



Erasmus+



COMPETENCIAS PROFESIONALES

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ATENCIÓN DURANTE EL PERÍODO PERINATAL EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD

AUTORES

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, María Cruz Molina Garuz, Aïda Urrea, Lluís March, Ana Baldero

CO-AUTORES

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, María Cruz Molina Garuz, Aïda Urrea, Eduard Vaquero, Ainoa Mateos, M^a Ángeles Balsells, Anna Mundet, Sara Pérez, Lluís March, Ana Baldero, Rosanna Cima, Chiara Sità, Maria Livia Alga, Elena Migliavacca, Daniela Cojocar, Stefan Cojocar, Alexandra Galbin, Simona Trofin, Iuliana-Odeta Zăgan, Cătălin Fedor, Anne-Marie Doucet-Dahlgren, Stéphanie Destandau, Mathilde Bareille, Christiane Expert, Richard Thibaut, Chantal Hiriart, Andrea De Mingo Izquierdo, Anne Deyzieux, Maylis Etchart, Pierre Lavignasse, Léonie James



Erasmus+



Autores

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, María Cruz Molina Garuz, Aïda Urrea, Lluís March, Ana Baldero

Co-autores

Universitat de Barcelona, GRISIJ

Nuria Fuentes-Peláez, Crescencia Pastor, María Cruz Molina Garuz, Aïda Urrea, Eduard Vaquero, Ainoa Mateos, M^a Ángeles Balsells, Anna Mundet, Sara Pérez

Eduvic

Lluís March, Ana Baldero

Association Caminante

Stéphanie Destandau, Mathilde Bareille, Christiane Expert, Richard Thibaut, Chantal Hiriart, Andrea De Mingo Izquierdo, Anne Deyzieux, Maylis Etchart, Pierre Lavignasse, Léonie James

Université Paris Ouest-Nanterre La Défense

Anne-Marie Doucet-Dahlgren

Università di Verona

Rosanna Cima, Chiara Sità, Maria Livia Alga

Comune de Verona, Casa di Ramia

Elena Migliavacca

Universidad Alexandru Ioan Cuza de Iași

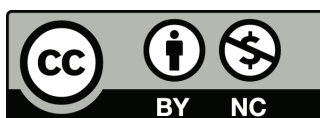
Daniela Cojocar

HoltIS Association

Stefan Cojocar, Alexandra Galbin, Simona Trofin, Iuliana-Odeta Zăgan, Cătălin Fedor

D.L. B 4552-2019

ISBN 978-84-949582-9-8



Reconocimiento-NoComercial

CC BY-NC



Erasmus+



ÍNDICE

Introducción	4
Método para identificar las competencias	5
Competencias profesionales: áreas de competencias, competencias y micro-competencias	7
Conclusiones	14



INTRODUCCIÓN

El proyecto CAPEvFAIR ha dedicado el *Intellectual Output 5* (de ahora en adelante IO5) a las competencias profesionales. El enfoque de competencias permite mejorar los procesos y la calidad de los servicios, así como incorporar nuevas competencias acordes con la realidad y la revisión de las intervenciones profesionales implementadas con un colectivo específico. Así pues, el presente documento ofrece un marco comprensivo de las competencias que los profesionales ponen en juego cuando atienden a mujeres y a sus hijos e hijas en situaciones de vulnerabilidad durante el período perinatal.

El marco de competencias se ha elaborado partiendo de una definición común del concepto de “**competencia profesional**” que integra la pluralidad presente entre los participantes del proyecto CAPEvFAIR, incluyendo la perspectiva europea, las dimensiones en las que se desarrolla la atención (social, psicológica, educativa y salud), y el tipo de atención (profesional o voluntaria) que se ofrece al colectivo mencionado con anterioridad. Por este motivo, se ha tomado como documento de referencia para el desarrollo de este marco de competencias el *National Occupational Standards of UK Work with Parents* (2011, p.8) donde se define la competencia profesional desde una visión integral, considerándola como la aplicación de las habilidades, los conocimientos, las prácticas y los valores adecuados para abordar el trabajo con padres y madres, ya sea de manera remunerada o no remunerada¹.

