



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD

Informe de resultados
Taller de Formación Continuada
Grupo 1
Huelva



Proceso de participación y diálogo
ESTRATEGIA DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN DEL SSPA

Huelva 18 de Mayo de 2016



ÍNDICE

Presentación _____	4
Objetivos _____	7
Metodología _____	7
Resultados _____	10
1.1. Problemas o aspectos mejorables _____	10
1.2. Propuestas de mejoras _____	15
Anexo 1. Tabla de segmentación de grupos y perfil de los y las profesionales _____	17
Anexo 2. Listado de profesionales del grupo 1 _____	18
Anexo 3. Panel de ideas _____	19

Equipo de trabajo EASP

Aguila Bono del Trigo



PRESENTACIÓN

La Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) se configura como un instrumento que promueve las competencias profesionales orientadas hacia las necesidades de salud y la demanda asistencial presente y futura. Para ello, la Estrategia impulsará la gestión del conocimiento y facilitará la sostenibilidad del Sistema Sanitario Público a través de métodos eficaces y eficientes, y de la integración de las distintas etapas de formación.

El objetivo de la estrategia se plantea, desde la transversalidad de sus actuaciones, para conseguir a través del impulso de la formación continuada y de excelencia de los profesionales alcanzar la mejora continua de los resultados en salud de la ciudadanía, con la participación activa de todos los grupos de interés.

La mejora continua en los procesos de adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales que intervienen en una atención de calidad, supone una apuesta por el desarrollo profesional y la formación continuada como elementos estratégicos. El óptimo rendimiento que se espera de los/las profesionales del SSPA hará necesario articular todos los elementos que intervienen en el desarrollo profesional en el marco de la gestión clínica y de sus servicios de soporte, gestión por competencias, carrera profesional y procesos de acreditación; para buscar la coherencia en el diseño de los itinerarios formativos.

El IV Plan Andaluz de Salud destaca la generación del conocimiento y la implantación de tecnologías como elementos clave para la mejora de la salud de la población en el siglo XXI y el Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía plantea entre sus principales líneas de acción potenciar el desarrollo de las y los profesionales mediante la implantación efectiva de una Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.



Por otra parte, el Anteproyecto de Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA "impulsa la formación continua y de excelencia de los profesionales, como instrumento fundamental e indispensable para alcanzar la mejora continua de resultados en salud, los objetivos científicos en la investigación y la transferencia de los resultados. También incluye la realización de un *Plan Integral de Formación*, con periodicidad máxima cuatrienal, que posibilite que el mejor conocimiento disponible esté en posesión de los/las profesionales y que esté dirigido a cubrir las necesidades de carácter estratégico de la organización en las distintas etapas de formación, investigación e innovación. Se elaborará de manera participativa a partir de las necesidades detectadas por los diferentes grupos de interés implicados, teniendo en cuenta las identificadas en la práctica profesional, en los problemas de salud de la ciudadanía y en las necesidades de las y los propios profesionales".

En este contexto estratégico, se ha llevado a cabo un análisis de situación de la Formación en el SSPA que permite identificar cuál es el escenario actual a través de la información aportada por los principales gestores de la formación. Esta información es fundamental como elemento de partida para seguir construyendo entre todos y todas, y se encuentra disponible en el Portal de Salud de la Junta de Andalucía.

Para avanzar en la Estrategia, se ha diseñado un PROCESO DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO que permita conocer la opinión de todas las personas y grupos/colectivos interesados, articulando diferentes vías que faciliten la participación y del que se deriven elementos que enriquezcan e incorporen las necesidades de la sociedad actual, las necesidades de los y las profesionales y las necesidades de la Organización.

Este proceso implica la realización de ocho Foros de Participación y Diálogo provinciales y un Foro de Participación y Diálogo autonómico, que permitan generar un debate compartido de grupos de interés de manera que se pueda obtener el máximo de información de los mismos.



Este documento recoge los resultados procedentes de la reflexión, la interacción y el consenso que, en este marco, llevaron a cabo los profesionales participantes en el Foro de Huelva celebrado el 18 de Mayo de 2016, en la sede de la Universidad Internacional de Andalucía.

Los y las profesionales asistentes al Foro se organizaron en grupos desarrollando su tarea en talleres específicos, con los objetivos de identificar y priorizar problemas en los ámbitos de la formación continuada y de la formación sanitaria especializada y de proponer mejoras para los mismos. El documento recoge los resultados del grupo 1 de Formación Continuada compuesto por profesionales de base, Responsables de formación continuada, Directores/as y Coordinadores/as de cuidados de las UGCs, Técnicos de farmacia, protección de la salud y epidemiólogos/as de los Distritos y AGS.

Tras esta presentación, el informe recoge en un apartado la metodología utilizada durante las sesiones de trabajo, para inmediatamente después exponer los principales resultados del taller.



OBJETIVOS

Los objetivos que se establecen para los talleres son los siguientes:

- Identificar los problemas o aspectos mejorables relacionados con la formación continuada y la formación sanitaria especializada de los y las profesionales del SSPA.
- Priorizar los problemas o aspectos mejorables identificados.
- Establecer un conjunto de propuestas para la mejora de los problemas o aspectos mejorables identificados.
- Priorizar las acciones de mejora a llevar a cabo desde el sistema público, tanto en el ámbito de la formación continuada como en la formación sanitaria especializada.

METODOLOGÍA

En el Foro de Participación y Diálogo de la provincia de Huelva han sido convocados un total de 81 profesionales, con una tasa de participación del 82,72%, que se han organizado en 4 grupos de trabajo según el tipo de formación: 2 grupos de formación continuada y 2 grupos de formación sanitaria especializada. El perfil de los y las participantes en cada grupo está reflejado en el *Anexo 1*. Cada grupo ha contado con dos profesionales EASP como apoyo metodológico para llevar a cabo la tarea.

El grupo de trabajo de 1 de Formación Continuada ha contado con la participación de 18 profesionales, con los perfiles requeridos según metodología. En el *Anexo 2* se puede consultar el listado de participantes en este taller de trabajo.

La actividad del taller se ha dividido en dos partes, donde se ha seguido una técnica estructurada de ideación, debate y consenso con priorización.



PRIMERA PARTE

La primera parte ha tenido una duración aproximada de 2 horas y se ha dividido en dos fases.

En la primera fase se ha generado un listado de problemas y aspectos mejorables en la formación de los y las profesionales del SSPA, en relación al tipo de formación correspondiente al grupo, para ello se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuál cree usted que son los principales problemas o aspectos mejorables en el ámbito de la formación continuada?

Se ha realizado una ronda de intervención en la que cada miembro del grupo ha propuesto 2 problemas o aspectos a mejorar. Tras la intervención de todas las personas y con el consenso del grupo, se han asociado algunas ideas similares, se han eliminado otras y se han clarificado aquellas en las que había alguna duda. Los problemas o aspectos mejorables surgidos en cada grupo se organizaron en 5 bloques: el profesional, el docente, el proceso docente, los recursos y los resultados.

Posteriormente, se ha utilizado una técnica de priorización para ordenar estos problemas y aspectos mejorables según criterios de relevancia. Cada participante disponía de 3 puntos para asignar a los aspectos mejorables que consideró más relevantes.

SEGUNDA PARTE

La segunda parte del taller ha tenido una duración aproximada de 1 hora y media. En esta parte se ha elaborado un listado de propuestas de mejora teniendo de referencia los aspectos mejorables identificados en la primera parte, para ello los y las profesionales respondieron a la siguiente pregunta:



¿Qué iniciativa propondría para la mejora de los aspectos mejorables identificados en la primera parte del taller, que se pueda llevar a cabo, desde el sistema sanitario público?

Cada miembro del grupo pudo exponer una propuesta de mejora, para finalmente generar un listado con todas las propuestas. Al igual que en la primera parte del taller, se han asociado algunas ideas similares, se han eliminado otras y se han clarificado aquellas en las que había alguna duda. Posteriormente, se valoraron las ideas que deberían ponerse en marcha de manera prioritaria, para ello cada participante eligió las 2 propuestas que consideró más importantes.

Para concluir el taller se recuerda a los y las participantes que pueden realizar alguna aportación adicional, si así lo desean, a través de un breve cuestionario habilitado en el Portal de Salud de la Junta de Andalucía y que estará activo hasta el 7 de Junio, día que finalizará la recogida de las aportaciones vía Web.



RESULTADOS

Del total de personas convocadas 21, asistieron al taller 18. Tras la presentación de la metodología, se estableció un clima de participación y diálogo, fluido que permitió seguir la técnica prevista con fluidez.

1.1. PROBLEMAS O ASPECTOS MEJORABLES

Problemas o aspectos mejorables	Puntuación
P1- Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral para participar en la formación: problemas de organización de la asistencia	7
P2- Formación fuera de la jornada laboral "dificultad conciliación formación y familia"	0
P3- La formación supone un sobre esfuerzo de los profesionales	0
P4- La docencia se imparte (presencial) en horario que no es laboral (ámbito hospitalario)	0
P5- Conciliación: La formación no solo ocupa tiempo de trabajo. Obliga a organizar la actividad asistencial	0
P6- Poca motivación de los profesionales relacionada con la oferta formativa, Poca motivación para acudir a la formación continuada por la sobrecarga de trabajo.	13
P7- La formación solo interesa a las personas con necesidades de sumar puntos para concurso oposición o similares.	0
P8- Desmotivación de los profesionales.	0
P9- Falta de tiempo y desmotivación profesional.	0
P10- Falta de motivación de los profesionales	0
P11 - Formación totalmente altruista por parte de los docentes (sin tiempo específico ni remuneración) y discentes (en tiempo de ocio)	3
P12 -Poca incentivación y motivación para prepararse un tema y exponerlo en formación	0
P13- Docentes alejados de la realidad asistencial	0
P14- Falta de elementos innovadores de la metodología que "enganchen" al alumnado	0
P15- En ocasiones docentes poco motivadores. Temas reiterados y quizás poco innovadores	0
P16- Dentro del proceso docente debe estar contemplada la investigación. Donde juegan un papel muy importante nuestros registros diarios.	2
P18- Difusión inadecuada de la información sobre la oferta formativa.	1
P19- No existe consulta a los profesionales sobre las temáticas sobre la que se deben formar en base a sus competencias laborales	0
P20- En los cursos no se realiza una adaptación del desarrollo del mismo basado	0



en las expectativas e intereses de los participantes	
P21- Se precisa conocer y adaptar la formación continuada "obligatoria" según distintos reglamentos. El personal debe estar formado para el cumplimiento de la reglamentación técnica y de mantenimiento	0
P22-Falta de coherencia entre necesidades y oferta formativa	13
<ul style="list-style-type: none"> • Falta una detección previa de las necesidades de formación sentidas por los profesionales 	
<ul style="list-style-type: none"> • Falta coordinación entre oferta formativa y la demanda de los profesionales 	
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades sentidas de los profesionales diferentes a la oferta de las instituciones 	
<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias entre ofertas y demandas sentidas por los profesionales 	
<ul style="list-style-type: none"> • No orientada al desarrollo de las competencias profesionales, a las necesidades reales de los profesionales 	
<ul style="list-style-type: none"> • En gran medida formación presencial en centros dirigida a objetivos con enfoque político de la organización 	
P23- Falta de recursos económicos para realizar formación de reciclaje en otros centros del SSPA	1
P24- Recursos limitados, encorsetamiento: en la selección de participantes, en los intereses de la formación, en los horarios, y en lo económico	0
P25- Dificultades de accesibilidad en el caso de los Centros rurales. Dificultades en las políticas de personal	0
P26- Por carencia de recursos, no existe adecuación de la formación en la jornada laboral que permita la conciliación con la vida familiar.	0
Inadecuado procedimiento de selección de las personas que ocupan puestos en las unidades de formación	0
P27- Por falta de recursos la formación integrada en el horario laboral	5
P28- No se produce transferencia de la formación a la atención que se presta en los servicios: No se explicitan objetivos individuales relacionados con formación, Problemas de transferencia: no resulta útil para el trabajo, ni mejora profesional, No existe transferencia porque responde a otros intereses, que no se adaptan a las necesidades del servicio	6
P29- Orientada hacia los objetivos de las UGC. No se detectan previamente las necesidades individuales de los profesionales	0
P30- Falta de enfoque de la formación hacia ver y hacer. Nos centramos en charlas (oir): "Lo que se oye se olvida", "lo que se ve se recuerda", "lo que se hacer se aprende"	2
P31- No está orientada la formación a los profesionales (individualizada) de cada unidad	1



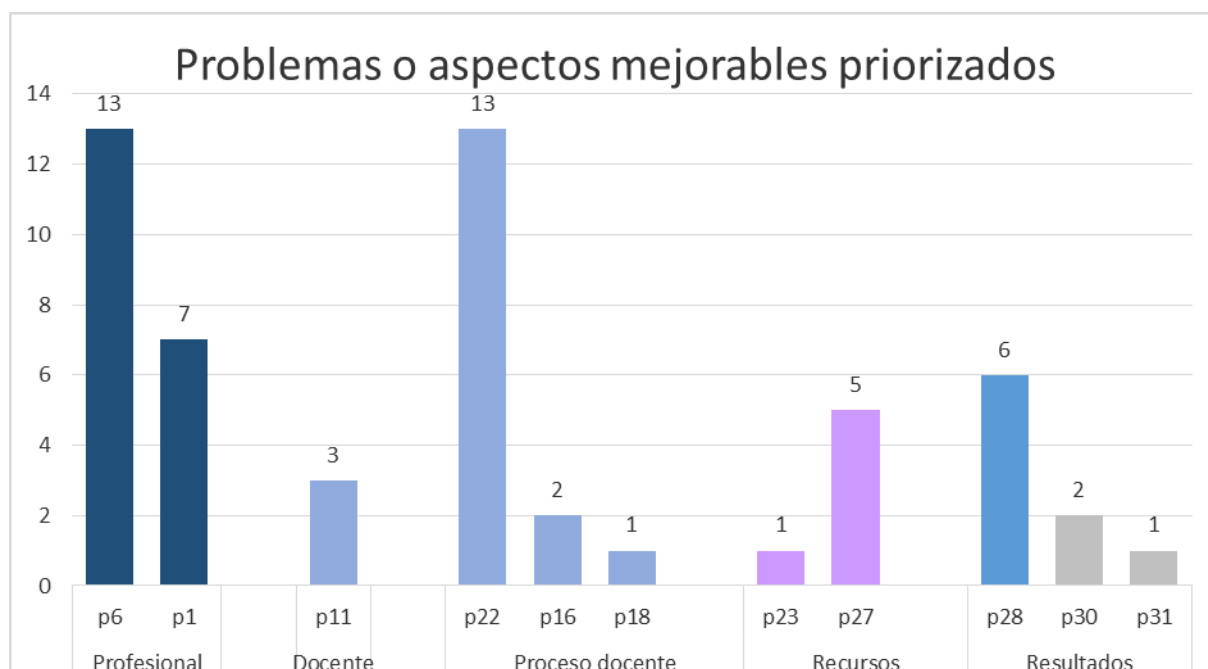
Problemas o aspectos mejorables		Puntuación
Profesionales	P6- Poca motivación de los profesionales relacionada con la oferta formativa, Poca motivación para acudir a la formación continuada por la sobrecarga de trabajo.	13
	P1- Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral para participar en la formación: problemas de organización de la asistencia	7
	P2- Formación fuera de la jornada laboral "dificultad conciliación formación y familia"	0
	P3- La formación supone un sobre esfuerzo de los profesionales	0
	P4- La docencia se imparte (presencial) en horario que no es laboral (ámbito hospitalario)	0
	P5- Conciliación: La formación no solo ocupa tiempo de trabajo. Obliga a organizar la actividad asistencial	0
	P7- La formación solo interesa a las personas con necesidades de sumar puntos para concurso oposición o similares.	0
	P8- Desmotivación de los profesionales.	0
	P9- Falta de tiempo y desmotivación profesional.	0
	P10- Falta de motivación de los profesionales	0
Docentes	P11 - Formación totalmente altruista por parte de los docentes (sin tiempo específico ni remuneración) y discentes (en tiempo de ocio)	3
	P12 -Poca incentivación y motivación para prepararse un tema y exponerlo en formación	0
	P13- Docentes alejados de la realidad asistencial	0
Proceso	P22-Falta de coherencia entre necesidades y oferta formativa	13
	P14- Falta de elementos innovadores de la metodología que "enganchen" al alumnado	0
	P16- Dentro del proceso docente debe estar contemplada la investigación. Donde juegan un papel muy importante nuestros registros diarios.	2



	P18- Difusión inadecuada de la información sobre la oferta formativa.	1
	P15- En ocasiones docentes poco motivadores. Temas reiterados y quizás poco innovadores	0
	P19- No existe consulta a los profesionales sobre las temáticas sobre la que se deben formar en base a sus competencias laborales	0
	P20- En los cursos no se realiza una adaptación del desarrollo del mismo basado en las expectativas e intereses de los participantes	0
	P21- Se precisa conocer y adaptar la formación continuada "obligatoria" según distintos reglamentos. El personal debe estar formado para el cumplimiento de la reglamentación técnica y de mantenimiento	0
Recursos	P23- Falta de recursos económicos para realizar formación de reciclaje en otros centros del SSPA	1
	P24- Recursos limitados, encorsetamiento: en la selección de participantes, en los intereses de la formación, en los horarios, y en lo económico	0
	P25- Dificultades de accesibilidad en el caso de los Centros rurales. Dificultades en las políticas de personal	0
	P26- Por carencia de recursos, no existe adecuación de la formación en la jornada laboral que permita la conciliación con la vida familiar.	0
	Inadecuado procedimiento de selección de las personas que ocupan puestos en las unidades de formación	0
	P27- Por falta de recursos la formación integrada en el horario laboral	5
Resultados	P28- No se produce transferencia de la formación a la atención que se presta en los servicios: No se explicitan objetivos individuales relacionados con formación, Problemas de transferencia: no resulta útil para el trabajo, ni mejora profesional, No existe transferencia porque responde a otros intereses, que no se adaptan a las necesidades del servicio	6



P30- Falta de enfoque de la formación hacia ver y hacer. Nos centramos en charlas (oir): "Lo que se oye se olvida", "lo que se ve se recuerda", "lo que se hacer se aprende"	2
P31- No está orientada la formación a los profesionales (individualizada) de cada unidad	1
P29- Orientada hacia los objetivos de las UGC. No se detectan previamente las necesidades individuales de los profesionales	0





1.2. PROPUESTAS DE MEJORAS

De los 18 participantes, 17 priorizaron las propuestas de mejora.

Propuestas de Mejora	Puntuación
Integración de la formación en el horario laboral: la formación debe formar parte de la actividad profesional diaria "una parte de mi trabajo es formarme"	8
Organización de la jornada laboral de las unidades para dar cabida a las necesidades que motivan a los profesionales: adecuación de agendas a la formación e investigación	5
Adaptación de la formación a las competencias profesionales y necesidades expresadas por todos los profesionales, mediante encuestas y comisiones de formación	3
Mejorar la evaluación de los resultados de la formación en términos de impacto en la práctica profesional	2
Necesidad de dotación de recursos mínimos humanos y económicos para adaptar la formación continuada a las necesidades de los profesionales	2
Permitir/facilitar la rotación de los profesionales por unidades o servicios distintos desde su práctica habitual para "aprender de los mejores"	2
Elaborar planes de formación adecuados a las necesidades individuales y grupales del equipo sanitario	2
Emplear técnicas de motivación individual y grupal destinada a los profesionales en relación a la participación en la formación continuada	2
Incentivar la participación docente en la formación que se realiza en los CS: consecución de objetivos, acreditación, productividad, etc.	1
Más recursos y mejor administración de los mismos en base a las demandas y necesidades formativas de los profesionales	1
Intercambiar y difundir experiencias formativas innovadoras y efectivas para mejorar la calidad de la formación	1



Propuestas de Mejora	Puntuación
Adecuar la oferta a la demanda según la necesidades detectadas por profesionales, siendo un requisito previo al diseño del plan de formación anual, utilizando una metodología adecuada que llegue a todos los profesionales	1
Conexión telemática de imagen y sonido de todos los centros del SSPA para formación basada en preguntas clínicas a propuestas de profesionales y respuestas basadas en la evidencia: conexión en horario laboral	1
Orientar la formación a las necesidades individuales de los profesionales según su mapa de competencias	1
Facilitar convenios de colaboración con universidades públicas o privadas u otras entidades	1
Adecuar a la metodología a la práctica profesional, con menos contenidos teóricos "aprender a hacer"	1
Favorecer la actividad docente, mediante la creación de un nivel intermedio de acreditación del docente (entre el curricular y el oficial de la ANECA)	0
Facilitar a los profesiones motivados la participación en las actividades de formación	0
Aumentar la oferta de formación orientada a la investigación y autoevaluación	0
Potenciar la docencia colaborativa a través de la utilización del banco de actividades docentes (ACSA) compartidas, y espacio de trabajo colaborativo (ETC)	0



Anexo 1. Tabla de segmentación de grupos y perfil de los y las profesionales

Tipo de Formación	Nº participantes	Grupos de interés Sanitarios/Gestión y Servicios AP/AH/AGS/Agencia Sanitaria	Número de Grupos
Formación Continuada	25	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales base - Responsables de formación continuada de UGC y servicios - Directores/as y Coordinadores/as de cuidados de las UGCs - Técnicos/as de Farmacia, Técnicos/as de Protección de la Salud y Epidemiólogos/as de los DAP y AGS 	1 (G1)
Formación Continuada	25	<ul style="list-style-type: none"> - Cargos directivos de centro (DAP, H, AGS y Agencias Sanitarias) - Responsables de Unidades de Formación Continuada de los Centros (DAP, H, AGS y Agencias Sanitarias) 	1 (G2)
Formación Especializada	50	<ul style="list-style-type: none"> - Jefaturas de estudio de FSE. - Tutores/as FSE - Responsables Docentes de EIR en UGCs de AP, H, AGS y AS - Especialistas internos residentes (EIR) en ciencias de la salud - Gestores de la Formación de las Comisiones de Docencia - Técnicos/as de Unidades Docentes de Medicina Familiar y Comunitaria - Persona referente de la Delegación Territorial que esté en las Comisiones de Docencia. 	2 (G3 y G4)
TOTAL GRUPOS POR PROVINCIA	100		4



ANEXO 2. LISTADO DE PROFESIONALES DEL GRUPO G1

- 1.** Alcántara Bellón, Juan de Dios. BOLLULLOS PAR DEL CDO.
- 2.** Alvarez Tiers, David. Hospital Juan Ramón Jimenez
- 3.** Balongo, Rafael. Hospital Juan Ramón Jimenez
- 4.** Botello Díaz, Blanca. Distrito Condado Campiña
- 5.** Diaz Bordallo, Rafael. AGS NORTE DE HUELVA
- 6.** Fernández Agutiño, Consuelo. Hospital Infanta Elena
- 7.** García Navarro, Sonia. LOS ROSALES (HUELVA)
- 8.** Herrojo Bautista, Silvia. Hospital Juan Ramón Jiménez
- 9.** Lopez Garcia, Juan Cipriano. AGS NORTE DE HUELVA
- 10.** Macias Colorado, M^a Eulalia. AYAMONTE
- 11.** Martin Cano Gómez, Jose Luis. UGC ARACENA
- 12.** Morón Contreras, Asunción. ADORATRICES
- 13.** Navarro Cruz, Antonio. ROCIANA DEL CONDADO
- 14.** Perez de Leon, Manuel Antonio. AGS NORTE DE HUELVA
- 15.** Ramos Sanchez, M^a Esperanza. AGS NORTE DE HUELVA
- 16.** Reyes Burgos, Auxiliadora. Distrito Huelva Costa
- 17.** Serrano Lopez, Sebastian. AGS NORTE DE HUELVA
- 18.** Soriano Zanoletty, M^a Ángeles. MOGUER



ANEXO 3. PANEL DE IDEAS

