

Cómo referenciar esta publicación:

Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía
[Sevilla]: Consejería de Salud: [2017]

Edita: Junta de Andalucía. Consejería de Salud.

Diseño y maquetación: Escuela Andaluza de Salud Pública

Índice

Presentación	5
Introducción.....	7
Antecedentes	11
Marco normativo.....	17
Análisis del entorno.....	21
Análisis de situación	25
Gobernanza.....	39
Misión, Visión y Valores.....	41
Líneas Estratégicas.....	43
Implantación, Evaluación y Seguimiento	53
Cuadros de Mando	91



Presentación

La publicación, en el año 2009, del Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía elevó a un plano estratégico el interés por la formación de calidad de profesionales y realizó un profundo análisis del proceso de formación.

Los profesionales son el pilar fundamental que sustenta el Sistema Sanitario Público de Andalucía, a través de su implicación en las políticas sanitarias, y demandan su desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones. Por ello, esta Estrategia reconoce el protagonismo profesional como elemento fundamental en el diseño y desarrollo de la misma, y pone especial énfasis en que el profesional sea protagonista de su propia formación mediante la intervención activa y directa en todas las fases del proceso formativo.

El proceso de participación y diálogo llevado a cabo con profesionales y grupos de interés serán elementos clave en el mantenimiento y fortalecimiento de las políticas de formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

La Estrategia va a posibilitar que el mejor conocimiento esté disponible y que responda a necesidades profesionales, organizacionales y de la ciudadanía. También impulsará, con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, que la gestión de ese conocimiento sea sistemática, eficiente e innovadora, e incida directamente en la calidad asistencial, la sostenibilidad y el desarrollo socioeconómico. Ese conocimiento deberá retornar a la propia organización sanitaria y a la sociedad en su conjunto, mediante la transferencia a profesionales, ciudadanía y grupos de interés, que garantizará un triángulo del conocimiento (formación, investigación e innovación) plenamente operativo.

Con la finalidad que la formación tenga impacto en los resultados en salud de la población andaluza la Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene como eje central la formación continuada de profesionales, cuatro de sus cinco grandes líneas estratégicas se refieren a ella, y plantea también líneas de avance en la ordenación de la formación sanitaria especializada y en las políticas de alianzas en la formación de grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía.

Marina Álvarez Benito
Consejera de Salud



1. Introducción

La OMS, en el *Informe sobre la Salud en el Mundo 2006*¹ aborda la situación mundial de los trabajadores de la salud. Este informe plantea como objetivo para “enfrentarse a los problemas sanitarios mundiales conseguir que los trabajadores adecuados y con las capacidades pertinentes estén en el lugar oportuno haciendo lo que corresponde para preservar así la agilidad de respuesta a los problemas de salud, corregir las desigualdades y anticiparse al futuro”. Se considera fundamental desarrollar instituciones docentes sólidas e inculcar la noción de aprendizaje de por vida en el lugar de trabajo, lo que hace imprescindible evolucionar hacia nuevos enfoques que permitan proporcionar una formación adecuada a las necesidades del sistema sanitario, de la sociedad y de los profesionales².

El *Informe Flexner*³ determinó en gran medida el desarrollo y el avance de la educación médica a lo largo del Siglo XX. La Fundación Carnegie⁴ elaboró, al cumplirse el centenario de su publicación en junio de 2010, un nuevo informe que es también una llamada a la reforma para afrontar desde la formación de los profesionales sanitarios los retos que se plantean de cara al Siglo XXI. De la misma forma, la mayoría de expertos a nivel internacional^{5 6 7 8} vienen expresando en los últimos años la necesidad de acometer una importante reforma en los procesos de formación de profesionales para la mejora de la calidad de las organizaciones sanitarias.

La UE, en la *Estrategia 2020*⁹, destaca que para un crecimiento inteligente se necesita una economía basada en el conocimiento y la innovación. En las *Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación*¹⁰ se propuso que dicha cooperación debería abarcar los sistemas de educación y formación en su totalidad, dentro de una perspectiva de aprendizaje permanente que debe considerarse un principio fundamental y tiene que abarcar el aprendizaje en todos los contextos, niveles y modalidades.

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe sobre la salud en el mundo 2006.

² Huerta Melchor O. The Government workforce of the future. Innovation in strategic workforce planning in OECD Countries. OECD. Healthworkforce planning in OECD countries. 2013

³ García GA. Flexner y su flexnerismo: La concepción visionaria humana, humanista y humanística de la educación médica. Rev Medica Sanitas 14(4) 48-50. 2011

⁴ The Carnegie Foundation. (2011). Educating Physicians: A Call for Reform of Medical School and Residency. http://iamse.org/development/2011/was_090111.pdf

⁵ Bluestone J et al. Effective in-service training design and delivery: evidence from an integrative literature review. Human Resources for Health 2013, 11:51 <http://www.human-resources-health.com/content/11/1/51>

⁶ Lupino F et al. Permanent education in health: a review. Rev Saúde Pública 2014; 48(1):1-14

⁷ Heiman HJ et al. Health policy training: A review of the literature. Int. J. Environ. Public Health 2016, 13, 20; doi:10.3390/ijerph13010020

⁸ Ruiz de Adana R. El desarrollo profesional continuo como estrategia de mejora de la calidad en las organizaciones sanitarias. www.jano.es/ficheros/sumarios/1/0/1756/68/00680074_LR.pdf. 2010

⁹ http://europa.eu/pol/index_es.htm

¹⁰ Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación. Diario Oficial de la Unión Europea. 2009. C 119:2-10

El *Espacio Europeo de Educación Superior* integra una serie de objetivos para alinear la educación superior con las necesidades sociales en el marco de la Estrategia 2020, entre los que está el impulso para un cambio en las metodologías docentes que centren el objetivo en el proceso de aprendizaje del alumno, en un contexto que se extiende a lo largo de toda la vida.

Se define Aprendizaje a lo largo de toda la vida¹¹ como “El proceso continuo e inacabado de aprendizaje, no confinado a un modelo formativo, ni contexto, ni periodo específico de la vida, que supone la adquisición y mejora de los aprendizajes relevantes para el desarrollo personal, social y laboral y que permite a la persona adaptarse a contextos dinámicos y cambiantes”. Este concepto, en consonancia con una sociedad moderna democrática y cambiante, hace necesario potenciar la formación de calidad y fomentar la adquisición del máximo nivel de educación y formación de los ciudadanos como la mejor garantía de crecimiento económico y social.

En nuestro país, la reciente publicación del libro *“Nuevo modelos de formación para empleados públicos. Guía para la transformación”*¹² (Jesús Martínez Marín, 2016), destaca la necesidad de incidir en la formación y el aprendizaje de los empleados públicos para que los principios de Gobierno Abierto (transparencia, colaboración y participación) sean posibles. El desequilibrio entre los planteamientos de la formación tradicional y las necesidades de los empleados públicos en este momento en el que es necesario combinar la reducción de recursos con una mayor demanda implican renovar la gestión de la formación, hacer “más y mejor”. La insatisfacción con el modelo existente, el impacto de la tecnología y las nuevas tendencias en formación basadas en el conocimiento interno y en la colaboración conllevan la búsqueda de nuevos modelos para reenfoque la formación.

En nuestro ámbito, el entorno y las necesidades que se plantean a un sistema sanitario público para su sostenibilidad¹³ nos exigen analizar cómo dar la mejor respuesta, y los sistemas sanitarios solo podrán proporcionarla si cuentan con profesionales adecuados que tengan las competencias apropiadas a su puesto. Para ello, se hace necesario revisar los modelos de enseñanza-aprendizaje, su eficacia y su eficiencia, y que las reformas antes mencionadas vayan de la mano de la innovación¹⁴. Además de favorecer la realización personal, la creatividad es una fuente primordial de innovación, que está reconocida como uno de los principales impulsos del desarrollo económico sostenible. Un primer desafío consiste en fomentar la adquisición de las competencias clave transversales (competencia digital, capacidad de aprender a aprender, sentido de la iniciativa, carácter emprendedor y conciencia cultural) y un segundo desafío en garantizar un triángulo del conocimiento (formación, investigación e innovación) plenamente operativo. Cualquier modelo de formación que quiera garantizar la calidad de sus resultados tiene que abordar la evaluación¹⁵ de la totalidad del proceso y desde su inicio, es decir, desde la identificación de necesidades. Desde esta perspectiva, el Sistema Sanitario Público de Andalucía entiende la acreditación de la calidad de la formación como un elemento de especial relevancia

¹¹ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Plan estratégico de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Madrid. 2015

¹² Martínez Marín, J. Nuevo modelos de formación para empleados públicos. Guía para la transformación. Barcelona: Editorial UOC 2016

¹³ Moyano-Santiago MA, Rivera-Lirio JM. El enfoque de sostenibilidad en los planes de salud de las comunidades autónomas: el desarrollo sostenible como oportunidad. Gac Sanit. 2016;30(3):172-177

¹⁴ Navas JJ. La innovación en salud. Med Clin (Barc). 2015; 145(9):390-391

¹⁵ Kirkpatrick DL, Kirkpatrick JD. Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles. Barcelona. Grupo Planeta 2007

en el proceso de formación continuada. Si bien la transferencia es uno de los objetivos finales en la evaluación de resultados al incluir la aplicación a la práctica clínica de las competencias adquiridas y el rendimiento como consecuencia de ese comportamiento, es la evaluación del impacto la que cobra especial protagonismo en el escenario actual para dar sentido a las inversiones en formación. Por otra parte, la mejora continua¹⁶ en los procesos de adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales que intervienen en una atención sanitaria de calidad, supone una apuesta por el desarrollo profesional y la formación continuada como elementos estratégicos. De igual modo, debe destacarse que el Sistema Sanitario Público de Andalucía se configura como un entorno de conocimiento que ofrece continuas oportunidades de aprendizaje para los profesionales que deben ser identificadas y encontrarse disponibles. En este sentido, los propios profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía incorporan en el marco de su actividad profesional la competencia docente que desarrollan en todas aquellas situaciones en las que, en su práctica cotidiana, realizan tareas de tutorización o cualquier otra acción de transferencia del conocimiento.

El elemento más destacable en la elaboración de esta nueva Estrategia ha sido la participación de profesionales y grupos de interés en todas y cada una de las fases del proceso. Se ha estructurado un diseño que da relevancia a la Formación Continuada de Profesionales del SSPA, siendo éste el eje central de la Estrategia, que también aborda la ordenación de la Formación Sanitaria Especializada y las diferentes políticas de alianzas en el SSPA para Formación de Grado y Posgrado, Formación Profesional y Formación en Salud para la Ciudadanía.

La Estrategia incorporará los diversos elementos de perspectiva de género y en este sentido han de proyectarse en los planes de formación las particularidades de los modelos de salud entre hombres y mujeres y que la gobernanza de la formación asegure el acceso equitativo de hombres y mujeres en los diferentes procesos, siguiendo las recomendaciones de la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación continuada del SSPA”¹⁷.

La Estrategia pretende conseguir un óptimo rendimiento profesional y articular todos los elementos que intervienen en el desarrollo profesional (la gestión clínica y sus servicios de soporte, la gestión por competencias, la carrera profesional y los procesos de acreditación) para el diseño de planes de formación coherentes con todos ellos y con las metas organizacionales de especial relevancia, que en la actualidad son las siguientes:

- Renovación de la Atención Primaria
- Fortalecimiento de la Gestión Clínica
- Avance de la Salud Pública

¹⁶ Saturno PJ et al. Estrategia integral de formación para la mejora continua de la calidad de los servicios de salud. Salud Pública Mex 2015; 57: 275-283.

¹⁷ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA. Sevilla, 2010

- Soporte a las Garantías y Sostenibilidad del SSPA
- Orientación a Resultados
- Participación de Grupos de Interés
- Innovación en Salud

La Estrategia no tendrá una dimensión temporal, se irán realizando las modificaciones y las reorientaciones que se valoren necesarias durante la fase de seguimiento y en función de los resultados obtenidos en la evaluación de las metas anuales establecidas.

También será necesario un esfuerzo adicional para hacer el aprendizaje más atractivo e incluir nuevas formas de aprender y de gestionar la formación con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, que nos permitan garantizar la equidad y la accesibilidad. Uno de los principales retos será ser capaces de anticipar el futuro en un contexto cambiante que requiere una actitud proactiva, tanto profesional como organizacional, dirigida a la incorporación de los avances científicos y tecnológicos que permitan conseguir profesionales formados y capacitados para afrontar los cambios en la situación epidemiológica de la población y den respuesta a las demandas de la ciudadanía.



2. Antecedentes

El **IV Plan Andaluz de Salud**¹⁸, actualmente en vigor, 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. El conocimiento como bien público puede y debe ser utilizado por aquellas instituciones y organizaciones capaces de transformarlo en salud desde una visión colaborativa y desde la base de considerar la salud un bien universal, cuya preservación y mejora deber ser responsabilidad de todos y todas. Por ello, debe garantizarse que la incorporación del conocimiento y de las nuevas tecnologías impulse la prevención de las enfermedades y la promoción y protección de la salud bajo criterios de innovación y sostenibilidad para poder ejercer, de esta forma, una acción directa sobre la salud de la población.

El **Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía**¹⁹ presenta como una de las principales líneas de acción potenciar el desarrollo profesional mediante la implantación efectiva de una Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.

En 2009 el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) eleva a un plano estratégico el interés por la formación de calidad de sus profesionales mediante la puesta en marcha del **Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA**²⁰. Se trataba con ello, de contar con un instrumento que, en el marco del Plan de Calidad y del Modelo de Gestión por Competencias, permitiera estructurar las políticas de formación del SSPA y recoger las acciones a emprender en las distintas etapas formativas (alumnos de grado en ciencias de la salud, personal especialista en formación y formación continuada de profesionales). La estructura del Plan contempló la identificación de procesos estratégicos, operativos y de soporte, además de 16 proyectos claves para dar respuesta a las líneas de acción definidas. El seguimiento realizado en 2012 a estos proyectos clave puso de manifiesto, entre otros, los siguientes avances:

- Formación práctico-clínica: la Ley Andaluza de Universidades en su reforma de 2012 contempla la figura del tutor clínico para las titulaciones sanitarias, se convocan plazas de coordinadores de prácticas, se inician planes de colaboración con diferentes universidades, se incrementan las plazas del profesorado asociado en Atención Primaria, se realizan estudios de satisfacción y expectativas del alumnado de grado en

¹⁸ Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Junta de Andalucía. IV Plan Andaluz de Salud. Sevilla, 2013.

¹⁹ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Sevilla, 2010.

²⁰ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Sevilla, 2009

los centros sanitarios; y se elabora y difunde la “Guía para la tutoría de la formación práctico clínica del SSPA”²¹.

- Formación profesional: planes de colaboración con la Consejería de Educación para el desarrollo de programas de la formación práctica de la rama sanitaria, comisiones provinciales para el seguimiento, acuerdos con Consejería de Empleo y organizaciones sindicales para el desarrollo de programas de formación para el empleo, mapa del proceso de formación profesional, mapa de competencias docentes y sistema de autorización de tutores laborales.
- Formación especializada: programas de formación de tutores, desarrollo y difusión del “Modelo de Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud del SSPA”²² y de la “Guía de tutorización de especialistas en formación en ciencias de la salud”²³, rediseño del Programa Común de Especialistas en Formación, promoción del aprendizaje a través de la simulación y la realización de evaluaciones clínicas objetivas estructuradas.
- Formación y evaluación por competencias: programas de formación y proyectos de investigación en metodologías docentes y evaluación por competencias.
- Formación directiva: creación de un grupo director que inicia la elaboración del Plan de Formación de Direcciones de Unidades de Gestión Clínica (UGC) y definición del mapa de competencias.
- Cooperación para la formación: convenio de colaboración con la Universidad Internacional de Andalucía, promoción de estancias para formación de profesionales de la salud en el área del Magreb e Iberoamérica y la incorporación de la cooperación en formación en el modelo de acreditación de competencias profesionales.
- Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA: publicación del documento “Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA”²⁴.

La **Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía** es la entidad encargada de evaluar la calidad de los diferentes elementos que intervienen en el diseño de actividades y programas de formación continuada dirigidos a las profesiones sanitarias, siendo el órgano acreditador la Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. Dispone también de un programa de certificación de centros y unidades proveedoras de formación continuada de las profesiones sanitarias, además de impulsar el modelo de gestión

²¹ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Guía para la tutoría de la formación práctico-clínica del SSPA. Sevilla, 2011

²² Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Modelo de Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud del SSPA. Sevilla, 2011

²³ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Guía de tutorización de especialistas en formación en ciencias de la salud. Sevilla, 2009

²⁴ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. Integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA. Sevilla, 2010

por competencias a través de espacios colaborativos y herramientas de soporte a los procesos de desarrollo profesional y formación.

Desde hace más de una década se viene desarrollando, desde la Consejería de Salud, el Servicio Andaluz de Salud y la Escuela Andaluza de Salud Pública, una estrategia de creación y desarrollo de redes temáticas para favorecer la creación de nuevo conocimiento e intercambio de formación de profesionales en diversos proyectos de salud pública. Las **Redes Profesionales de Salud Pública en Andalucía** actualmente en funcionamiento son:

- Red Perinatal (Proyecto de Humanización de la atención perinatal)
- Red ISIR (Inmigración y Salud)
- Red GRUSE (Grupos Socioeducativos en Atención Primaria)
- Red PSLT (Promoción de la Salud en los lugares de trabajo)
- Red SANDÍA (Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía)
- Red SSyR (Salud Sexual y reproductiva)
- Red SABIA (Promoción de la salud y el buen trato a la infancia en Andalucía)
- Red FORMMA (Formación contra el maltrato a las mujeres)
- Red RELAS (Acción Local en Salud)
- Red RAVA (Estrategia de Vacunación en Andalucía)
- Red Forma Joven (Programa Forma Joven)
- Red Consejo dietético
- Red Educación diabetológica (Plan Integral de Diabetes Mellitus de Andalucía)
- Red Al Lado (Estrategia Al Lado)
- Red PITA (Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía)

Desde el 2007, la Consejería de Salud realiza, con el apoyo de la Escuela Andaluza de Salud Pública, Jornadas sobre temas de interés en salud pública con los siguientes objetivos:

- Aportar un espacio de aprendizaje que permita intercambiar conocimientos y experiencias para el fortalecimiento de la salud pública andaluza.
- Destacar un tema relevante y de actualidad para la salud pública.
- Facilitar la construcción de redes entre profesionales y con los actores sociales que participan en el ámbito de la salud pública
- Exponer y debatir experiencias prácticas y propuestas metodológicas en la investigación en salud pública.

A partir del año 2012, se ha avanzado en un proceso de virtualización de estas jornadas, que ha permitido una mayor participación de profesionales y actores sociales relevantes en salud pública.

En el Proyecto de **Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA** se impulsa la formación continua y de excelencia de profesionales como instrumento fundamental e indispensable para alcanzar la mejora 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 que se elaborará de manera participativa a partir de las necesidades detectadas por los diferentes grupos de interés implicados y que proporcione al conjunto de profesionales el mejor conocimiento disponible.

La gestión clínica, el uso eficiente y sostenible de los recursos, la innovación científica y tecnológica, la mejora continua, la gestión por competencias, el desarrollo profesional continuo, la carrera profesional, los procesos de acreditación y los procesos de selección y provisión se han convertido en los últimos años en elementos integradores de las estrategias de gestión de profesionales y de gestión del conocimiento en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. Esto ha dado origen a la puesta en marcha de numerosos **Grupos de Trabajo, Estudios y Proyectos**, que por su especial relevancia en la orientación y diseño de la nueva Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA se ha considerado pertinente incluir en este apartado.

- En el Área de Gestión y Servicios del SSPA, desde el año 2009 se viene trabajando en la búsqueda continua de la efectividad y eficiencia de los procesos de soporte a la actividad asistencial y en la mejora de los índices de satisfacción de la ciudadanía. Tras la revisión realizada en 2015-2016 se han definido 8 procesos clave (Ciudadanía, Profesionales, Sostenibilidad Financiera, Infraestructuras y Equipamientos, Sostenibilidad Ambiental, Confortabilidad y Procesos de Soporte, Información y Logística Integral) para dar una respuesta adecuada a las unidades asistenciales y no asistenciales, configurando de esta forma la cartera de servicios necesaria para hacer efectiva la asistencia y la gestión de los centros del SSPA. Esta relación de procesos será dinámica y cambiante en función de los avances científicos, la aparición de nuevas tecnologías, nuevas necesidades y/o demandas de atención de salud, nuevas expectativas de la ciudadanía y/o grupos de interés; así como la definición de las políticas de salud.
- En 2009 se publicó un Estudio sobre la Satisfacción y las Expectativas de los Profesionales Sanitarios en Formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, que fue realizado por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía en el marco de un convenio de colaboración entre la Consejería de Salud y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas²⁵. La pertinencia del estudio se basó en el contexto de cambio

²⁵ Consejería de Salud. Junta de Andalucía. La formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía: un estudio sociológico cualitativo. Sevilla, 2009.

que se producía en ese momento en los dos sistemas, educativo y sanitario, implicados en la formación de los profesionales sanitarios. La investigación se realizó en tres fases autónomas (especialistas internos residentes, licenciados/diplomados universitarios y técnicos de formación profesional) cuyos resultados se presentaron en tres informes independientes. En cuanto a la formación especializada se recomendaba impulsar en la licenciatura más formación práctica que facilite la asunción progresiva de responsabilidades, asegurar la supervisión durante los primeros años de residencia, acreditar y formar a los tutores, vigilar el cumplimiento de los programas de la especialidad, facilitar las rotaciones externas, velar por la equidad en la formación y potenciar la comunicación y la participación del residente para su integración plena en el SSPA. En la formación universitaria se destacó la necesidad de implicación de la Consejería de Salud mediante la coordinación con las universidades y una mejor organización de la formación práctica en los centros sanitarios. Por último, en la formación profesional de la rama sanitaria se consideraron adecuados la mayoría de contenidos pero se demandaba una mayor orientación práctica y se recomendaba una mayor implicación de la Consejería de Salud en la formación de los técnicos, tanto en la planificación de contenidos como en la elección del profesorado; y se concluyó también, que la formación de técnicos sanitarios recibía poca atención por parte de los responsables del SSPA.

- Desde 2006 la Consejería de Salud viene realizando, con la colaboración de la Escuela Andaluza de Salud Pública, el Análisis de la situación global de los Profesionales de Medicina y Enfermería en Andalucía y la tendencia prevista tras la aplicación de diferentes medidas de planificación. El último análisis, realizado en 2014, definió en sus objetivos el estudio de la demografía sanitaria del conjunto de profesionales del SSPA y la realización de proyecciones de necesidades futuras en base a las especialidades vigentes a tener en cuenta en la planificación de la Formación Sanitaria Especializada en Andalucía.
- Durante los años 2012-2013, bajo la coordinación de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, la Dirección General de Calidad, Investigación, Desarrollo e Innovación de la entonces Consejería de Salud y Bienestar Social y la Dirección del Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA, se pusieron en marcha diferentes grupos de trabajo con especialistas en formación, tutores y jefaturas de estudios en los que se abordaron aspectos mejorables de la Formación Sanitaria Especializada en Andalucía relacionados, entre otros, con la corresponsabilidad y la contribución de los especialistas en formación a la sostenibilidad y calidad del SSPA, los sistemas de evaluación, el desarrollo de un estatuto propio y los rediseños del PortalEIR y del Plan de Formación de Competencias Transversales; este último fue modificado tanto en contenidos como en metodologías docentes.
- La Consejería de Salud y Bienestar Social lideró el consorcio SIMBASE, financiado por la Comisión Europea con la participación de socios de Alemania, Malta, Reino Unido, Portugal y Hungría. El objetivo propuesto fue impulsar el aprendizaje a través de la simulación con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación. En 2013 se presentaron los resultados del proyecto realizado en los dos años previos en el que destacó la eficacia, eficiencia y seguridad del proceso de aprendizaje. El consorcio

desarrolló tres productos de apoyo a esta estrategia: *“Guía de Implantación del Aprendizaje a través de la Simulación y las TICs en los centros sanitarios y de formación”*²⁶, *“Hoja de Ruta para la Implantación y Difusión del Aprendizaje a través de la Simulación para responsables y gestores de las políticas de salud y educación”*²⁷ y el *“Modelo de Gestión del Aprendizaje basado en Simulación orientado a la Evaluación del Impacto”*²⁸

²⁶ http://formacionsalud.acsa.junta-andalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/gestor/es/difusion_contenido/documentacion_referencia/documentacion_0058_Guia_implantacion_aprendizaje_simulacion_TICs_centros_sanitarios_formacion

²⁷ <https://www.repositoriosalud.es/handle/10668/1284>.

²⁸ https://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/1290/1/ModeloDeGestionDelAprendizaje_2



3. Marco normativo

3.1. Elementos Generales	17
3.2. Formación Profesional	18
3.3. Formación de Grado	18
3.4. Formación Sanitaria Especializada	19
3.5. Formación Continuada	19

3.1. Elementos Generales

El marco normativo sobre el que se asienta el Sistema Sanitario Público ha venido prestando una especial atención a los diferentes elementos relativos a la formación de los profesionales de la salud. En este sentido, desde la perspectiva de la Unión Europea, presenta una especial significación la *Directiva 2005/36/CE* relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, que entre otros elementos, contiene la definición de las condiciones de formación de las profesiones sanitarias, y que junto con los planteamientos del *Espacio Europeo de Educación Superior*, ha supuesto una renovación intensa de los procesos de formación de las diferentes titulaciones sanitarias en España en los últimos años.

En cuanto al escenario normativo nacional, la *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*, destaca el papel docente del sistema sanitario estableciendo la disposición de la estructura asistencial para la docencia de grado, posgrado y continuada. En este mismo sentido, la *Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud* contiene diferentes principios referidos a la planificación y formación de los profesionales de la salud tanto desde la perspectiva de la planificación y diseño de los programas de formación de los profesionales de tal modo que la formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales se oriente a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud. De igual modo, la *Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias* regula la formación de los profesionales sanitarios, contemplando tanto la formación de grado como la especializada y, lo que en su momento supuso una innovación normativa de singular relevancia, la formación continuada. La exigencia de esta última, con carácter general, con efectos en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal de los servicios sanitarios, estaba dirigido a suponer una influencia en el propio desarrollo, consolidación, calidad y cohesión de nuestro sistema sanitario. De igual modo, la normativa sectorial del empleado público, tanto la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* como el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* han prestado especial atención a la formación continuada dirigida a la actualización permanente de las competencias de los profesionales como un elemento clave para los servicios de salud.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la *Ley 2/1998, de 15 de junio, de salud de Andalucía* dedica un título a la docencia e investigación sanitaria señalando la disposición de la estructura asistencial del Sistema Sanitario Público de Andalucía, para la formación de grado, posgrado y continuada de las profesiones sanitarias y el compromiso de la administración con la formación de profesionales de la salud a fin de conseguir una mejor adecuación a las necesidades del Sistema Sanitario Público de Andalucía y, de igual modo, la *Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento*, entre sus objetivos incluye la formación de las personas para su incorporación al Sistema Andaluz del Conocimiento. La *Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía* entiende el empoderamiento de la ciudadanía como uno de sus elementos vertebradores, que consiste en el traslado de poder en la toma de decisiones sobre su salud individual y colectiva a la ciudadanía, por lo que garantiza el compromiso de las Administraciones públicas para educar en salud y capacitar a las personas que viven en Andalucía desde las edades más tempranas de la vida

En la actualidad, el *Decreto 208/2015, de 14 de julio*, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud determina las correspondientes funciones en materia de formación.

3.2. Formación Profesional

En línea con las previsiones de colaboración para la adecuación de las necesidades de salud de la población y de los estudios de formación profesional previstos en la *Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y de la Formación Profesional* en la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación* y en la *Ley 16/2003, de 28 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud*, se cuenta con un marco estable de colaboración entre la Consejería de Salud y la Consejería de Educación orientado a la calidad de la formación práctica de este alumnado en los centros e instituciones sanitarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

3.3. Formación de Grado

El *Real Decreto 1558/86 de 28 de junio*, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las Universidades y las Instituciones Sanitarias define el marco de colaboración regulando, entre otras cuestiones, los elementos generales relativos a la participación de la administración sanitaria en el proceso formativo del alumnado de las profesiones sanitarias. Como desarrollo del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, en la CA de Andalucía, se suscribió un *Convenio-Marco entre la Consejería de Salud, la Consejería de Educación y las Universidades Andaluzas* para regular las bases de las instituciones sanitarias y las Universidades en la investigación y la docencia, que ha sido objeto de sendas adendas en 2008 y 2015 dirigidas a articular un nuevo modelo de colaboración orientado a la mejora de la calidad de las prácticas clínicas y que supone la disposición del conjunto de la red asistencial y de los profesionales del SSPA para la formación práctico clínica y que en las Universidades de

Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla ha continuado su desarrollo a través de protocolos de colaboración. Todo ello, ha supuesto un impulso indudable en cuanto a la participación del SSPA en la formación práctico clínica del alumnado con elementos de tanta trascendencia transformadora como tutores clínicos, coordinadores de prácticas o la consideración de la red asistencial como estructura sanitaria para la docencia.

Por su especial significación en cuanto a la manifestación del compromiso de la administración sanitaria con la formación del alumnado universitario debe subrayarse la importancia de la suscripción del *Convenio Marco de colaboración entre la Consejería de Economía y Conocimiento, la Consejería de Salud, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y las Universidades Públicas de Andalucía*, para la realización de prácticas académicas externas del alumnado de titulaciones no sanitarias en la Consejería de Salud y en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, o sus entidades u organismos adscritos

3.4. Formación Sanitaria Especializada

En el ámbito de la formación de especialistas en ciencias de la salud, la *Ley 44/2003, de 21 de noviembre*, regula los diferentes aspectos relativos a la estructura general de la formación sanitaria especializada y ha sido objeto de desarrollo, en cuanto a los aspectos de carácter laboral, a través del *Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*, con relación a las cuestiones formativas por el *Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero por el que se determinan y clasifican las especialidades en ciencias de la salud* y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada. En este ámbito, por parte de la Consejería de Salud se han dictado diferentes Instrucciones dirigidas a ordenar las cuestiones relativas a las rotaciones externas, autorización de tutores y rotaciones por atención primaria, entre otras.

3.5. Formación Continuada

De acuerdo con lo previsto en la *Ley 44/2003, de 21 de noviembre*, respecto a la acreditación de actividades y programas de formación continuada, el *Decreto 203/2003, de 8 de julio, por el que se regula el procedimiento de acreditación de las actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias* ha establecido el procedimiento de acreditación de las actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias y las estructuras organizativas necesarias para su desarrollo. En este sentido, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía es la entidad certificadora de la Consejería de Salud mediante modelos de acreditación de formación continuada que están adaptados a los criterios y requisitos establecidos por la Comisión Nacional de Formación Continuada de las profesiones sanitarias. Por otra parte, el *Decreto 203/2003, de 8 de julio*, creó el Consejo Andaluz de Formación Continuada de las profesiones sanitarias como órgano colegiado de carácter

consultivo, al que se le encomienda el asesoramiento de la política en materia de formación continuada de las profesiones sanitarias; mientras que el *Real Decreto 639/2015, de 10 de julio, por el que se regulan los Diplomas de Acreditación y los Diplomas de Acreditación Avanzada* establece un desarrollo normativo que puede valorarse como una significativa oportunidad dirigida a consolidar el valor de la formación continuada como elemento de reconocimiento eficaz y sólido que contribuya a reforzar la capacidad del profesional en la resolución de los problemas de la práctica en un área funcional determinada.

Con carácter interno, el Servicio Andaluz de Salud, ha formulado diferentes Resoluciones dirigidas a ordenar las cuestiones relacionadas con la asistencia a actividades de formación y perfeccionamiento profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud y con la organización de las actividades internas de formación.

4. Análisis del entorno

4.1. Descripción la Estructura de Formación del SSPA	21
4.2. Profesionales Destinatarios de la Formación en el SSPA.....	23

El análisis del entorno dará a conocer el marco contextual para el desarrollo e implantación de la nueva Estrategia de las Políticas de Formación al permitir analizar dos variables: la estructura para la formación que tiene establecida el SSPA y el dimensionamiento de profesionales destinatarios de la formación a los que ésta irá dirigida.

4.1. Descripción de la Estructura de Formación del SSPA

El *Decreto 208/2015, de 14 de julio*, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio de Andaluz de Salud, establece que corresponde a la **Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud** el impulso, desarrollo y coordinación de la política de investigación, desarrollo e innovación de la Consejería de Salud, así como la política de gestión del conocimiento; y la planificación estratégica de las políticas de formación, desarrollo profesional y acreditación de profesionales en el Sistema Sanitario Público de Andalucía; y a la **Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento** la dirección y ejecución de las políticas de investigación, desarrollo e innovación de la consejería de Salud, así como las políticas de gestión del conocimiento; la planificación de los programas de formación continuada de los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, en el marco definido por las políticas de calidad y acreditación de competencias; la planificación y coordinación de la formación de especialistas en ciencias de la salud en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, el impulso de estrategias de mejora de la calidad e innovación de la metodología docente y el seguimiento de su implantación en el marco de las estrategias de calidad de la consejería; y la gestión de los convenios con las Universidades de Andalucía, así como con otras instituciones públicas y privadas, en materia de formación e investigación, en el ámbito de competencias de la Consejería de Salud. Por otra parte, es la **Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud** la responsable del impulso de políticas estratégicas de personal, en el marco presupuestario existente, orientadas a la consecución de la excelencia en el desempeño profesional; el establecimiento y desarrollo de un modelo de gestión que procure la satisfacción de expectativas y el pleno desarrollo profesional; la aplicación de la gestión por valores y por competencias, así como la evaluación del desempeño profesional; la gestión y evaluación de la carrera profesional y demás acciones de desarrollo profesional de

acuerdo con los criterios establecidos por la Consejería; y la planificación, coordinación, gestión operativa y evaluación de la docencia, formación y actualización profesional, en el marco de las competencias propias, en los centros adscritos orgánica y funcionalmente al Servicio Andaluz de Salud y a las entidades adscritas funcionalmente.

La **Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía**, dependiente de la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud y de la Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento; tiene como objetivo, desde la transversalidad de sus actuaciones, conseguir a través del impulso de la formación de excelencia de profesionales alcanzar la mejora continua de los resultados en salud de la ciudadanía y fomentar la participación activa de todos los grupos de interés.

Por otra parte, la Consejería de Salud cuenta con el Servicio de Desarrollo Profesional y Formación, que depende de la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud y de la Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento; y el Servicio Andaluz de Salud con la Unidad de Formación Continuada, que depende de la Dirección General de Profesionales, de la que a su vez dependen las Unidades de Formación Continuada de los Centros del Servicio Andaluz de Salud, integradas por responsables de la gestión de la formación con comisiones específicas para la planificación, el seguimiento y la evaluación. Las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias cuentan con estructuras de formación continuada propias.

La formación de grado y la formación profesional tienen diferentes órganos de coordinación y gestión. En el primer caso, las Comisiones Mixtas con las Universidades Andaluzas y, en el segundo, las Comisiones Provinciales de Formación Profesional. La formación sanitaria especializada cuenta con una estructura propia a través de las Jefaturas de Estudios y Comisiones de Docencia de los centros sanitarios del SSPA.

El SSPA cuenta con diversas estructuras dedicadas a la formación y al entrenamiento de los profesionales. En primer lugar, los propios centros sanitarios del SSPA que constituyen el principal proveedor de la formación de profesionales y otros proveedores propios como son la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) y la Fundación Progreso Salud-Línea IAVANTE, dependientes de la Consejería de Salud.

Red de Formación Continuada Del Sistema Sanitario Público de Andalucía

Órganos de Coordinación

Secretaría General de Investigación,
Desarrollo e Innovación en Salud
Dirección General de Investigación y Gestión
del Conocimiento
Dirección General de Profesionales
Dirección de la Estrategia de las Políticas de
Formación

Órganos de Gestión

Gerencias centros sanitarios SSPA
Unidades de Formación Continuada centros
sanitarios SSPA
Servicio de Desarrollo Profesional y
Formación

Entidad Certificadora

Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía

Proveedores propios de Formación Continuada

Centros sanitarios del SSPA
Escuela Andaluza de Salud Pública
Fundación Progreso y Salud-Línea IAVANTE
Fundación Progreso y Salud-Línea I+i

Entidades colaboradoras de Formación Continuada

Instituto Andaluz de Administraciones
Públicas
Sociedades Científicas
Colegios Profesionales
Organizaciones Sindicales
Universidad
Otras Consejerías
Otras Entidades

4.2. Profesionales Destinatarios de la Formación en el SSPA

Los centros sanitarios del SSPA intervienen actualmente en la formación práctico- clínica de aproximadamente más de 16.000 alumnos de grado en ciencias de la salud (medicina, enfermería y fisioterapia) y alrededor de 4.400 alumnos de formación profesional de la rama sanitaria. En formación sanitaria especializada, el SSPA asume en 2016 la formación de 4.415 especialistas internos residentes en ciencias de la salud. De los tres perfiles, anteriormente dimensionados, será el propio SSPA el primer demandante una vez que accedan al mercado laboral.

El número de profesionales que integra el Servicio Andaluz de Salud se sitúa próximo a los 97.000, siendo responsable de su formación continuada mediante planes que den respuesta a las necesidades profesionales, organizacionales y de la ciudadanía. Del conjunto total de profesionales, casi 69.000 son personal sanitario entre los que cabe destacar que 18.000 son médicos, 26.000 enfermeras y casi 17.000 auxiliares de enfermería. Un segundo grupo importante lo constituyen los algo más de 24.000 profesionales de gestión y servicios de los que alrededor de 10.000 son personal de administración y 8.500 personal celador. Un último colectivo diferenciado es el constituido por cargos intermedios, 2.900 personas en el ámbito sanitario compatibilizan su actividad asistencial con actividad gestora. A este último grupo hay que añadir los casi 300 profesionales con funciones directivas de alto impacto en la consecución de resultados.

Las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias del SSPA integran unos 6.235 profesionales, de los que 5.064 son personal sanitario (1.640 de enfermería y 1.369 de medicina) y 1.171 del área de gestión y servicios. El grupo de cargos intermedios está formado por 405 profesionales y 50 ocupan funciones directivas.



5. Análisis de situación

5.1. Evaluación del Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA.....	27
5.2. Evaluación del III Plan de Calidad del SSPA.....	28
5.3. Informes de Resultados de los Cuestionarios Virtuales “ad hoc”	29
5.3.1. Formación Continuada del SSPA.....	29
5.3.2. Formación Sanitaria Especializada del SSPA.....	30
5.3.3. Formación en Planes Integrales y Estrategias del SSPA.....	31
5.4. Informes de Resultados del Proceso de Participación y Diálogo de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA	32
5.4.1. Foros “Formación Continuada Andalucía”	33
5.4.2. Foros “Formación Sanitaria Especializada Andalucía”	33
5.4.3. Foro Autonómico “Universidad”	34
5.4.4. Foro Autonómico “Consejería de Educación”	34
5.4.5. Foro Autonómico “Sociedades Científicas”	35
5.4.6. Foro Autonómico “Colegios Profesionales”	35
5.4.7. Foro Autonómico “Direcciones de Planes Integrales y Estrategias”	35
5.4.8. Foro Autonómico “Proveedores de Formación y Entidad Certificadora”	36
5.4.9. Foro “Orientación Estratégica”	36
5.4.10. Aportaciones de profesionales en la Web de la Consejería de Salud.....	37
5.5. Informes de Resultados de los Procesos de Participación de la Ciudadanía.....	38
5.5.1. Proceso de Participación y Diálogo del Anteproyecto de Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA.....	38
5.5.2. Grupos de Reflexión de Participación Ciudadana de la Estrategia de Cuidados de Andalucía.....	38

El Análisis de Situación de la Formación en el SSPA se considera el elemento inicial en el diseño de la nueva Estrategia y su principal objetivo es identificar el escenario de partida.

Se ha realizado en base a diversas metodologías que han permitido, por una parte, evaluar lo planificado previamente; y por otra, recopilar información de todos los grupos de interés, al articular diferentes vías de participación que han hecho posible conocer las necesidades de profesionales, de la organización en su conjunto y de la ciudadanía.

- **Evaluación del Plan de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía** (PEFISSPA, 2009). Realizada en 2016 por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA).
- **Evaluación III Plan de Calidad 2010-2014**. Realizada en 2015 por la Sociedad Andaluza de Calidad Asistencial (SADECA).
- **Cuestionarios virtuales “ad hoc”**. Como paso previo al Proceso de Participación y Diálogo, y con el objetivo de recopilar información necesaria para iniciar el análisis, desde la Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA se enviaron, durante los meses de abril y marzo de 2016, a los Responsables de las Unidades de Formación Continuada de los Centros, Jefaturas de Estudio de Formación Sanitaria Especializada, y Direcciones de Planes Integrales y Estrategias del SSPA.
- **Proceso de Participación y Diálogo de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA**. Durante los meses de mayo y junio de 2016 se realizaron ocho foros provinciales, uno por cada provincia andaluza, con profesionales de todos los ámbitos del SSPA y que, con el apoyo metodológico de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), detectaron aspectos mejorables en la Formación Continuada y la Formación Sanitaria Especializada. Un foro autonómico con participación de representantes de la Universidad, Consejería de Educación, Sociedades Científicas, Colegios profesionales, Direcciones de Planes y Estrategias del SSPA, Proveedores de la Formación y Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, en el que se abordó también el análisis de la Formación Profesional, Grado y Posgrado. Y por último, un foro de Orientación Estratégica con la participación de todos los profesionales de Consejería y Servicio Andaluz de Salud que forman parte de la estructura organizativa de formación para, analizados los resultados de los foros anteriores, plantear líneas de avance desde el punto de vista organizacional y estratégico. Además, se han incorporado las aportaciones realizadas en el espacio habilitado en la Web de la Consejería de Salud durante todo el proceso de participación.
- **Proceso de Participación de la Ciudadanía**. Se han incorporado de los informes de resultados del Proceso de Participación y Diálogo del Anteproyecto de Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA realizado durante los meses de octubre y noviembre de 2015, y de los Grupos de Reflexión de Participación Ciudadana realizados en el marco de la Estrategia de Cuidados del SSPA (PICUIDA) durante los meses de febrero y marzo de 2016.

5.1. Evaluación del Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía

La Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía creó en 2010 el Observatorio para la Calidad de la Formación, en el marco del Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA, como instrumento técnico de soporte a la implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

La metodología utilizada fue mediante cuestionario a informadores clave (Responsables de Unidades de Formación Continuada, Consejería de Salud, Fundación Progreso y Salud-Línea IAVANTE y Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía) para evaluar el grado de implantación y desarrollo. Se valoraron, mediante variables nominales-ordinales, la utilidad, el grado de ejecución y la viabilidad de implantación; además de identificar las acciones realizadas, las dificultades encontradas y las posibles mejoras que faciliten, en su caso, la continuidad de las líneas de acción.

Como resultado global destaca que el PEFISSPA se valora como útil, poco ejecutado y viable.

Los Procesos Estratégicos son los que obtienen mayor valoración en cuanto a utilidad y viabilidad; y son los procesos operativos, en el conjunto de las tres etapas formativas, los que presentan un mayor nivel de desarrollo aun cuando escasamente superan el valor correspondiente a poco ejecutado, la utilidad y la viabilidad son similares en las tres etapas con un menor nivel de ejecución en la formación continuada. Los procesos de soporte se valoran como útiles, poco ejecutados y viables.

En los Procesos Estratégicos, una vez identificados los logros alcanzados y la viabilidad, los objetivos que presentan más líneas de acción en las que se ha considerado pertinente su continuidad están relacionados con: la motivación e implicación de directivos y mandos intermedios en el modelo de formación del SSPA; el desarrollo de alianzas con las Universidades, Consejería de Innovación-Ciencia-Empresa, Consejería de Educación, Consejería de Empleo y Ministerio de Sanidad; la definición de un modelo de formación basado en competencias e integrador de todas las etapas formativas; la actualización de los marcos normativos; y el impulso del uso de las TICs.

Hay tres Procesos Operativos, uno por cada etapa formativa, que han obtenido un mayor grado de utilidad y viabilidad; y que han alcanzado un mayor grado de desarrollo.

- Grado: “Promover la incorporación de las necesidades del SSPA y de la sociedad andaluza en los planes de estudio de las titulaciones sanitarias para que garanticen el desarrollo de las competencias clave y facilitar la identificación de las profesiones emergentes”. En este proceso se ha valorado la continuidad de líneas de acción relacionadas con: la creación de un grupo de trabajo con la Consejería de Educación para identificar las necesidades competenciales en los programas formativos, la elaboración de un programa de adquisición de competencias clave y transversales para la formación

práctica de los alumnos, el diseño de un plan de acogida del alumnado y el incremento de la Atención Primaria como escenario para el aprendizaje.

- Formación Especializada y Posgrado: “Establecer los mecanismos que garanticen la colaboración entre los centros e instituciones sanitarias andaluzas, así como con los agentes implicados en la etapa de formación especializada”. Se ha considerado la continuidad en líneas de acción relativas a la suscripción de acuerdos con asociaciones de tutores y residentes, y sociedades científicas; así como, potenciar el papel de los proveedores propios.
- Desarrollo Profesional y Formación Continuada: “Promover el mantenimiento y adaptación en el tiempo de las competencias claves para el sistema sanitario y en especial las referidas al auto-aprendizaje y aprendizaje durante toda la vida profesional”. Se considera la continuidad en todas las líneas de acción incluidas en el objetivo relacionado con el reconocimiento por el sistema sanitario de la formación continuada como garantía de una atención de calidad al ciudadano y del desarrollo profesional, y en la mayoría de las que se despliega el objetivo que plantea el desarrollo de un modelo de gestión y de las estructuras de la formación continuada en el SSPA.

En los Procesos de Soporte se considera pertinente la continuidad de líneas de acción que promueven la elaboración de un sistema de información de grado, un cuadro de mandos en la formación continuada del SSPA, un catálogo con toda la oferta formativa y todo lo relacionado con herramientas para el desarrollo de la calidad en la formación y la innovación en metodologías docentes.

5.2. Evaluación del III Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía

La Sociedad Andaluza de Calidad Asistencial (SADECA) coordinó la evaluación. Los resultados reflejan las opiniones y percepciones de los profesionales participantes con una metodología cualitativa que combinó un Estudio Delphi y una Técnica Grupal (METAPLAN). Para cada acción del Plan de Calidad se obtuvieron las puntuaciones otorgadas por el grupo de expertos en cuanto a relevancia estratégica y nivel de consecución.

La estructura del III Plan de Calidad establece tres grandes bloques: ciudadanía, profesionales y espacio compartido; y dirige las líneas de crecimiento en el espacio profesional al desarrollo competencial en sus diferentes vertientes, a la vez que consolida y afianza los modelos de carrera profesional y acreditación como expresión del camino hacia la excelencia en el ámbito del trabajo de las profesiones sanitarias.

El resultado de la evaluación del bloque Profesionales lo señala como el más desarrollado y el menos relevante de los tres. El nivel de consecución se debe sobre todo al apartado de Ética, que obtiene el máximo nivel, a diferencia del de Desarrollo Profesional que no lo alcanza y que posiciona a esta dimensión como el menor logro percibido de todo el plan, aun siendo valorado

como de alto grado de relevancia. Las dimensiones Competencias y Formación ocupan el 2º y 3º lugar en cuanto a logros no conseguidos. La percepción sobre el grado en que se han desarrollado las estrategias de formación en la organización destaca el avance en el Plan Estratégico de Formación del SSPA y lo poco o nada hecho en el desarrollo de planes de formación para las Direcciones de las Unidades de Gestión Clínica. En el análisis de las propuestas para dar respuesta a cada una de las preguntas con mayor *gap*, entre su importancia estratégica y su grado de consecución, destaca en la dimensión Formación la propuesta de fomentar la formación en funciones directivas; y en la dimensión Desarrollo Profesional, la de potenciar el papel y el desarrollo de medidas de apoyo a los profesionales del SSPA.

Tras la evaluación propiamente dicha, la Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento impulsó, con el apoyo metodológico de la Escuela Andaluza de Salud Pública, la realización de un taller con agentes estratégicos del SSPA como informantes clave, que permitiera la reflexión y el análisis sobre los logros que se deberían plantear para los próximos años de cara al diseño de la nueva Estrategia de Calidad del SSPA. El bloque Profesionales se reagrupó en dos dimensiones: Formación y Desarrollo Profesional, destacando en la primera la elaboración de planes de formación diseñados no solo para profesionales sanitarios sino también de gestión y servicios, incluidos directivos; y en la segunda, la mejora de la investigación y la formación atendiendo a las necesidades de la ciudadanía, y la definición de itinerarios formativos basados en los mapas de competencias que faciliten el acceso a la carrera profesional y acreditación.

5.3. Informes de Resultados de los Cuestionarios Virtuales “ad hoc”

El envío de cuestionarios, que se realizó como paso inicial y previo al Proceso de Participación y Diálogo, tenía como objetivos recopilar la información necesaria para el Análisis de Situación de la Formación Continuada y de la Formación Sanitaria Especializada, además de conocer las actividades formativas propuestas por las Direcciones de Planes Integrales y Estrategias. Todo ello con el objetivo final de adecuar los recursos y la planificación de la formación en el SSPA.

5.3.1. Formación Continuada del SSPA

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 con 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 conforme a los estándares de 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 las sentidas y demandadas por 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, Área de Gestión Sanitaria, Distrito de Atención Primaria o Agencia Sanitaria.

La Unidades de Formación Continuada del SSPA utilizan proveedores externos para impartir la formación. En el caso de Hospitales, Áreas de Gestión Sanitaria y Distritos de Atención Primaria suelen ser principalmente la Escuela Andaluza de Salud Pública y a la Fundación Progreso y Salud-Línea IAVANTE, a diferencia de las Agencias Sanitarias en las que son bastante más numerosos y diversos.

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 la 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.

5.3.2. Formación Sanitaria Especializada del SSPA

La Estructura de la Formación Sanitaria Especializada por provincias es heterogénea. No obstante, sigue una distribución coherente con el mapa de centros del SSPA y la dependencia funcional es en todos los casos de las Direcciones Gerencias y/o Direcciones Médicas, con la excepción de las dos de ámbito autonómico.

La mayoría de Comisiones de Docencia del SSPA no disponen de un procedimiento regulado y específico para la selección y nombramiento de las Jefaturas de Estudios, al contrario, sucede con el procedimiento para la autorización/desautorización de tutores y tutoras que lo tienen casi todas.

Las Jefaturas de Estudios realizan, mayoritariamente, formación en gestión de la calidad y de los recursos docentes, actividades de formación continuada relacionada con sus competencias y tienen experiencia previa relacionada con la Formación Sanitaria Especializada. El porcentaje de jornada laboral que dedican a sus funciones como responsables de la Formación Sanitaria Especializada es muy variable, muchos de ellos compatibilizan tareas asistenciales propias de su

especialidad, sobre todo en Hospitales, Áreas de Gestión Sanitaria y Agencias Sanitarias; mientras que en las Unidades Docentes de Medicina Familiar y Comunitaria esto ocurre en muy pocos casos.

Se han creado 20 Subcomisiones de Docencia según el RD 183/2008, con la excepción de tres el resto son de Enfermería de Atención Familiar y Comunitaria.

Es frecuente que la Formación Sanitaria Especializada esté integrada en estructuras organizativas de las que depende la Formación Continuada y, aunque en menor medida, también con la Formación de Grado.

Las mejores valoraciones, en cuanto al grado de satisfacción de las Jefaturas de Estudios sobre la implantación de diferentes procedimientos, programas, sistemas de evaluación y Portal EIR en la Formación Sanitaria Especializada del SSPA, son para el procedimiento de acogida del EIR y el cumplimiento del protocolo de supervisión de EIR. Las actividades con menor grado de satisfacción son el procedimiento para la medición de objetivos de la Formación Sanitaria Especializada en el Contrato Programa y el Portal EIR.

5.3.3. Formación en Planes Integrales y Estrategias del SSPA

Cada Dirección de Plan Integral y/o Estrategia ha realizado detección de necesidades formativas, además de identificar, priorizar y proponer las actividades formativas que ha considerado fundamentales para impulsar el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de los distintos grupos profesionales implicados.

Casi la mitad de las actividades formativas propuestas ya se hayan planificado y realizado en ofertas formativas anteriores, este hecho refleja que los resultados obtenidos han favorecido la repetición de la actividad y es un factor facilitador para su implantación.

La clasificación por áreas temáticas es coherente con la finalidad de los Planes Integrales y Estrategias como instrumentos que articulan las políticas públicas de salud de los problemas con mayor impacto en la población.

La mayoría de las actividades formativas propuestas están incluidas en los objetivos del Contrato Programa 2016 o tienen una justificación razonada para solicitar su realización.

Un alto porcentaje de la propuesta formativa para Planes Integrales y/o Estrategias está dirigida a profesionales sanitarios (medicina y enfermería).

El formato preferido para la realización de la formación ha sido el semipresencial, seguido del virtual y MOOC (Curso Online Masivo Abierto), proponiendo contenidos con una duración prevista que permita realizar la actividad en una o dos semanas como media y la mayoría con periodicidad anual.

Las Direcciones de Planes Integrales y Estrategias optan por seleccionar como proveedores de la formación a los centros formativos del SSPA, que hará necesario establecer líneas de trabajo conjuntas y colaborativas impulsoras del conocimiento y facilitadoras de la sostenibilidad.

Es importante destacar que la mayoría de las propuestas formativas presentan contenidos transversales a otros planes y/o estrategias, aspecto a tener en cuenta a la hora de planificar esta formación y evitar duplicidades.

La necesidad de concretar una oferta formativa anual hace recomendable que las Direcciones de Planes Integrales y Estrategias prioricen las actividades formativas propuestas. Las razones para priorizar han sido buscar el equilibrio entre necesidades y recursos, y utilizar un método sistemático y lo más objetivo posible, conociendo y asumiendo las limitaciones que tienen la mayoría de metodologías de priorización.

5.4. Informes de Resultados del Proceso de Participación y Diálogo de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA

El proceso diseñado ha permitido conocer la opinión de profesionales y grupos de interés con la incorporación de las necesidades de profesionales, de la organización sanitaria y de la sociedad en su conjunto.

Se han utilizado metodologías cualitativas que han permitido generar un debate compartido y cuyos objetivos han sido la identificación y priorización de aspectos mejorables en las distintas etapas formativas junto a las propuestas de mejora.

La convocatoria se hizo a 970 profesionales y acudieron 793, por tanto la participación fue del 82%. En total se constituyeron 4 grupos de trabajo en cada uno de los foros provinciales, 6 autonómicos y 1 orientación estratégica. De cada grupo de trabajo se realizó un informe de resultados y también de las aportaciones en la Web de la Consejería de Salud.

Los informes realizados, y accesibles en la Web del Portal de Salud, han sido 43 y tras un trabajo de integración se reagruparon todos los provinciales de Formación Continuada, según perfiles de participantes, y todos los de Formación Sanitaria Especializada para disponer del análisis conjunto de Andalucía. En estos informes integrados, para presentar los resultados de la priorización se han ponderado las puntuaciones obtenidas en cada taller considerando que, en cada grupo se utilizaron 100 puntos, de este modo se garantiza que la puntuación asignada a cada participante tiene el mismo valor independientemente del grupo en el que participe.

5.4.1. Foros “Formación Continuada Andalucía”

Los profesionales que analizaron la situación de la Formación Continuada en cada provincia se seleccionaron por perfiles en dos grupos de trabajo diferenciados y se hizo la recomendación expresa para que incluyeran tanto profesionales asistenciales como del área de gestión y servicios. En el primero se reagruparon profesionales base y direcciones, coordinaciones de cuidados y responsables de formación de unidades y servicios; técnicos de farmacia, de protección de la salud y de epidemiología. En el segundo, equipos directivos y responsables de formación continuada de los centros del SSPA.

Los profesionales del primer grupo, detectan que el aspecto mejorable más importante de la formación continuada está relacionado con la falta de tiempo asociada a las dificultades para organizar la atención debido a la presión asistencial y la difícil conciliación de la vida familiar por impartirse la formación fuera del horario laboral. Elementos relacionados con la oferta formativa es el segundo aspecto mejorable identificado, señalan que no se adapta a las necesidades profesionales, que es escasa para no sanitarios y que no se hace una buena difusión de la misma. El tercer aspecto destacado es la falta de motivación de profesionales tanto docentes como discentes. Las propuestas de mejora más priorizadas han sido que la formación se realice durante la jornada laboral y que se haga una adecuada identificación de necesidades formativas.

Para el segundo grupo, el principal aspecto mejorable es la falta de motivación asociada al bajo interés por las actividades formativas, la escasez de incentivos y la falta de reconocimiento; en segundo lugar, se destacan los déficits de las diversas plataformas informáticas para la gestión de la formación. En cuanto a las propuestas de mejora la primera sería, con gran diferencia de puntuación en relación al resto, la creación de una plataforma integrada de gestión de la formación; seguida de la planificación de la formación en la jornada laboral.

5.4.2. Foros “Formación Sanitaria Especializada Andalucía”

Los perfiles profesionales que analizaron la situación de la Formación Sanitaria Especializada en cada provincia fueron las jefaturas de estudio, tutores, responsables docentes, especialistas internos residentes (EIR), gestores de la formación en las comisiones de docencia, técnicos de las Unidades Docentes de Medicina Familiar y Comunitaria y referentes de las delegaciones territoriales en las comisiones de docencia.

Para los profesionales de este grupo lo más destacable es la falta de tiempo, tanto para los EIR como para una tutorización de calidad, seguido de la falta de reconocimiento a la docencia y tutorización, la sobrecarga asistencial, los déficits en la evaluación del EIR y el mal funcionamiento del Portal EIR. En cuanto a las propuestas de mejora más priorizadas están el reconocimiento de la figura del tutor, mejoras en el sistema de evaluación, facilitar el tiempo para la docencia y la tutorización, reconocimiento de la formación realizada durante la residencia y mejoras en el Portal EIR.

5.4.3. Foro Autonómico “Universidad”

Se trató de un foro singular que abordó la Formación de Grado y Posgrado.

Los perfiles de asistentes fueron Decanos de Facultades de Ciencias de la Salud de Andalucía y profesores vinculados, asociados y de posgrado, junto a profesionales de la Consejería de Salud con responsabilidad en esta etapa formativa.

En los aspectos mejorables destacan de forma importante los relacionados con la dificultad para la planificación y distribución por desconocimiento de la capacidad docente de los centros del SSPA, que conllevan a un elevado número de alumnos por tutor clínico, escaso tiempo de dedicación, carencia de una plataforma informática para planificación, seguimiento y evaluación de las prácticas; así como la ausencia de responsables de la formación de grado.

Entre las propuestas de mejora se priorizaron, en coherencia con lo anterior, la identificación de mapas de puestos docentes en el SSPA y el desarrollo de una aplicación informática, para la gestión y la coordinación de las prácticas clínicas.

5.4.4. Foro Autonómico “Consejería de Educación”

Se trató de un foro singular que abordó la Formación Profesional.

Los perfiles de asistentes fueron profesionales del Servicio de Formación Profesional de la Consejería de Educación, Directores de Institutos de Educación Secundaria (IES) de Formación Profesional, Representantes de las Comisiones de Formación Profesional de las Delegaciones Territoriales, Tutores de Formación Profesional y profesionales de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud con responsabilidad en esta etapa formativa.

En los aspectos mejorables destacan el escaso reconocimiento del tutor laboral, que condiciona una falta de motivación con una disminución en el número de tutores disponibles y la necesidad de una formación actualizada en nuevas tecnologías implantadas en los centros sanitarios a los docentes de los IES de Formación Profesional.

Entre las propuestas de mejora se priorizó, con una ponderación que duplicaba a la siguiente, la actualización, difusión, implantación y evaluación del acuerdo marco entre el SSPA y la Consejería de Educación, que contemple las necesidades de formación del profesorado, la prioridad del alumnado por los centros públicos para la realización de prácticas y la incorporación de las titulaciones no sanitarias. En segundo lugar, se destacó la necesidad de potenciar al tutor laboral y el desarrollo de planes individuales de formación.

5.4.5. Foro Autonómico “Sociedades Científicas”

Este foro abordó el análisis de la Formación Continuada y de la Formación Sanitaria Especializada.

Todos los participantes eran representantes de diferentes Sociedades Científicas (SSCC) del ámbito sanitario, incluidas algunas de profesionales de gestión y servicios, y de directivos.

Entre los aspectos mejorables detectados destacan dos de forma importante sobre el resto. En primer lugar, la necesidad de coordinación entre las SSCC, los centros formativos y el Servicio Andaluz de Salud; y en segundo, la existencia de una oferta dispersa, no adecuada a las necesidades, pobre, básica y falta de estructura.

Las propuestas de mejora más priorizadas fueron las relacionadas con la puesta en marcha de un plan estructurado de formación continuada en el que las competencias transversales correspondan al SSPA y las específicas a las SSCC, y que se considere la oferta de las SSCC como parte de la oferta global mediante un programa compartido, complementario, consensuado de forma paritaria... así como, que se reconozca el tiempo para la formación tanto a docentes como a discentes.

5.4.6. Foro Autonómico “Colegios Profesionales”

Este foro abordó el análisis de la Formación Continuada y de la Formación Sanitaria Especializada.

Todos los participantes representaban a diferentes Colegios Profesionales del ámbito sanitario y fue el foro autonómico con menor participación.

Los aspectos mejorables con mayor puntuación fueron la dificultad y subjetividad del proceso de acreditación, más la falta de coordinación y sinergias entre el SSPA y los Colegios Profesionales.

La propuesta de mejora más priorizada ha sido la de formalizar acuerdos de colaboración entre el SSPA y los Colegios Profesionales, seguida de cerca y con igual ponderación por otras dos que hacen referencia a la participación activa de los Colegios Profesionales en la Estrategia de Formación y al impulso de medidas que faciliten y fomenten la realización de actividades formativas organizadas por los Colegios Profesionales.

5.4.7. Foro Autonómico “Direcciones de Planes Integrales y Estrategias del SSPA”

Fue un foro singular en tanto que abordó la Formación Continuada en el contexto de la formación en Planes Integrales y Estrategias del SSPA con la participación de las direcciones.

Los principales aspectos mejorables detectados fueron la falta de estrategia formativa común a planes y estrategias de salud, junto a la escasa evaluación de resultados de la formación que se hace actualmente.

Las propuestas de mejora planteadas se relacionan con la mejora de la coordinación de la formación en planes y estrategias con el resto de la formación del SSPA y con la necesidad de definir criterios de calidad para las actividades formativas, además de unificar la normativa y la creación de una comisión de seguimiento.

5.4.8. Foro Autonómico “Proveedores de Formación y Entidad Certificadora”

El análisis realizado en este foro fue tanto de la Formación Continuada como de la Formación Sanitaria Especializada.

Los participantes representaban a los centros formativos del SSPA (Unidad de Formación del Servicio Andaluz de Salud, Escuela Andaluza de Salud Pública y Fundación Progreso y Salud-Línea IAVANTE) junto al Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP), Organizaciones Sindicales y la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía como entidad certificadora de la formación.

Los principales aspectos mejorables detectados son la diversidad y variabilidad en las metodologías para la detección de las necesidades formativas, así como la falta de tiempo y de accesibilidad para la formación de profesionales durante la jornada laboral.

Las propuestas de mejora priorizadas fueron la elaboración e implantación de un modelo formativo coherente e integral tanto para la Formación Sanitaria Especializada como para la Formación Continuada, que incluya todas las fases e incorpore buenas prácticas, la inclusión de tiempo para la formación dentro de la jornada ordinaria, acuerdos formativos individuales y una buena estrategia de comunicación con sistemas de información comunes y transparentes.

5.4.9. Foro “Orientación Estratégica”

Foro singular que analizó todas las etapas formativas y en el que los participantes ejercen en la actualidad cargos de responsabilidad en el SSPA relacionados con la formación de profesionales y que por ello tienen, en su conjunto, una visión amplia y estratégica.

Se identificaron elementos que puedan dificultar o facilitar la formación en el SSPA desde el punto de vista estratégico y se priorizaron líneas de mejora para orientar la Estrategia de las Políticas de Formación: necesidad de alinear la Formación Continuada con las competencias de profesionales que necesita la organización sanitaria, mejorar y/o implantar las plataformas de gestión de la formación de todas las etapas formativas, diseñar planes de formación que incluyan la evaluación de resultados y las estrategias de mejora, definir herramientas de

evaluación del impacto y establecer un marco normativo adaptable a las nuevas necesidades que permita la participación de toda la comunidad formativa.

5.4.10. Aportaciones de profesionales en la Web de la Consejería de Salud

Para favorecer la participación, durante todo el proceso de foros provinciales y autonómicos y hasta una semana después de su finalización, se habilitó un espacio virtual en el Portal de Salud de la Junta de Andalucía www.juntadeandalucia.es/salud/formacion. El objetivo fue recoger mediante un breve cuestionario nuevas aportaciones de profesionales participantes en los foros una vez finalizada la fase presencial y, por otra parte, dar la posibilidad de proponer líneas de avance a otros profesionales que quisieran participar.

Entre los aspectos mejorables que añadieron profesionales que habían estado en alguno de los foros presenciales se encuentran los siguientes: conflicto de intereses por la presencia de la industria farmacéutica en la formación de profesionales, falta de implicación de directivos y cargos intermedios al no considerar la formación como elemento estratégico, déficit en la formación por competencias profesionales y en las competencias de los docentes, falta de contenidos específicos en la oferta docente, descoordinación en la planificación de la formación, altas tasas de abandono y deficiencias en la evaluación.

Las líneas de avance propuestas por profesionales que no habían estado en las sesiones presenciales se relacionan, entre otros, con aspectos como la necesidad de impulsar la formación por competencias, alinear la formación en planes y estrategias con la Estrategia de Formación, introducir contenidos y metodologías de evaluación innovadores, identificar escenarios de innovación, más formación en salud pública, participación, acreditación, comunicación y liderazgo; mejora del proceso docente y contenidos orientados hacia la mejora de resultados en salud.

5.5. Informes de Resultados de los Procesos de Participación de la Ciudadanía

5.5.1. Proceso de Participación y Diálogo del Anteproyecto de Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA

La Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA, destaca que se necesita una adecuada estrategia en materia de gestión del conocimiento en el marco de la sostenibilidad del sistema sanitario, con especial énfasis en la transferencia a la ciudadanía y grupos de interés para que se genere más conocimiento que redunde en beneficio de la propia sociedad, en su conjunto, y del propio Sistema Sanitario Público de Andalucía. Para ello se puso en marcha una estrategia específica de participación que permitió implicar a entidades y asociaciones ciudadanas, entidades y asociaciones de pacientes, y grupos de profesionales del SSPA. De los informes de resultado elaborados se han extraído las opiniones reflejadas por las asociaciones ciudadanas y de pacientes en las que se destaca la importancia de la formación continua de profesionales, así como la equidad en el acceso, para garantizar una atención de calidad. También detectaron aspectos mejorables en las siguientes áreas formativas: enfermedades raras, habilidades de comunicación y humanización en el trato, prevención/promoción de la salud, atención a pacientes crónicos, con deterioro cognitivo y/o enfermedades neurodegenerativas; formación específica para gestores y directivos...

5.5.2. Grupos de Reflexión de Participación Ciudadana de la Estrategia de Cuidados de Andalucía

Las líneas de formación priorizadas por la ciudadanía en estos grupos se relacionan con la humanización en los cuidados, habilidades de comunicación, detección-prevención-abordaje de la violencia de género, cuidados paliativos, prevención-abordaje del duelo, salud mental, cuidados no farmacológicos en el abordaje del dolor, autismo y trastornos del comportamiento, enfermedades crónicas en la infancia, limitación del esfuerzo terapéutico y enfermedades de baja prevalencia.

Además de lo expresado por la ciudadanía en los procesos de participación anteriores en relación a la formación de profesionales del SSPA, se ha detectado que los ciudadanos demandan formación en el marco de los Planes y Estrategias del SSPA, lo cual no deja de ser un reto de interés. Se genera, pues, la necesidad de valorar la definición de un marco estratégico de la formación en salud para la ciudadanía, que sea innovador y promueva el autocuidado y el empoderamiento del paciente en la toma de decisiones sobre su proceso de salud-enfermedad. Sería necesario valorar la colaboración con el resto de estructuras de la Consejería de Salud en la identificación y coordinación de los recursos disponibles para la formación en salud de la ciudadanía.



6. Gobernanza

6.1. Comité Director de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.....	41
6.2. Comité Técnico de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA	42

La organización del sistema de trabajo en la Gobernanza de la Estrategia de Políticas de Formación del SSPA, ha de basarse en tres dimensiones.

- **Transversalidad** de sus actuaciones.
- **Participación activa** de profesionales a los que va dirigida y centros de formación proveedores.
- **Descentralización** que permita acercar el desarrollo al ámbito local.

De la misma manera que el resto de Estrategias y Planes, la coordinación general de la Estrategia de Políticas de Formación corresponde a la Viceconsejería de Salud, siendo la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud la responsable de la planificación estratégica de las políticas de formación, desarrollo profesional y acreditación de profesionales en el SSPA.

Para la Gobernanza de la Estrategia de Políticas de Formación del SSPA se constituirán los siguientes órganos de coordinación y gestión.

6.1. Comité Director de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA

El Comité Director tendrá como funciones la planificación estratégica de las políticas de formación y desarrollo profesional del SSPA, mediante la coordinación y seguimiento de los objetivos marcados en la Estrategia.

- Presidencia
 - Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud
- Vocales:
 - Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento.
 - Dirección General de Profesionales.
 - Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.
 - Subdirección de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento.
- Periodicidad de reuniones presenciales: mensual

6.2. Comité Técnico de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA

El Comité Técnico será responsable de la preparación técnica de las sesiones del Comité Director y dar el soporte necesario para la toma de decisiones.

- ↪ Presidencia:
 - Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA
- ↪ Vocales:
 - Subdirección de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento
 - Subdirección de Promoción de la Salud y Participación
 - Subdirección de Gestión y Evaluación de Resultados en Salud
 - Subdirección de Personal
 - Subdirección de Gestión Económica
 - Subdirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación
- ↪ Secretaría:
 - Jefatura de Servicio de Desarrollo Profesional y Formación
- ↪ Periodicidad de reuniones presenciales: bimestral

Este Comité Técnico propondrá, para su aprobación, al Comité Director la constitución de Grupos de Trabajo Operativos “*ad hoc*” con la incorporación de diferentes grupos de interés.

Como órgano de apoyo, que funcionará en paralelo a los Comités Director y Técnico, se constituye la **Comisión Coordinadora para la Gestión de la Formación del SSPA**, que tendrá como funciones: definir las líneas de trabajo conjuntas y colaborativas de los centros formativos tras la priorización en base a las necesidades formativas detectadas por profesionales y por la Organización, impulsar la gestión del conocimiento, facilitar la sostenibilidad mediante la implantación de metodologías eficaces y eficientes; y elevar al Comité Director, para su aprobación, la oferta formativa anual del SSPA.

- ↪ Presidencia:
 - Dirección de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA
- ↪ Vocales:
 - Dirección de la Escuela Andaluza de Salud Pública
 - Dirección de la Fundación Progreso y Salud
 - Dirección de la Línea IAVANTE
 - Dirección de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía
 - Subdirección de Personal
 - Subdirección de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento
- ↪ Secretaría:
 - Jefatura de Servicio de Desarrollo Profesional y Formación.
- ↪ Periodicidad de reuniones presenciales: bimestral

7. Misión, Visión y Valores



Misión

Impulsar el desarrollo de las políticas de formación de profesionales para fomentar la gestión del conocimiento, la innovación, la sostenibilidad y dar una respuesta proactiva a las necesidades de salud de la ciudadanía en el marco del buen gobierno del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Visión

Consolidar la formación como una línea de la actividad del Sistema Sanitario Público de Andalucía y ser referente en un modelo de calidad de la formación continuada que permita crecer a los profesionales en competencias asistenciales, docentes e investigadoras, y potencie las políticas de alianzas para contribuir a la sostenibilidad del sistema, aportando:

- ↪ *Utilidad*: ofrecer respuesta a las necesidades profesionales, organizacionales y de la ciudadanía.
- ↪ *Protagonismo profesional*: potenciar la intervención activa del profesional en el diseño de su plan de formación individual.
- ↪ *Protagonismo de la ciudadanía*: reforzar el papel protagonista de la ciudadanía como sujeto del cuidado de su salud aumentando su corresponsabilidad.
- ↪ *Integralidad*: desarrollar la formación de profesionales, con equidad, homogeneidad, accesibilidad e impulso de la red formativa del SSPA desde una perspectiva de género.
- ↪ *Calidad global*: situar la seguridad del paciente en la mejora los procesos formativos del SSPA.
- ↪ *Innovación*: avanzar en formas de hacer, recursos y tecnologías eficientes y atractivas.
- ↪ *Beneficios*: evaluar impacto en salud y rentabilidad social de la formación.
- ↪ *Coherencia organizacional*: situar los procesos de formación en el modelo de organización sanitaria basado en las siguientes metas: Renovación de la Atención Primaria, Fortalecimiento de la Gestión Clínica, Avance de la Salud Pública, Soporte a las Garantías y Sostenibilidad del SSPA, Orientación a Resultados, Participación de Grupos de Interés e Innovación en Salud.
- ↪ *Alianzas*: establecer colaboraciones institucionales para fortalecer la gestión del conocimiento, el enriquecimiento mutuo y la optimización de los recursos.

Valores

- Participativa
- Innovadora
- Evaluable
- Motivadora
- Sostenible
- Transparente





8. Líneas Estratégicas

La Formación Continuada constituye el eje central de la Estrategia, cuatro de las cinco líneas definidas elevan a un plano estratégico las fases del proceso formativo (identificación de necesidades, planificación, gestión de recursos y evaluación), que configuran el nuevo modelo de formación del SSPA en coherencia a la metodología utilizada en el Proceso de Participación y Diálogo de profesionales y grupos de interés, así como, para dar respuesta a los resultados del mismo.

La quinta Línea Estratégica reagrupa la ordenación del sistema de la formación sanitaria especializada y las políticas de alianzas para la formación de grado y posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía; si bien la competencia docente, en cualquiera de sus facetas, se aborda en las líneas referidas a la formación continuada como un componente más de las competencias a adquirir por profesionales del SSPA.

Línea Estratégica 1	Identificar las necesidades de la formación continuada de profesionales del SSPA para dar respuesta a las demandas del presente y del futuro, que permitan la evaluación y la mejora continua de los resultados en salud.
Línea Estratégica 2	Planificar la formación continuada del SSPA con equidad, innovación y calidad como elementos clave.
Línea Estratégica 3	Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la Formación Continuada tenga impacto en salud.
Línea Estratégica 4	Evaluar la Formación Continuada del SSPA de forma sistemática e implantar acciones de mejora en función de los resultados obtenidos.

Línea Estratégica 5	Avanzar la ordenación del sistema de formación sanitaria especializada y potenciar las políticas de alianzas para grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía en el SSPA.
----------------------------	---

Metodología del proceso de definición y despliegue de las Líneas Estratégicas

La Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA se ha diseñado en base a dos elementos clave: la participación de profesionales y la evaluación de resultados. La participación de profesionales ha sido un elemento diferenciador, ya que han sido incorporados desde el inicio del proceso y son los protagonistas del mismo.

De forma previa a la definición y despliegue de las Líneas Estratégicas, se han revisado los antecedentes y el marco normativo. En un segundo paso se ha realizado un doble análisis: análisis del entorno para dar a conocer el contexto, la estructura organizativa y el dimensionamiento de profesionales destinatarios de la formación en el SSPA; y análisis de situación en el que se ha evaluado lo planificado previamente y se ha diseñado un proceso de participación y diálogo con la finalidad de recopilar información de todos los grupos de interés que permitiera conocer y dar respuesta a las necesidades de profesionales, de la organización en su conjunto y de la ciudadanía.

Así pues, en base a toda la información procesada del análisis de situación, sobre todo la integrada en los 43 informes de resultados del proceso de participación y diálogo, se han definido cinco Líneas Estratégicas para su posterior despliegue.

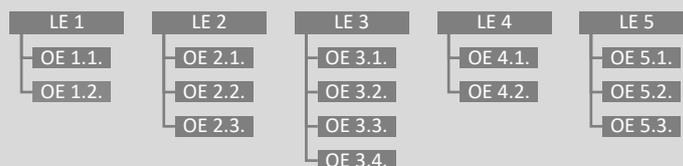
1. Despliegue de Líneas Estratégicas

Líneas Estratégicas: Son los grandes conceptos estratégicos en los que se pretende centrar y sintetizar la Estrategia, surgen de la transformación de factores claves detectados en el diagnóstico. Ninguna línea estratégica tiene mayor importancia que otra y los resultados a alcanzar en cada una de ellas tienen efecto e impacto sobre las otras.

Objetivos Estratégicos: Son metas organizacionales a largo plazo, realistas con la declaración de la Misión y la Línea Estratégica de la que nacen. Son los grandes hitos claves para dar respuesta y ser utilizados por la organización para orientar la toma de decisiones.

Objetivos Operativos: Son metas organizacionales específicas a corto plazo, dividen el Objetivo Estratégico en tareas realizables y proporcionan el medio para la gestión e implantación.

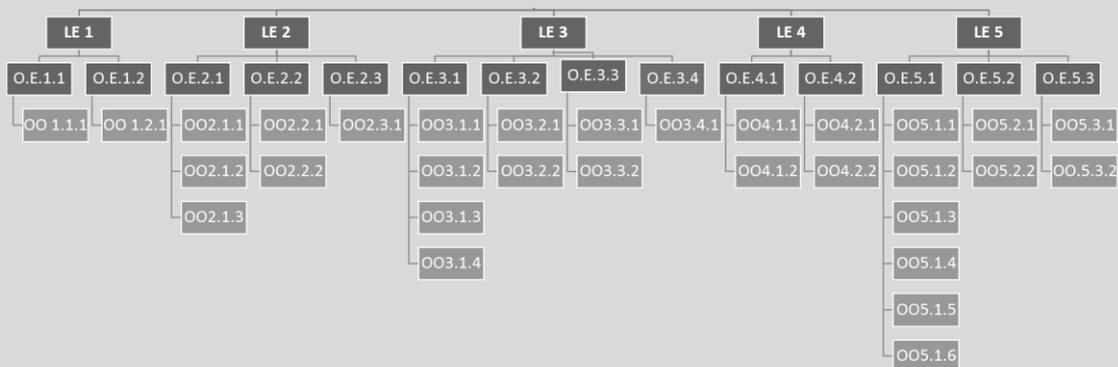
Líneas de Acción: Son acciones definidas con máxima precisión, deben ser medibles y tener definidos indicadores, responsables y cronograma.



2. Implantación

El diseño de la Estrategia ha de ir encaminado a su ejecución y solo vale si se implanta en su totalidad y en el plazo adecuado.

Para la implantación se parte de los Objetivos Operativos hasta llegar a las Líneas de Acción y se introduce la variable “Profesionales Destinatarios” en los que abordan la Formación Continuada.



3. Evaluación y Seguimiento

La evaluación parte de las Líneas de Acción, se formula un Indicador de medida para cada una de ellas, se designan los responsables y se establece la meta anual.

El proceso de evaluación garantiza que los logros propuestos se han alcanzado, compara el rendimiento con los resultados deseados, proporciona la retroalimentación necesaria para se lleven a cabo medidas correctoras necesarias en la siguiente anualidad, que pueden suponer la modificación o reorientación de algunos contenidos.

Al tratarse del primer año de implantación de la nueva Estrategia, la mayoría de indicadores son cualitativos lo que hará necesario constituir Grupos de Trabajo “ad hoc” para la elaboración de guías y procedimientos para su implementación posterior.

El Cuadro de Mando de Formación Continuada tiene una característica diferenciadora al haber tenido en cuenta la variable “Profesionales Destinatarios”. De esta forma, se podrán obtener los resultados de la evaluación segmentados por “Profesionales Destinatarios” (en puestos básicos, en cargos intermedios y en cargos directivos) y también desagregar los resultados por cada una de las cuatro “Líneas Estratégicas” (Identificación de necesidades, planificación, gestión de recursos y evaluación de la Formación Continuada del SSPA). En el segundo caso se podrán también diferenciar indicadores de proceso, de estructura y de resultados. La arquitectura así diseñada con un modelo bidimensional coherente con la metodología seguida en el Proceso de Participación y Diálogo, permite una medición más completa al hacerlo con dos criterios diferentes (por profesionales destinatarios y por líneas estratégicas) y facilita la realización de los cambios de manera más controlada al permitir diferenciar e intervenir en cada uno de ellos.

Línea Estratégica 1

Identificar las necesidades de la formación continuada de profesionales del SSPA para dar respuesta a las demandas del presente y del futuro, que permitan la evaluación y la mejora continua de los resultados en salud.

Objetivo Estratégico 1.1.

Establecer una identificación de necesidades formativas integrada que incluya el análisis organizacional, de las competencias y expectativas profesionales, y de la situación epidemiológica de la población.

- **Objetivo Operativo 1.1.1.** Diseñar e implantar un procedimiento de identificación de necesidades formativas participativo, adaptado a los destinatarios de la formación y que incorpore la competencia docente.

Objetivo Estratégico 1.2.

Priorizar las necesidades formativas en función de la magnitud de las oportunidades de mejora competenciales detectadas y de los objetivos organizacionales de mayor relevancia.

- **Objetivo Operativo 1.2.1.** Establecer un procedimiento de priorización de necesidades formativas sistemático y transparente.

Línea Estratégica 2

Planificar la formación continuada del SSPA con equidad, innovación y calidad como elementos clave.

Objetivo Estratégico 2.1.

Homogeneizar el proceso de planificación de la formación continuada.

- **Objetivo Operativo 2.1.1.** Diseñar e implantar un procedimiento para la planificación de la formación continuada en el SSPA con el protagonismo de profesionales.
- **Objetivo Operativo 2.1.2.** Estructurar los contenidos de la formación continuada de los centros del SSPA de forma coherente con la Estrategia de la Dirección Corporativa e integrada con la oferta formativa de las distintas Direcciones Generales y de las Direcciones de Planes y Estrategias.
- **Objetivo Operativo 2.1.3.** Elaborar oferta formativa adaptada a los destinatarios de la formación, que integre las acciones formativas singulares del centro y las transversales o comunes a todo el SSPA, con cronograma de ejecución y evaluación.

Objetivo Estratégico 2.2.

Incorporar metodologías docentes que garanticen eficacia, innovación, accesibilidad, equidad y satisfacción.

- **Objetivo Operativo 2.2.1.** Impulsar nuevas formas de aprendizaje que apliquen el conocimiento y la innovación disponible, además de reforzar la formación entre pares y las estancias formativas.
- **Objetivo Operativo 2.2.2.** Desarrollar proyectos de investigación e innovación en metodologías docentes.

Objetivo Estratégico 2.3.

Avanzar en el modelo de calidad de la formación continuada en el marco de los procesos de acreditación y certificación.

- **Objetivo Operativo 2.3.1.** Promover iniciativas que garanticen un modelo de formación continuada de calidad.

Línea Estratégica 3

Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la formación continuada tenga impacto en salud.

Objetivo Estratégico 3.1.

Fortalecer la red de formación continuada del SSPA en el marco de un modelo de gobernanza integrador, participativo y descentralizado.

- **Objetivo Operativo 3.1.1.** Coordinar la formación continuada de profesionales del SSPA, en el marco estratégico establecido por las políticas de calidad de la Consejería de Salud.
- **Objetivo Operativo 3.1.2.** Organizar el sistema de trabajo con la participación de profesionales en la gobernanza de la red de formación continuada.
- **Objetivo Operativo 3.1.3.** Potenciar la red de formación continuada y el reconocimiento de la función docente.
- **Objetivo Operativo 3.1.4.** Actualizar la normativa reguladora de la formación continuada en el SSPA.

Objetivo Estratégico 3.2.

Desarrollar herramientas que faciliten la gestión de la formación continuada y la interoperabilidad con los diferentes sistemas de información del SSPA.

- **Objetivo Operativo 3.2.1.** Diseñar e implantar una plataforma corporativa para la gestión de la formación en el SSPA.
- **Objetivo Operativo 3.2.2.** Diseñar una página Web que fomente el aprendizaje y la transparencia, con acceso a contenidos actualizados y al seguimiento de la Estrategia de Formación.

Objetivo Estratégico 3.3.

Garantizar los valores, la sostenibilidad y el buen gobierno del SSPA mediante una gestión económica financiera íntegra y transparente en la formación continuada de profesionales.

- **Objetivo Operativo 3.3.1.** Definir un modelo de financiación de la formación continuada que incorpore los sistemas de rendición de cuentas.
- **Objetivo Operativo 3.3.2.** Gestionar de forma eficiente y responsable los recursos formativos.

Objetivo Estratégico 3.4.

Impulsar alianzas para la formación continuada con otros proveedores de la formación para potenciar sinergias colaborativas que posibiliten compartir el conocimiento y los recursos formativos.

- **Objetivo Operativo 3.4.1.** Analizar oportunidades con otros proveedores de formación y definir el marco de colaboración.

Línea Estratégica 4

Evaluar la formación continuada del SSPA de forma sistemática e implantar acciones de mejora en función de los resultados obtenidos.

Objetivo Estratégico 4.1.

Establecer la metodología de evaluación de las actividades de formación continuada en el SSPA.

- **Objetivo Operativo 4.1.1.** Diseñar e implantar metodologías e instrumentos de consenso para cada nivel de evaluación con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación.
- **Objetivo Operativo 4.1.2.** Asegurar la implantación de las medidas correctoras tras el análisis de resultados de la evaluación de la formación continuada.

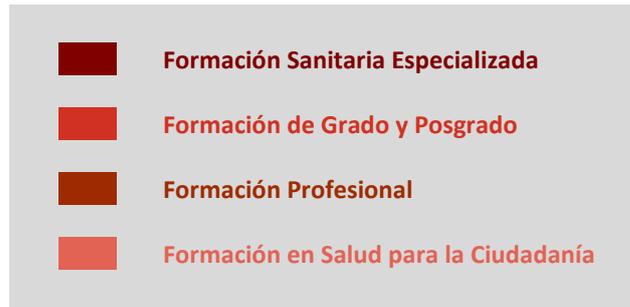
Objetivo Estratégico 4.2.

Evaluar la calidad de los planes de formación continuada de los centros del SSPA.

- **Objetivo Operativo 4.2.1.** Verificar que las actividades formativas incluidas en los planes de formación de centros cumplen con los estándares de los manuales de acreditación y certificación de la formación continuada.
- **Objetivo Operativo 4.2.2.** Verificar los criterios de calidad para las actividades formativas del ámbito área de gestión y servicios.

Línea Estratégica 5

Avanzar en la ordenación del sistema de Formación Sanitaria Especializada y potenciar las políticas de alianzas para grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía en el SSPA.



Objetivo Estratégico 5.1.

Ordenar el sistema de la Formación Sanitaria Especializada y el Estatuto del Personal Especialista en Formación en Ciencias de la Salud.

- **Objetivo Operativo 5.1.1.** Garantizar la igualdad de derechos y deberes del personal especialista en formación en ciencias de la salud en los centros del SSPA.
- **Objetivo Operativo 5.1.2.** Integrar las estructuras docentes de formación sanitaria especializada en el modelo organizativo de gestión clínica de los centros del SSPA.
- **Objetivo Operativo 5.1.3.** Potenciar el reconocimiento de la formación sanitaria especializada en las políticas de gestión de profesionales del SSPA.
- **Objetivo Operativo 5.1.4.** Actualizar la normativa de las rotaciones externas del personal especialista en formación en ciencias de la salud.
- **Objetivo Operativo 5.1.5.** Adecuar el modelo de estructuras docentes de formación sanitaria especializada a las necesidades del SSPA.
- **Objetivo Operativo 5.1.6.** Fomentar la innovación docente y mejorar la plataforma para la gestión de la formación sanitaria especializada.

Objetivo Estratégico 5.2.

Avanzar en las políticas de alianzas del SSPA para Grado, Posgrado y Formación Profesional

- **Objetivo Operativo 5.2.1.** Consolidar las alianzas con las Universidades Andaluzas para la mejora del modelo de calidad de la formación práctico-clínica del grado y posgrado en ciencias de la salud y en la incorporación de las no sanitarias.
- **Objetivo Operativo 5.2.2.** Impulsar alianzas que permitan avanzar en la definición del modelo de calidad de las prácticas de la formación profesional para titulaciones sanitarias y de gestión y servicios.
- **Objetivo Operativo 5.2.3.** Integrar las estructuras docentes de formación profesional en el modelo organizativo de gestión clínica y de gestión y servicios de los centros del SSPA.

Objetivo Estratégico 5.3.

Promover una Estrategia de Formación en Salud para la Ciudadanía en el SSPA.

- **Objetivo Operativo 5.3.1.** Colaborar en la Formación en Salud para la Ciudadanía innovadora que promueva el autocuidado y el empoderamiento del paciente sobre la toma de decisiones sobre su proceso de salud-enfermedad.
- **Objetivo Operativo 5.3.2.** Cooperar con las estructuras de la Consejería de Salud y de la Ciudadanía en la identificación y gestión de los recursos formativos disponibles.



9. Implantación, Evaluación y Seguimiento



En la fase de **IMPLANTACIÓN** se definen las diferentes **líneas de acción** de cada uno de los Objetivos Operativos y se introduce la variable “Profesionales Destinatarios” en las cuatro Líneas Estratégicas que abordan la Formación Continuada.



Para la **EVALUACIÓN** se formulan los **indicadores**, uno por cada una de las líneas de acción, a los que se asignan **responsables** con los que se acuerdan las **metas** a conseguir.



Se realizará **SEGUIMIENTO** anual, que comparará los logros obtenidos con los resultados esperados y proporcionará la retroalimentación necesaria para la implementación de medidas correctoras que podrán conllevar la modificación y/o reorientación de las metas de la siguiente anualidad.



A continuación, se describen en tablas cada una de las fases anteriores.

Índice de tablas

[Tabla 1. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 1.1.](#)

[Tabla 2. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 1.2.](#)

[Tabla 3. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.1.](#)

[Tabla 4. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.2.](#)

[Tabla 5. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.3.](#)

[Tabla 6. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.1.](#)

[Tabla 7. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.2.](#)

[Tabla 8. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.3.](#)

[Tabla 9. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.4.](#)

[Tabla 10. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.1.](#)

[Tabla 11. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.2.](#)

[Tabla 12. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.1.](#)

[Tabla 13. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.2.](#)

[Tabla 14. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.3.](#)

Recomendaciones para lectura de tablas

Colores: para la fase de implantación se utiliza como base el color correspondiente a cada Línea Estratégica con letra en color blanco y para la fase de evaluación letra del color de la Línea Estratégica sobre fondo blanco. Para facilitar el seguimiento en el despliegue de cada Línea Estratégica se ha insertado un gráfico en borde lateral derecho de cada página.

Indicadores: se han definido indicadores cualitativos y cuantitativos.

Responsables: se han asignado a nivel superior o igual al de la Dirección General con la que se ha acordado la implantación, seguimiento y evaluación de cada línea de acción.

DGP: Dirección General de Profesionales

DGIGC: Dirección General de Investigación y Gestión del Conocimiento

DEF: Dirección Estrategia de Formación

SGIDIS: Secretaría General de Investigación Desarrollo e Innovación en Salud

DGGE: Dirección General de Gestión Económica

DGAS: Dirección General de Asistencia Sanitaria

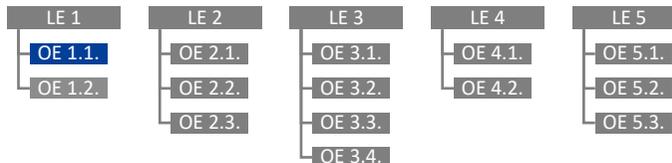
STIC: Servicio de Tecnologías de la Información y la Comunicación

DGSAS: Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud

DGSP: Dirección General de Salud Pública

Metas: para los indicadores cualitativos se utiliza la variable dicotómica SÍ/NO, en función del grado de cumplimiento de la acción definida en el indicador, y para los indicadores cuantitativos se establecen porcentajes, con la excepción de aquellos que dependen del cumplimiento previo de un cualitativo, en los que se usa el símbolo --, o aquellos en los que se determina la situación en base año 2016, en los que se usa el símbolo --%.

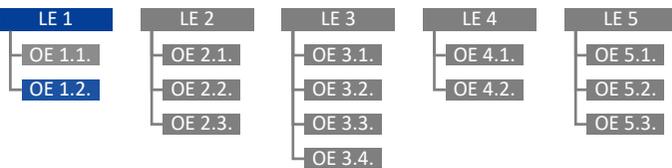




Línea Estratégica 1	Identificar las necesidades de la formación continuada de profesionales del SSPA para dar respuesta a las demandas del presente y del futuro, que permitan la evaluación y la mejora continua de los resultados en salud.
Objetivo Estratégico 1.1.	Establecer una identificación de necesidades formativas integrada que incluya el análisis organizacional, de las competencias y expectativas profesionales y de la situación epidemiológica de la población.

Tabla 1. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 1.1.

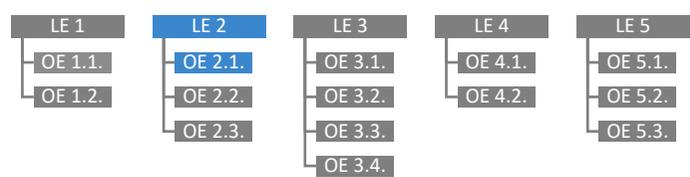
Objetivo Operativo	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
1.1.1. Diseñar e implantar un procedimiento de identificación de necesidades formativas participativo, adaptado a los destinatarios de la formación y que incorpore la competencia docente.	En puestos básicos	1.1.1.1 Elaborar guía metodológica de identificación de las necesidades formativas para la planificación de la formación continuada en centros y unidades del SSPA.	1.1.1.1. Elaboración guía de identificación de las necesidades formativas.	DGP DGIGC DEF	Sí
		1.1.1.2. Implementar la guía de identificación de necesidades formativas en las unidades de formación continuada del SSPA.	1.1.1.2. % de unidades de formación continuada del SSPA que han implementado la guía de identificación de necesidades formativas.	DGP	--
	En cargos intermedios	1.1.1.3. Impulsar la identificación de necesidades para la planificación de la formación por mapas de competencias para cargos intermedios y profesionales interesados.	1.1.1.3. % de cargos intermedios con necesidades formativas identificadas según las competencias requeridas para el puesto.	DGP	30%
	En cargos directivos	1.1.1.4. Implementar la identificación de necesidades formativas por mapas competencias requeridas para cargos directivos y profesionales incluidos en Registro de Personas Candidatas	1.1.1.4. % personal con necesidades formativas identificadas según las competencias requeridas para el ejercicio de cargos directivos.	DGP	30%



Línea Estratégica 1	Identificar las necesidades de la formación continuada de profesionales del SSPA para dar respuesta a las demandas del presente y del futuro, que permitan la evaluación y la mejora continua de los resultados en salud.
Objetivo Estratégico 1.2.	Priorizar las necesidades formativas en función de la magnitud de las oportunidades de mejora competenciales detectadas y de los objetivos organizacionales de mayor relevancia.

Tabla 2. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 1.2.

Objetivo Operativo	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
1.2.1. Establecer un procedimiento de priorización de necesidades formativas sistemático y transparente.	Todos	1.2.1.1. Definir los criterios de priorización para la ponderación de las necesidades formativas.	1.2.1.1. Elaboración lista de criterios de priorización de necesidades formativas.	DGP DGIGC	Sí
		1.2.1.2. Seleccionar técnicas y herramientas para la toma de decisiones en la priorización de necesidades.	1.2.1.2. Relación de herramientas para la toma de decisiones en la priorización.	DGP DGIGC	Sí



Línea Estratégica 2	Planificar la formación continuada del SSPA con equidad, innovación y calidad como elementos clave.
Objetivo Estratégico 2.1.	Homogeneizar el proceso de planificación de la formación continuada.

Tabla 3. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.1.

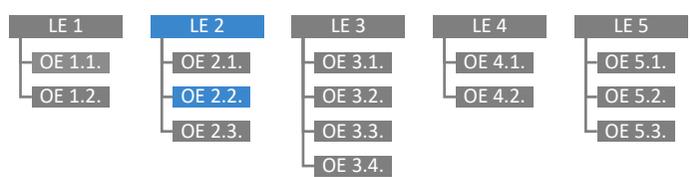
Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.1.1. Diseñar e implantar un procedimiento para la planificación de la formación continuada en el SSPA con el protagonismo de profesionales.	Todos	2.1.1.1. Elaborar una guía metodológica para la planificación de la formación continuada adaptada a los perfiles de los destinatarios de la formación.	2.1.1.1. Elaboración de la guía para la planificación de la formación continuada.	DGP DGIGC DEF	Sí
		2.1.1.2. Implementar la guía metodológica para la planificación de la formación continuada.	2.1.1.2. % Unidades de Formación de centros del SSPA que han implementado la guía para la planificación de la formación continuada.	DGP	--

Tabla 3. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.1.2 Estructurar los contenidos de la formación continuada de los centros del SSPA de forma coherente con la Estrategia de la Dirección Corporativa e integrada con la oferta formativa de las distintas Direcciones Generales y de las Direcciones de Planes y Estrategias	En puestos básicos	2.1.2.1. Incluir en los planes de desarrollo individual (PDI) contenidos relacionados con la formación por mapas de competencias, gestión clínica, planes y estrategias.	2.1.2.1. % de PDI incluidos en Desarrolla T.	DGP	30%
	En cargos Intermedios	2.1.2.2. Diseñar plan de formación para el desarrollo de competencias transversales y comunes en cargos intermedios y profesionales interesados.	2.1.2.2. Diseño del plan de formación para cargos intermedios y profesionales interesados.	DGP	Sí
	En cargos directivos	2.1.2.3. Diseñar plan de formación para el desarrollo de competencias transversales y comunes en cargos directivos y profesionales incluidos en Registro de Personas Candidatas.	2.1.2.3. Diseño del plan de formación para cargos directivos.	DGP	Sí
	Todos	2.1.2.4. Diseñar plan de formación para el desarrollo de competencias transversales y comunes para profesionales interesados en la docencia.	2.1.2.4. Diseño del plan de formación para docentes.	DGP DGIGC	Sí
		2.1.2.5. Incorporar en los itinerarios formativos competencias transversales en derechos de la ciudadanía y aspectos éticos de la asistencia sanitaria.	2.1.2.5. Incorporación en el plan de formación de competencias transversales derechos de la ciudadanía y bioética.	DGP DGIGC	Sí

Tabla 3. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.1.3. Elaborar oferta formativa adaptada a los destinatarios de la formación, que integre las acciones formativas singulares del centro y las transversales o comunes a todo el SSPA, con cronograma de ejecución y evaluación.	En puestos básicos	2.1.3.1. Publicar y difundir el catálogo de la oferta formativa y cronograma del plan de formación del centro anual adaptado a la cartera de servicios.	2.1.3.1. % centros que difunden catálogo anual y cronograma.	DGP	80%
		2.1.3.2. Adecuar la oferta formativa para el personal de gestión y servicios.	2.1.3.2 Incremento porcentual actividades formativas destinadas al personal de gestión y servicios.	DGP	--%
	En cargos intermedios	2.1.3.3. Definir de forma centralizada la oferta formativa y el cronograma de los planes de formación bienales para cargos intermedios.	2.1.3.3. Elaboración oferta formativa y cronograma mandos intermedios.	DGP	Sí
	En cargos directivos	2.1.3.4. Definir de forma centralizada la oferta formativa y el cronograma de los planes de formación bienales para la función directiva.	2.1.3.4. Elaboración oferta formativa y cronograma para la función directiva.	DGP	Sí
	Todos	2.1.3.5. Definir de forma centralizada la oferta formativa y el cronograma de los planes de formación bienales para docentes.	2.1.3.5. Elaboración oferta formativa y cronograma para docentes.	DGP	Sí



Línea Estratégica 2	Planificar la formación continuada del SSPA con equidad, innovación y calidad como elementos clave.
Objetivo Estratégico 2.2.	Incorporar metodologías docentes que garanticen eficacia, innovación, accesibilidad, equidad y satisfacción.

Tabla 4. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.2.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.2.1. Impulsar nuevas formas de aprendizaje que apliquen el conocimiento y la innovación disponible, además de reforzar la formación entre pares y las estancias formativas.	En puestos básicos	2.2.1.1. Consolidar la formación virtual para competencias transversales.	2.2.1.1. Incremento porcentual de formación virtual en competencias transversales.	DGP	--%
		2.2.1.2. Reforzar el aprendizaje entre pares para competencias en el puesto de trabajo.	2.2.1.2. Incremento porcentual de formación por pares.	DGP	--%
		2.2.1.3. Reforzar el aprendizaje por simulación para competencias en el puesto de trabajo.	2.2.1.3. Incremento porcentual de formación por simulación.	DGP	--%
		2.2.1.4. Promover estancias formativas para competencias específicas.	2.2.1.4. Incremento porcentual de estancias formativas.	DGP	--%
		2.2.1.5. Fomentar el autoaprendizaje y aprendizaje informal.	2.2.1.5. Inclusión del autoaprendizaje y aprendizaje informal en los planes de desarrollo individual (PDI).	DGP	Sí
	En cargos Intermedios	2.2.1.6. Seleccionar formación virtual para formación transversal.	2.2.1.6. Incremento porcentual de formación virtual.	DGP	--%

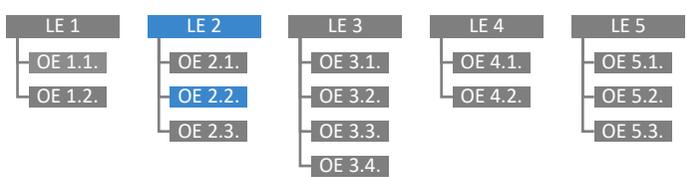
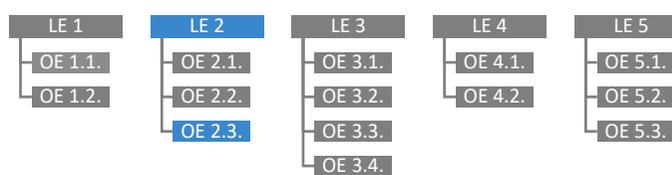


Tabla 4. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.2. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.2.1. Impulsar nuevas formas de aprendizaje que apliquen el conocimiento y la innovación disponible, además de reforzar la formación entre pares y las estancias formativas.	En cargos Intermedios	2.2.1.7. Proporcionar tutorías a cargos intermedios.	2.2.1.7. Elaboración del procedimiento que regule las tutorías para cargos intermedios.	DGP	Sí
		2.2.1.8. Promover estancias formativas a cargos intermedios.	2.2.1.8. Elaboración del procedimiento que regule las estancias formativas para cargos intermedios.	DGP	Sí
	En cargos directivos	2.2.1.9. Proporcionar tutorías a cargos directivos.	2.2.1.9. Elaboración del procedimiento que regule las tutorías para cargos directivos.	DGP	Sí
		2.2.1.10. Promover estancias formativas a cargos directivos.	2.2.1.10. Elaboración del procedimiento que regule las estancias formativas para cargos directivos.	DGP	Sí
		2.2.1.11. Potenciar aprendizaje social y colaborativo en cargos directivos.	2.2.1.11. Creación de bancos de buenas prácticas y grupos de trabajo colaborativo en cargos directivos.	DGP	Sí
2.2.2. Desarrollar proyectos de investigación e innovación en metodologías docentes	Todos	2.2.2.1. Fomentar el desarrollo de iniciativas innovadoras en docencia.	2.2.2.1. Elaboración de catálogo de convocatorias, premios y grupos colaborativos de investigación e innovación docente.	SGIDIS	Sí



Línea Estratégica 2	Planificar la formación continuada del SSPA con equidad, innovación y calidad como elementos clave.
Objetivo Estratégico 2.3.	Avanzar en el modelo de calidad de la formación continuada en el marco de los procesos de acreditación y/certificación.

Tabla 5. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.3.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.3.1. Promover iniciativas que garanticen un modelo de formación continuada de calidad.	Todos	2.3.1.1. Elaborar el procedimiento de selección de profesionales sanitarios y de gestión de la formación en los procesos de revisión y actualización de los actuales modelos de acreditación de la formación continuada.	2.3.1.1. Elaboración del procedimiento selección profesionales para revisión de modelos de acreditación de la formación continuada.	DGP DGIGC	Sí

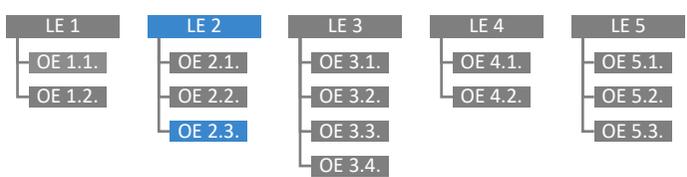


Tabla 5. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.3. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
2.3.1. Promover iniciativas que garanticen un modelo de formación continuada de calidad.	Todos	2.3.1.2. Desarrollar un modelo de calidad de la formación para profesionales de las áreas de gestión y servicios.	2.3.1.2. Elaboración de un modelo de calidad para profesionales de gestión y servicios.	DGIGC DGGE	Sí
		2.3.1.3. Promover la elaboración de modelos de acreditación de competencias profesionales.	2.3.1.3. Incremento porcentual en el número de modelos de acreditación de competencias profesionales elaborados por ACSA	DGIGC	20%
		2.3.1.4. Diseñar y difundir guía de docentes formación continuada.	2.3.1.4. Publicación de la guía de docentes formación continuada.	DGIGC DGP	Sí
		2.3.1.5. Actualizar y difundir guía de tutorización de formación sanitaria especializada.	2.3.1.5. Actualización de la guía de tutorización de formación sanitaria especializada.	DGIGC DGP	Sí
		2.3.1.6. Actualizar y difundir guía de tutorización práctico-clínica.	2.3.1.6. Actualización de la guía de tutorización práctico-clínica.	DGIGC DGP	Sí
		2.3.1.7. Diseñar y difundir guía de tutorización laboral.	2.3.1.7. Publicación de la guía de tutorización laboral.	DGIGC DGP	Sí
		2.3.1.8. Diseñar modelo de acreditación de competencias docentes.	2.3.1.8. Publicación del modelo de acreditación de competencias docentes.	DGIGC DGP	Sí
		2.3.1.9. Diseñar e implantar un plan de gestión de la calidad de la formación continuada del SSPA.	2.3.1.9. Elaboración plan de gestión de la calidad de la formación continuada del SSPA.	DGP DGIGC	Sí

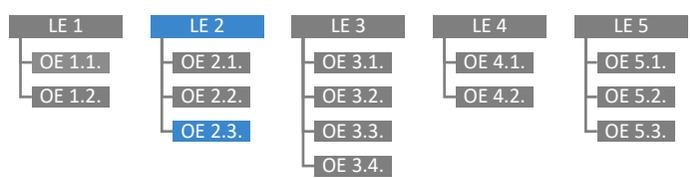
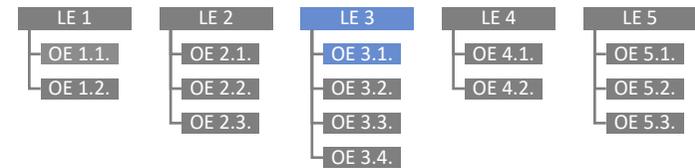


Tabla 5. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 2.3. (continuación)

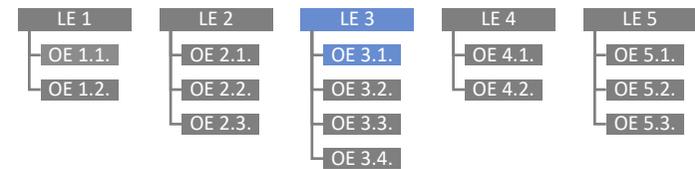
Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
		2.3.1.10. Redefinir el procedimiento de reconocimiento de interés científico sanitario y docente sanitario de acciones formativas de carácter científico en la Comunidad Autónoma de Andalucía.	2.3.1.10. Publicación del nuevo procedimiento de reconocimiento de interés científico sanitario y docente sanitario.	DGIGC	Sí



Línea Estratégica 3	Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la formación continuada tenga impacto en salud.
Objetivo Estratégico 3.1.	Fortalecer la red de formación continuada del SSPA en el marco de un modelo de gobernanza integrador, participativo y descentralizado.

Tabla 6. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.1.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.1.1 Coordinar la formación continuada de profesionales del SSPA, en el marco estratégico establecido por las políticas de calidad de la Consejería de Salud.	Todos	3.1.1.1. Establecer un modelo de gobernanza de la red de formación continuada con protagonismo de profesionales.	3.1.1.1. Definición modelo de gobernanza de la red de formación continuada.	DGIGC	Sí
		3.1.1.2. Hacer transparente la formación continuada realizada en colaboración con otras entidades.	3.1.1.2. % de centros publican la formación financiada por otras entidades.	DGIGC DGP	80%
		3.1.1.3. Definir la metodología de los procesos de participación y diálogo de todos los grupos de interés.	3.1.1.3. Definición metodología procesos de participación y dialogo.	DGIGC	Sí

**Tabla 6. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.1. (continuación)**

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.1.2. Organizar el sistema de trabajo con la participación de profesionales en la gobernanza de la red de formación continuada.	En puestos básicos	3.1.2.1. Implantar acciones para potenciar y evaluar la participación de profesionales en las comisiones de formación.	3.1.2.1. Elaboración de un procedimiento para la selección de profesionales a incluir en las comisiones de formación.	DGP	Sí
	En cargos Intermedios	3.1.2.2. Designar y evaluar al responsable de formación continuada e incluirlo en la gobernanza del centro.	3.1.2.2. % Responsables de formación continuada incluidos y evaluados en la gobernanza del centro.	DGP	80%
	En cargos directivos	3.1.2.3. Crear órganos de coordinación y gestión de la formación continuada en los centros.	3.1.2.3. Creación comisión de formación continuada de centro.	DGP	Sí
	Todos	3.1.2.4. Regular las comisiones provinciales de formación para garantizar la equidad, la accesibilidad y la sostenibilidad de la formación continuada.	3.1.2.4. Regulación composición y funciones de las comisiones provinciales de formación continuada.	DGP	Sí
3.1.3. Potenciar la red de formación continuada y el reconocimiento de la función docente.	En puestos básicos	3.1.3.1. Reconocer la participación de profesionales en las comisiones de formación.	3.1.3.1. Incremento del peso en los baremos de los procesos de selección y provisión, acreditación y carrera profesional de la participación en las comisiones de formación.	DGP	Sí

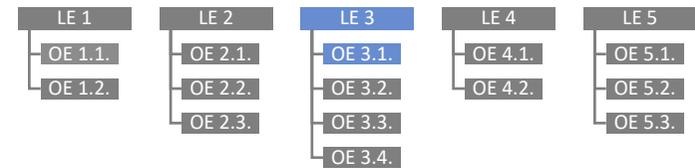


Tabla 6. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
	En cargos Intermedios	3.1.3.2. Reconocer el ejercicio de responsables de las unidades de formación continuada de los centros y de jefaturas de estudios en los baremos de los procesos de selección y provisión, acreditación y carrera profesional.	3.1.3.2. Incremento del peso en los baremos a responsables de las unidades de formación continuada de los centros y de las jefaturas de estudios.	DGP	Sí
	En cargos directivos	3.1.3.3. Incentivar la docencia de los profesionales del centro como elemento clave para una atención de calidad e innovadora.	3.1.3.3. % de centros que incluyen objetivos relacionados con el desarrollo de la competencia docente en los acuerdos de gestión de las unidades	DGAS	--
	Todos	3.1.3.4. Facilitar la formación continuada en jornada laboral	3.1.3.4. Identificación en el plan de formación del centro de las actividades formativas imprescindibles para la competencia en el puesto de trabajo y programar su realización en jornada laboral.	DGP	Sí
		3.1.3.5. Impulsar la competencia docente de forma continuada con los avances científicos y metodologías innovadoras.	3.1.3.5. Identificación en el plan de formación de centro de actividades formativas relacionadas con la competencia docente.	DGP	Sí
		3.1.3.6. Elevar la ponderación de las competencias docentes en formación continuada en los baremos de los procesos de selección y provisión, acreditación y carrera profesional.	3.1.3.6. Incremento de la competencia docente en los baremos de los procesos de selección y provisión, acreditación y carrera profesional.	DGP	Sí
		3.1.3.7. Definir programa de intensificación de la actividad docente.	3.1.3.7. Elaboración del programa de intensificación de la actividad docente.	DGP DGIGC	Sí

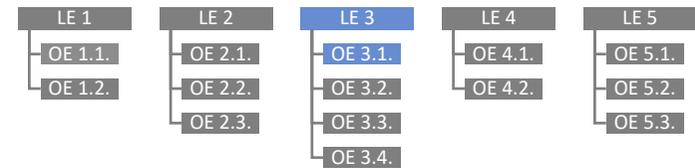
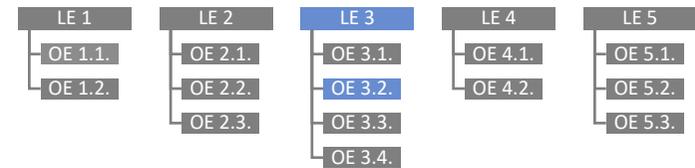


Tabla 6. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
		3.1.3.8. Definir programa de gestión del conocimiento para potenciar la formación sanitaria y de gestión y servicios.	3.1.3.8. Elaboración del programa de gestión del conocimiento.	DGIGC DGP	Sí
		3.1.3.9. Definir líneas de trabajo conjuntas y colaborativas de los centros formativos del SSPA y elaborar la oferta anual.	3.1.3.9. Creación de la Comisión Coordinadora para la Gestión de la Formación del SSPA.	DEF	Sí
		3.1.3.10. Coordinar la oferta formativa de los Institutos de Investigación en el marco de la Estrategia de Formación.	3.1.3.10. Creación de un órgano de coordinación para la formación con los Institutos de Investigación.	DGP DGIGC	Sí
		3.1.3.11. Crear el banco de recursos formativos del SSPA.	3.1.3.11. Creación del banco de recursos formativos del SSPA.	DGIGC	Sí
		3.1.3.12. Fomentar el uso de la BV-SSPA.	3.1.3.12. Implementación de un programa de formación transversal en habilidades informacionales.	DGIGC	Sí
3.1.4. Actualizar la normativa reguladora de la formación continuada en el SSPA.	Todos	3.1.4.1. Publicar resolución de la Dirección General de Profesionales para la gestión de la formación continuada en el Servicio Andaluz de Salud.	3.1.4.1. Publicación Resolución para la gestión de la formación continuada en el Servicio Andaluz de Salud.	DGP	Sí
		3.1.4.2. Revisar y unificar el marco regulador de la gestión de la formación en las Agencias Sanitarias Públicas.	3.1.4.2. Publicación del nuevo marco regulador la gestión de la formación en las Agencias Sanitarias Públicas.	DGP	Sí



Línea Estratégica 3	Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la formación continuada tenga impacto en salud.
Objetivo Estratégico 3.2.	Desarrollar herramientas que faciliten la gestión de la formación continuada y la interoperabilidad con los diferentes sistemas de información del SSPA.

Tabla 7. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.2.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.2.1. Diseñar e implantar una plataforma corporativa para la gestión de la formación en el SSPA.	Todos	3.2.1.1. Desarrollar e implantar la plataforma corporativa para la gestión de la formación que se integre con el resto de sistemas de información.	3.2.1.1. Diseño e implantación plataforma corporativa para la gestión de la formación.	STIC	Sí
		3.2.1.2. Definir un cuadro de mando integral y dinámico en la plataforma corporativa para la gestión de la formación.	3.2.1.2. Diseño cuadro de mando integral y dinámico en la plataforma corporativa para la gestión de la formación.	STIC	Sí

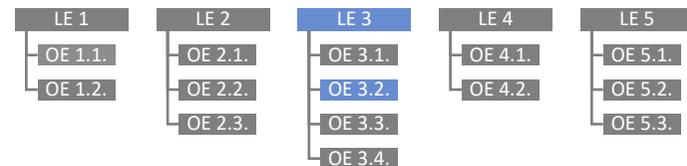


Tabla 7. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.2. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
		3.2.1.3. Facilitar acceso al banco de docentes, realizar programación, gestionar recursos docentes, seguimiento y evaluación de las acciones formativas.	3.2.1.3. Elaboración del procedimiento para medir grado de conocimiento y satisfacción de profesionales docentes con la plataforma.	STIC	Sí
		3.2.1.4. Mejorar el mapa de recursos tecnológicos de centros y unidades del SSPA.	3.2.1.4. Realización de un plan de mejora de recursos tecnológicos de centros y unidades del SSPA.	STIC	Sí
		3.2.1.5. Incorporar las funcionalidades para la autogestión de la formación del profesional en la plataforma corporativa para la gestión de la formación.	3.2.1.5. Elaboración del procedimiento para medir grado de conocimiento y satisfacción de profesionales con la autogestión de la formación en la plataforma.	STIC	Sí
	En cargos Intermedios	3.2.1.6. Dar soporte a los profesionales de las unidades de formación para la gestión de la oferta, recursos, agilizar los trámites administrativos y facilitar los procesos de acreditación.	3.2.1.6. Elaboración del procedimiento para medir grado de satisfacción de los profesionales de las unidades de formación con la plataforma.	STIC	Sí
		3.2.1.7. Permitir la autorización y seguimiento de la formación de los profesionales de la unidad.	3.2.1.7. Elaboración del procedimiento para medir grado de satisfacción de profesionales en cargos intermedios con la plataforma.	STIC	Sí

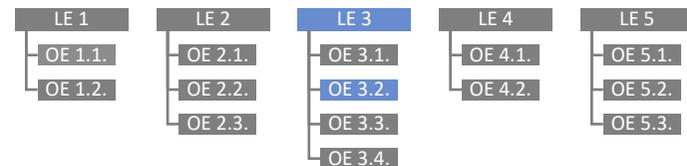
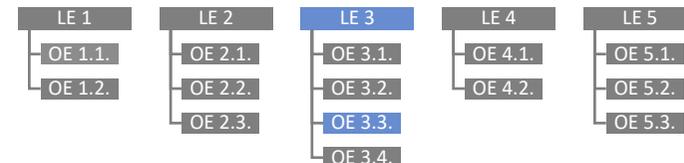


Tabla 7. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.2. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
	En cargos directivos	3.2.1.8. Facilitar la gestión de los recursos humanos, materiales, financieros y la certificación de la formación.	3.2.1.8. Elaboración del procedimiento para medir grado de satisfacción de profesionales en función directiva con la plataforma.	STIC	Sí
3.2.2. Diseñar una página Web que fomente el aprendizaje y la transparencia, con acceso a contenidos actualizados y al seguimiento de la Estrategia de Formación.	Todos	3.2.2.1. Diseñar la página Web de la Estrategia de Formación.	3.2.2.1. Diseño de la página Web de la Estrategia de Formación.	STIC DEF	Sí
		3.2.2.2. Definir el procedimiento para mantenimiento, actualización y dinamización de la Web de la Estrategia de Formación.	3.2.2.2. Creación del equipo responsable del mantenimiento, actualización y dinamización de la Web de la Estrategia de Formación.	STIC DEF	Sí
		3.2.2.3. Establecer el procedimiento para evaluar satisfacción, utilidad y rentabilidad de la Web de la Estrategia de Formación.	3.2.2.3. Elaboración del procedimiento para la evaluación de la Web de la Estrategia de Formación.	STIC	Sí



Línea Estratégica 3	Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la formación continuada tenga impacto en salud.
Objetivo Estratégico 3.3.	Garantizar los valores, la sostenibilidad y el buen gobierno del SSPA mediante una gestión económico financiera íntegra y transparente en la formación continuada de profesionales.

Tabla 8. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.3.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.3.1. Definir un modelo de financiación de la formación continuada que incorpore los sistemas de rendición de cuentas.	Todos	3.3.1.1. Definir e implantar procedimientos para la rendición de cuentas en los órganos de gobernanza de la formación continuada.	3.3.1.1. Definición e implantación del procedimiento para la rendición de cuentas.	DGP DGIGC	Sí
		3.3.1.2. Regular los conflictos de interés profesional y organizacional en la financiación externa de la formación continuada.	3.3.1.2. Definición del marco regulador de conflictos de interés	DGP DGIGC	Sí

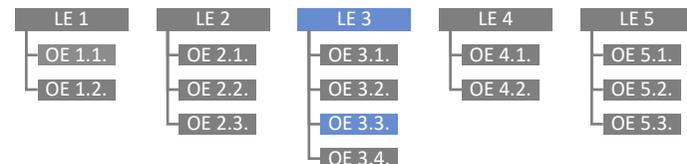
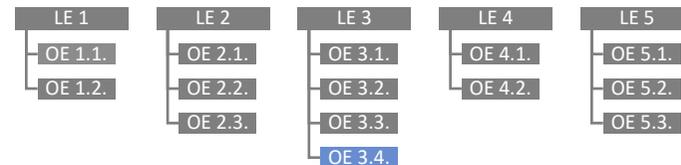


Tabla 8. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.3. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.3.2. Gestionar de forma eficiente y responsable los recursos formativos	En puestos básicos	3.3.2.1. Instaurar medidas de seguimiento y evaluación de actividades formativas.	3.3.2.1. % Tasa de abandono de actividades formativas.	DGP	<10%
	En cargos Intermedios	3.3.2.2. Seleccionar adecuadamente los profesionales solicitantes de acciones formativas.	3.3.2.2. Elaboración procedimiento de selección de profesionales participantes en acciones formativas.	DGP	Sí
	En cargos directivos	3.3.2.3. Garantizar una gestión rápida, transparente y eficiente del presupuesto para formación continuada del centro.	3.3.2.3. Elaboración procedimiento gestión del presupuesto para formación continuada del centro.	DGP	Sí
		3.3.2.4. Captar fondos y otras ayudas públicas destinadas a la formación continuada de centros de SSPA.	3.3.2.4. Elaboración de una guía para la captación de fondos para formación continuada de centros de SSPA.	SGIDIS DGP	Sí
	Todos	3.3.2.5. Utilizar metodologías eficientes, innovadoras y atractivas que den respuesta a la demanda formativa creciente con recursos limitados.	3.3.2.5. Elaboración procedimiento para gestión de recursos docentes.	DGP DGIGC	Sí



Línea Estratégica 3	Gestionar los recursos del SSPA de forma eficaz, transparente y sostenible para conseguir que la formación continuada tenga impacto en salud.
Objetivo Estratégico 3.4.	Impulsar alianzas para la formación continuada con otros proveedores de la formación para potenciar sinergias colaborativas que posibiliten compartir el conocimiento y los recursos formativos.

Tabla 9. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.4.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.4.1. Analizar oportunidades con otros proveedores de formación y definir el marco de colaboración.	Todos	3.4.1.1. Colaborar con el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP) y otras Consejerías para crear la Red Formativa de la Junta de Andalucía.	3.4.1.1. Convenio de colaboración con IAAP y otras Consejerías.	SGIDIS DGSAS	Sí
		3.4.1.2. Fomentar acuerdos de colaboración con Sociedades Científicas y Colegios Profesionales.	3.4.1.2. % Acuerdos de colaboración con Sociedades Científicas y Colegios Profesionales.	SGIDIS DGSAS	--%

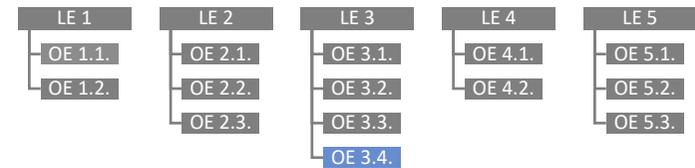
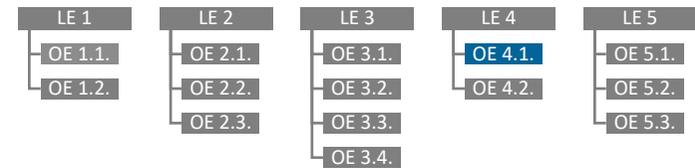


Tabla 9. Objetivos Operativos, Profesionales Destinatarios, Líneas de Acción, Indicadores, Responsables y Meta 2017 del Objetivo Estratégico 3.4. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
3.4.1. Analizar oportunidades con otros proveedores de formación y definir el marco de colaboración	Todos	3.4.1.3. Fomentar que en el marco de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía se programen acciones de formación dentro de la Estrategia de Formación del SSPA.	3.4.1.3 % Actividades formativas aprobadas por la Comisión Paritaria de Formación para el empleo, propuestas e impartidas por agentes sociales, que responden a la planificación de formación continuada establecida en la Estrategia de Formación.	DGP	--%
		3.4.1.4. Regular las relaciones y colaboraciones con industria farmacéutica y entidades en materia de formación continuada.	3.4.1.4. Definición del marco regulatorio de los acuerdos con industria farmacéutica y entidades en materia de formación continuada.	SGIDIS	Sí



Línea Estratégica 4	Evaluar la formación continuada del SSPA de forma sistemática e implantar acciones de mejora en función de los resultados obtenidos.
Objetivo Estratégico 4.1.	Establecer la metodología de evaluación de las actividades de formación continuada en el SSPA.

Tabla 10. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.1.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
4.1.1. Diseñar e implantar metodologías e instrumentos de consenso para cada nivel de evaluación con el protagonismo de profesionales y el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación.	Todos	4.1.1.1. Elaborar, validar e implantar instrumentos para evaluación de la satisfacción de discentes y docentes.	4.1.1.1. Diseño e implantación de encuesta de satisfacción de discentes y docentes.	DGP	Sí
		4.1.1.2. Incorporar la evaluación del nivel de conocimiento alcanzado tras la realización de las actividades formativas.	4.1.1.2. Definición del procedimiento para evaluar el nivel de conocimiento tras la realización de la formación.	DGP	Sí

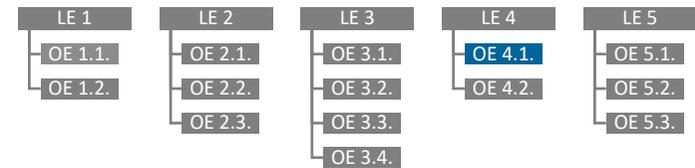
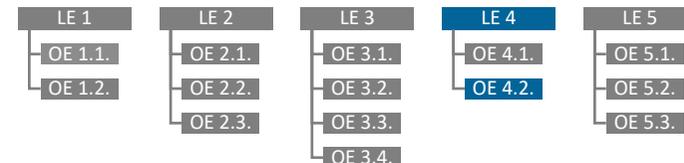


Tabla 10. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
4.1.1. Diseñar e implantar metodologías e instrumentos de consenso para cada nivel de evaluación con el protagonismo de profesionales y el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación.	Todos	4.1.1.3. Realizar la evaluación del nivel competencial mediante la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.	4.1.1.3. Definición del procedimiento para evaluar el nivel competencial tras la realización de la formación.	DGP	Sí
		4.1.1.4. Verificar la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo en contexto real.	4.1.1.4. Definición del procedimiento de evaluación de la transferencia del aprendizaje	DGP	Sí
		4.1.1.5. Evaluar el impacto a través de indicadores de resultados en salud pre y post-actividad formativa.	4.1.1.5. Definición del procedimiento de evaluación del impacto de la formación.	DGP	Sí
		4.1.1.6. Analizar la rentabilidad y el beneficio que supone dar formación a profesionales	4.1.1.6. Definición del procedimiento de análisis coste beneficio de la formación impartida.	DGP	Sí
4.1.2. Asegurar la implantación de las medidas correctoras tras el análisis de resultados de la evaluación de la formación continuada.	Todos	4.1.2.1. Realizar un plan de mejora del proceso formativo que identifique aspectos mejorables y problemas futuros en la formación continuada.	4.1.2.1. Diseño del plan de mejora del proceso formativo.	DGP DGIGC	Sí



Línea Estratégica 4	Evaluar la formación continuada del SSPA de forma sistemática e implantar acciones de mejora en función de los resultados obtenidos.
Objetivo Estratégico 4.2.	Evaluar la calidad de los planes de formación continuada de los centros del SSPA.

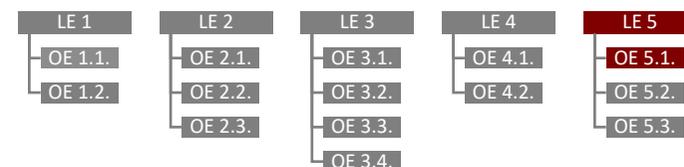
Tabla 11. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.2.

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
4.2.1. Verificar que las actividades formativas incluidas en los planes de formación de centros cumplen con los estándares de los manuales de acreditación y certificación de la formación continuada.	Todos	4.2.1.1. Comprobar que se identifica y contextualiza el problema y que se concreta el beneficio obtenido tras la realización de la actividad formativa.	4.2.1.1. % de actividades formativas que evalúan grado de pertinencia.	DGP	--%
		4.2.1.2. Constatar que los objetivos de las actividades formativas son coherentes con el propósito y contribuyen a resolver los problemas detectados e indican las habilidades a alcanzar.	4.2.1.2. % de actividades formativas con objetivos definidos de forma adecuada.	DGP	--%



Tabla 11. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 4.2. (continuación)

Objetivos Operativos	Profesionales Destinatarios	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
		4.2.1.3. Valorar que las metodologías didácticas son adecuadas a los objetivos y fomentan el aprendizaje en contexto real, por simulación, social y colaborativo.	4.2.1.3. % de actividades formativas con metodología didáctica adecuada.	DGP	--%
		4.2.1.4. Medir que se evalúa la respuesta y los resultados de las actividades formativas.	4.1.2.4. % de actividades formativas que evalúan los 4 niveles.	DGP	--%
		4.2.1.5. Evaluar todos los elementos que forman parte de la organización y logística de las actividades formativas	4.1.2.5. % de actividades formativas que evalúan la organización y logística.	DGP	--%
4.2.2. Verificar los criterios de calidad para las actividades formativas del área de gestión y servicios.	Todos	4.2.2.1. Evaluar la aplicación del modelo de calidad de la formación continuada para profesionales de gestión y servicios.	4.2.2.1. % de actividades formativas que incorporan el modelo de calidad de la formación continuada para profesionales de gestión y servicios.	DGP DGGE	--%



Línea Estratégica 5	Avanzar en la ordenación del sistema de formación sanitaria especializada y potenciar las políticas de alianzas para grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía en el SSPA.
Objetivo Estratégico 5.1.	Ordenar el sistema de la Formación Sanitaria Especializada y el Estatuto del Personal Especialista en Formación en Ciencias de la Salud.

Tabla 12. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.1.