Así pues, entendemos las competencias como el conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que se manifiestan en conductas observables durante la práctica profesional. Para elaborar el marco de competencias que presentamos, inicialmente diferenciamos entre las competencias transversales (aquellas habilidades y conocimientos que se asocian con el desarrollo de diversas áreas de la actividad profesional) y las competencias específicas (aquel conocimiento técnico y aquellas habilidades necesarias para una función concreta, como conocer y utilizar un lenguaje específico e instrumentos y herramientas específicas).

Sin embargo, el trabajo deliberativo realizado entre los miembros del proyecto CAPEvFAIR nos llevó a constatar la necesidad de descender un nivel en la concreción de las competencias para especificar el comportamiento y los recursos que el profesional activa en situaciones específicas de la intervención con mujeres y sus hijos e hijas. Esto es lo que llamamos **micro competencias** (de ahora en adelante MC) o, en otras palabras, las habilidades profesionales necesarias para hacer frente y resolver una situación específica de su trabajo diario.

Nuestra aspiración es que este marco sirva de ayuda a los profesionales en tanto que les oriente sobre qué hacer, qué conocer y cómo hacer en este contexto particular, y además oriente una

¹ *National Occupational Standards*. (2011). *Lifelong Learning UK. Work with parents*. Disponible en: <http://dera.ioe.ac.uk/2024/1/work-with-parents-nos-jan-2011.pdf>



propuesta de formación. Por lo tanto, la definición de estas competencias es el punto clave para construir un programa de formación que ayude a las personas a desarrollar la conducta necesaria para actuar en el campo de la atención durante el período perinatal en situaciones de vulnerabilidad.

MÉTODO PARA IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS

El IO5 se ha elaborado a través de distintas fases, siguiendo un proceso de investigación acción. Partió de un modelo teórico² que se reconstruyó tomando en cuenta la perspectiva local y europea mediante un proceso sistemático de reflexión con los profesionales que acompañan a mujeres en situación de vulnerabilidad y a sus hijos e hijas durante el proceso perinatal y que han participado en el proyecto CAPEvFAIR. El proceso se ha desarrollado a lo largo del mes de enero de 2016 hasta el mes agosto de 2017 mediante actividades presenciales y trabajo *online*. Las siguientes fases describen el proceso:

1. El enfoque de las competencias transversales y específicas del modelo teórico. Se elaboró un marco teórico fruto de la revisión documental que se representó de forma gráfica en un esquema representando el árbol **de competencias 1**. Inicialmente, el punto de partida incluyó cuatro áreas de competencias (procedimientos de evaluación e intervención, creación y aplicación de planes de acción, construcción de marcos profesionales, y relaciones interpersonales).
2. Reflexión en grupo sobre el modelo teórico desde una perspectiva europea. Como resultado, las competencias transversales y específicas se redefinieron y el árbol de competencias 1 se modificó dando lugar al árbol **de competencias 2**. Se definieron seis áreas de competencias: Construcción de marcos profesionales, creación y aplicación de planes de acción, procedimientos de evaluación e intervención, relaciones interpersonales, habilidades intrapersonales y marco teórico.
3. La validación de las competencias del árbol de competencias 2 mediante una investigación cualitativa que buscaba identificar ejemplos de estas competencias en un servicio específico (**Centro Maternal Antaviana**). Como resultado, las competencias transversales y específicas se reformularon y se amplió cada área de competencias (por ejemplo, área de competencias intrapersonales: gestión emocional, gestión de la cultura de origen y gestión de la historia de vida).
4. La observación y el enfoque de la práctica consensuada para construir las competencias profesionales. Empezamos a identificar MC de las competencias transversales y específicas en dos **Multiplier Event (Actividades de difusión-formación) en Barcelona** con profesionales expertos en el campo de la vulnerabilidad y la perinatalidad desde servicios sociales y de salud. Como resultado, obtuvimos un primer acercamiento a MC derivadas de situaciones profesionales.

² Rodrigo, M.J.;...Ochaita, E. (2015). Guía en buenas prácticas de la parentalidad positiva. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Pg. 27)
Disponible en http://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=4795



5. La descripción de situaciones profesionales para identificar MC desde una perspectiva europea (**5ª Learning Week (semanas de aprendizaje) del proyecto de CAPEvFAIR**). Los resultados obtenidos con los profesionales expertos se puso a discusión con los profesionales y académicos del proyecto CAPEvFAIR en un encuentro en Biarritz (FR). Como resultado, se definieron cuatro áreas de competencias: Relaciones interpersonales desde una perspectiva positiva; Habilidades interpersonales; Marco teórico y proceso de evaluación; y Creación y aplicación de planes de acción desde contextos profesionales e institucionales.
6. El trabajo colaborativo en la definición de MC entre los países y la validación final del marco de las competencias. Los acuerdos asumidos en Biarritz se trasladaron a cada organización, y mediante el trabajo on-line se dio forma al marco final de competencias profesionales.

