

Procedimiento operativo estandarizado (POE) de
**DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS Y ELABORACIÓN DEL
 PLAN DE FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA UGC**

POE – HURS – 021 – V 3

Fecha entrada en vigor v3: 27/10/2022

FECHA	REALIZADO: 20/10/2022	REVISADO: 26/10/2022	APROBADO: 27/10/2022
NOMBRE	Joaquín Toro Santiago	Francisco de Asís Triviño Tarradas Rocío Segura Ruiz	Valle García Sánchez
CARGO	Responsable de la Unidad Integrada de Formación	Director Médico Directora de Enfermería	Directora Gerente
FIRMA			
Responsable de revisión Joaquín Toro Santiago			Fecha de revisión 2026
Lugar de archivo UNIDAD DE CALIDAD			Responsable custodia Mª Pilar Mesa Blanco



INTRODUCCIÓN

“La formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud”.

El principal activo que tiene una organización es su capital humano, por tanto los responsables de los equipos humanos deben velar por la permanente actualización de su capacitación propiciando su propio desarrollo profesional, y teniendo muy presente que del correcto desarrollo del proceso formativo va a depender, en gran medida, que la Organización avance y alcance niveles de excelencia.

La Formación debe ser una herramienta facilitadora del desarrollo de las competencias profesionales desde la perspectiva ética, técnica, organizacional y legal, que busque dar respuesta a:

- las políticas de Salud
- las demandas de los ciudadanos
- las necesidades de la organización
- las necesidades de los propios profesionales

La planificación de la Formación debe hacerse a través del diseño de actividades formativas que fomenten el aprendizaje a nivel individual, de equipo y de toda la organización, potenciando el desarrollo de diferentes metodologías docentes innovadoras y aprovechando el uso de Tecnologías de la Información, evitando aquellos formatos “tradicionales” que hoy en día parecen haber quedado un poco obsoletos.

1. OBJETO

Describir las actuaciones principales para la detección de las necesidades de formación de los profesionales de las Unidades de Gestión Clínica (en adelante UGCs), que permitan realizar la planificación de actividades que garanticen la adquisición de los conocimientos necesarios, el desarrollo de habilidades y la motivación adecuada, para el correcto desarrollo de las funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

2. ALCANCE

Este POE es de uso exclusivo para los profesionales del Hospital Universitario Reina Sofía (HURS) y afecta a todo el personal implicado en la atención y cuidados del paciente y familia en las diferentes áreas asistenciales y no asistenciales dentro del Complejo Universitario Reina Sofía.

Si tiene dudas con la interpretación de esta versión o quiere hacer alguna mejora u observación, puede dirigirse a Joaquín Toro Santiago, Responsable de la Unidad Integrada de Formación, en el teléfono: 697 95 36 80 (corporativo: 753680) y correo electrónico joaquin.toro.sspa@juntadeandalucia.es.

3.- EQUIPAMIENTO NECESARIO

Ordenador con ofimática básica.

Mapas de competencias de los distintos profesionales.

Descripción de puestos de trabajo.

Evaluación del Desempeño Profesional (en adelante EDP)

4.- DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con la Comisión de Detección de Necesidades Formativas constituida en el marco del Modelo de Formación Continuada de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA, se definen los siguientes niveles de análisis para la detección de necesidades formativas:

1. Análisis de la persona. Demanda del profesional de una necesidad sentida.
2. Análisis del puesto de trabajo.
 - a. Competencia profesional específica
 - b. Planes de Desarrollo Individuales
 - c. Estándares de los distintos Manuales de Acreditación de Competencias Profesionales
3. Análisis de la Organización
 - a. Cartera de servicios
 - b. Acuerdos de gestión
 - c. Cambios organizativos, tecnológicos, normativos y/o funcionales
 - d. Indicadores de resultados
 - e. Acuerdos Comisiones de Centro (calidad, seguridad del paciente, etc.)
 - f. Contrato Programa
 - g. Necesidad de implantar o consolidar Planes Integrales, Líneas Estratégicas, Procesos Asistenciales...
4. Demandas de la Ciudadanía
 - a. Encuestas de satisfacción/Reclamaciones/Demandas de atención
 - b. Comisiones de participación ciudadana
5. Buenas prácticas/recomendaciones
 - a. Sociedades Científicas
 - b. Revistas de impacto/guías de práctica clínica

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

Los Directores de las Unidades de Gestión Clínica (UGC), Supervisores de enfermería y demás cargos de responsabilidad, deben realizar las siguientes actuaciones:

- Tener definidos los mapas de competencias o descripción de los puestos de trabajo de cada uno de los profesionales que integran. En caso de los mapas de competencias es recomendable la utilización del programa de “Gestión de Planes de Desarrollo Individual”.
- Evaluar conjuntamente con el profesional, las buenas prácticas, que, a lo largo del tiempo, debe desarrollar para mejorar su desempeño profesional. La evaluación debe ser continua, y las entrevistas una oportunidad para el intercambio de puntos de vista entre el profesional y el responsable dónde se pacta el plan de desarrollo individual.
- Realizar una evaluación de los resultados de la unidad, identificando aquellos resultados con margen de mejora; siendo estos los que necesitarán de unas actividades que faciliten mejorar o incrementar dichos resultados.
- Tener identificadas las líneas estratégicas que la Organización está desplegando y que requerirán de actividades para darlas a conocer a todos los profesionales del equipo.
- Conocer las propuestas de actividades formativas solicitadas por los profesionales a su cargo. La Unidad Integrada de Formación (UIF) tiene recogidas dichas propuestas.
- Establecer anualmente los criterios formativos prioritarios atendiendo a los objetivos recogidos en el Acuerdo de Gestión Clínica de la Unidad.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

La planificación de la formación es convertir las necesidades de formación detectadas en los profesionales en actividades que den respuesta a dichas necesidades.

Se priorizarán las necesidades formativas detectadas de acuerdo con los siguientes criterios:

- Coherencia con las políticas sanitarias a través de sus herramientas de gestión.
- Análisis competencial de los profesionales de las UGC o en su defecto Planes de desarrollo Individual generados en las entrevistas de Evaluación del desempeño Profesional.

Para la elaboración del plan de formación deben quedar claramente definidos los contenidos formativos, teniendo en cuenta las fuentes de detección descritas en el apartado anterior:

- Necesidades de los profesionales detectadas en la Evaluación para el Desarrollo Profesional (EDP) y en los Cuestionarios de Necesidades Formación (de la UIF) cumplimentados por los mismos profesionales.
- Déficit identificado en los resultados de la Unidad.
- Necesidades del propio hospital (Contrato Programa).
- Líneas de prioridad en la Organización Sanitaria. (planes y estrategias: Plan de Calidad del Sistema Sanitario de Andalucía, Estrategia de Seguridad del Paciente, Procesos Asistenciales Integrados...)

- Adquisición de nuevo equipamiento

El plan de formación debe incluir, además, una metodología de seguimiento y evaluación de los objetivos del mismo incluyendo uno o más indicadores que permitan medir la consecución de lo planificado y analizar dichos resultados. Esta evaluación servirá, a su vez, como fuente de información para la redacción de futuros planes de formación.

5. BIBLIOGRAFIA

1. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Boletín Oficial del Estado, nº 102 (29 de abril de 1986). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1986-10499.
2. La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
3. Ley 44/2003 de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
4. La Ley 55/2003 de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
5. Norma UNE-EN-ISO 9001:2008. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. (ISO 9001:2008).
6. Estrategia de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía. <https://www.formacionsspa.es/>
7. Programa de Acreditación de Competencias Profesionales del Sistema Sanitario de Andalucía: <http://www.acsa.junta-andalucia.es/es/certificacion/competencias-profesionales/manuales-de-competencias-profesionales/index.html>
8. Observatorio para la Calidad de la Formación, Sistema Sanitario Público de Andalucía: <http://formacionsalud.acsa.junta-andalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/gestor/es/inicio/index.html>
9. Modelo EFQM de Excelencia, European Foundation for Quality Management.
10. Sistema de Acreditación de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud. Guía para elaborar la solicitud de las actividades de Formación Continuada. Comisión de Formación Continuada, Sistema Nacional de Salud.
11. Procedimiento Operativo Estandarizado: Detección de Necesidades de Formación. Unidad Integrada de Formación, Hospital Universitario Reina Sofía.

6. DOCUMENTOS ASOCIADOS

No aplica

7. LISTADO DE DISTRIBUCIÓN

Este procedimiento se puede consultar en la web del hospital http://hrs3.hrs.sas.junta-andalucia.es/index.php?id=profesionales_proced_generales

Y se ha remitido por correo electrónico a:

NOMBRE Y APELLIDOS	SERVICIO / UNIDAD	FECHA
Valle García Sánchez	Directora Gerente	OCTUBRE 2022
Francisco de Asís Triviño Tarradas	Director Médico	OCTUBRE 2022
Rocío Segura Ruiz	Directora de Enfermería	OCTUBRE 2022
Amparo Simón Valero	Directora Económico - Administrativa	OCTUBRE 2022
José Luis Gómez de Hita	Director de Servicios Generales	OCTUBRE 2022
Juan Alfonso Sereno Copado	Director de Personal	OCTUBRE 2022

PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL POE 021 PARA VERSIÓN V 3.

Fecha	Modificación Introducida	Revisado por:	Aprobado por:
20/10/2022	<p>Esta revisión ha sido realizada por el responsable de este Procedimiento.</p> <p>Página 1. Actualización del logo.</p> <p>Cambio de autores, revisores y Dirección Gerencia.</p> <p>Se retira la descripción del procedimiento que describía el contenido de cada actividad formativa en el plan de formación por considerarse no necesario.</p> <p>Se añaden los criterios de priorización de las necesidades formativas</p> <p>Se eliminan los anexos.</p>	Joaquín Toro Santiago	Valle García Sánchez

Observaciones: