



# Análisis de Situación de las **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA** del SSPA

## Informe de **resultados**

Abril 2016



Escuela Andaluza de Salud Pública  
**CONSEJERÍA DE SALUD**



## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos</b>	<b>7</b>
<b>Metodología</b>	<b>9</b>
<b>Resultados</b>	<b>11</b>
1. Organigrama funcional de las unidades de formación continuada	12
2. Acreditación y Catálogo de Cursos/Actividades Formativas	16
3. Detección de Necesidades Formativas	17
4. Difusión de la oferta formativa	19
5. Metodología para la selección de alumnado y docentes	20
6. Evaluación de las Actividades Formativas	22
7. Otros temas de interés	23
<b>Conclusiones</b>	<b>25</b>
<b>Anexo I. Cuestionario</b>	<b>27</b>
<b>Anexo II. Detección de necesidades formativas sentidas y demandadas por profesionales</b>	<b>35</b>
<b>Anexo III. Detección de necesidades formativas por competencias profesionales</b>	<b>39</b>
<b>Anexo IV. Metodología para selección del alumnado en las Unidades de Formación Continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias</b>	<b>43</b>
<b>Anexo V. Metodología para selección de docentes en las Unidades de Formación continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias</b>	<b>47</b>
<b>Anexo VI. Tabla de Proveedores Externos en las Unidades de Formación continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias</b>	<b>53</b>
<b>Anexo VII. Resumen comentarios Plataforma Informática para la Gestión de la Formación</b>	<b>55</b>
<b>Anexo VIII. Resumen sugerencias y comentarios adicionales al cuestionario</b>	<b>57</b>

## COORDINACIÓN

María Ángeles Bonillo García  
Directora de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA  
Consejería de Salud

## EQUIPO DE TRABAJO

- Jesús Antonio Carrillo Castillo  
Subdirector de calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento  
Consejería de Salud
- Arturo Domínguez Fernández  
Subdirector de Personal  
Servicio Andaluz de Salud
- Juan Luis Cabanillas Moruno  
Jefe del Servicio de Desarrollo Profesional y Formación  
Consejería de Salud
- María José Morian Ramírez  
Técnico Unidad de Formación  
Servicio Andaluz de Salud
- María Dolores Hidalgo Puertas  
Coordinadora Grupos de Apoyo  
Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA  
Consejería de Salud

## EQUIPO TÉCNICO EASP

- María Eugenia Gómez Martínez  
Profesora
- Carmen Valcárcel Cabrera  
Técnica de Proyectos
- Elena Corpas Nogales  
Técnica de Proyectos
- Francisco Javier Gómez Pontes  
Secretario de Consultoría
- Rosario Prieto Hermoso  
Secretario de Investigación

## AGRADECIMIENTOS

A los y las Responsables de las Unidades de Formación Continuada del SSPA, con una mención especial para José Vallejo Triano (HHUU Regional y V. Victoria. Málaga), Carmen Domínguez Nogueira (DS Granada-Metropolitano), María del Mar Torres Navarro (Agencia Sanitaria Poniente. Almería), Ana Ruiz Pardo (AGS Norte de Málaga-Axarquía) y Susana Gómez García (HHUU Virgen del Rocío. Sevilla) por su colaboración en el pilotaje y sus aportaciones en el proceso de validación del cuestionario.

## INTRODUCCIÓN

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 SSPA 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 y las 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 y 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.

En este contexto estratégico, se está llevando a cabo un Análisis de Situación de la Formación en el SSPA que permita identificar cuál es el escenario actual a través de la información aportada por los principales gestores de la formación:

- Unidades de Formación Continuada de los centros del SSPA
- Jefaturas de Estudio y Comisiones de Docencia de Formación Sanitaria Especializada del SSPA
- Direcciones de Planes Integrales, Estrategias y Procesos Asistenciales Integrados del SSPA

Esta información es fundamental como elemento de partida en el diseño de la nueva Estrategia y como paso previo al Proceso de Participación y Diálogo que permitirá conocer la opinión de todos los grupos de interés, articulando diferentes vías que facilitarán la participación y de las que derivarán elementos que enriquecerán e incorporarán las necesidades de los y las profesionales y las necesidades de la organización.

La formación continuada, tercer escalón del proceso ininterrumpido de aprendizaje que deben seguir los profesionales para mantenerse actualizados, tiene como finalidad última el mantenimiento y mejora de la competencia profesional. OMS-Europa define la formación o

educación médica continuada como el proceso que debe ayudar a los profesionales a adaptarse y tomar parte activa en los cambios a introducir en los sistemas.

El desarrollo profesional continuo es el proceso mediante el que una persona que ejerce una profesión va manteniendo y mejorando su grado de competencia. Implica una dinámica activa de progresión, mantenida a lo largo de toda la vida profesional, en busca de la excelencia de la práctica e incluye los ámbitos de los conocimientos, las habilidades y los valores.

Los componentes del desarrollo profesional continuo, además de la formación continuada, son la propia actividad asistencial, la implicación en la gestión clínica y en la implantación de los cambios organizativos en el ámbito del trabajo, las actividades de docencia, investigación e innovación, así como otras herramientas de perfeccionamiento. Todos estos componentes deben estar sometidos a los dictados de la ética y situarse en el marco del profesionalismo comprometido socialmente.

La irrupción de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información está ocasionando una verdadera revolución conceptual y metodológica en la formación continuada, al permitir incrementar de forma significativa la accesibilidad a las actividades, así como la eficiencia de los programas dirigidos a grupos numerosos de profesionales y geográficamente dispersos.

La puesta en marcha de programas de formación continuada requiere un análisis previo de las necesidades y problemas de salud más relevantes del entorno poblacional y de la infraestructura existente para abordarlos. Hemos de conocer la situación inicial de la competencia profesional para luego poder valorar el impacto y es preciso analizar también cuales pueden ser las necesidades formativas y de progreso o cambio competencial más relevantes, sus causas y sus expectativas de aprendizaje, implicando activamente a los y las profesionales en todas las fases de diseño y desarrollo.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

Recopilar la información necesaria sobre el estado actual de las Unidades de Formación Continuada del SSPA en 2016, como paso previo al diseño de la nueva Estrategia de Formación que permita planificar las actividades formativas de los próximos años mediante la implantación de metodologías eficaces y eficientes que faciliten la sostenibilidad.

### Objetivos Específicos:

1. Conocer la estructura organizativa y dependencia funcional de las Unidades de Formación Continuada del SSPA
2. Identificar los procedimientos de detección de necesidades formativas y las metodologías docentes utilizadas en las Unidades de Formación Continuada del SSPA
3. Comparar la distribución de la oferta formativa entre profesionales sanitarios y de gestión y servicios
4. Comprobar el grado de implantación de plataformas informáticas para la gestión de la formación





## METODOLOGÍA

Desde la Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA se diseñó un cuestionario que, tras pilotaje y validación, fue remitido por correo electrónico a los Responsables de las Unidades de Formación Continuada del SSPA participantes en el análisis.

### **Anexo I. Cuestionario.**

El proceso de recogida de datos se realizó durante el mes de marzo de 2016 mediante la aplicación Lime Survey de encuestas on line.

Con la excepción de las preguntas relacionadas con la existencia de responsable o coordinador de la Unidad de Formación Continuada y tener la acreditación por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, el resto de respuestas a las preguntas del cuestionario son voluntarias a criterio del profesional que lo cumplimente.

El análisis descriptivo de los datos se ha realizado mediante resúmenes numéricos que incluyen el mínimo, máximo, media, mediana y desviación típica para las variables cuantitativas; mientras que para las variables cualitativas se han utilizado medidas de frecuencia absoluta y relativa. Para facilitar la lectura de los datos se han realizado representaciones gráficas, mediante diagrama de barras, en las principales variables del estudio.

Para el análisis de contenido semántico se ha realizado una lectura comprensiva de los discursos transcritos literalmente, codificación por dimensiones de análisis y descripción por perfiles y temas. La transcripción ha estado apoyada por el programa SoundScriber y para la codificación de discursos por el software de análisis cualitativo Nudist Vivo versión 10.



## RESULTADOS

De las 54 Unidades de Formación Continuada a las que se les envió el cuestionario, han respondido 49, lo que supone una tasa de respuesta del 90,7%.

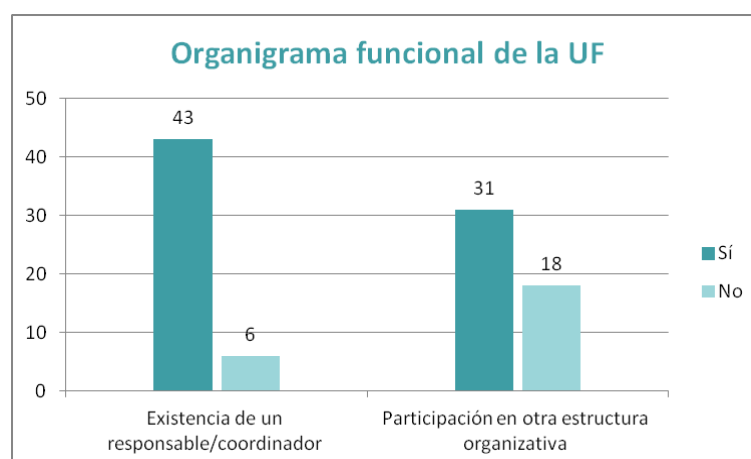
A continuación se presentan los resultados desagregados por los apartados indexados, que con el objetivo de facilitar la comprensión siguen el mismo orden secuencial de las preguntas del cuestionario y en los que se combinan resultados cuantitativos con algunos cualitativos que abordan resultados globales. El resto de resultados del análisis cualitativo, con información más detallada, se ha resumido en diferentes anexos a los que se remite en los apartados correspondientes.

### 1. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA

De las 49 Unidades de Formación Continuada que han respondido al cuestionario, 43 (87,8) tienen una persona que asume las funciones de responsable o coordinador de la unidad, mientras que en 6 (12,2) esta figura no existe.

En cuanto a la pertenencia, de la unidad en su conjunto o de sus componentes, a otras estructuras organizativas del centro no relacionadas con la formación y con las que comparten otras funciones; la respuesta ha sido afirmativa en 31 (63,3%). En algunos centros, fundamentalmente de Atención Hospitalaria, las Unidades de Formación Continuada están integradas en Áreas de Gestión del Conocimiento o forman parte de Unidades de Gestión de Calidad en las que asumen también tareas de investigación y docencia.

Organigrama funcional	Sí N (%)	No N (%)	Total N (%)
Existencia de un responsable/coordinador de la Unidad de Formación Continuada	43 (87,8)	6 (12,2)	49 (100)
Participación de la Unidad de Formación Continuada en otra estructura organizativa con la que comparte otras funciones	31 (63,3)	18 (36,7)	49 (100)



No existe una dependencia funcional homogénea en las Unidades de Formación Continuada de los centros incluidos en el análisis. Existe mucha variabilidad, que incluye prácticamente todos los puestos directivos en diferentes modelos de organigrama como muestra la siguiente tabla.

Dirección Gerencia	Dirección Asistencial
Dirección Gerencia del Complejo Hospitalario	Dirección Médica
Dirección Gerencia de Distrito	Dirección Asistencial
Dirección Gerencia del Área Gestión Sanitaria	Subdirector Médico-Asistencial
	Dirección de Enfermería (Jefe de Bloque de Formación, Calidad y Cuidados)

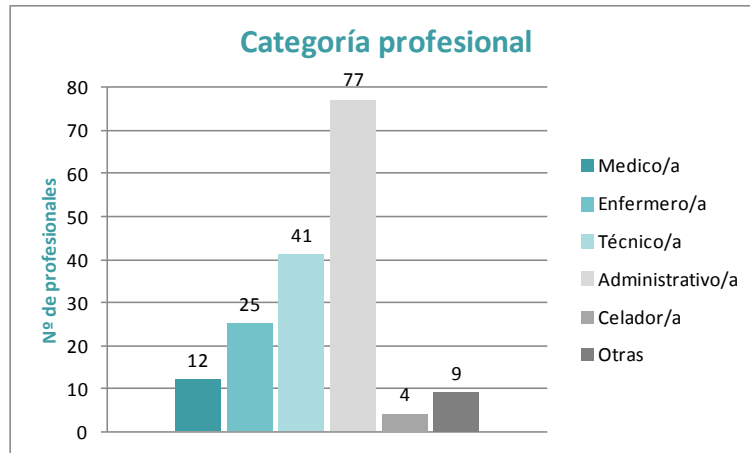
  

Dirección Económica-Administrativa	Dirección de Profesionales
Dirección Económica-Administrativa	Dirección de Profesionales
Dirección de Gestión	Dirección de Recursos Humanos
Dirección Económica y de Desarrollo Profesional del Distrito	Dirección del Área de Desarrollo de Personas
Dirección Económica Administrativa y de Servicios Generales del AGS	Subdirección de Personal

En relación al número de componentes de las Unidades de Formación Continuada, la media es de 3,4 profesionales (D.E.: 2,1), variando el número de miembros entre 1 y 8, y el porcentaje de tiempo que dedican entre el 10% y el 100%, siendo la dedicación media del 91,4% (D.E.:20,6).

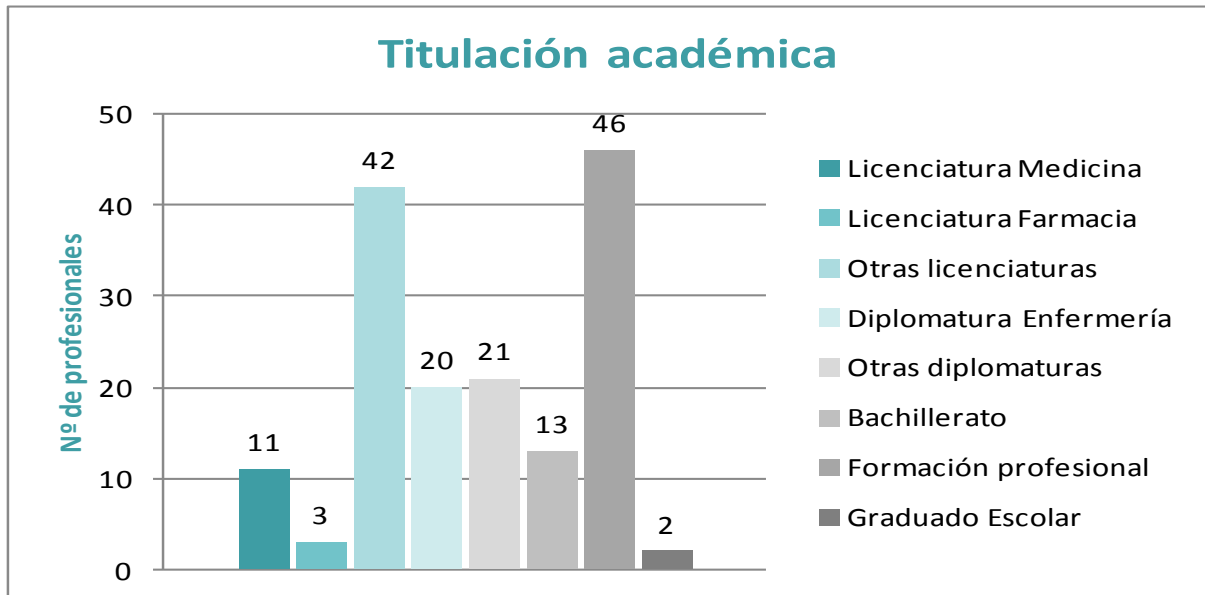
La suma total de los componentes de las 49 Unidades de Formación es de 118 profesionales; la mayor parte pertenecen a la categoría profesional administrativos/as (45,8%), seguidos por técnicos/as (24,4%) y enfermeros/as (14,9%).

Categoría profesional	N	%
Medico/a	12	7,1
Enfermero/a	25	14,9
Técnico/a	41	24,4
Administrativo/a	77	45,8
Celador/a	4	2,4
Otras	9	5,4



Las titulaciones académicas más frecuentes entre los y las profesionales de las Unidades de Formación Continua son formación profesional (29,1%), otras licenciaturas diferentes a medicina y farmacia (26,6%), diplomatura en enfermería (12,7%) y otras diplomaturas (13,3%).

Titulación académica	N	%
Licenciatura Medicina	11	7,0
Licenciatura Farmacia	3	1,9
Otras licenciaturas	42	26,6
Diplomatura Enfermería	20	12,7
Otras diplomaturas	21	13,3
Bachillerato	13	8,2
Formación profesional	46	29,1
Graduado Escolar	2	1,3



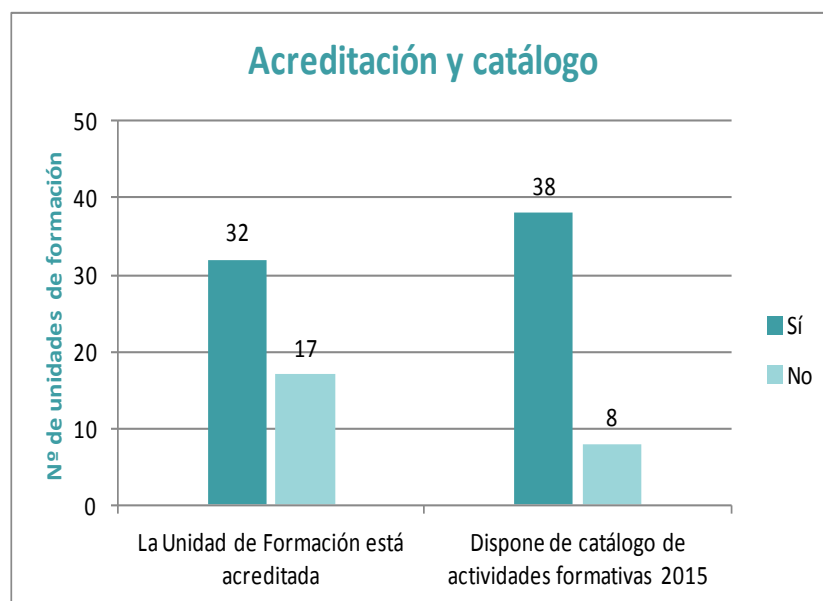
Los y las profesionales incluidos en las 42 titulaciones académicas que se categorizaron como “otras licenciaturas” se distribuyen en licenciatura en psicología (26.19%), licenciatura sin especificar (16.66%) y licenciatura en derecho (11.90%); el resto (28.57%) se distribuye en 12 licenciaturas diferentes. Al comparar la titulación académica “otras licenciaturas” con la categoría profesional corresponde en su mayoría a técnicos (59.62%).

## 2. ACREDITACIÓN Y CATÁLOGO DE CURSOS/ACTIVIDADES FORMATIVAS

El 65,3% (N=32) de las Unidades de Formación Continuada están acreditadas por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, el resto 34,7% (17) no lo están y aunque se dio la opción de responder si la acreditación estaba en fase de solicitud, ésta no ha sido seleccionada en ningún caso.

En 2015, 38 unidades elaboraron un catálogo de cursos o actividades formativas, mientras que 8 no disponen de este recurso.

Acreditación y Catálogo	Sí N (%)	No N (%)	Total N (%)
Unidad de Formación Continuada acreditada por ACSA	32 (65,3)	17 (34,7)	49 (100)
Catálogo de cursos o actividades formativas en 2015	38 (82,6)	8 (17,4)	46 (100)



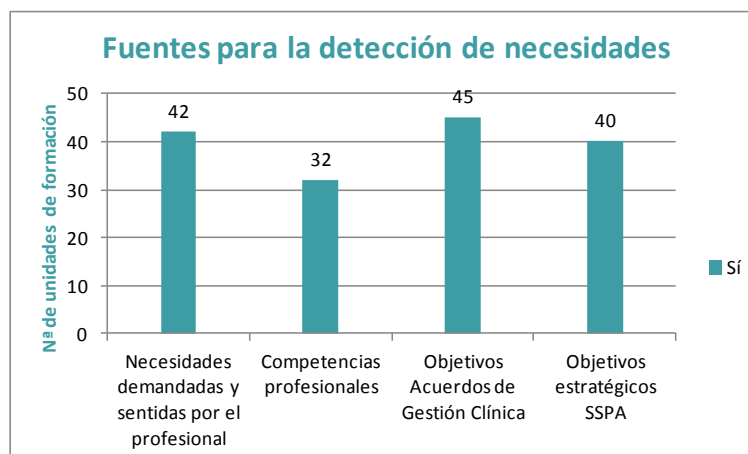
El promedio de cursos o actividades formativas del catálogo de 2015 que se han ofertado profesionales de gestión y servicios es del 35,7% (D.E: 25,4). Este valor se mueve en un rango de 0 a 100 porque existen algunas Unidades de Formación Continuada, sobre todo en centros pequeños, que ofertan todas las actividades formativas de forma transversal al 100% de sus profesionales sin diferenciar categorías y, por otro lado, existen unidades que no han ofertado ninguna formación al área de gestión y servicios.



### 3. DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

A la hora de detectar las necesidades formativas de los profesionales del SSPA, la principal fuente de información son los objetivos de los acuerdos de gestión clínica (91,8%), seguidos de las necesidades sentidas y demandadas por profesionales (85,7%) y los objetivos estratégicos del SSPA (81,6%). Las competencias profesionales son tenidas en cuenta en menor medida en la detección de necesidades (65,3%).

