



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD

Informe de resultados
Taller de Formación Continuada
Grupo 1
Málaga



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

Málaga 12 de Mayo de 2016



ÍNDICE

Presentación _____	4
Objetivos _____	7
Metodología _____	7
Resultados _____	10
1.1. Problemas o aspectos mejorables _____	11
1.2. Propuestas de mejoras _____	19
Anexo 1. Tabla de segmentación de grupos y perfil de los y las profesionales _____	20
Anexo 2. Listado de profesionales del grupo I _____	21
Anexo 3. Panel de ideas _____	22

Equipo de trabajo EASP

Isabel Fernandez Ruiz
Silvia Bustamante Elvira



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 Málaga celebrado el 12 de mayo en el Hospital Materno Infantil.

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 Málaga (Formación Continuada) compuesto por profesionales base, responsables de formación continuada de UGC y servicios, directores/as y coordinadoras de cuidados de las UGCs, técnicos/as de Farmacia, técnicos/as de Protección de la Salud y epidemiólogos/as de los DAP 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 Málaga han sido convocados un total de 116 profesionales, con una tasa de participación del 81,03%, 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 1 de trabajo de Málaga ha contado con la participación de 29 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 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 ésta 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

El taller se desarrolló según la metodología prevista, el conjunto de profesionales mostraron una actitud participativa y se generó bastante debate durante la exposición de problemas detectados, en algunos casos se enumeró más de un problema o aspecto mejorable en una misma tarjeta respondiendo en algunos casos a categorías distintas, de esta manera, cuando respondía a una idea aún no expresada se creaba un nuevo problema o aspecto mejorable (para ver las transcripción de las respuestas de cada participante consultar el apartado 1.1).

Algunas de las personas tuvieron que marcharse antes de realizar la priorización de propuestas de mejora.

La siguiente tabla contiene el listado de problemas identificados y priorizados.

Problemas o aspectos mejorables	Puntuación
P 1 Dificultades para la conciliar formación con vida profesional y personal: Inadecuación de formación a perfiles destinatarios	16
P 16 Reconocimiento de la formación	12
P 2 Organización: falta de tiempo por la presión asistencial	11
P 6 Dificultades y limitaciones de la formación virtual	7
P 7 Características de la oferta formativa	6
P 13 Falta de recursos adecuados para la formación	6
P 4 Competencias adecuadas de formadores	5
P 8 Dificultades acreditación	5
P 17 Poca evaluación motivadora sobre calidad, impacto y transferencia	5
P 3 Poca motivación / implicación	4
P 9 Formación poco colaborativa (entre equipos, centros, niveles...)	4
P 10 Planificación y coordinación	3
P 11 Identificación de necesidades	1
P 14 Formación de formadores	1
P 15 Falta de recursos para la investigación	1
P 18 Dificultad para llevar a la práctica lo aprendido	1
P 5 Dificultades para la conciliación de formadores	0
P 12 Selección	0



1.1. PROBLEMAS O ASPECTOS MEJORABLES

Profesional

- Problema 1: DIFICULTADES PARA LA CONCILIAR FORMACIÓN CON VIDA PROFESIONAL Y LABORAL. INADECUACIÓN A PERFILES DE DESTINATARIOS
 - En atención especializada para los profesionales de enfermería la asistencia es fuera del horario laboral y no se contabiliza en su jornada de trabajo.
 - Falta de recursos como el tiempo que ocasiona absentismo.
 - Los profesionales deben cubrir el 100% de la formación a costa de su tiempo libre o de sus compañeros (no se sustituyen dentro del horario de trabajo)
 - Horarios de la formación (jornada adicional): no hay integración de la formación en horario laboral.
 - Implica dedicación fuera del horario laboral sobre todo en la formación online, que raramente es valorada y perturba el descanso y la vida familiar.
 - Difícil conciliación con horarios laborales de los discentes.