Todo este proceso ha permitido a los integrantes del proyecto CAPEvFAIR construir el marco de competencias profesionales desde una perspectiva europea. El marco de competencias que se presenta tiene en cuenta tres niveles: las áreas de competencias, las competencias en sí mismas, y las MC. Introducir las MC responde a la necesidad de encontrar soluciones prácticas para lidiar con el trabajo diario y ayudar a construir un marco de competencias comprensivo, comprensivo y útil. Su resultado se muestra en la siguiente tabla.



COMPETENCIAS PROFESIONALES:

ÁREAS DE COMPETENCIAS, COMPETENCIAS Y MICRO-COMPETENCIAS

RELACIONES INTERPERSONALES DESDE UNA PERSPECTIVA POSITIVA		
Relación de resonancia	La capacidad de construir una relación de ayuda que surge de la integración de las resonancias emocionales del profesional al enfrentarse ante a la situación (madre, hijo-hija, padre y díada) en la cual está implicado profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> - La habilidad de detectar nuestros afectos con el fin de optimizar el diagnóstico y la intervención profesional. - La habilidad de reconocer y dar nombre a la información que envía el cuerpo (latido cardíaco, sudor) y la información psíquica (emociones). - La habilidad de atribuir significado a los datos emocionales y sensoriales, e identificar resonancias útiles para construir la relación de ayuda. - La habilidad de pensar y actuar basándose en la escucha propia y la escucha al otro e identificar la resonancia que se pondrá en marcha, de forma explícita o implícita.
Comunicación	Saber cómo establecer estilo comunicativo basado en el reconocimiento de la madre como persona.	<ul style="list-style-type: none"> - La habilidad de estar libre de prejuicios y de ofrecer a la madre una visión positiva. - Tener estrategias de comunicación verbal y no verbal desde el primer encuentro con la madre y su hijo o hija y conocer cómo activarlos. - La habilidad de crear instrumentos y situaciones que permitan a la madre expresar y discutir sus propias perspectivas y creencias. - La habilidad de compartir, transmitir y discutir con la madre el proceso de evaluación de los posibles riesgos de su hijo o hija. - Ser capaz de escuchar activamente el discurso de la madre, detectando las características que serán útiles en el proceso de vinculación materno-filial. - Ser capaz de introducir el niño o la niña a su madre como persona que puede aprender a ser autónoma. - Ser capaz de dar toda la información necesaria. - Ser capaz de aplicar distintas técnicas de entrevistas abiertas (como entrevistas de motivación). - La habilidad de comunicarse mediante el uso de configuración de mediación lingüística cultural.
Negociación	Ser capaz de considerar las diferentes perspectivas (de la madre, el profesional, la institución) en una negociación compartida.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer y aplicar diferentes estrategias para lograr acuerdos. - Saber cómo transmitir diferentes perspectivas sobre la misma situación. - Saber cómo crear un clima de confianza y respeto hacia la madre para que se sienta segura de sí misma.



