materna.

## Metodología

### CREACIÓN:

- **“Comité de Lactancia** del Hospital General Universitario Gregorio Marañón”
- **Grupo de Formación** dentro del Comité de Lactancia.
- **Encuesta a los profesionales** para evaluar el interés y conocimientos en lactancia materna de los mismos.
- **Diseño y desarrollo del Programa de Formación** a partir de los proyectos:
  - “Promoción de la lactancia materna en el HGUGM y su población de referencia”
  - “Estrategia de atención al parto, puerperio y lactancia en el Hospital Materno-infantil Gregorio Marañón y su área de Atención Primaria de influencia”
- Oferta de **Formación Continuada** del Hospital.
  
- A partir del año 2012 se realiza un curso específico de lactancia de 18 horas, obligatorio para todos los residentes de primer año de Pediatría, Obstetricia y Ginecología y todos los EIR de Matrona y Enfermería Pediátrica, siendo este curso de iguales características que los del resto del personal, involucrando a los respectivos tutores que han realizado el curso de formador de formadores.

**METODOLOGÍA DOCENTE:** Formación teórico-práctica.

#### **Formación teórica:**

1. Examen-test inicial.



2. Sesiones teóricas: la parte formativa técnica se presenta con diapositivas y vídeos, con el fin de poder visualizar óptimamente imágenes.
3. La parte formativa interna se combina y alterna con la anterior con rol-playing donde los alumnos/as participan activamente a fin de conseguir los objetivos planteados. También hay espacios para el debate sobre aspectos de la práctica profesional.
4. Test final.

#### **Formación Práctica:**

Realizadas en la planta de maternidad con madres y recién nacidos. En los cursos de 18 horas también se realiza una práctica con madres procedentes de AP, con niños más mayores (>6 meses). El grupo de alumnas/os se subdivide en grupos de 6 miembros para respetar el ambiente de intimidad necesario para conseguir los objetivos planteados y poder evaluar mejor las características individuales de cada alumna/o.

## **8. RESULTADOS Y EVALUACIÓN**

### **INDICADORES:**

#### **-Número de cursos de formación realizados:**

Objetivo: 4 cursos de 18 horas anuales

Fuente: Registro de Formación

#### **-Número de alumnos formados:**

Objetivo: >80% por estamento

Fuente: Registro de Formación

Fórmula:  $(\text{Número de profesionales formados} / \text{Total de personal de la unidad/servicio}) * 100$  - Segmentado por servicio y categoría

#### **-Mejora de conocimientos conseguida con la formación**

Objetivo: Mejora de al menos tres puntos en la diferencia de mediana en preformación y posformación

Fuente: Cuestionario de conocimientos antes y después de la realización del curso de formación

Fórmula: mediana de puntuación postformación - mediana de puntuación preformación

#### **-Prevalencia de Lactancia Materna Exclusiva al alta:**

Objetivo: >75%

Fuente: 2010: encuesta "ad hoc"

2013: Historia Clínica

2014 : Historia Clínica



Fórmula : Número de madres con lactancia materna exclusiva al alta hospitalaria /  
Número total de madres con recién nacido vivo en el periodo

#### RESULTADOS DE PROCESO

##### -Número de cursos de formación realizados:

Curso Formador de LM: 1

Cursos de 18h: 22

Cursos de 8h: 4

##### -Número de alumnos formados:

Se han formado **638** profesionales (31 formadores, 492 en cursos de 18h y 115 en cursos de 8h) tanto de Atención Primaria como de Atención Especializada, de todos los estamentos: Médicos, Enfermeras, Matronas, Auxiliares de Enfermería. Se incluyen también MIR de Ginecología y Pediatría y EIR matronas, de Enfermería Pediátrica y de Enfermería Familiar y Comunitaria.

##### -Por tipo de curso:

Curso Formador de LM: 31 profesionales formados

Cursos de 18h: 492 profesionales formados

Cursos de 8h: 115 profesionales formados

##### -Mejora de conocimientos conseguida con la formación:

###### RESULTADOS TEST ALUMNOS:

Preformación: Nota media: 5,57; Rango: 3 - 8,5; Mediana: 5,5

Postformación: Nota media: 8,3; Rango: 6 - 9,5; Mediana: 8,75

Diferencia de mediana: 3,2

#### RESULTADOS DE IMPACTO

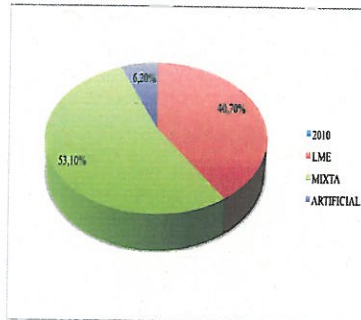
##### -Prevalencia Lactancia Materna Exclusiva al alta:

Año 2010: **40,3% (PREINTERVENCION)**

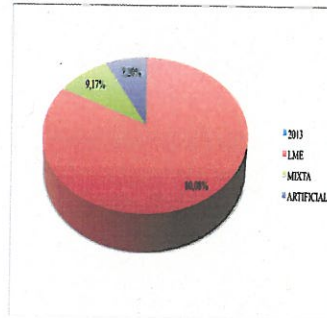
Año 2013: **80,08%**

Año 2014: **77,7%**

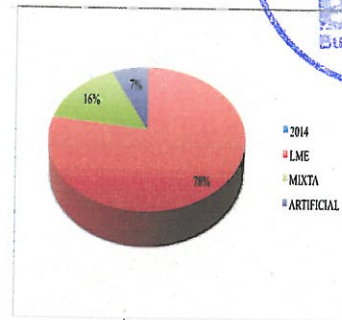
Año 2010



Año 2013



Año 2014



## RECOMENDACIONES

Durante el desarrollo de este proyecto de formación hemos podido detectar algunos inconvenientes o dificultades que entendemos podrían evitarse o mejorarse:

1.- Se ha llevado a cabo la formación de un gran número de profesionales que han sido **trasladados** a otros centros u otros servicios, por eso se recomienda:

-Incluir la realización de estos cursos de formación en lactancia materna, la capacitación en apoyo a la lactancia materna en el perfil de competencias del personal en contacto con madres y niños como **requerimiento** para trabajar en el área materno-infantil.

-Incorporar al programa de **formación continuada del hospital**, para que todo el personal tenga acceso.

Como ejemplo: **La Normativa de Lactancia** del HGU Gregorio Marañón obliga a:

- Información a todo el personal que trabaje con gestantes, puérperas y niños y todo el personal recibirá una copia de la misma en la primera semana de su incorporación al hospital.
- Formación del personal: Todos los profesionales que trabajan con madres o niños son los responsables de apoyar a las madres y recibirán la formación adecuada dentro de los 6 primeros meses desde el inicio de su contrato.

2.- **Compensación** horaria de los profesores y alumnos:

Recomendación: Gestionar los recursos humanos de los servicios implicados para disponer de personal que trabaje en los turnos en los que los alumnos están recibiendo la formación, siendo esto más difícil de ajustar en nuestra experiencia en los turnos de noche. También hay que contar con los profesores, que son profesionales de nuestros servicios.

*En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos facilitados en la ficha podrán ser incorporados al buscador o plataforma de difusión diseñada para difundir las experiencias seleccionadas y clasificadas como Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud. Por tanto, al rellenar esta ficha, se da consentimiento institucional para que los datos recogidos en la misma sean recopilados y procesados para ser incluidos en la base de datos que alimenta el buscador o plataforma de difusión a través de la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.*