- Problema 2: ORGANIZACIÓN: FALTA DE TIEMPO POR LA PRESIÓN ASISTENCIAL
 - No facilitar las horas de docencia: problemas para asistir por jornada laboral
 - Al profesional le falta motivación por la carga asistencial
 - Carrera profesional: perfil competencias. No existe un perfil de competencias técnico definido y que se lleve a cabo y con el que asociar las acciones formativas específicas. Cuando lo hay, no es posible llevarlo a cabo por limitación de los recursos.
 - Permisos para hacer cursos y asistencia a sesiones clínicas: muchas veces no dan las horas y te perjudican.
 - La formación continuada deber formar parte de nuestra actividad preferencial. La estructura de la organización asistencial deja poco hueco para la formación. Hay que "meterla con calzador". Tanto para discentes como docentes. Organización – tiempo-reconocimiento-conciliar.



- La formación continuada es fagocitada por la actividad asistencial, desmotivación.
 - La falta de costumbre, de tener una formación reglada para que los profesionales se lo tomen en serio. Lo asistencial se lo come todo “el tiempo” (zona rural)
 - Falta de recursos que imposibilita (tiempo) la asistencia de los y las profesionales a la formación y/o les obliga a abandonar actividades iniciadas.
- Problema 3: POCA MOTIVACIÓN / IMPLICACIÓN
 - Falta de implicación de los/las profesionales (docente y /o discente)
 - Falta de motivación por parte de los profesionales
 - Bajo interés o actitud pasiva por parte de los profesionales para realizar cursos que se ofertan en el plan de formación.

Docente

- Problema 4: COMPETENCIAS ADECUADAS DE FORMADORES
 - El personal de gestión y servicios, para áreas específicas no se cuenta con docentes muy cualificados y ampliar las plazas al máximo de integrantes del grupo. Ej.: en recursos humanos para programas específicos. Respetar los descansos, compatibilizar la vida familiar.
 - Falta de rigor científico.
 - No docentes no tienen formación en técnicas de docencia o pedagógicas: conocimiento, transmisión y empatía (comunicación)
- Problema 5: DIFICULTADES PARA LA CONCILIACIÓN DE FORMADORES
 - El tiempo robado. Los docentes asumen su labor como una tarea adicional al resto de tareas, no como una labor en sí misma con temporalización propia, por lo que el tiempo para ella es reducido o robado.
 - A la hora de encontrar docente (falta de tiempo de los profesionales): hacer tiempo libre del profesional.



Proceso Docente

- Problema 6: DIFICULTADES Y LIMITACIONES DE LA FORMACIÓN VIRTUAL
 - Falta de medios audiovisuales para acceso a formación. Conciliación tiempo para la formación / investigación.
 - Tiempo menos virtual, más contacto.
 - Tiempo: existe más oferta de formación online lo que implica menos parte práctica.
 - Formación presencial (potenciar), exceso online
 - Excesivo online, tenemos analfabetos informáticos en nuestras unidades, se pierde el contacto humano.

- Problema 7: CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA
 - Cursos más novedosos, suelen ser muy "reiterativos" los temas. Asistir a los cursos le supone al profesional un gran esfuerzo, habría que motivarlos con temas interesantes que sean más atractivos.
 - Oferta repetida. Que no se nos imparten suficientes cursos de formación y atención al paciente para profesionales y los que se organizan, no siempre podemos asistir porque están fuera de horarios de trabajo y no son conciliables con tu familia.
 - Conocimientos, habilidades y actitudes.
 - Objetivos más centrados en estrategias generales que en actuaciones clínicas reales, eso no genera interés en los discentes potenciales.
 - Poca y mala oferta, deficiente formación para el personal no sanitario que es básico en el funcionamiento óptimo del sistema sanitario público.

