

Habilidades fundamentales para el trabajo en un Centro de Salud.

Jose J. Blanquer Gregori, Juan V. Quintana Cerezal

Centro de Salud San Blas. Alicante.
 Médico de familia

Correspondencia: Dr Blanquer: aranhd@ono.com

fml. 2009; 13(6):2p

Disponible en: <http://www.revistafml.es/articulo/90/habilidades-fundamentales-para-el-trabajo-en-un-centro-de-salud/>

Recibido el 22/07/2009

Acceptado el 2/10/2009

Publicado el 13/10/2009

Talento y talante se conjugan con tiento y aguante.

La atención primaria (AP) implica un abordaje multidisciplinario de las actuaciones en salud, y el trabajo en equipo es uno de sus pilares organizativos. Los profesionales que componen los equipos de AP conforman un grupo y, como tal, están inmersos en las dinámicas y demandas grupales e intergrupales.

Tabla 1.- HABILIDADES IDENTIFICADAS 2010

Informe Yacimientos de Empleo y Habilidades: horizonte 2001.

Infoempleo.com junio 2008

Grupo de habilidades	Habilidades fundamentales
Conocimientos especializados	Idiomáticos Nuevas tecnologías Específicos (carrera profesional)
Habilidades relacionales	Red de contactos Capacidad de influencia Capacidad de empatía Capacidad de comunicación
Habilidades organizativas	Liderazgo Innovación Dirección de equipos
Habilidades motivacionales	Fijación de meta Ética profesional Gestión del tiempo

Dentro de este clima organizativo la mayoría de las personas son capaces de dar de sí más de lo esperado si las condiciones lo estimulan. La capacidad de logro, la autonomía delegada, el nivel de participación en la responsabilidad final de los objetivos de la empresa son poderosísimos motores de la motivación. Sin duda las cualidades internas de los miembros del equipo, su pasta, su capacidad de soportar la tensión, de generar empatía, de comprensión, y de frustración son vitales, pero todas ellas pueden ser insuficientes para contener las malas cualidades de un sistema, de una organización.

La creencia de que un centro ideal estaría formado por personas similares, dispuestos, animosos y motivados, no sólo es una utopía, sino que es un aburrimiento. El clima emocional de un equipo no se basa en la amistad de sus miembros, sino en la capacidad de estos por ilusionarse en un proyecto. Pero no basta con liderazgo, proyectos, respeto y compromiso. El talento constituye un factor determinante en el desarrollo de la capacidad de los distintos trabajadores de un equipo de producción de alto rendimiento, y va a estar marcado por la presencia o carencia de determinadas habilidades y conocimientos en estos profesionales.

A través de cuatro grandes categorías identificamos 14 habilidades fundamentales que a su vez se van a distribuir, en función de sus respectivos grados de desarrollo previsto, en tres niveles diferenciados (tabla 1). Por un lado, habilidades **de desarrollo temprano**, que deberían estar generalizadas entre todos los profesionales antes de 6 meses y serán un requisito fundamental, como las capacidades de comunicación y dirección de equipos; **de desarrollo medio**, que deberían formar parte de las destrezas de un buen número de profesionales, como la capacidad de influencia y los conocimientos idiomáticos; y **de desarrollo tardío**, con las que solo contarían una minoría de profesionales y entre la que se cuentan la red de contactos o la tolerancia a la tensión.

En definitiva, serán las competencias preferenciales pertenecientes al grupo de **habilidades relacionales** las que van a incrementar su demanda de cara a los próximos años. Supondrán, junto con las habilidades organizativas, el 30% de la demanda global de habilidades de los trabajadores de un equipo, siendo las más determinantes frente a los conocimientos especializados y las habilidades motivacionales. Esta circunstancia va a ser reflejo "del incremento de las demanda de habilidades intrínsecas a las personas, y la deducción de aquellas que pueden ser desarrolladas de forma más sencilla mediante formación o entrena-

Habilidades fundamentales para el trabajo en un Centro de Salud.

La orientación de los Equipos de Atención Primaria hacia modelos integrados de salud configura un escenario en el que estas habilidades relacionales van a ser fundamentales para lograr una transformación positiva ante situaciones de conflicto en el seno de los equipo, potenciando el desarrollo y la creatividad de las personas que lo integran.

"Los grandes talentos de la historia no se preparaban para el éxito, sino para el error, algo de lo que sacar una lección".

Bibliografía

- 1.-Yacimientos de empleo y habilidades. Horizonte 2010. Disponible en: http://www.infoempleo.com/informe_yacimientos/inicio.asp
- 2.-Gené Badia J, Contel Segura C, Esteve i Orti C. La función directiva en el equipo de atención primaria: la necesidad de integrarla EN: Gené J, Contel JC. ED. Gestión en Atención Primaria. Barcelona 2001; Masson S.A.; 1-20.
- 3.-March Cerdá JC, Oviedo-Joekes E, Romero Vallecillos M, Prieto Rodríguez MA, Danet A. [Emotional map in Andalusian primary care teams.]. Aten Primaria. 2009a;41:69-73
- 4.-Borrell Carrió F. [Health teams: a problem or solution?]. Aten Primaria. 2009b;41:73-75