

Procedimiento Específico:

Detección y priorización de
necesidades formativas

Hospital Regional Universitario de Málaga

ACTUALIDADO ENERO 2020



DATOS DE IDENTIFICACION DEL DOCUMENTO

TITULO	DETECCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS
DIFUSIÓN Y ARCHIVO	INTRANET: http://www.hospitalregionaldemalaga.es/Profesionales/UnidadIntegradadeFormaci%C3%B3n/DocumentosyProcedimientos.aspx
RESPONSABLE/AUTORES	JOSÉ VALLEJO TRIANO
FECHA VERSION ACTUAL	ENERO 2020
VALIDEZ DEL DOCUMENTO	Fecha: Revisión/actualización mínima cada 2 años.

AMBITO DE APLICACION

Hospital Regional Universitario de Málaga

DESTINATARIOS

Equipo Directivo, Directores UGC, Cargos intermedios y Técnicos de Formación UIF

REVISIÓN APROBACIÓN

Nombre y dos apellidos:	Aprueba: María del Mar Vázquez Jiménez Directora Gerente Hospital Regional Universitario de Málaga
José Vallejo Triano	
Fecha: Diciembre 2019	Fecha: 13 de enero de 2020



Junta de Andalucía
Servicio Andaluz de Salud
PA. SEGUN RESOLUCIÓN 29/94
DIRECTOR DE PERSONAL
Dirección - Gerencia
C.I.F.: Q91500103
Fdo.: Javier Arévalo Iborra

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. METODOLOGÍA
4. INDICADORES DE RESULTADO
5. ANEXOS
6. DIFUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Una Necesidad Formativa podemos definirla como “algo que no se hace” en un puesto de trabajo o que “se debería hacer de otra forma”, y que se puede solucionar con formación.

Por lo tanto, estaríamos hablando de un problema o de una oportunidad, que requiere adquirir conocimientos y habilidades que no se tienen. De este modo recurriremos a la formación, como una de las posibles actuaciones, para que contribuya a mejorar la situación.

Entendemos por análisis de necesidades formativas, todos aquellos trabajos de identificación, diagnóstico y registro de carencias presentes (y futuras) que afectan a una organización o partes de la misma a las que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación.

1.1 Niveles de análisis de detección de necesidades

Nuestra organización, a través de la Comisión de Detección de Necesidades Formativas constituida en el marco del Modelo de Formación Continuada de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA, ha definido los siguientes niveles de análisis para la detección de necesidades formativas

1_ Análisis de la persona

- ✓ Fuentes
- ✓ Demanda profesional (necesidad sentida y demandada por el profesional)

2_ Análisis del puesto

- ✓ Fuentes
- ✓ Competencia profesional específica (Mapas de competencia)
- ✓ Planes de Desarrollo Individuales (EDP)
- ✓ Estándares, manuales de acreditación de competencia profesional

3_ Análisis Organizacional

- ✓ Fuentes
- ✓ Cartera de servicios
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Cambios organizativos, tecnológicos, normativos y/o funcionales
- ✓ Indicadores de resultados
- ✓ Acuerdos Comisiones de Centro (calidad, seguridad del paciente, etc.)
- ✓ Contrato Programa
- ✓ Necesidad de implantar o consolidar Planes Integrales, Líneas Estratégicas, Procesos asistenciales)

4_ Demandas de la Ciudadanía

- ✓ Fuentes
- ✓ Encuestas de satisfacción/Reclamaciones/Demandas de atención
- ✓ Comisiones de participación ciudadana

5_ Buenas prácticas/recomendaciones

- ✓ Fuentes

- ✓ Sociedades Científicas
- ✓ Revistas de impacto/guías de práctica clínica

2. OBJETIVOS

Conocer las necesidades formativas que la organización en su vertiente estratégica, las Unidades de Gestión Clínica y los profesionales tienen de formación como herramienta para la mejora continua de los servicios que el Hospital presta en sus diferentes líneas de producción: asistencial, docente y de investigación.

Priorizar las necesidades formativas detectadas de acuerdo con los siguientes criterios:

- Coherencia con las políticas sanitarias a través de sus herramientas de gestión (Contrato/AGC de las Unidades de Gestión, Programa Plan de Gestión Hospitalaria Intercentro, etc.).
- Análisis competencial de los profesionales de las UGC o en su defecto Planes de desarrollo Individual generados en las entrevistas de Evaluación del desempeño Profesional.
- Distribución del presupuesto y nº de horas de formación en función del peso de las categorías sanitarias y no sanitarias en la plantilla de los Centros.

3. METODOLOGÍA

Para la detección de necesidades formativas la Unidad Integrada de Formación adopta una metodología múltiple en la recogida de información, utilizando diversas fuentes:

- ✓ Cambios organizativos y/o tecnológicos que afecten a los procesos o a los servicios que se ofrecen.
- ✓ Planes y Líneas estratégicas de los hospitales.
- ✓ Objetivos del Contrato Programa.
- ✓ Plan de Gestión Hospitalaria.
- ✓ Cambios en la legislación, reglamentos, norma y directivas que afecten a la organización, las competencias de sus profesionales y/o su cartera de servicios.
- ✓ Planes de Desarrollo Individual generados en las Entrevistas de Evaluación del Desempeño Profesional.
- ✓ Solicitudes realizadas por las UGC y Unidades Funcionales.
- ✓ Solicitudes realizadas por las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en la Administraciones Públicas y con representación en el Hospital
- ✓ Datos registrados en las evaluaciones de satisfacción de los discentes.
- ✓ Cuestionario de detección de necesidades formativas de los profesionales
- ✓ Cuestionario de detección de necesidades formativas de los docentes

Durante el mes de junio la Unidad Integrada de Formación inicia el procedimiento:

1. Envío a las direcciones, cargos intermedios y organizaciones sindicales, un correo electrónico solicitando las necesidades formativas de sus profesionales y estableciendo los criterios en los que han de basarse.
Los datos se recogen a través de un formulario que se adjunta a la carta.
Se establece una fecha de entrega en función del calendario establecido por la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para la entrega del Plan de Formación para el Empleo.
2. Se abre el cuestionario de detección anual de necesidades formativas sentidas por los profesionales, a través de una carta enviada, por correo electrónico, a la lista de correo corporativo, indicando la necesidad de conocer los intereses y necesidades formativas demandadas por los profesionales, con el fin de que sean tenidas en cuenta en el Plan de Formación.
En la comunicación se incluye el enlace al formulario aprobado por el Grupo de Trabajo de detección de necesidades en el Marco de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA e igual para todo el SAS.
3. Se solicita a la Dirección de Personal el fichero con los Planes de Desarrollo Individual de la EDP, accesible a través de GERHONTE por el superadministrador.
4. Se analizan los objetivos de formación incluidos en el Contrato Programa y en los Acuerdos de Gestión Clínica de la Unidades de Gestión Clínica.
5. Se solicita a las Direcciones no asistenciales los objetivos de formación incluidos en los objetivos de las Unidades no asistenciales y en los objetivos individuales de los profesionales de las mismas.

En septiembre, una vez cerrado el plazo de detección de necesidades, los Técnicos de la Unidad de Formación validan los formularios recibidos, mecanizándolos en una hoja de cálculo, agrupándolos por Unidades y líneas de formación.

Los datos se completan con:

- ✓ las propuestas formativas que figuran en las encuestas de satisfacción de los cursos realizados
- ✓ Las necesidades sentidas y demandadas por los profesionales a través del formulario establecido al efecto.
- ✓ Las necesidades formativas de los docentes
- ✓ Las necesidades formativas incluidas en el Contrato Programa, en los AGC y en los Objetivos de las Unidades funcionales.

Posteriormente se mantienen reuniones con los coordinadores docentes de las UGC para valorar la pertinencia y seleccionar las propuestas que configuraran la oferta formativa. Se levanta acta de cada una de las reuniones.

Las prioridades vendrán marcadas por los objetivos, planes y líneas estratégicas con la siguiente jerarquía:

1. Objetivos de cumplimiento del Contrato Programa del Hospital.
2. Plan de Gestión Hospitalaria
3. Objetivos de los AGC de las Unidades de Gestión.
4. Análisis competencial o Planes de desarrollo Individual generados en las entrevistas de Evaluación del desempeño Profesional.
5. Distribución del presupuesto y nº de horas de formación en función del peso de las categorías sanitarias y no sanitarias en la plantilla de los Centros.

Y estarán condicionados a la disponibilidad presupuestaria del Plan de Formación.

Una vez seleccionadas y priorizadas las actividades formativas, se envían para su autorización a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud.

Las actividades que se decidan que van con cargo al Programa de Formación para el Empleo han de ser aprobadas por las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en las Administraciones Públicas.

4. INDICADORES DE RESULTADO

Contribución de la UGC / Unidad Funcional al Plan de Formación Continuada del Hospital.

Número de acciones formativas propuestas y aceptadas igual o mayor a 1.

4. ANEXOS

1. Carta comienzo del Procedimiento de detección de necesidades formativas
2. Ficha para comunicar una propuesta formativas detectada
3. Formulario de necesidades formativas de los profesionales

5. DIFUSIÓN

Este procedimiento se difunde a las Direcciones, cargos intermedios, Organizaciones Sindicales, Servicios Centrales del SAS y está disponible a través de la página web del Hospital Regional de Málaga en el espacio de la Unidad Integrada de Formación.

Ruta:

<http://www.hospitalregionaldemalaga.es/Profesionales/UnidadIntegradadeFormaci%C3%B3n/DocumentosyProcedimientos.aspx>