Mediación	Ser capaz de facilitar el entendimiento del conflicto entre la madre y otras partes, mediante al reconocer las relaciones de poder y adaptar el enfoque de las intervenciones a cada una de ellas en particular.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer y aplicar diferentes estrategias para afrontar el conflicto. - Ser capaz de facilitar una comunicación asertiva y no violenta entre dos o más partes. - Saber cómo crear un clima de respeto entre las dos partes. - Ser capaz de liderar y dirigir el diálogo entre las partes para que ambas se sientan legitimadas y reconocidas. - Ser capaz de facilitar que las dos partes lleguen a un acuerdo que favorezca a ambas partes. - Ser consciente de las maneras en que cada profesional se refiere a las dimensiones de poder (propio género, pertenencias geopolíticas e institucionales) cuando se implica en una mediación.
Capacidad de legitimar	Ser capaz de ayudar a la madre a reconocer sus valores y habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de reconocer los potenciales de la madre y su hijo o hija y ayudar a desarrollarlos. - Saber cómo aplicar estrategias que activen el proceso de empatía de la madre. - Ser capaz de aplicar diferentes estrategias para ayudar a la madre a reconocer y priorizar las necesidades del niño frente a las suyas propias en situaciones de incompatibilidad (cuando sus necesidades y aquellas de su hijo o hija sean distintas). - La habilidad de ser accesible, receptivo y abierto a responder a las necesidades de la madre y su hijo o hija.
Flexibilidad y creatividad	Ser capaz de adaptar respuestas profesionales de manera creativa, basándose en la situación y las necesidades de la madre y su hijo o hija.	<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de proponer una intervención de acuerdo a las necesidades específicas de la madre y su hijo o hija. - Ser capaz de adaptar la intervención según el avance de las necesidades específicas de la madre y su hijo o hija. - Ser capaz de aplicar estrategias creativas en la relación profesional con la madre y su hijo o hija. - Saber cómo diferenciar los ritmos de la madre, del niño o de la niña y los propios como profesional. - Ser capaz de ofrecer a la madre estrategias creativas que favorezcan su relación con su hijo o hija, así como el uso del juego como estrategia. - Saber cómo prevenir la violencia institucional.
Gestión del estrés	Ser capaz de aplicar estrategias y mecanismos de gestión del estrés para prevenir el desgaste.	<ul style="list-style-type: none"> - Saber cómo identificar la fuente del estrés, ya sea su origen personal o profesional. - Ser capaz de buscar mecanismos de gestión de estrés personal y profesional. - Ser capaz de lidiar con situaciones de estrés resultantes de la intervención profesional (usuario, equipo, institución). - Ser capaz de buscar espacios de atención personal. - Ser capaz de compartir la situación profesional que genera estrés con el equipo profesional.



COMPETENCIAS INTRAPERSONALES

Gestión emocional (Posicionarse uno mismo emocionalmente)	<p>Reconocer, identificar y regular la expresión de las propias emociones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de reconocer los propios sentimientos y emociones que pueden ser distintas de los de la madre y su hijo o hija (reconocer la diferenciación). - Ser capaz de reconocer que tenemos nuestra propia representación de maternidad o paternidad según nuestras experiencias, y que esta construcción puede ser diferente para la madre. - Ser capaz de identificar nuestra representación de “feminidad”, nuestro lugar como mujer, nuestra relación con nuestro cuerpo. - Ser capaz de dar tiempo a la madre, pero también a uno mismo. - Saber cómo regular la proximidad emocional en la relación profesional con la madre y su hijo o hija. - Legitimar la propia capacidad de sentirse vivo y sentir emociones.
Posicionarse culturalmente	<p>Ser capaz de tener en cuenta la cultura como clave para el entendimiento, al analizar situaciones concretas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de cuestionar aspectos de la cultura propia. - Ser capaz de aceptar y entender la experiencia del choque cultural. - Ser capaz de concebir un acompañamiento que tenga en cuenta múltiples dimensiones como el contexto social, la cultura y también el marco legal, así como todas las diferentes narrativas de las personas que participan (madre, hijo o hija, profesional, familia de acogida, profesional de centro residencial). - Ser culturalmente sensible y abierto: ser capaz de tener en cuenta la diferencia cultural. - Ser capaz de tener en cuenta la cultura como clave para el entendimiento al analizar situaciones concretas. - Ser capaz de dar una lectura geopolítica, histórica, económica y cultural en el análisis y entendimiento de la situación concreta. - Ser capaz de mostrar interés y curiosidad en entender la cultura de la madre y su hijo o hija. - Ser capaz de centrarse en la madre y sus habilidades, no en los prejuicios y mitos culturales.



Posicionarse sobre la propia historia	Conocer y comprender los elementos de la propia historia, como recurso a tener en cuenta en la relación profesional con la madre y el hijo o la hija.	<ul style="list-style-type: none">- Ser capaz de aceptar la “verdad” expresada por la madre durante las reuniones.- Dar tanto valor a las palabras y los discursos de la madre como a los de los profesionales.- Ser capaz de detectar y analizar lo que tenemos en juego en las dinámicas relacionales.- Saber cómo permanecer en el equilibrio entre lo que sabe un profesional y lo que siente un profesional.- Saber cómo reconocer el umbral entre la propia historia y la historia de la mujer.- Ser capaz de legitimar la propia capacidad de sentir.- Ser capaz de recordar las palabras de la mujer y las propias palabras durante los encuentros.- Ser capaz de percibir la confusión que el encuentro con la mujer puede generar en el profesional.- Ser capaz de reconocer la necesidad de ser ayudado por otro profesional si el grado de confusión es demasiado alto.
--	---	---



MARCOS TEÓRICOS / PROCESOS DE EVALUACIÓN

<p>Conocimiento de modelos y enfoques profesionales</p>	<p>Saber centrar la intervención en la madre y su hijo o hija, así como en su entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de cuestionar los propios enfoques profesionales. - Promover la conciencia subjetiva para ayudar a la madre a tener la sensación de que es ella quien está actuando sobre su propia acción, mediante: <ul style="list-style-type: none"> o Promover que la madre se cuestione a sí misma. o Ayudar a la madre a entender su situación. o Ayudar a enriquecer la perspectiva de la madre. o Ayudar a la madre a encontrar apoyo en su entorno. - Ser capaz de activar un modo reflexivo de pensar. - Trabajar en relación con la situación e historia de la madre y su hijo. - Ser capaz de reconsiderar la historia de la madre y su hijo en una perspectiva de aceptación, teniendo en cuenta sus recursos y potencialidades. - Ser capaz de actuar desde una perspectiva ecosistémica.
<p>Aplicación de instrumentos y protocolos</p>	<p>Saber cómo utilizar los instrumentos y los protocolos en la intervención con la madre y el hijo o hija.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber cómo analizar la situación de la madre y cómo se pueden aplicar todos los instrumentos. - Ser capaz de escoger el instrumento adecuado a cada momento. - Ser capaz de adaptar los instrumentos a las necesidades y capacidades de la madre y sus hijos e hijas. - Ser capaz de crear nuevos instrumentos cuando sea necesario. - Ser capaz de derivar la madre y su hijo o hija a otros servicios que puedan atenderlos. - Ser capaz de reconocer cuando un instrumento no está funcionando y tomar las medidas necesarias. - Capacidad de compartir instrumentos y protocolos con otros profesionales para optimizar la intervención. - Introducir instrumentos y protocolos en los que la madre pueda participar.



CREAR Y APLICAR PLANES DE ACTUACIÓN / CONTEXTOS PROFESIONALES E INSTITUCIONALES

Identificar conjuntamente necesidades y habilidades	Ser capaz de identificar conjuntamente (la madre y los profesionales) las necesidades de la madre y su hijo o hija.	<ul style="list-style-type: none"> - Saber cómo recopilar y tener en cuenta la información recibida por otros profesionales y la madre. - Ser capaz de gestionar distintas situaciones con diferentes idiomas para facilitar el acercamiento de la madre. - Saber cómo dar espacio a la madre para que se sienta cómoda a la hora de expresar sus necesidades. - Saber cómo recopilar la misma información desde diferentes puntos de vista (madre, familia, amigos, expertos).
Intervención centrada en la madre y su hijo o hija en su entorno	Saber construir un plan de acción conjuntamente (la madre y los profesionales) según las necesidades de la madre y de su hijo o hija, sus potenciales y teniendo en cuenta su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer a la madre en sus distintos roles (mujer, adolescente, madre, hija). - Ser capaz de crear una relación horizontal. - Ser capaz de permitir a la madre situarse a sí misma en el contexto. - Ser capaz de visualizar con la madre los contextos en los que se encuentra implicada, y estimular/mejorar las relaciones. - Ser capaz de aplicar estrategias de empoderamiento de la madre. - Saber estimular el desarrollo de la habilidad de la madre de expresar libremente sus deseos y opiniones relacionadas con su vida y también con la intervención. - Ser capaz de adaptar los instrumentos y protocolos de la intervención en cada situación.



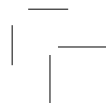
<p>Transformación para el cambio</p>	<p>Trabajar en y con: la organización, la cultura de evaluación, la formación continua, la innovación y los procesos de cambio institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la cultura de la institución: el mandato, la aplicación de la legislación, los instrumentos, las definiciones de usuarios, las funciones de los profesionales. - Ser capaz de analizar de manera crítica los servicios y de promover buenas prácticas. - Tener una actitud crítica hacia las prácticas institucionales para proponer cambios que puedan responder mejor a las necesidades. - Tener una actitud de debate con los compañeros y responsables del servicio sobre el significado de prácticas institucionales. - Tener en cuenta la interculturalidad en la institución (las diferencias en la definición de violencia, el concepto de protección, maternidad...). - Saber trabajar en equipo. - Saber cómo discutir con “el usuario experto” o “experto informal” documentación e instrumentos para la mejora. - Producir y compartir documentación del trabajo profesional. - Saber dialogar con instituciones políticas para producir cambios en la normativa y en el marco de trabajo institucional a fin que tenga en cuenta la voz de las personas atendidas y de los profesionales. - Saber dialogar con instituciones políticas para compartir con ellos los progresos sobre la práctica profesional. - Ser capaz de promover la investigación acción en la institución.
<p>Coordinación con otros servicios</p>	<p>Ser capaz de crear colaboraciones y sinergias con otros profesionales, servicios y organizaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las redes y los recursos (incluyendo los no formales) en el contexto. - Ser capaz de identificar y compartir entre profesionales todos los recursos disponibles para la madre (incluyendo el apoyo informal) con el fin de involucrarlos en la intervención. - Ser consciente de las acciones del servicio y sus límites. - Ser capaz de favorecer una visión global que incluya diferentes puntos de vista y no fragmentar la historia de la madre. - Ser capaz de desarrollar un método para trabajar con una red profesional (compartiendo objetivos, métodos de comunicación, protocolos de acción, definición de situaciones...).



CONCLUSIONES

Para concluir, nos gustaría destacar algunas observaciones de este *Intellectual Output*:

- Las competencias y MC responden al ámbito social en interacción con otros sectores como el de salud. El marco de competencias profesionales puede entenderse como una referencia básica para adaptar la intervención a la complejidad que experimenta la mujer y sus hijos e hijas durante el período perinatal en situaciones de vulnerabilidad.
- El uso de la metodología de investigación acción durante los encuentros en este proyecto (por ejemplo, semanas de aprendizaje, actividades de difusión-formación, o entrevistas a profesionales) y el trabajo online han permitido construir la propuesta del “Marco de competencias” y MC en una espiral de validación del mismo.
- El propio proceso de investigación acción ha permitido a los participantes desarrollar la competencia reflexiva y transformar su forma de ver y entender su trabajo. El proceso también presenta la necesidad de discutir los criterios con los profesionales que trabajan las mismas situaciones, pero en diferentes contextos.
- El enfoque colaborativo desarrollado con profesionales y académicos de diferentes países europeos, permite combinar la perspectiva local con las perspectivas europeas, así como caracterizar los distintos contextos de intervención.
- Haber definido las áreas de competencias, las competencias y las MC ha ayudado a construir un marco de competencias profesionales comprensivo, comprensivo y útil para desarrollar la formación en este campo específico. Supone el principio de la mejora de la acción profesional y la introducción de mejoras en el enfoque de la práctica.





Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

*Cette communication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage
qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

©capeVfair -2017

COMPETENCIAS PROFESIONALES

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ATENCIÓN DURANTE EL PERÍODO PERINATAL EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD

AUTORES

NURIA FUENTES-PELÁEZ, CRESCENCIA PASTOR, MARÍA CRUZ MOLINA GARUZ, AÏDA URREA, LLUÍS MARCH, ANA BALDERO

CO-AUTORES

NURIA FUENTES-PELÁEZ, CRESCENCIA PASTOR, MARÍA CRUZ MOLINA GARUZ, AÏDA URREA, EDUARD VAQUERO, AINOA MATEOS, M^a ÁNGELES BALSELLS, ANNA MUNDET, SARA PÉREZ, LLUÍS MARCH, ANA BALDERO, ROSANNA CIMA, CHIARA SITÀ, MARIA LIVIA ALGA, ELENA MIGLIAVACCA, DANIELA COJOCARU, STEFAN COJOCARU, ALEXANDRA GALBIN, SIMONA TROFIN, IULIANA-ODETA ZĂGAN, CĂTĂLIN FEDOR, ANNE-MARIE DOUCET-DAHLGREN, STÉPHANIE DESTANDAU, MATHILDE BAREILLE, CHRISTIANE EXPERT, RICHARD THIBAUT, CHANTAL HIRIART, ANDREA DE MINGO IZQUIERDO, ANNE DEYZIEUX, MAYLIS ETCHART, PIERRE LAVIGNASSE, LÉONIE JAMES



 Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



 Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