Detección	Sí N (%)	Total N (%)
Necesidades demandadas y sentidas por profesionales	42 (85,7)	49 (100)
Competencias profesionales	32 (65,3)	49 (100)
Objetivos Acuerdos de Gestión Clínica	45 (91,8)	49 (100)
Objetivos estratégicos SSPA	40 (81,6)	49 (100)



Existe una gran diversidad de procedimientos en los centros que realizan detección de las necesidades formativas en base a lo manifestado por los profesionales. Para facilitar la comprensión, se han desagregado los resultados del análisis cualitativo en tres bloques:

1. Hospitales/Áreas de Gestión Sanitaria
2. Distritos de Atención Primaria
3. Agencias Sanitarias

#### Anexo II. Detección de necesidades formativas sentidas y demandadas por profesionales

Como se refleja en los resultados cuantitativos, la detección de necesidades en base a las competencias profesionales es la menos utilizada y de las 32 Unidades de Formación Continuada en las que sí se realiza, 23 no han realizado ningún comentario o no se han diferenciado conceptual ni metodológicamente de los expresados en el apartado anterior. Los resultados cualitativos se expresan también en tres bloques:

1. Hospitales/Áreas de Gestión Sanitaria: la detección se hace en las Unidades de Gestión Clínica y Unidades Funcionales en base a competencias generales, transversales y específicas de cada profesional, en relación a las actividades propias de su puesto de trabajo, vinculando dicha acción a los objetivos de las UGCs y quedando reflejado en los Acuerdos de Gestión.
2. Distritos de Atención Primaria: suelen utilizar una metodología similar a Hospitales/AGS, influida por el tamaño y el nivel de complejidad de cada distrito.
3. Agencias Sanitarias: se parte de una autoevaluación competencial de todos los profesionales y una validación posterior de éstas por parte de sus superiores jerárquicos, en el momento formal de evaluación de competencias y generación del plan de desarrollo profesional.

### **Anexo III. Detección de necesidades formativas por competencias profesionales**

#### 4. DIFUSIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA

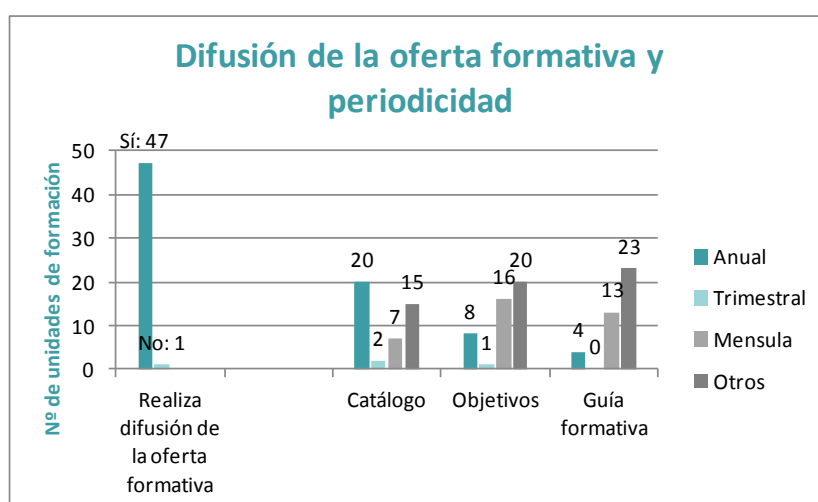
El 97,9% (N=47) de las Unidades de Formación Continuada realiza difusión de la oferta formativa, tan sólo una unidad no lo hace.

En relación a la periodicidad con la que se realiza la difusión, el catálogo se difunde anualmente en el 45,5% de las Unidades de Formación Continuada.

Los objetivos de los cursos y actividades formativas se difunden en la mayoría de las Unidades con una periodicidad diferente a las opciones del cuestionario (44,4%) o mensualmente (35,6%).

En el caso de la guía formativa, el 57,5% de las Unidades realiza una difusión diferente a las opciones del cuestionario y el 32,5% lo hace con periodicidad mensual.

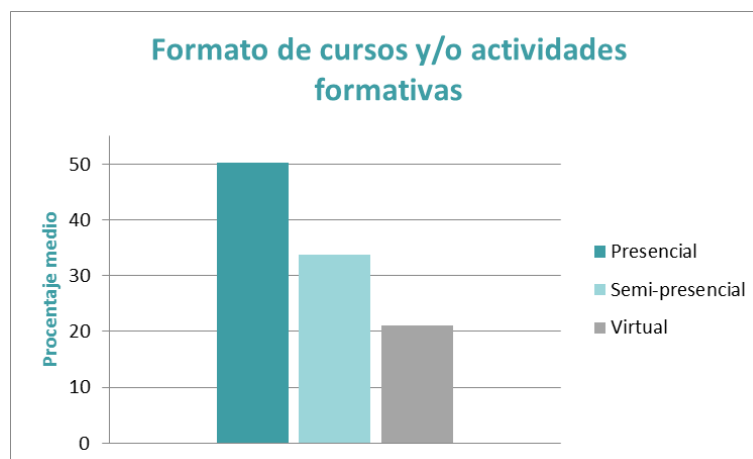
Difusión	Sí N (%)	No N (%)	Total N (%)		
Realiza difusión de la oferta formativa	47 (97,9)	1 (2,1)	48 (100)		
Periodicidad	Anual N (%)	Trimestral N (%)	Mensual N (%)	Otros N (%)	Total N (%)
Catálogo	20 (45,5)	2 (4,5)	7 (15,9)	15 (34,1)	44 (100)
Objetivos	8 (17,8)	1 (2,2)	16 (35,6)	20 (44,4)	45 (100)
Guía formativa	4 (10,0)	0 (0)	13 (32,5)	23 (57,5)	40 (100)



## 5. METODOLOGÍA PARA LA SELECCIÓN DE ALUMNADO Y DOCENTES

Las Unidades de Formación Continuada utilizaron fundamentalmente el formato presencial en los cursos y/o actividades formativas de 2015 (media: 50,3%), seguido del semi-presencial (media: 33,7%) y virtual (media: 21,1%).

Formato de cursos y/o actividades formativas	Media	D.E.	Mínimo	Máximo	N
Presencial	50,3	27,1	2,7	100,0	45
Semi-presencial	33,7	20,1	1,0	80,0	42
Virtual	21,1	22,0	0,0	95,1	39



### METODOLOGÍA PARA LA SELECCIÓN DEL ALUMNADO

Existen múltiples requisitos para la selección de alumnos y alumnas.

Destaca que los requisitos para la selección en Hospitales y AGS son más numerosos y selectivos debido al gran número de profesionales a los que van dirigidas las actividades formativas, en cambio en los Distritos de Atención Primaria se ofertan a todos los y las profesionales, y a veces, hasta se realizan varias ediciones para llegar al 100% de las y los destinatarios. En las Agencias Sanitarias, el plan de desarrollo individual fruto de la autoevaluación de competencias del profesional, determina las posibilidades de acceder o no a una actividad formativa.

**Anexo IV. Metodologías para selección del alumnado en las Unidades de Formación Continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias**

**METODOLOGÍA PARA LA SELECCIÓN DE DOCENTES**

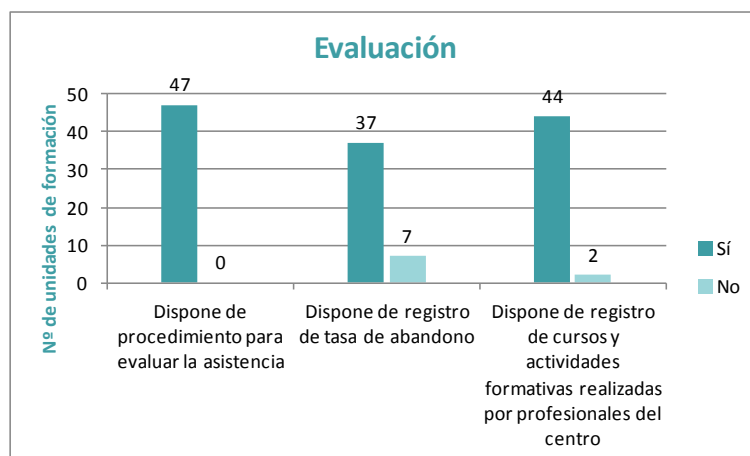
Hospitales, AGS, Distritos y Agencias Sanitarias tienen procedimientos de selección de docentes con requisitos específicos muy detallados que deben cumplir para que un profesional sea seleccionado como docente de una actividad formativa.

**Anexo V. Metodologías para selección de docentes en las Unidades de Formación Continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias**

## 6. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

En la evaluación de las actividades formativas, todas las Unidades de Formación Continuada disponen de un procedimiento para evaluar la asistencia del alumnado, el 95,7% (N=44) disponen de un registro de cursos y actividades formativas realizadas por las y los profesionales del centro y el 84,1% (N=37) tienen un registro de tasa de abandono.

Evaluación	Sí N (%)	No N (%)	Total N (%)
Dispone de procedimiento para evaluar la asistencia	47 (100)	0 (0)	47 (100)
Dispone de registro de tasa de abandono	37 (84,1)	7 (15,9)	44 (100)
Dispone de registro de cursos y actividades formativas realizadas por profesionales del centro	44 (95,7)	2 (4,3)	46 (100)

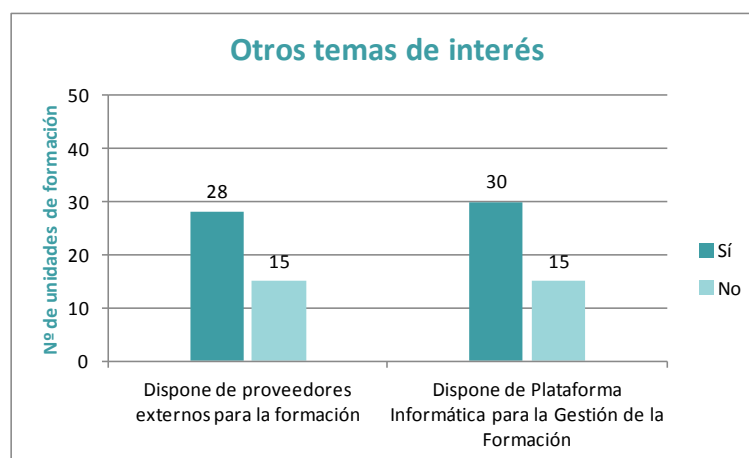


El porcentaje de cursos y actividades formativas del catálogo de 2015 que superan el 70% de satisfacción en el alumnado varía entre el 4,2% y el 100% entre las diferentes Unidades de Formación Continuada (media: 97,1%, D.E.:14,6).

## 7. OTROS TEMAS DE INTERÉS

28 (65,1%) Unidades de Formación Continuada disponen de proveedores externos y 30 (66,7%) disponen de plataforma informática para la gestión de la formación.

Otros temas de interés	Sí N (%)	No N (%)	Total N (%)
Dispone de proveedores externos para la formación	28 (65,1)	15 (34,9)	43 (100)
Dispone de Plataforma Informática para la Gestión de la Formación	30 (66,7)	15 (33,3)	45 (100)



La Unidades de Formación Continuada utilizan proveedores externos para impartir la formación cuando existe una relación coste-eficiencia clara, cuando ofrecen una actividad con altos niveles de calidad a un precio competitivo (habitualmente en modalidad on-line) y estableciendo acuerdos de colaboración y transparencia.

