

## SECTOR SANITARIO

Desde hace más de una década la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, ha trabajado decididamente en un sistema de desarrollo profesional para los profesionales sanitarios que prestan sus servicios en el ámbito del Sistema Sanitario Público de Andalucía, de acuerdo con un modelo de gestión por competencias, base de su política de desarrollo profesional que se sustenta sobre el programa de acreditación profesional, la puesta en marcha de medidas de capacitación y el diseño de itinerarios profesionales.

De esta forma durante ese periodo el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) ha diseñado e implantado un sistema de gestión de los profesionales orientado hacia la evaluación de competencias, dando protagonismo al desarrollo profesional continuo que permita crecimiento continuado de profesionales excelentes como factor esencial para la mejora continua en el cumplimiento de los fines del servicio sanitario público a través de tres procesos fundamentales: **formación, evaluación y reconocimiento.**

Han sido dos los elementos clave para poder avanzar en el diseño e implantación de un sistema de gestión del desarrollo profesional en el Sistema Sanitario Público Andaluz: las necesidades de la organización vinculadas a la estrategia y a la gestión del modelo organizativo y los perfiles competenciales vinculados a la identificación y gestión del talento de las personas que lo componen.

El modelo de gestión por competencias se asienta así, en el concepto de competencia, que, tal como la entiende la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, queda definida como la aptitud del profesional

sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean.

Este sistema al que voluntariamente se incorpora el profesional, le proporciona un marco organizativo de formación/aprendizaje en el sistema sanitario, desarrollado sobre los valores propios y el modelo organizativo del sistema de salud de la Comunidad Autónoma y que ha de dar respuesta a los retos enunciados anteriormente.

Durante el ejercicio 2018 el SSPA ha de asumir el reto de incorporar decididamente, tanto en el personal de gestión y servicios como en el personal sanitario en las diferentes plazas, la definición del conjunto de estudios y prácticas que debe poseer una persona y que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión o de un puesto de trabajo de un área de capacitación específica que requiera un nivel de experiencia o destreza.

Ello obliga durante el ejercicio 2018 a impulsar con especial intensidad la **Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía**, de reciente aprobación , y que, entre otras líneas estratégica, implica avanzar en un renovado modelo de formación continuada.

La formulación de la Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía guarda relación con elementos relacionados e identificados con actividades y recursos formativos llevadas a cabo -de forma parcial o total- en circunstancias estrechamente ligadas a la jornada laboral ordinaria y a la perspectiva de en qué circunstancias de permanencia se realizan las mismas. Y es un gráfico ejemplo de cómo, además del tiempo de obligada permanencia en el puesto de trabajo, **los profesionales del SSPA participan asimismo -en circunstancias de no permanencia en el puesto de trabajo- en actividades y recursos formativos para su desarrollo profesional, así como también la preparación y revisión de las actividades**

**que le son propias de su puesto de trabajo, realizadas fuera del horario de obligada permanencia. Tareas necesarias de la jornada ordinaria de trabajo.** Lo que supone un reconocimiento formal de la manera en que el personal del SSPA desempeña su jornada ordinaria de trabajo en la prestación del servicio público para mantener y mejorar activamente el nivel de calidad de las funciones que realizan, en beneficio de los servicios sanitarios públicos que se prestan a la ciudadanía.

La Estrategia de Formación del SSPA busca, asimismo, homogeneizar la gestión de la formación, permite se perfeccionen procesos y herramientas para sistematizar y facilitar la detección de necesidades formativas según perfiles competenciales; y que determina una **planificación de la formación continuada adaptada a los distintos perfiles -sanitarios, de gestión y servicios, puestos básicos, cargos intermedios o cargos directivos-**, incorporando una metodología, en la planificación y en la evaluación, mediante el trabajo de grupos de expertos en los que participan profesionales de todas las estructuras de la Red Formativa de la sanidad pública andaluza. Ello conllevará que cada año se pueda establecer un Plan de Formación, con actividades formativas estratégicas y transversales compartidas para todo el sistema sanitario, así como Planes de Formación de Centros, con formación singular o complementaria adaptada a las necesidades propias de los mismos, en coherencia y alineados con las metas corporativas, entre las que se encuentran la Renovación de la Atención Primaria así como la Innovación o la Gestión Clínica, entre otras.

