



## **PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS**

### **Hospitales Regional y Virgen de la Victoria**

Para la detección de necesidades formativas la Unidad Integrada de Formación adoptará 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 enviado a las Direcciones de las UGC, Directores de División, Subdirectores, Jefaturas de Servicio y Organizaciones Sindicales, una carta 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.

En septiembre, una vez cerrado el plazo de detección de necesidades, los Técnicos de la Unidad de Formación validan los formularios mecanizándolos en una hoja de cálculo agrupándolos por Unidades y líneas de formación. Los datos se completan con las propuestas formativas que figuran en las encuestas de satisfacción de los cursos realizados y con las necesidades sentidas y demandadas por los profesionales y docentes a través de los cuestionarios de detección de necesidades.

Posteriormente se mantienen reuniones con los coordinadores docentes de las UGC para valorar la pertinencia y seleccionar las propuestas que configuran la oferta formativa.

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

- . Objetivos de cumplimiento del Contrato Programa de los Hospitales.
- . Plan de Gestión Hospitalaria Intercentro
- . Objetivos de los AGC de las Unidades de Gestión.
- . 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.

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 presentadas a las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en las Administraciones Públicas, que autorizaran, mediante firma de sus delegados la lista y prioridad de las actividades y el acta de la Comisión.

Diciembre 2014