En el caso de Hospitales, AGS y Distritos de AP suelen tener como formación externa principalmente a la Escuela Andaluza de Salud Pública y a la Fundación Progreso y Salud-Línea IAVANTE, ya sean con cursos centralizados o dentro de los acuerdos enmarcados en el PAUE (Plan de Atención de Urgencias y Emergencias). En el caso de las Agencias Sanitarias los proveedores externos son bastante más numerosos y diversos.

### Anexo VI. Tabla de Proveedores Externos en las Unidades de Formación Continuada de Hospitales/AGS, Distritos de Atención Primaria y Agencias Sanitarias

En relación a la existencia de plataforma informática para la gestión de la formación es considerada esencial para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de formación y una garantía como sistema de información. Se está en espera de su implementación desde hace años lo que ha provocado que cada centro y/o unidad haya generado sistemas de información ad hoc para la gestión de la formación.

**Anexo VII. Resumen comentarios Plataforma Informática para la Gestión de la Formación**

Por último, en el análisis cualitativo, se han analizado las sugerencias y los comentarios realizados por los responsables de las Unidades de Formación Continuada del SSPA.

**Anexo VIII. Resumen sugerencias y/o comentarios adicionales al cuestionario**



## CONCLUSIONES

Casi la totalidad de las Unidades de Formación Continuada del SSPA tienen una persona que asume las funciones de responsable o coordinador, con una gran variabilidad tanto en la dependencia funcional como en la integración en otras estructuras organizativas del centro, que asumen funciones relacionadas con la calidad asistencial, la investigación o la docencia. El número de componentes que forman parte de las diferentes estructuras también varía mucho, así como la categoría profesional a la que pertenecen y la titulación académica que poseen.

Dos tercios de las Unidades de Formación Continuada incluidas en el análisis están acreditadas por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, el tercio restante no están acreditadas ni han iniciado la solicitud para iniciar el proceso.

Existe una gran diversidad metodológica en los centros que realizan detección de las necesidades formativas en base a lo sentido y demandado por los profesionales. Por otra parte, la detección de necesidades en base a las competencias profesionales es la menos utilizada y si bien hay centros pequeños en los que se oferta formación transversal a todas las categorías profesionales, en la mayoría de ellos se programa muy poca formación para profesionales de gestión y servicios.

El formato más utilizado las Unidades de Formación Continuada del SSPA en el desarrollo de los cursos o actividades formativas programadas es el presencial y existe una gran variabilidad en la metodología utilizada para la selección de alumnado y docentes según sea Hospital, AGS, Distrito de AP o Agencia Sanitaria.

La Unidades de Formación Continuada del SSPA utilizan proveedores externos para impartir la formación. En el caso de Hospitales, AGS y Distritos de AP suelen tener como formación externa principalmente a la Escuela Andaluza de Salud Pública y a la Fundación Progreso y Salud- Línea IAVANTE, a diferencia de las Agencias Sanitarias en las que los proveedores externos son bastante más diversos y numerosos.

La existencia de múltiples y variadas plataformas informáticas para la gestión de la formación hace que se considere esencial implantar una única plataforma corporativa con el objetivo de mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de formación, así como que facilite la integración con el resto de aplicaciones informáticas del SSPA y de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía.



# ANEXO I. CUESTIONARIO

## 1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL SSPA

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar la información necesaria para realizar el Análisis de Situación de todas las Unidades de Formación Continuada del SSPA.

El Análisis de Situación es un paso previo y fundamental en el diseño de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.

Gracias a todas/os por vuestra colaboración.

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Este cuestionario va dirigido a los Responsables de las Unidades de Formación Continuada de Hospitales, Distritos de Atención Primaria, Áreas de Gestión Sanitaria, Centros Regionales de Transfusión Sanguínea y Empresas/Agencias Públicas.

En los casos en los que no exista Responsable de la Unidad de Formación Continuada cumplimentará el cuestionario la Dirección Gerencia del centro y/o el profesional en quien delegue.

[1.1. Denominación de la Unidad \*]

Por favor, escriba su respuesta aquí:

[1.2. Nombre/Apellidos Responsable Unidad de Formación \*]

Por favor, escriba su respuesta aquí:

[1.3. Correo Electrónico \*]

Por favor, escriba su respuesta aquí:

[1.4. Teléfono corporativo \*]

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

[1.5. Provincia \*]

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Almería
- Cádiz
- Córdoba
- Granada
- Huelva

- Jaén
- Málaga
- Sevilla

[Centros de Almería

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Almería' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Norte de Almería
- C.R.T.S Almería
- DAP Almería
- DAP Poniente de Almería
- Hospital Torrecárdenas
- AS Poniente

[Centros de Cádiz

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Cádiz' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Campo de Gibraltar
- AGS Norte de Cádiz
- C.R.T.S. Cádiz
- Distrito Bahía de Cádiz-La Janda
- Hospital Puerta Mar - Hospital Puerto Real

[Centros de Córdoba

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Córdoba' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Norte de Córdoba
- AGS Sur de Córdoba
- C.R.T.S. Córdoba
- DAP Córdoba - DAP Guadalquivir
- Hospital Reina Sofía

[Centros de Granada

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Granada' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Nordeste de Granada
- C.R.T.S. Granada
- Complejo Hospitalario Universitario de Granada
- DAP Granada-Metropolitano Granada
- AGS Sur de Granada

[Centros de Huelva]

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Huelva' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Norte de Huelva
- Complejo Hospitalario Universitario de Huelva
- DAP Huelva Costa-Condado Campiña

[Centros de Jaén]

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Jaén' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Norte de Jaén
- C.R.T.S. Jaén
- Complejo Hospitalario Jaén
- DAP Jaén - DAP Jaén Sur
- AS Alto Guadalquivir

[Centros de Málaga]

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Málaga' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS Este de Málaga-Axarquía
- AGS Norte de Málaga
- AGS Serranía de Málaga
- C.R.T.S. Málaga
- DAP Costa del Sol
- DAP Málaga-DAP Valle del Guadalhorce
- H. Regional de Málaga - H. Virgen de la Victoria
- AS Costa del Sol

[Centros de Sevilla]

**Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:**

La respuesta fue 'Sevilla' en la pregunta '5 [f1]' (1.5. Provincia)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- AGS de Osuna
- AGS Sur de Sevilla
- C.R.T.S. Sevilla
- DAP Aljarafe - DAP Sevilla Norte
- DAP Sevilla
- H. Virgen del Rocío - H. Virgen Macarena
- AS Bajo Guadalquivir
- EPES

## 2. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA UNIDAD DE FORMACION

### 2.1. ¿EXISTE UN RESPONSABLE/COORDINADOR DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN?

*EN CASO AFIRMATIVO, ESPECIFIQUE LA DEPENDENCIA FUNCIONAL*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

Comente su elección aquí:

### 2.2. PROFESIONALES QUE COMPONEN LA UNIDAD DE FORMACIÓN

Nombre/Apellidos	Categoría Profesional	Titulación Académica	% Tiempo de dedicación	Tareas Asignadas
Profesional 1				
Profesional 2				
Profesional 3				
Profesional 4				
Profesional 5				
Profesional 6				
Profesional 7				
Profesional 8				

**2.3. ¿FORMA PARTE LA UNIDAD DE FORMACIÓN, EN SU CONJUNTO, Y/O ALGUNOS/AS DE SUS PROFESIONALES A OTRA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CON LA QUE COMPARTA OTRAS FUNCIONES? POR EJEMPLO: INVESTIGACIÓN, CALIDAD...**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

Especifique en caso afirmativo

**3. ACREDITACIÓN | CATÁLOGO DE CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS**

**3.1. ¿ESTÁ ACREDITADA LA UNIDAD DE FORMACIÓN POR LA AGENCIA DE CALIDAD SANITARIA DE ANDALUCÍA? \***

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Si
- No
- Solicitada

**3.2. ¿DISPONE DE CATÁLOGO DE CURSOS Y/O ACTIVIDADES FORMATIVAS 2015?**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

En caso afirmativo anexar a este cuestionario

**3.3. ¿QUÉ PORCENTAJE DE CURSOS Y/O ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL CATÁLOGO DE 2015 SE HAN OFERTADO A PROFESIONALES DE GESTIÓN Y SERVICIOS?**

Sólo se pueden introducir números en este campo.  
Su respuesta debe ser a lo sumo 100

Por favor, escriba su respuesta aquí:

- (%)

## 4. DETECCIÓN DE NECESIDADES | DIFUSIÓN OFERTA FORMATIVA

### 4.1. ¿EN QUÉ INFORMACIÓN SE BASA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS?

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Necesidades sentidas y demandadas por profesionales
- Competencias profesionales: Evaluaciones Desempeño Profesional/Planes de desarrollo Individual (EDP/PDI)
- Objetivos Acuerdo de Gestión Clínica
- Objetivos Estratégicos SSPA

En el caso que las necesidades formativas se detecten en base a las sentidas y demandadas por las y los profesionales, por favor detalle la metodología utilizada.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

En el caso que las necesidades formativas se detecten en base a las competencias profesionales, por favor detalle la metodología utilizada.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

### 4.2. ¿REALIZA DIFUSIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

En caso afirmativo responder las siguientes cuestiones

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Anual	Trimestral	Mensual	Otros
<b>Periodicidad difusión CATÁLOGO de cursos y/o actividades formativas</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Periodicidad difusión OBJETIVOS de cursos y/o actividades formativas</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Periodicidad difusión GUÍA FORMATIVA de cursos y/o actividades formativas</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## 5. METODOLOGIA

**5.1. ¿QUÉ MODALIDAD DE FORMATO SE HA UTILIZADO EN EL CATÁLOGO DE CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS DE 2015 REALIZADAS EN SU CENTRO? POR FAVOR, INDIQUE EL PORCENTAJE (%)**

Por favor, escriba su(s) respuesta(s) aquí:

- Presencial
- Semi-presencial
- Virtual

**5.2. ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZA PARA LA SELECCIÓN DE ALUMNAS Y ALUMNOS?**

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Si lo desea, puede adjuntar un archivo en relación a la metodología de selección de alumnos

**5.3. ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZA PARA LA SELECCIÓN DE DOCENTES?**

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Si lo desea, puede adjuntar un archivo en relación a la metodología de selección de docentes

Por favor cargue como máximo un archivo

## 6. EVALUACIÓN

**6.1. ¿DISPONE DE PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR LA ASISTENCIA DEL ALUMNADO?**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**6.2. ¿DISPONE DE REGISTRO DE TASA DE ABANDONO?**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**6.3. ¿QUÉ PORCENTAJE DE CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL CATÁLOGO DE 2015 SUPERAN EL 70% EN GRADO DE SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO?**

Sólo se pueden introducir números en este campo.  
Su respuesta debe ser a lo sumo 100

Por favor, escriba su respuesta aquí: ---- (%)

**6.4. ¿DISPONE DE REGISTRO DE TODOS LOS CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS, TANTO DE LA FORMACIÓN INTERNA COMO DE LA EXTERNA, REALIZADAS POR LAS Y LOS PROFESIONALES DE SU CENTRO?**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

**7. OTROS TEMAS DE INTERÉS****7.1. ¿DISPONE DE PROVEEDORES EXTERNOS PARA LA FORMACIÓN?**

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

En el caso de disponer de proveedores externos, por favor especifique a continuación.

**7.2. ¿DISPONE DE PLATAFORMA INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN? POR FAVOR SELECCIONE SÓLO UNA DE LAS SIGUIENTES OPCIONES:**

- Sí
- No

Comente su elección aquí:

Especifique en ambos casos.

Si no dispone de plataforma informática describa el método utilizado.

**7.3. SI DESEA AÑADIR ALGUNA SUGERENCIA Y/O COMENTARIO ADICIONAL ESCRÍBALO A CONTINUACIÓN.**

Por favor, escriba su respuesta aquí:

## ANEXO II. DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS SENTIDAS Y DEMANDADAS POR PROFESIONALES

### UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE HOSPITALES Y ÁREAS DE GESTIÓN SANITARIA

Los procedimientos manifestados por las unidades de formación continuada de Hospitales y Áreas de Gestión Sanitaria para la detección de necesidades varían según sea la fuente las y los propios profesionales, el referente de formación de UGC, la dirección de UGC y los equipos directivos o las organizaciones sindicales, si bien, todos canalizan las demandas profesionales.

1. Demanda de los y las profesionales a los Responsables de las Unidades de Formación Continuada: se solicita cada año a todas las unidades las necesidades formativas para el siguiente año y de las propuestas realizadas se seleccionan las que se integrarán en el plan anual de formación.
2. Encuestas específicas de necesidades formativas: enviadas a todos los y las profesionales, en la mayoría de los casos de manera virtual (on-line, Google doc, Moodle...). Algunas de las unidades aplican un procedimiento interno (PR.09) para la Detección de Necesidades Formativas, para lo que ponen a disposición de los profesionales una encuesta ubicada en la Intranet de los hospitales (accesible desde cualquier puesto de ordenador del centro) para que den respuesta a sus necesidades formativas percibidas. Esta encuesta se ubica también en la unidad didáctica final de los cursos virtuales de las plataformas virtuales de formación, para que aquellos profesionales que realizan formación virtual puedan responder a este cuestionario haciendo el proceso más accesible y participativo.
3. Encuestas de satisfacción de las actividades formativas realizadas: se recopilan las necesidades expresadas por los profesionales en las encuestas de satisfacción de las actividades formativas del año anterior. Algunos de las unidades describen así este proceso: *"A los destinatarios de la formación se les solicita a través de los cuestionarios de satisfacción que se entregan al finalizar cada una de las acciones formativas, que también realicen sugerencias sobre sus carencias y necesidades formativas. Posteriormente, esta información será analizada, priorizada y sintetizada y se "triangula" con la información aportada por el resto de fuentes de información integrándose en el Informe de Detección de Necesidades Formativas y se pone a disposición de los integrantes de la Comisión de Formación y de la Subcomisión MAP. Finalmente, en la parrilla de priorización de acciones formativas a incluir en el Plan Anual de Formación, se consigna los datos correspondientes a la Fuente de Información y al Tipo de Necesidad"*.

4. Referentes de formación de las UGCs.: de forma previa al plazo de presentación de las actividades a realizar financiadas por el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP), desde las unidades de formación se les solicita a todos los referentes de formación de las UGCs, para que recojan y canalicen las demandas de los y las profesionales de su unidad mediante reuniones con realización de acta que envían a la Unidad de Formación.
5. Entrevista de evaluación del desempeño (EDP): La dirección de la UGC evalúa las competencias clave para el puesto de trabajo y desempeño en el marco de la EDP. De esta evaluación se derivan una serie de propuestas de mejora y necesidades formativas de los y las profesionales relacionados con dichas competencias y, en consecuencia, con los objetivos de la organización, del centro y de la propia UGC, que se recogen en los Planes de Formación de las UGC. Una vez recogidas las necesidades formativas de los y las profesionales, acordadas mediante entrevista personal (EDP), las/los directores de UGC transmiten la información a las unidades de formación a través de diversas herramientas, una de esas herramientas de gestión eran los planes de desarrollo individual (GPDI) que se dejaron de utilizar en 2013, en espera de nuevas instrucciones sobre su revisión y actualización de los mapas competenciales y perfiles específicos.
6. Detección de necesidades por cargos intermedios y equipos directivos.
7. Solicitudes realizadas por las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en la Administraciones Públicas y con representación en el Hospital.

#### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA**

1. Propuestas por los responsables de formación en las comisiones de formación de los Distritos Sanitarios.
2. Reuniones de comunicación interna.
3. Encuesta anual.
4. A través de la Comisión de Formación del Distrito en la cual están representadas todas las categorías profesionales.
5. Recogidas de expectativas y sugerencias mediante cuestionarios ad hoc difíciles de gestionar al no tener herramientas informáticas para ello.

#### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE AGENCIAS SANITARIAS**

Detallan el procedimiento de participación para la detección de necesidades formativas y propuestas para la elaboración del catálogo de formación bienal. Los y las profesionales

pueden participar en la detección en tres situaciones diferentes: grupales, individuales y en cualquier momento.

1. Detección de necesidades formativas grupales: ERP "Izaro".

Los perfiles que pueden hacer solicitudes para el catálogo son:

- Responsables: todos aquellos que tengan un puesto de responsabilidad en la organización.
- Coordinadores: todos aquellos que hayan tenido el rol de coordinador en alguna acción formativa.
- Trabajadores: no están en ninguna de las dos opciones anteriores pero sus propuestas son relevantes para la organización
- Sindicatos: se invita a todos los sindicatos a enviar sus propuestas
- Comisiones y Grupos de Mejora:

Una vez elegidos, se inicia un proceso telemático a través del "Portal de Empleado". La Unidad de Formación revisa las acciones formativas propuestas, y asigna dos estados: aprobado o no aprobado. Además, la Unidad de Formación añade aquellas acciones formativas que se deriven de los Objetivos Acuerdo de Gestión Clínica, de los Objetivos Estratégicos SSPA y del Contrato Programa Anual, o necesidades transversales, que no hayan sido propuestos.

2. Detección de necesidades formativas individuales. El profesional una vez que se autoevalúe sus competencias puede determinar las acciones formativas que son necesarias para su desarrollo profesional.

3. Detección de necesidades formativas en cualquier momento:

- Solicitud para la realización de una acción formativa con la autorización de su superior inmediato
- Propuesta de una necesidad formativa grupal y organización de una acción formativa en torno a esa necesidad de formación en la que se puede solicitar participar y ser admitido o no en base al perfil del asistente y de las competencias definidas.



## ANEXO III. DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS POR COMPETENCIAS PROFESIONALES

### UNIDADES DE FORMACION CONTINUADA DE HOSPITALES Y AGS

En relación al procedimiento, relatan que durante el mes de junio la Unidad de Formación Continuada solicita a las Direcciones de las UGCs, Directores de División, Subdirectores, Jefaturas de Servicio, Referentes de Formación Continuada de las UGCs y Organizaciones Sindicales, las necesidades formativas de sus profesionales y establecen los criterios en los que han de basarse. En septiembre, una vez cerrado el plazo de detección de necesidades, los Técnicos de la Unidad de Formación validan los formularios mecanizándolos en una hoja de cálculo agrupándolos por unidades y líneas de formación.

Las fuentes utilizadas para la detección de necesidades en base a las competencias profesionales se enumeran a continuación:

1. Base de datos de GERHONTE: Evaluaciones del Desempeño Profesional (EDP). El procedimiento incluye la recogida de información por parte de las Direcciones de UGC del Plan de Desarrollo Individual (PDI) de sus profesionales basados en sus competencias, en base al modelo corporativo establecido en el Servicio Andaluz de Salud (SAS), que evalúa el nivel de desarrollo para cuatro competencias: aprendizaje y mejora Continua, trabajo en equipo, orientación a resultados y orientación al cliente. Cada competencia se vincula a un peso relativo, que pondera para cada valor obtenido, la puntuación final de cada competencia. La suma de puntuaciones totales obtenida da como resultado una puntuación total de Desarrollo Profesional. Este procedimiento se lleva a cabo mediante entrevista individual con cada evaluado, haciendo constar para cada competencia posible los comentarios y observaciones necesarios para aclarar la puntuación asignada. La parte final de la entrevista sirve para establecer aspectos destacables y mejorables del profesional evaluado así como el establecimiento de un Plan de Desarrollo Individual consensuado con el profesional, consistente bien en la implicación activa en acciones de mejora o bien en la realización de acciones formativas, que tanto a propuesta del responsable como del propio profesional se pueden consensuar, para que se incluyan en su Plan Individual de Formación para la mejora de sus competencias. Esta evaluación anual y su correspondiente Plan de Desarrollo Individual (PDI) son mecanizados en la aplicación GERHONTE lo que permite exportar dicha información en formato Excel para su posterior análisis por parte de la Unidad de Formación Continuada y permite, también, identificar necesidades formativas derivadas del análisis de los PDI establecidos durante la Evaluación del Desempeño Profesional (EDP) de años anteriores. Tras cribar aquellos PDI que específicamente establecen acciones

formativas consensuadas con el profesional, se identifican las áreas temáticas emergentes de los datos cualitativos, efectuando un Análisis de Pareto que finalmente muestra las áreas temáticas prioritarias a abordar de manera priorizada tanto global como por colectivos profesionales. Esta información se adjunta en los Informes de Necesidades Formativas (Informe DNF) que anualmente se presentan a la Comisión de Formación para la toma de decisiones respecto a acciones formativas que dan respuesta a estas necesidades establecidas en PDI.

2. Cambios organizativos y/o tecnológicos que afecten a los procesos o a los servicios que se ofrecen y precisan incorporar y/o actualizar las competencias profesionales como son Planes y Líneas estratégicas, Objetivos del Contrato Programa, Plan de Gestión Hospitalaria, Objetivos de los Acuerdos de Gestión Clínica. También cambios en la legislación, reglamentos, normas y directivas que afecten a la organización, las competencias de sus profesionales y/o su cartera de servicios.
3. En base a las competencias generales, transversales y específicas de cada profesional en relación a las actividades propias de su puesto de trabajo, se diseñan actividades de formación con carácter teórico o en mayor parte de entrenamiento de habilidades.
4. GPDI: pero sin utilizar la aplicación (inactiva desde 2013), se hace con formularios digitales o en papel.
5. En caso de detectarse una necesidad urgente de formación en alguna UGC/UF existe procedimiento de solicitud y se prioriza su realización.

### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA**

1. Fichas de formación para el personal del centro que contienen información sobre las necesidades de formación competencial según el puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los cargos intermedios a través de resultados y actuaciones de los y las profesionales, proponen las líneas básicas en las que debe basarse la formación competencial de profesionales.

### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE AGENCIAS SANITARIAS**

Las Agencias Sanitarias tienen una metodología específica para la detección de necesidades formativas en base a las competencias profesionales.

La Unidad de Formación Continuada elabora y difunde a través de ERP de la ASCS "Izaro" el catálogo de actividades formativas bienal. Desde el IRP "Izaro" se lleva a cabo, también, la Generación Autoevaluaciones para Portal. El objetivo es poder determinar quién puede autoevaluarse, para su vinculación con las actividades formativas del catálogo que está



definiéndose. Hay que fijar en primer lugar los criterios de RRHH-UFC para la generación de las autoevaluaciones.

1. "Autoevaluación": En este apartado el trabajador verá las competencias asociadas a su puesto marcando aquellas que quiere desarrollar, cuando valida se le muestran aquellas acciones del catálogo activo que estén orientadas a sus competencias y dirigidas a su puesto.
2. "Otras acciones de catálogo relacionadas con su puesto": En este apartado les salen aquellas acciones del catálogo que no le han salido en el apartado anterior, porque no está relacionado a sus competencias.
3. "Otras acciones": indica aquellas otras acciones que configuran su PDI y que no le han sido ofertadas en tanto no son de interés de un conjunto de profesionales sino sólo de alguno o de un conjunto muy reducido de éstos.

El programa permite saber si ya lo han hecho o no y si han sido validadas por su responsable, el profesional puede solicitar mejorar sus competencias mediante el procedimiento de solicitud de formación o mediante inscripción en cursos dirigidos a puestos y competencias.



## ANEXO IV. METODOLOGÍA PARA SELECCIÓN DEL ALUMNADO EN LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE HOSPITALES/AGS, DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y AGENCIAS SANITARIAS

### UNIDADES DE FORMACION CONTINUADA DE HOSPITALES Y AGS

1. Los y las alumnas deben cumplir los criterios que se incluyen en cada actividad formativa.
2. Cuando hay exceso de peticiones se valora también la formación recibida en años anteriores, en algunas unidades se especifica que no se hayan formado en esa área temática específica de formación en los dos últimos años.
3. Hay unidades de formación que utilizan como criterio el orden de inscripción y otras que no, siendo más frecuente las que sí suelen utilizar este criterio.
4. Que estén relacionadas con la categoría, según necesidades competenciales.
5. Que estén relacionadas con las necesidades de su servicio o unidad.
6. Garantizar una plaza por UGC de las que componen los centros de referencia.
7. En el marco de las actividades del acuerdo de formación continua de las administraciones públicas (MAP) se hará según regule el acuerdo en vigor. Entre los criterios se destacan algunos que no están señalados en los puntos anteriores y pueden ser de utilidad para regular la selección del alumnado:
  - No se tomará en consideración el tipo de nombramiento que vincule al profesional con el Área.
  - En la medida de lo posible, se facilitará el acceso a las actividades de los y las profesionales de otros Centros Sanitarios del SAS.
8. En el marco de las actividades de formación propias del centro:
  - Actividades de reciclaje, actualización, iniciación o perfeccionamiento en el puesto de trabajo.
  - Están dirigidas a la adaptación permanente al puesto de trabajo que se desempeña y tienen carácter obligatorio para el personal que ocupe o vaya a ocupar los puestos de trabajo para los que se hubieran diseñado dichas actividades.

- No habrá convocatoria pública ni proceso de selección y será la Dirección Gerencia del Centro quien designe a las personas que deberán participar en las actividades.
9. En el marco de las actividades de formación especializada, promoción o extensión profesional: tienen carácter voluntario y si el número de solicitudes es superior al de las plazas convocadas, los alumnos/as se seleccionarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
    - Estar en activo y pertenecer a la plantilla
    - El no haber renunciado, sin justificación, a actividades para las que previamente hubiera sido seleccionado/a.
    - Interés directo de la organización en base a las necesidades del puesto que ocupa.
    - Designación directa y expresa del superior jerárquico, porque la actividad formativa se hubiera recomendado en la última EDP
    - Profesionales de nueva incorporación con necesidades formativas para desempeñar en su puesto de trabajo
    - Tipo de nombramiento que vincula al profesional con el Área. Se priorizarán los profesionales con mayor estabilidad laboral.
    - Saber en qué momento de su acreditación ante la ACSA está: Acreditado/En proceso/Sin acreditar.
  10. Visto bueno del Director de la UGC o Jefe/a de su área correspondiente.
  11. Formación de profesionales que reproduzcan la formación en sus UGC (formación de formadores).
  12. Haber solicitado con anterioridad la actividad sin poder optar a la misma.
  13. Tener realizado menor número de actividades de formación en los dos últimos años que otros solicitantes.
  14. Captación activa y/o selectiva para aquellas actividades que respondan a objetivos y necesidades institucionales.
  15. Criterios establecidos en la Acreditación de la Unidad de Formación.
  16. En algunos de los centros pequeños como son los Distritos de AGS y dadas las características del centro, con un número reducido de profesionales se admiten todos los alumnos/as y si es necesario se realizan varias ediciones para que la oferta alcance al 100% de los destinatarios.
  17. Hay un requisito inexcusable en algún centro y es que las solicitudes e inscripciones, se realicen exclusivamente a través de la aplicación GESFORMA.

18. Cuando hay igualdad de condiciones entre los/las aspirantes, es decir, cuando dos o más candidatos a ser seleccionados cumplen con los mismos criterios de selección. En estos casos, no es directamente la Unidad de formación quien selecciona al discente admitido/a, sino que se pone en contacto con las/los responsables de la Unidad para que sean ellos, director/a de UGC y/o responsable de cuidados y/o responsable de la UF, quienes determinen el nivel de prioridad de formación.
19. También se tiene en cuenta, en igualdad de condiciones, los profesionales que estén en proceso de acreditación.
20. Se comprueba si esta actividad formativa sea requisito para participar en un nivel superior de formación o que sea necesario tener formación previa para poder participar.
21. Se notifican por correo electrónico y SMS tanto las solicitudes admitidas como las excluidas y las reservas. Se establece un periodo de renuncia y se registran las razones de las mismas.

#### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA**

1. En un amplio porcentaje no hay que hacer selección porque la actividad se diseña para un perfil específico.
2. En general por el bajo número de su población diana se intenta formar al 100% de profesionales con dicho perfil.
3. Siempre se procura hacer un reparto equitativo de plazas por centros de salud para que haya profesionales formados en todos los centros
4. En algunos centros pequeños se procura no tener dos cursos presenciales que coincidan en el tiempo para no reducir las posibilidades de asistencia de los y las profesionales.

#### **UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE AGENCIAS SANITARIAS**

A través del ERP de la ASCS, "Izaro", se lleva a cabo bienalmente la Detección de Necesidades Formativas, que el profesional realiza a través de su Portal del Empleado, es decir, se determina quién puede autoevaluarse, para su vinculación con las AAFP del Catálogo que está definiéndose. A continuación, se fijan en primer lugar los criterios de RRHH-UFC para la generación de las autoevaluaciones. En 2015 fueron: Personal indefinido y Personal eventual, conforme los siguientes criterios:

- Todo el personal de alta a fecha de emisión de la autoevaluación que este de alta en nómina.

- Los profesionales que al menos hayan trabajado un día desde el uno de enero del año anterior, hasta la fecha actual.

En cuanto se hace la generación, a cada trabajador/a elegido se le activa en el Portal del Empleado la opción para que el trabajador/a haga su autoevaluación de competencias y a la vez elabore su plan de desarrollo individual dividido en tres apartados:

1. "Autoevaluación": En este apartado el trabajador verá las competencias asociadas a su puesto y mediante su autoevaluación determinará la que necesita desarrollo a través de la formación, marcando aquellas competencias que quiere desarrollar. Cuando valida, se le muestran aquellas acciones de formación del catálogo que dan después a esa necesidad de formación, para ese puesto, en esa competencia.
2. Puede que el profesional necesite formación en alguna competencia que el catálogo de formación no le dé respuesta, en este caso el profesional podrá determinar de qué competencia se trata y proponer aquellas acciones formativas para cubrir su necesidad.
3. Estas autoevaluaciones son validadas por cada superior, que puede llevar a cabo modificaciones tanto en las autoevaluaciones de competencias realizadas por los profesionales como en los cursos solicitados. Sólo una vez validado por el superior, el alumno/a consta oficialmente como solicitante de uno o varios cursos y por tanto queda configurado en un primer momento su plan de desarrollo personal.

Una vez se va a poner en marcha la ejecución de un curso, se cita a los y las alumnas a través del ERP, Izaro, y los y las alumnas confirman o no su asistencia a través del Portal del empleado, en el apartado de Tareas. Además, se les avisa que tienen una Tarea en el Portal del Empleado por SMS o por E-mail.

Los coordinadores de los cursos pueden hacer algún tipo de preselección en función de encontrar un grupo homogéneo que facilite el proceso de aprendizaje y, de no ser así, se preseleccionaría en función del número de plazas disponibles, pasando a reservas aquellos que una vez confirmen ya no accedan a plazas libres.

# ANEXO V. METODOLOGÍA PARA SELECCIÓN DE DOCENTES EN LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE HOSPITALES/AGS, DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y AGENCIAS SANITARIAS

## UNIDADES DE FORMACION CONTINUADA DE HOSPITALES Y AGS

1. Existe una base de datos de docentes y un registro de las competencias de los posibles docentes.
2. Existe un procedimiento de selección de docentes con requisitos que deben cumplir para ser seleccionado como docente:
  - Profesionales de los propios centros con preparación específica en la materia
  - Profesionales propuestos por los coordinadores de los cursos
  - Empresas seleccionadas para impartir cierta formación
  - Competencias en formación y experiencia en el tema
  - Docentes de reconocido prestigio por su labor profesional, así como referentes en los distintos campos de conocimiento
3. Valoración de la cualificación técnica, las competencias docentes, la experiencia acreditada como docente y los resultados en la valoración global de las encuestas de satisfacción en cursos impartidos.
4. Adaptación del perfil docente, disponible en la base curricular del profesorado, al contenido de la actividad.
5. Aprovechando las entrevistas profesionales, se plantea a los/as profesionales que indiquen las temáticas para las cuáles se sienten como referentes a la hora de poder compartir su conocimiento dada su trayectoria como profesional, habiendo indicado los/as profesionales docentes la temática en cuestión.
6. Creación de Bancos de curriculum vitae (CV) docentes por especialidades de formación.
7. Una vez finalizada la actividad, es condición imprescindible para continuar como profesional docente de la unidad de formación haber sido valorado, en la encuesta de satisfacción de los discentes, con más de un 75%. Si no se supera en el 75% de satisfacción docente por parte del alumnado en 2 o más ediciones formativas significa la baja como docente de la unidad de formación.

8. En el cuestionario de satisfacción del alumnado se valora, de forma personalizada, el nivel de competencia, la integración y coordinación y la capacidad de adaptación a las necesidades del grupo de cada uno de las/los docentes participantes en la acción formativa.
9. Baremo para personal docente.
10. Se tiene en cuenta si se ha sido docente en años previos y la satisfacción de alumnos, si son instructores o formador de formadores de las diversas actividades (RCP, tabaco, etc.), si son responsable de programas o PAIs, si están acreditados o no y si participan en proyectos de investigación.
11. La Unidad de Formación y Calidad aplica el procedimiento PR. Og-RRHH y Formación para la búsqueda de personal docente.
12. Los Coordinadores Docentes que se hacen cargo de la propuesta y desarrollo de una actividad formativa, registra en la Solicitud de Coordinación Docente, en la descripción Ficha Técnica de la Actividad en cuestión, un apartado en el que consigna para cada docente los requisitos definidos por la Unidad de Formación como aspectos básicos a reunir por los mismos. Esta información permite identificar, a priori, el perfil del equipo docente que interviene en la propuesta formativa planteada. Estos datos son consignados en la Aplicación SIGEF en el apartado destinado a incorporar los datos de los docentes que intervienen en cada actividad.
13. Las y los docentes, propuestos por la propia Unidad o por el Coordinador/a de la actividad, participan en una entrevista con la responsable de la UIF y/o con el coordinador/a de la actividad, en la que presentan su CV focalizado y la ficha docente, en la que se valoran las competencias establecidas en el procedimiento de selección.
14. Se valorará positivamente la implicación con la organización a través de la experiencia previa como integrante de un grupos de participación (Implantación/Mejora de Procesos, Comisión Hospitalaria, Grupo de Trabajo en su UGC...)
15. Se valorará positivamente la experiencia investigadora, a través de su participación en algún proyecto de investigación, sea éste o no con financiación externa (FISS, Consejería, entidad privada...)
16. Participación como docentes con entidades de prestigio (Universidad, EASP, IAVANTE...).

## UNIDADES DE FORMACION CONTINUADA EN DISTRITOS DE ATENCION PRIMARIA

1. Los y las profesionales que deseen participar en actividades docentes deben enviar el currículum vitae a la unidad de gestión del conocimiento para la evaluación de sus competencias como docentes.



2. La UFC aplica el procedimiento PR. Og-RRHH para la búsqueda de personal docente. Utilización de una Ficha del docente que incluye mapa de competencias y buenas prácticas donde se establece el PDI del docente.
3. Uno de los criterios a seguir es diversificar la oferta para la actividad docente.
4. Adecuación del perfil técnico y pedagógico del o la docente a los estándares de calidad de la Unidad.
5. Los Coordinadores Docentes que se hacen cargo de la propuesta y desarrollo de una actividad formativa, rellenan una Ficha Técnica de la Actividad, en el que consigna para cada docente los requisitos definidos por la Unidad de Formación como aspectos básicos a reunir por los mismos en la actividad concreta. Esta información permite identificar a priori el perfil del equipo docente que interviene en la propuesta formativa planteada. Estos datos son consignados en la Aplicación SIGEF en el apartado destinado a incorporar los datos de los docentes que intervienen en cada actividad.
6. Se dispone de un Modelo Curricular Docente estructurado para recabar información específica sobre:
  - La experiencia profesional, siempre que sea posible, que al menos disponga de seis meses de experiencia profesional en el área o disciplina que trata el curso.
  - Acreditación en alguno de los niveles que contempla el proceso de acreditación de competencias profesionales de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía.
  - Se valorará positivamente la implicación con la organización a través de la experiencia previa como integrante de Grupos de participación (Implantación/Mejora de Procesos, Comisión Hospitalaria, Grupo de Trabajo en su UGC).
  - Se valorará positivamente la experiencia investigadora, a través de su participación en algún proyecto de investigación.
  - Las habilidades docentes.
  - Las valoraciones existentes, si las hubiera, realizadas por el alumnado en sus participaciones anteriores en Acciones Formativas de Formación Continua.
  - Participación como docente con entidades de prestigio (Universidad, EASP, IAVANTE...)
  - Formación en metodología docente y en los temas de las actividades formativas
7. Existen criterios de selección

8. Mediante el análisis de su currículum docente, que consiste en analizar su perfil de formación y profesional, además de los cursos de comunicación o habilidades en esta disciplina.
9. Se le solicita un listado de cursos impartidos como docente
10. Evaluación de los discentes que han asistido a sus cursos en anteriores ediciones y puntuación media obtenida.
11. La unidad de formación trabaja conjuntamente con el docente para acordar el formato de las acciones formativas además de analizar el tipo de cuestionario y metodología de la formación. Posteriormente a la formación, se acordarán las líneas de mejoras de la acción formativa que hayan surgido en la evaluación de la formación.
12. Conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el docente:
  - Conocimiento teórico-práctico del tema a tratar.
  - Conocer diferentes metodologías docentes y diseñar estrategias docentes
  - Manejar técnicas de motivación
  - Evaluar el proceso de aprendizaje del alumno
  - Conocimiento del entorno sanitario Conocimientos de comunicación
  - Habilidades: Identificación de públicos, Comunicación y Empatizar/Adaptación al grupo
  - Solución de Problemas y Liderazgo
  - Trabajar en equipo
  - Ser organizado
  - Crear ambiente positivo
  - Actitud participativa, colaboradora, responsabilidad
13. Base de datos de los docentes donde indican su especialización como formador.
14. Existe un baremo para la selección de docentes en las actividades formativas que diseña y organiza el Distrito.
15. Son grupos establecidos de referencia en base a preparación técnica, se realizan convocatorias específicas según necesidad.
16. El docente es designado a la vez que la actividad formativa porque es el experto/a en la materia a impartir.
17. Un criterio que se marca en mucho de los Distritos, es priorizar a los docentes internos sobre los externos, por lo que se seleccionan a los más formados y con más experiencia docente previa. En el resto de casos seguimos un check-list para saber si cumplen con los requisitos marcados para impartir formación con nosotros.

18. Para los cursos retribuidos se hace convocatoria de selección pública.
19. Para cursos no retribuidos según su currículum vitae, y aprobación por el responsable del AGS y de formación.

## UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE AGENCIAS SANITARIAS

La selección y evaluación de las competencias profesionales de las personas docentes se realizará por las responsables de la unidad de gestión del conocimiento, para las actividades formativas específicas o programas, aplicando los criterios que a continuación se detallan:

1. Antes de la actividad docente:
  - Mediante el currículum profesional: con publicaciones de la materia o área de conocimiento, formación actualizada, experiencia docente, formador de formadores y/o en técnicas pedagógicas.
  - Acreditación profesional, año y nivel si los hubiere.
  - Documentos de experiencia profesional en el área de conocimiento de la actividad docente.
  - Diseño o acreditación de actividades docentes relacionadas con la materia a impartir.
2. Durante la actividad docente:
  - Mediante el feed-back con el alumnado (contactos directos del alumnado con los profesionales de la unidad de gestión del conocimiento, sobre todo si hay varias convocatorias)
3. Tras la actividad docente:
  - El cuestionario de satisfacción del alumnado recoge aspectos referidos al desarrollo de las competencias en la actividad docente a nivel personalizado (se ponen nombres de cada uno de los docentes).
  - Si el docente ha participado en actividades de formación previas en el Distrito se exigirá que el grado de satisfacción del alumnado sea superior al 75%.
  - Mediante el feed-back con el alumnado (contactos directos del alumnado con los profesionales de la unidad de formación)

Competencias a tener en cuenta en el perfil docente:

- a) Saber establecer objetivos para una acción formativa
- b) Saber elaborar contenidos en base a los objetivos a alcanzar y el perfil del auditorio.

- c) Manejar los medios tecnológicos y recursos pedagógicos, tanto en la formación presencial como no presencial.
- d) Conocer los procedimientos para elaborar y hacer seguimiento de planes de acción tutorial.
- e) Establecer de manera adecuada el cronograma de actuación.
- f) Saber establecer estrategias para implicar a los alumnos, hacer seguimiento y evaluaciones periódicas, tanto en formación presencial como no presencial.
- g) Utilizar correctamente los medios y canales existentes en el Hospital para la difusión de información, conocimientos, experiencias, investigaciones.
- h) Buscar activamente la información y conocimientos existentes en el Hospital, que influyen en su función.
- i) Mostrar interés y preocupación por el propio desarrollo profesional: identifica cuáles son sus áreas prioritarias de aprendizaje y busca-solicita vías y medios para desarrollarlas
- j) Asumir nuevas formas de hacer, nuevas ideas y planteamientos
- k) Desarrollar un papel activo en la formación de clientes y colegas, proporcionándoles información y apoyo, de forma que vayan adquiriendo un mayor control efectivo sobre sí mismos y sobre su entorno.
- l) Potenciar hábitos saludables en los compañeros
- m) Ser preferentemente personal perteneciente a la Agencia Sanitaria

## ANEXO VI. TABLA DE PROVEEDORES EXTERNOS EN LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DE HOSPITALES/AGS, DISTRITOS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y AGENCIAS SANITARIAS

### Hospitales

IAVANTE	EUROFORMAC
EASP	TRAINING TIC
INSTITUTO ANDALUZ DE FORMACIÓN Y MERCADO (IAFM)	ADAMS
AVANCC-E	MB CONSULTORES
	AULA SCIENCE

### Áreas de Gestión Sanitaria

ALFA EDUCACIÓN  
EUROFORMAC  
INFORMACIÓN DIFERENCE  
FUNDACIÓN INDEX  
EBT GEALTH AND SAFETY SL

### Distrito de Atención Primaria

ASTRA ZENECA	IAFM
IAVANTE	INFORMACIÓN DIFERENCE
EASP	

**Agencias Sanitarias**

IAVANTE	ASESA
ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PUBLICA	ASOCIACIÓN ADMINISTRATIVOS DE LA SALUD
EUROFORMAC	ASOCIACIÓN ANDALUZA DEL DOLOR
IF DESARROLLOS S.L.	ESCUELA INTERNACIONAL DE VENTILACIÓN MECANICA
INICIATIVAS EUROPEAS DE FORMACIÓN S.L.	FIASEP
GAËTANE HERMANS	FUNCIDEN
WEBAND MULTIMEDIA FOR SCIENCE S.A.	FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LA OMC
AFFOR	FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD
IDIT	H. CLINIC DE BARCELONA
SMICYUC	H. RAMÓN Y CAJAL
AAEAR	H. SAN RAFAEL DE HSJD MADRID
ACADEMIA ESPAÑOLA DE DERMATOLOGÍA Y VENEROLOGÍA	H.U. CARLOS HAYA
AENOR	H.U. VIRGEN DEL ROCÍO
AESMAS	H.U. VIRGEN MACARENA
AEU	HOSPITAL CLINIC BARCELONA
AEVAC	IAT
ASANDA	INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS
ASECMA	SECPAL
ASEEDAR-TDQ	SEGO
INSTITUTO ESTUDIOS CAJASOL	SEHH
ISSM	SEMES
MSD	SEMFYC
MUTUA MADRILEÑA	SEMG
RED FORMMA	SEMI
ROCHE	SEMPSPH
RTI	SEO
SURGICAL	SEOM / TTD
SADECA	SEPAR
SAFH	SEPD
SAMFYC	SEQC
SANACA	SETH
SATHA	SGS ACADEMY
SEAP	TTD, SEOM
SEC	UAM
SECOIR	UNED
SEDISA	UNIVERSIDAD DE BARCELONA
	UNIVERSIDAD DE SEVILLA