- Problema 8: DIFICULTADES ACREDITACIÓN
 - Elaboración de una formación en muchos casos, no valorada, no acreditada (dificultad y necesidades para acreditación), no asociada a las categorías



- profesionales. No intercambios, formación exclusiva, falta de un entorno que facilite las sesiones clínicas.
- La ACSA nos pide gran esfuerzo. Mucha burocracia.
 - ACSA, mucha burocracia.
- Problema 9: FORMACIÓN POCO COLABORATIVA (entre equipos, centros, niveles...)
 - La selección de docentes: deberían ser cercanos a nosotros (atención primaria); a ser posible de nuestro mismo centro, aprender enseñando a otros.
 - Dificultad para la participación del profesional de especialidades hospitalarias en los servicios formación continua en centros de salud; dificultad para realización de rotación hospitalaria para el profesional.
 - Problema 10: PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
 - Falta de programación de cursos centralizados; la comunicación poco coordinada.
 - Descoordinación en la planificación anual de la actividad, central y local. Debería disponerse del calendario de actividades formativas centrales para el año en curso, y organizarnos en función de las actividades del centro (contrato programa, AGC, programa formativo de residentes, sesiones clínicas, etc.) La falta de planificación hace que no se aborden actividades estratégicas, o que se hagan de forma rápida y desorganizada al final del año.
 - Problema 11: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES
 - Identificación de necesidades formativas reales. Participación en necesidades.
 - La identificación de necesidades debe partir de la evaluación de las competencias para el desempeño del puesto.



- Problema 12: SELECCIÓN ALUMNADO
 - Pocas plazas, discrecionalidad en el reparto de las plazas.

Recursos

- Problema 13: FALTA DE RECURSOS ADECUADOS PARA LA FORMACIÓN
 - La formación deber tener sus propios recursos, no esperar a que “sobre”: recursos económicos, sustituciones, recurso de horario en jornada laboral, acceso online desde consulta, centro.
 - Falta de medios audiovisuales para los formatos semi y presenciales o la inexistencia de plataforma de formación en determinadas unidades (diversidad de dotación).
 - Reparto desigual de recursos/ayudas económicas por las unidades de formación y/o las UGC: desigualdad en las ayudas económicas para realizar formación fuera de la provincia (o en ella): dietas, transporte, alojamiento, etc.
 - Programa formativo no se ajusta a la necesidad de formación de profesionales: formato, horario y conciliación familiar, presencial y conciliación laboral, o a la posibilidad de hacerlo en horario laboral.
 - Poner en valor la formación dándole la importancia que tiene, desde las propias direcciones de distritos y dotándolas de los recursos que se merecen para que sea de calidad: profesionales, materiales, económicas, tiempo, incentivos.

- Problema 14: FORMACIÓN DE FORMADORES

- Problema 15: FALTA DE RECURSOS PARA INVESTIGACIÓN



Resultados / Evaluación

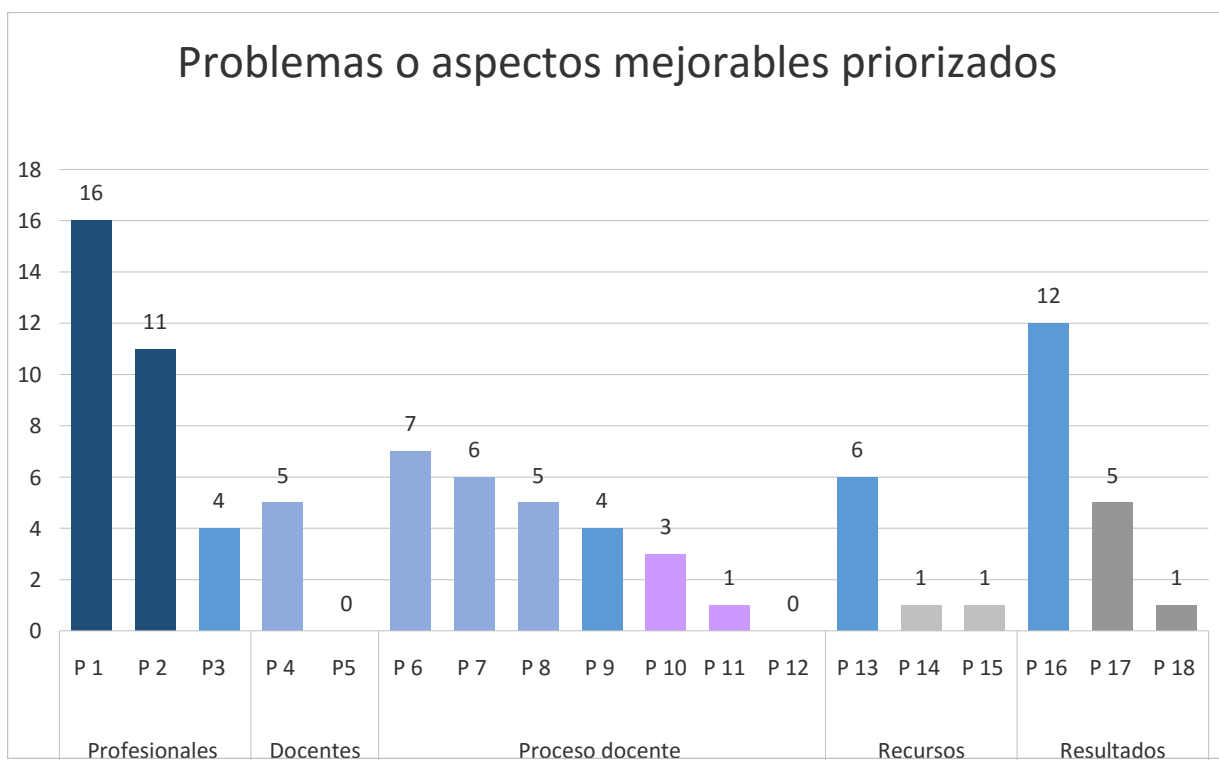
- Problema 16: RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN
 - No tiene la importancia que debe, en el día a día (no sustitución, sesiones administrativas, etc.)
 - Reconocimiento de la formación y falta valoración.
 - Falta de reconocimiento de la figura de coordinación docente.

- Problema 17: POCA EVALUACIÓN MOTIVADORA SOBRE CALIDAD, IMPACTO Y TRANSFERENCIA
 - Falta de evaluación de la calidad de contenido de las acciones formativas (filtro). Necesidad de actualizar los contenidos basándolos en la evidencia científica más actual. Falta de "filtro" que asegure que esa formación y esos contenidos garantizan la más actual evidencia disponible.
 - Que los profesionales (asistenciales y docentes) puedan conocer los resultados de la formación continuada y que puedan dimensionar la importancia y la mejora en la satisfacción de los pacientes y la puesta en marcha de buenas prácticas en el entorno.
 - A los profesionales no les llega el impacto que esa formación ha tenido a nivel global para el servicio u organización (elemento motivador).
 - No se evalúa el impacto y la transferencia de la formación y no se conoce el resultado de las mismas en términos de salud: poner en valor la formación, apertura de líneas de investigación, utilización adecuada de recursos.
 - Falta de visibilidad del impacto individual de la formación en los propios asistentes / profesionales.

- Problema 18: DIFICULTAD PARA LLEVAR A LA PRÁCTICA LO APRENDIDO
 - Dificultad para llevar a la práctica lo aprendido en un curso por falta de recursos materiales y tiempo.



Problemas o aspectos mejorables		Puntuación
Profesionales	P 1 Dificultades para la conciliar formación, vida personal y laboral: Inadecuación de la formación a perfiles de destinatarios	16
	P 2 Organización: falta de tiempo por la presión asistencial	11
	P3 Poca motivación / implicación	4
Docentes	P 4 Competencias adecuadas de formadores	5
	P5 Dificultades para la conciliación de formadores	0
Proceso docente	P 6 Dificultades y limitaciones de la formación virtual	7
	P 7 Características de la oferta formativa	6
	P 8 Dificultades acreditación de la formación	5
	P 9 Formación poco colaborativa (entre equipos, centros, niveles...)	4
	P 10 Planificación y coordinación	3
	P 11 Identificación de necesidades	1
Recursos	P 12 Selección	0
	P 13 Falta de recursos adecuados a la formación	6
	P 14 Formación de formadores	1
Resultados	P 15 Falta de recursos para investigación	1
	P 16 Reconocimiento de la formación	12
	P 17 Poca evaluación motivadora sobre calidad, impacto y transferencia	5
	P 18 Dificultad para llevar a la práctica lo aprendido	1