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.1.1. Garantizar la igualdad de derechos y deberes del personal especialista en formación en ciencias de la salud en los centros del SSPA	5.1.1.1. Elaborar y difundir carta de derechos y deberes del personal especialista en formación.	5.1.1.1. Elaboración del procedimiento para medir grado de conocimiento.	DGIGC	Sí
	5.1.1.2. Definir e implantar el procedimiento para la integración del personal especialista en formación con discapacidad.	5.1.1.2. Definición del procedimiento para la integración del personal especialista en formación con discapacidad.	DGP	Sí

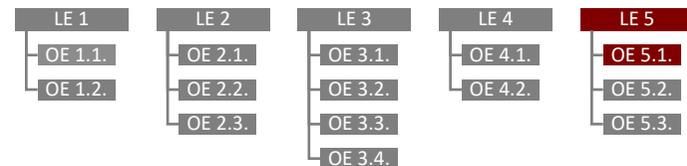


Tabla 12. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
	5.1.1.3. Implantar protocolo de la comisión de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, que determina las pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por el personal especialista en formación.	5.1.1.3. % centros que implantan protocolo que determina las pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por el personal especialista en formación.	DGP DGIGC	100%
5.1.2. Integrar las estructuras docentes de formación sanitaria especializada en el modelo organizativo de gestión clínica de los centros del SSPA	5.1.2.1. Implicar a las direcciones de centros y unidades en el cumplimiento de los objetivos de formación especializada.	5.1.2.1. % centros y unidades que cumplen los objetivos de formación especializada.	DGIGC	>70%
	5.1.2.2. Incentivar la tutorización mediante la dotación de tiempo dentro de la jornada laboral para la realización y gestión de las tareas docentes.	5.1.2.2. % centros con tiempo en jornada laboral para tutorización.	DGP DGAS	70%
	5.1.2.3. Elaborar un procedimiento regulado y específico para los procesos de selección de las jefaturas de estudio.	5.1.2.3. Elaboración del procedimiento regulado y específico para los procesos de selección de las jefaturas de estudio.	DGIGC	Sí
	5.1.2.4. Realizar evaluaciones cuatrienales a las jefaturas de estudio que incluyan evaluación del desarrollo profesional, grado de cumplimiento de objetivos de contrato programa y resultados de la encuesta anual de satisfacción	5.1.2.4. % centros que realizan evaluaciones cuatrienales a las jefaturas de estudio.	DGAS DGIGC	50%
5.1.3. Potenciar el reconocimiento de la formación sanitaria especializada en las políticas de gestión de profesionales del SSPA.	5.1.3.1. Incluir el reconocimiento, tras la finalización del periodo de residencia, de la formación complementaria acreditada realizada por el personal especialista en formación en los procesos de selección y provisión.	5.1.3.1. Inclusión de la formación complementaria acreditada en los baremos de los procesos de selección y provisión.	DGP	Sí
	5.1.3.2. Incentivar al personal especialista en formación, durante los últimos años de residencia, para la tutorización práctico-clínica con el correspondiente reconocimiento en posteriores procesos de selección y provisión.	5.1.3.2. Inclusión de la tutorización clínica personal especialista en formación en los baremos	DGP	Sí

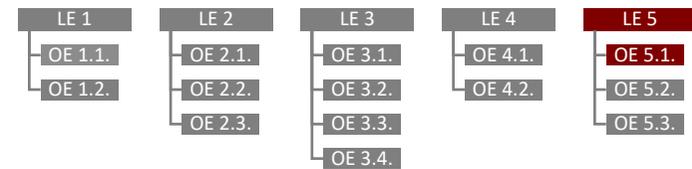


Tabla 12. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.1.4. Actualizar la normativa de las rotaciones externas del personal especialista en formación en ciencias de la salud.	5.1.4.1. Revisar el procedimiento para la autorización de las rotaciones externas	5.1.4.1. Actualización de la Instrucción de autorización de rotaciones externas	DGIGC	Sí
	5.1.4.2. Redefinir el procedimiento de evaluación de las rotaciones externas.	5.1.4.2. Actualización del procedimiento de evaluación de rotaciones externas.	DGIGC	Sí
	5.1.4.3. Crear el banco de destinos de interés formativo para las rotaciones externas.	5.1.4.3. Creación banco de destinos.	DGIGC	Sí
	5.1.4.4. Establecer el procedimiento de autorización de estancias para la cooperación internacional.	5.1.4.4. Definir el procedimiento de autorización de estancias para la cooperación internacional.	DGP DGIGC	Sí
5.1.5. Adecuar el modelo de estructuras docentes de formación sanitaria especializada a las necesidades del SSPA.	5.1.5.1. Actualizar el análisis de la situación global de profesionales sanitarios y la tendencia prevista con la previsión de necesidades futuras en base a las especialidades vigentes a tener en cuenta en la planificación de la formación sanitaria especializada en Andalucía.	5.1.5.1. Realización análisis necesidades formativas en Andalucía.	DGIGC	Sí
	5.1.5.2. Analizar la capacidad docente en los centros para elaborar una oferta anual de plazas coherente a las necesidades del SSPA en especialidades deficitarias.	5.1.5.2. % centros analizan capacidad docente para la elaboración de la oferta anual de plazas.	DGIGC	90%
5.1.6. Fomentar la innovación docente y mejorar la plataforma para la gestión de la formación sanitaria especializada.	5.1.6.1. Consolidar la formación virtual para competencias transversales.	5.1.6.1. % formación virtual para competencias transversales.	DGIGC	100%
	5.1.6.2. Reforzar el aprendizaje por simulación para formación en competencias específicas.	5.1.6.2. % actividades formativas por simulación en competencias específicas.	DGIGC	30%

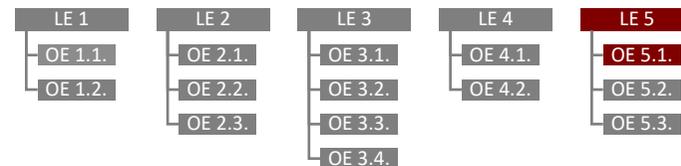
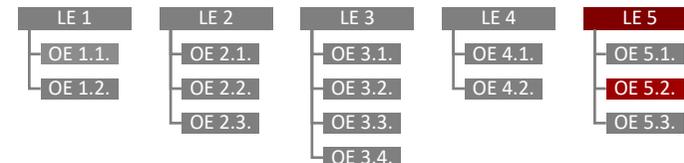


Tabla 12. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.1. (continuación)

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
	5.1.6.3. Avanzar en el proyecto de desarrollo y mejora de Portal EIR.	5.1.6.3. Implantación de desarrollo y mejora de Portal EIR.	DGIGC	Sí



Línea Estratégica 5	Avanzar en la ordenación del sistema de formación sanitaria especializada y potenciar las políticas de alianzas para grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía en el SSPA.
Objetivo Estratégico 5.2.	Potenciar las políticas de alianzas del SSPA para Grado, Posgrado y Formación Profesional.

Tabla 13. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.2.

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.2.1. Consolidar las alianzas con las Universidades Andaluzas para la mejora del modelo de calidad de la formación práctico-clínica del grado y posgrado en ciencias de la salud y de las no sanitarias.	5.2.1.1. Realizar los planes de colaboración en las Comisiones Mixtas que permitan el análisis de la capacidad docente y la posterior planificación de la formación práctico-clínica en las titulaciones sanitarias.	5.2.1.1. Realización de los planes de colaboración en la totalidad de las universidades de Andalucía.	DGIGC	70%
	5.2.1.2. Impulsar la Comisión Autonómica anual para el análisis de la capacidad docente y la planificación de las prácticas en titulaciones no sanitarias.	5.2.1.2. Realización de reuniones anuales de la Comisión Autonómica.	DGIGC	Sí

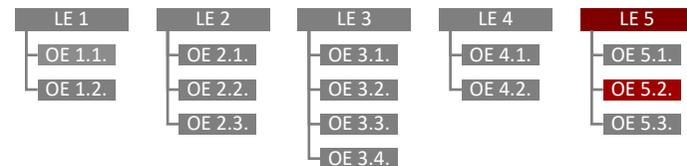
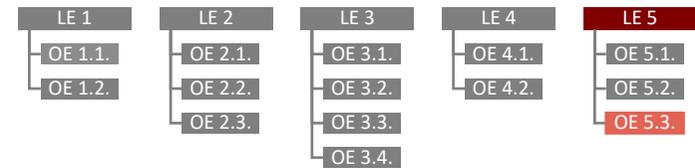


Tabla 13. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.2. (continuación)

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.2.1. Consolidar las alianzas con las Universidades Andaluzas para la mejora del modelo de calidad de la formación práctico-clínica del grado y posgrado en ciencias de la salud y de las no sanitarias.	5.2.1.3. Elaborar y difundir carta de derechos y deberes del alumnado de grado y posgrado en relación con las prácticas clínicas del SSPA.	5.2.1.3. Elaboración carta de derechos y deberes del alumnado de grado y posgrado.	DGIGC	Sí
	5.2.1.4. Adaptar el protocolo de la comisión de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, que determina las pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el derecho a la intimidad del paciente por el alumnado en ciencias de la salud.	5.2.1.4. % centros que implantan protocolo.	DGIGC DGP	100%
	5.2.1.5. Avanzar en el diseño y desarrollo plataforma informática para la planificación, seguimiento y evaluación de la formación práctico-clínica.	5.2.1.5. Diseño y desarrollo de la plataforma.	DGIGC STIC	Sí
5.2.2. Impulsar alianzas que permitan avanzar en la definición del modelo de calidad de las prácticas de la formación profesional para titulaciones sanitarias y de gestión y servicios.	5.2.2.1. Actualizar instrumento de colaboración con la Consejería de Educación, que incluya el análisis de la capacidad docente de los centros, la regulación de las prácticas laborales, la actualización formativa del profesorado y la incorporación de competencias clave del SSPA en los planes de estudio.	5.2.2.1. Actualización instrumento de colaboración Consejería de Educación.	DGP DGIGC	Sí
	5.2.2.2. Revisar e impulsar acuerdos con la Consejería de Empleo para la ordenación de las prácticas de la formación profesional para el empleo.	5.2.2.2. Revisión de acuerdos con Consejería de Empleo para ordenación de prácticas para la formación profesional para el empleo.	DGP	Sí
5.2.3. Integrar las estructuras docentes de formación profesional en el modelo organizativo de gestión clínica y de gestión y servicios de los centros del SSPA.	5.2.3.1. Incentivar la tutorización laboral mediante la dotación de tiempo dentro de la jornada laboral para la realización y gestión de las tareas docentes.	5.2.3.1. % centros con tiempo en jornada laboral para tutorización.	DGP DGGE	70%



Línea Estratégica 5	Avanzar en la ordenación del sistema de formación sanitaria especializada y potenciar las políticas de alianzas para grado, posgrado, formación profesional y formación en salud para la ciudadanía en el SSPA.
Objetivo Estratégico 5.3.	Promover una Estrategia de Formación en Salud para la Ciudadanía en el SSPA.

Tabla 14. Objetivos Operativos, profesionales destinatarios, líneas de acción, indicadores, responsables y meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.3.

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.3.1. Colaborar en la Formación en Salud para la Ciudadanía innovadora que promueva el autocuidado y el empoderamiento del paciente sobre la toma de decisiones sobre su proceso de salud-enfermedad.	5.3.1.1. Identificar necesidades, planificar y evaluar la formación de los profesionales para dar soporte a la estrategia de formación de la ciudadanía.	5.3.1.1. Diseño e implantación del plan de formación a profesionales del SSPA para la formación en salud de la ciudadanía.	DGSP DGIGC	Sí

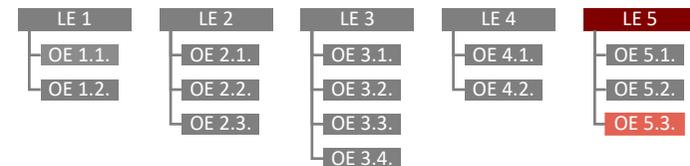


Tabla 14. Objetivos Operativos, Profesionales Destinatarios, Líneas de Acción, Indicadores, Responsables y Meta 2017 del Objetivo Estratégico 5.3. (continuación)

Objetivos Operativos	Líneas de Acción	Indicador	Responsable	Meta 2017
5.3.2. Cooperar con las estructuras de la Consejería de Salud y de la Ciudadanía en la identificación y gestión de los recursos formativos disponibles.	5.3.2.1. Conocer todos los recursos disponibles para la formación de la ciudadanía.	5.3.2.1. Catálogo recursos formativos de la ciudadanía.	DGSP DGIGC	Sí
	5.3.2.2. Fomentar el uso de canales de formación virtuales para la ciudadanía.	5.3.2.2. Establecimiento de, al menos, un canal de formación virtual por centro del SSPA.	DGSP DGIGC	Sí
	5.3.2.3. Impulsar la creación de una comisión coordinadora para la gestión de la formación en salud de la ciudadanía que integre a todos los agentes implicados.	5.3.2.3. Creación de la comisión coordinadora para la gestión de la formación en salud de la ciudadanía.	DGSP DGIGC	Sí





10. Cuadros de Mando

Cuadro de Mando Formación Continuada 2017 Profesionales Destinatarios

Profesionales Destinatarios	Necesidades		Planificación		Recursos		Evaluación	
	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta
En puestos básicos	1.1.1.1.	SÍ	2.1.2.1.	30%	3.1.2.1.	SÍ		
	1.1.1.2.	--	2.1.3.1.	80%	3.1.3.1.	SÍ		
			2.1.3.2	--[1]	3.3.2.1.	<10%		
			2.2.1.1.	--%				
			2.2.1.2.	--%				
			2.2.1.3.	--%				
			2.2.1.4.	--%				
En cargos Intermedios	1.1.1.3.	30%	2.1.2.2.	SÍ	3.1.2.2.	80%		
			2.1.3.3.	SÍ	3.1.3.2.	SÍ		
			2.2.1.6.	--%	3.2.1.6.	SÍ		
			2.2.1.7.	SÍ	3.2.1.7.	SÍ		
			2.2.1.8.	SÍ	3.3.2.2.	SÍ		
En cargos directivos	1.1.1.4.	30%	2.1.2.3.	SÍ	3.1.2.3.	SÍ		
			2.1.3.4.	SÍ	3.1.3.3.	--		
			2.2.1.9.	SÍ	3.2.1.8.	SÍ		
			2.2.1.10.	SÍ	3.3.2.3.	SÍ		
			2.2.1.11.	SÍ	3.3.2.4.	SÍ		
Todos	1.2.1.1.	SÍ	2.1.1.1.	SÍ	3.1.1.1.	SÍ	4.1.1.1.	SÍ
	1.2.1.2.	SÍ	2.1.1.2.	--	3.1.1.2.	80%	4.1.1.2.	SÍ
			2.1.3.5.	SÍ	3.1.1.3.	SÍ	4.1.1.3.	SÍ
			2.2.2.1.	SÍ	3.1.3.4.	SÍ	4.1.1.4.	SÍ
			2.3.1.1.	SÍ	3.1.3.5.	SÍ	4.1.1.5.	SÍ
			2.3.1.2.	SÍ	3.1.3.6.	SÍ	4.1.1.6.	SÍ
			2.3.1.3.	0,2	3.1.3. 7.	SÍ	4.1.2.1.	SÍ
			2.3.1.4.	SÍ	3.1.3. 8.	SÍ	4.2.1.1.	--%
			2.3.1.5.	SÍ	3.1.3.9.	SÍ	4.2.1.2.	--%
			2.3.1.6.	SÍ	3.1.3. 10.	SÍ	4.2.1.3.	--%
			2.3.1.7.	SÍ	3.1.3. 11.	SÍ	4.1.2.4.	--%
			2.3.1.8.	SÍ	3.1.3. 12.	SÍ	4.1.2.5.	--%
			2.3.1.9.	SÍ	3.1.4.1.	SÍ	4.2.2.1.	--%
			2.3.1.10.	SÍ	3.1.4.2.	SÍ		
			2.1.2.5.	SÍ	3.2.1.1.	SÍ		
			2.1.2.6.	SÍ	3.2.1.2.	SÍ		
					3.2.1.3.	SÍ		
					3.2.1.4.	SÍ		
					3.2.1.5.	SÍ		
					3.3.1.1.	SÍ		
					3.3.1.2.	SÍ		
					3.3.2.5.	SÍ		
					3.4.1.1.	SÍ		
					3.4.1.2.	--%		
					3.4.1.3.	--%		
					3.4.1.4.	SÍ		
					3.1.2.4.	SÍ		
					3.2.2.1.	SÍ		
					3.2.2.2.	SÍ		
					3.2.2.3.	SÍ		

Cuadro de Mando Formación Continuada 2017

Líneas Estratégicas

Profesionales Destinatarios	Necesidades		Planificación		Recursos		Evaluación	
	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta
En puestos básicos	1.1.1.1.	SÍ	2.1.2.1.	30%	3.1.2.1.	SÍ		
	1.1.1.2.	--	2.1.3.1.	80%	3.1.3.1.	SÍ		
			2.1.3.2.	--[1]	3.3.2.1.	<10%		
			2.2.1.1.	--%				
			2.2.1.2.	--%				
			2.2.1.3.	--%				
			2.2.1.4.	--%				
En cargos Intermedios	1.1.1.3.	30%	2.1.2.2.	SÍ	3.1.2.2.	80%		
			2.1.3.3.	SÍ	3.1.3.2.	SÍ		
			2.2.1.6.	--%	3.2.1.6.	SÍ		
			2.2.1.7.	SÍ	3.2.1.7.	SÍ		
			2.2.1.8.	SÍ	3.3.2.2.	SÍ		
En cargos directivos	1.1.1.4.	30%	2.1.2.3.	SÍ	3.1.2.3.	SÍ		
			2.1.3.4.	SÍ	3.1.3.3.	--		
			2.2.1.9.	SÍ	3.2.1.8.	SÍ		
			2.2.1.10.	SÍ	3.3.2.3.	SÍ		
			2.2.1.11.	SÍ	3.3.2.4.	SÍ		
Todos	1.2.1.1.	SÍ	2.1.1.1.	SÍ	3.1.1.1.	SÍ	4.1.1.1.	SÍ
	1.2.1.2.	SÍ	2.1.1.2.	--	3.1.1.2.	80%	4.1.1.2.	SÍ
			2.1.3.5.	SÍ	3.1.1.3.	SÍ	4.1.1.3.	SÍ
			2.2.2.1.	SÍ	3.1.3.4.	SÍ	4.1.1.4.	SÍ
			2.3.1.1.	SÍ	3.1.3.5.	SÍ	4.1.1.5.	SÍ
			2.3.1.2.	SÍ	3.1.3.6.	SÍ	4.1.1.6.	SÍ
			2.3.1.3.	0,2	3.1.3.7.	SÍ	4.1.2.1.	SÍ
			2.3.1.4.	SÍ	3.1.3.8.	SÍ	4.2.1.1.	--%
			2.3.1.5.	SÍ	3.1.3.9.	SÍ	4.2.1.2.	--%
			2.3.1.6.	SÍ	3.1.3.10.	SÍ	4.2.1.3.	--%
			2.3.1.7.	SÍ	3.1.3.11.	SÍ	4.1.2.4.	--%
			2.3.1.8.	SÍ	3.1.3.12.	SÍ	4.1.2.5.	--%
			2.3.1.9.	SÍ	3.1.4.1.	SÍ	4.2.2.1.	--%
			2.3.1.10.	SÍ	3.1.4.2.	SÍ		
			2.1.2.5.	SÍ	3.2.1.1.	SÍ		
			2.1.2.6.	SÍ	3.2.1.2.	SÍ		
					3.2.1.3.	SÍ		
					3.2.1.4.	SÍ		
					3.2.1.5.	SÍ		
					3.3.1.1.	SÍ		
					3.3.1.2.	SÍ		
					3.3.2.5.	SÍ		
					3.4.1.1.	SÍ		
					3.4.1.2.	--%		
					3.4.1.3.	--%		
					3.4.1.4.	SÍ		
					3.1.2.4.	SÍ		
				3.2.2.1.	SÍ			
				3.2.2.2.	SÍ			
				3.2.2.3.	SÍ			

Cuadro de Mando Formación Sanitaria Especializada, Grado, Posgrado, Formación Profesional y Formación en Salud para la Ciudadanía 2017

	Indicador	Meta
Formación Sanitaria Especializada	5.1.1.1.	SÍ
	5.1.1.2.	SÍ
	5.1.1.3.	100%
	5.1.2.1.	>70%
	5.1.2.2.	70%
	5.1.2.3.	SÍ
	5.1.2.4.	50%
	5.1.3.1.	SÍ
	5.1.3.2.	SÍ
	5.1.4.1.	SÍ
	5.1.4.2.	SÍ
	5.1.4.3.	SÍ
	5.1.4.4.	SÍ
	5.1.5.1.	SÍ
	5.1.5.2.	90%
	5.1.6.1.	100%
	5.1.6.2.	30%
	5.1.6.3.	SÍ
Grado y Posgrado	5.2.1.1.	70%
	5.2.1.2.	SÍ
	5.2.1.3.	SÍ
	5.2.1.4.	100%
	5.2.1.5.	SÍ
Formación Profesional	5.2.2.1.	SÍ
	5.2.2.2.	SÍ
	5.2.3.1.	70%
Formación en Salud para la Ciudadanía	5.3.1.1.	SÍ
	5.3.2.1.	SÍ
	5.3.2.2.	SÍ
	5.3.2.3.	SÍ