## ANEXO VII. RESUMEN COMENTARIOS PLATAFORMA INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

1. Estamos comenzando a utilizar de forma conjunta FREDSAS y la Plataforma MOODLE, a pesar de haber intentado su implantación en algunas ocasiones, problemas con los servidores lo han impedido.
2. Disponemos de un programa avanzado el cual se ha ido desarrollando durante 5 años a medida que han surgido las necesidades, nos permite extraer cualquier informe y datos estadísticos para su análisis.
3. Aplicación desarrollada por HP, no tiene ya mantenimiento, está obsoleta y sin posibilidad de mejora.
4. Tenemos un "programa" que de forma casi altruista y con muy pocos medios mantiene e implementa uno de los informáticos del centro. Tiene pocas posibilidades y sólo lo utilizamos para gestionar una parte del proceso de formación. El paquete office, especialmente su hoja de cálculo, es el que utilizamos para llevar a cabo el resto del proceso
5. Base de datos acceso propia
6. Sí la tenemos, aunque este año vamos a implantar la plataforma de informática que utiliza Carlos Haya (GESFORMA)
7. Para la Gestión de la Formación se han diseñado aplicaciones informáticas propias que permiten obtener la información necesaria: participantes, certificados, minutas...
8. Desde el centro es imposible obtener una, ya que el coste es muy elevado.
9. Utilizamos varias bases de datos realizadas por un administrativo de la unidad, las cuales vamos cambiando según necesidades
10. Base de datos local de Access realizada por el que ejecuta esta encuesta
11. Aplicativo de propia creación
12. Nos apañamos con varios programas no conectados entre sí, esta situación es muy mala.
13. La Unidad de Formación dispone de un aula de formación virtual (plataforma Moodle) y de una base de datos que permite una gestión de convocatorias, listados de control de firmas, admitidos a cursos, resultados de aprendizaje, encuestas de evaluación, aptos y no aptos, certificados de alumnos y docentes, base de datos del docente, informes de actividades realizadas por alumno, por fecha, tasa de abandono....
14. Disponemos de una Base de datos Access diseñada por un profesional de la Unidad para dar respuesta a la Gestión Integral de la Formación de nuestra unidad, formación presencial, correo electrónico, tablón UAP...

15. Se dispone de una plataforma para gestionar una parte de la formación, relacionada con la recepción de solicitudes y selección del alumnado. Para el resto de trámites no se dispone de plataforma.
16. Campus Virtual Plataforma Moodle 2.7
17. No, disponemos de una Base de Datos y una plataforma Moodle para el desarrollo de actividades semipresenciales y on-line
18. Aplicación web diseñada por la empresa Atlantis y actualmente en alquiler a dicha empresa.
19. En la actualidad se está validando una aplicación informática nueva a nivel provincial que está en fase de Implantación
20. GESFORMA SALUD. Da respuesta a todos los procesos relacionados con la planificación, ejecución y evaluación de actividades
21. Tenemos una plataforma muy básica, solo registra cursos y participantes.
22. FREDSAS
23. Desde enero de 2016 disponemos de una Aplicación Informática para la Gestión de la Formación. La gestión de cuestionarios la realizamos a través de la Aplicación Evalúa de la ACSA.
24. Desde hace años seguimos esperando la aplicación GESFOR que no llega
25. Una base de datos con pocas prestaciones
26. Disponemos de una Base de datos Access diseñada por un profesional de la Unidad para dar respuesta a la Gestión Integral de la Formación de nuestra unidad.
27. La gestión se realiza a través de aplicaciones que ha ido elaborando el Responsable de Formación (Excel, Access, etc.).
28. Se utiliza tablas de Excell y archivos propios para la gestión de la formación
29. Se llama Atenea, permite la gestión de actividades internas y externas de formación, gestión de sesiones clínicas, gestión de espacios, presentación de propuestas formativas, difusión de actividades, consulta y actualización de datos por el profesional, etc. Tiene algunas limitaciones, la más importante que NO se actualiza con datos de GERHONTE, y que no permite adjuntar archivos.
30. Tenemos un programa que permite: registro de actividades, alumnado, docentes, extraer formación impartida y recibida por cada profesional, podemos extraer los profesionales por UGC que se han formado, nos permite recoger de forma descentralizada las sesiones formativas acreditadas de las UGCs, recoge el CV y competencias docentes de forma actualizada, recoge los resultados de las encuestas de satisfacción de forma online y saca las medias, los valores de la encuesta de transferencias, recoge los profesionales acreditados, podemos saber las actividades realizadas por fechas, recoge la actividad científica y el registro del autor, recoge la guía de recursos para la formación y agenda...



## ANEXO VIII. RESUMEN SUGERENCIAS Y COMENTARIOS ADICIONALES AL CUESTIONARIO

### RELACIÓN TEXTUAL DE COMENTARIOS

1. Esperamos y deseamos conocer los resultados de esta encuesta.
2. Creo que la Unidad de Formación no dispone de medios ni de personal para gestionar el inmenso volumen que está adquiriendo en los últimos años la formación continuada de los profesionales del SAS: acreditación, publicidad, certificación, evaluaciones... y la gran cantidad de datos y estadísticas que continuamente nos demandan desde la Dirección Gerencia y los Servicios Centrales, siendo muchas veces materialmente imposible gestionarlo todo adecuadamente. Las Direcciones Gerencias, en general, no son conscientes de la importancia de las Unidades de Formación para la mejora de los profesionales del SAS, ni otorgan los medios que se necesitan.
3. También sería deseable una planificación conjunta EASP, IAVANTE, Planes integrales y Centros asistenciales con el fin de no duplicar actividades formativas y aprovechar mejor los recursos existentes.
4. Programar con tiempo las actividades de la EASP e IAVANTE, para que no se solapen con la programación de los centros.
5. Unificar enfoque de la formación (Consejería, SAS, Centros y ACSA).
6. Sería conveniente que todos los estamentos nos rigiéramos por la misma nomenclatura. Anexo I para solicitar Código SAS y Anexo II para evaluar actividades.
7. Desarrollo de una normativa autonómica actualizada de la formación continuada.
8. Profundizar en aspectos relacionados con la acreditación, con la ACSA, tanto en cuanto a acreditación de las actividades como en cuanto a la acreditación de las Unidades de Formación en las que me parece poco lógico utilizar y aplicar el mismo Manual de acreditación (los mismos estándares de calidad) a una Unidad de Formación de distrito, hospital o área que a un centro que se dedica exclusivamente a la formación, con recursos destinados exclusivamente a ello.
9. La revisión que actualmente se está haciendo del PEFISSPA es más que necesaria. La prevista coordinación entre las diferentes etapas de formación se lleva a cabo por empeño personal de los responsables de Formación. Sería recomendable que se articularan las medidas oportunas para evitar dejarlo a la buena voluntad de los profesionales. Las Unidades de Formación precisan de unos criterios estructurales en cuanto a profesionales se refiere.
10. Nos gustaría destacar que la Unidad Integral de Formación (UIF), planifica, coordina y gestiona las prácticas del alumnado de grado (enfermería, fisioterapia...) y la FCT (formación en centros de trabajo) del alumnado de Formación Profesional. Aproximadamente 1115 alumnos/as curso académico 2014-15. Igualmente gestionamos y coordinamos las visitas hospitalarias del alumnado de los IES en nuestro complejo (310 alumnos/as en el año 2015).

11. Necesidad de una plataforma de teleformación.
12. Sería importante poder acceder a información de cursos ofertados al Sistema Sanitario por parte de las Agencias Sanitarias.

### COMENTARIOS SOBRE EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN Y LA PROPIA ENCUESTA

Me parece muy oportuno esta iniciativa de recopilar la información, como análisis de la situación y como sugerencia, creo que los responsables de formación deberíamos participar en este proceso de análisis y extracción de conclusiones, y por supuesto en las áreas de mejora que de él se desprendan, estamos desconectados, desde hace tiempo no nos reunimos, ni tenemos comunicación. Esta sería una buena ocasión de trabajar como grupo. Gracias por esta iniciativa y espero que no se quede aquí.

### COMENTARIOS SOBRE LA FIGURA DEL RESPONSABLE DE LAS UNIDADES DE FORMACION CONTINUADA

1. Existe una gran variabilidad en las unidades de formación, en todos los aspectos, de estructura, de componentes, no existe la figura reconocida de responsable de formación, cada uno tiene diferente categoría y competencias, en procedimientos. No existe coordinación ni comunicación entre las unidades, no tenemos formación específica para responsables y el sentimiento es de abandono. A pesar de todo eso las unidades son productivas y se realiza formación en todo el sistema.
2. Esta encuesta, sería más completa si recogiera el CV de cada responsable de formación y que se estableciera el perfil necesario para gestionar su selección, formación y evaluación.
3. Disponer de un sistema común de reconocimiento y definición de la figura del responsable de formación en los centros.

### COMENTARIOS SOBRE LA PLATAFORMA INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

1. Se debería acometer lo antes posible la puesta en marcha de una Plataforma Informática para la Gestión de la Formación que sea única para toda la Consejería de Salud e interconectada con otras plataformas de gestión de la formación (Mejora F y la de GPDI de la ACSA) y de gestión de personal (GERHONTE).
2. Es necesario simplificar la gestión con respecto a los alumnos de prácticas universitarias de otras comunidades; el AGS Norte de Almería tiene por situación muchas solicitudes de prácticas universitarias de Murcia que no podemos atender por falta de convenios de colaboración.
3. Para un análisis de situación real y comparable, me parecería interesante recoger también la cartera de servicios de cada unidad, así como el volumen de actividad (cursos, acreditación de sesiones clínicas, presupuesto gestionado, carrera profesional, certificación acreditación competencias, alumnos en prácticas...).

4. Sería interesante que se creara una Aplicación Corporativa de Formación, al igual que existe en la Docencia EIR (PortaleIR).
5. Hemos estado valorando aplicaciones que están disponibles en otros centros FREDSAS y GESFORMA SALUD de cara a considerar su incorporación en el nuestro. GESFORMA SALUD nos parece la más completa y desarrollada ya que da respuesta a todos estándares requeridos por la ACSA en el proceso de acreditación de Centros de Formación, aunque su instalación y mantenimiento supone un coste económico aún por valorar.