1.2. PROPUESTAS DE MEJORAS

Propuestas de mejora		Puntuación
1	Integrar formación continuada en el tiempo computable de la jornada laboral	14
5	Recursos económicos que permitan incorporar todos los aspectos de la formación (partida presupuestaria propia)	8
3	Vincular la formación a los objetivos individuales	5
7	Incentivar el desarrollo profesional a través de la formación	5
6	Planificación específica para los perfiles competenciales concretos	4
8	Identificar necesidades de formación desde los propios profesionales	3
2	Evaluación de todo el proceso y seguimiento proactivo de discentes	2
11	Dar valor a todos los participantes del proceso: coordinadores, docentes, docentes, procesos, ciudadanía, etc.	2
12	Reconocimiento formal de los profesionales de formación	2
13	Formación específica para docentes	2
16	Potenciar la investigación como parte de la formación	2
4	Si hay plazas vacantes incorporar a personal eventual (de bolsa)	1
10	Exista calendario coordinado de la oferta formativa, central y local, a primeros de año	1
15	Promover formatos cortos específicos de alto nivel e interniveles	1
9	Identificar las necesidades desde los responsables de unidades (PDI)	0
14	Simplificar el proceso de acreditación y formar a los responsables coordinadores	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	29	<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 I

PROFESIONAL		CENTRO DE TRABAJO	
Jose	Antonio	Montalvo	Agencia Sanitaria Costa del Sol
Remedios	Bustos	Palomo	Distrito
Ana M ^a	Campano	López	Distrito
Miguel Ángel	Canca	Sánchez	Agencia Saniatria Costa del Sol
Ludwing	Canchaya	Iglesias	Hospital del AGSSM
Juan	Carlos	Toribio	Agencia Sanitaria Costa del Sol
Mercedes	Carrasco	Racero	Centro de Salud Ronda Norte (AGSSM)
Isabel	Castañedo	Córdoba	Hospital Virgen de la Victoria
Josefa	Castro	Barea	Distrito
Ana Belén	Espejo	Martínez	Hospital Regional de Málaga
M ^a Paz	Fernández	Ramírez	Distrito
Isabel	García	Ríos	Hospitales Públicos de Málaga – H. Virgen de la Victoria
Leovigildo	Ginel	Mendoza	Ciudad Jardín
Manuel	Guerrero	Moreno	AGS Este de Málaga
Carlos	Lebrun	Bougrat	AGSSM
M ^a del Mar	Martin	Rivas	AGS Este de Málaga-Axarquía
Ana Belén	Moya	Suárez	Agencia Sanitaria Costa del Sol
Mercedes	Muñoz	Conde	AGS Este de Málaga
Isabel	Pérez	Amores	Área Sanitaria Norte de Málaga
Ana Silvia	Pérez	Montero	
Sergio	Pérez	Ortiz	Hospital Regional de Málaga
José Manuel	Ramón	Salguero	AGS Este de Málaga
Alejandro	Roca	Narváez	AGS Este de Málaga
Carmen	Rojo	Camacho	UGC ARCHIDONA – AG Norte Málaga
Candido	Ruiz	Rincón	Agencia Saniatria Costa del Sol
Carmen	Toro	Toro	UGC Campillos - AG Norte Málaga
Juan	Vivas	Alguera	Centro de Salud Ronda Sur del AGSSM
Antonio	Zamudio	Sánchez	Hospitales Públicos de Málaga
Carmen	Luque	López	UGC Las Albarizas



ANEXO 3. PANEL DE IDEAS

Imagen del panel de problemas y aspectos de mejora tras puntuación



Imagen del grupo de participantes durante la sesión