Estas necesidades aconsejan, durante el año 2018, incorporar, medidas singulares durante el ejercicio donde se programen, evalúen y planifiquen las estrategias formativas transversales y se consoliden los procesos de adecuación de los mapas de competencias y se disponga de los mapas de autoevaluación de los profesionales que actualmente prestan sus servicios y del desarrollo que permitan identificar las necesidades formativas en base al mapa de competencias de los distintos puesto de trabajo.

En este contexto se enumeran las iniciativas que se formulan para potenciar el desarrollo las actividades relacionadas con esta estrategia de formación y gestión y que, en todos los casos se sustentan en actividades de carácter no presencial, que se pueden realizar a través de las plataformas virtuales que prestan estos servicios.

## **1. AUTOEVALUACIÓN PARA IDENTIFICAR NECESIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EL PUESTO DE TRABAJO**

Los mapas de competencias definidos por la Consejería de Salud a través de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA), en colaboración con grupos de expertos de cada ámbito de actuación profesional, tienen como objetivo poner a disposición de los profesionales y de los centros/unidades asistenciales un documento que recoja los conocimientos, habilidades y actitudes que deben estar presentes en cada uno de los distintos puestos de trabajo de los profesionales sanitarios, de modo que les oriente en su desarrollo y proporcione herramientas que ayuden en los distintos procesos de gestión de personas.

En términos generales, cada mapa de competencias incluye los siguientes elementos relacionados con un puesto de trabajo concreto:

- Competencias: aptitud de un profesional para integrar y aplicar conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten desarrollar Buenas Prácticas.
- Buenas Prácticas: comportamientos observables y medibles que verifican la presencia de una Competencia.
- Actividades orientativas de calidad: intervenciones o acciones concretas que se realizan para llevar a cabo una determinada Buena Práctica, fundamentadas en la evidencia científica, protocolos, instrucciones técnicas, guías de práctica,

recomendaciones o normativas establecidas, relacionadas con la calidad y la seguridad en la práctica clínica.

Todo el proceso de elaboración de mapas de competencias, así como las innumerables utilidades que éstos tienen en relación con el desarrollo profesional, se sustenta en una nueva aplicación informática denominada DEsarrolla-T que ACSA ha elaborado con varias finalidades:

- Permitir la Autoevaluación a través de esta herramienta por cada profesional
- Identificar necesidades formativas
- Elaborar planes de formación

Todo ello ayudará a que los profesionales adquieran las competencias adecuadas a su puesto de trabajo, nuevas experiencias y conocimientos que contribuyan a la mejora de la calidad de la atención.

Los mapas de competencias contienen un promedio de 99 buenas prácticas (42 transversales y 57 específicas) que caracterizan el desempeño profesional de los distintos puestos de trabajo.

Cada profesional debe reflexionar sobre su práctica y seleccionar un nivel de dominio o destreza en cada una de las buenas prácticas contenidas en su mapa de competencias, con el fin de identificar sus necesidades de formación, diseñar su plan de desarrollo individual y avanzar en su desarrollo competencial. Esta reflexión o autoevaluación requiere, de media, de 1 hora y 30 minutos por profesional.

Durante el ejercicio 2018 se busca alcanzar que exista un porcentaje de profesionales mayor al 50% que hayan realizado dicha evaluación.

El **seguimiento y verificación** del tiempo dedicado por cada profesional se realizará mediante la plataforma de acreditación de la ACSA donde actualmente se encuentran alojados los programas de acreditación de competencias profesionales del SSPA estas actividades formativas.

**Las horas certificadas por la ACSA tras la finalización del proceso de autoevaluación de nivel de dominio o destreza en cada una de las buenas prácticas contenidas en su mapa de competencias serán computadas como jornada laboral.** Dichos certificados y los resultados del proceso se incorporarán de oficio por la administración en el expediente digital de cada profesional.

## **2. FORMACIÓN TRANSVERSAL VIRTUAL PARA TODO EL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO**

Esta actuación implica el **desarrollo de un programa de formación transversal virtual para todo el Sistema Sanitario Público de Andalucía**, cuyo objetivo es llegar al mayor porcentaje posible de trabajadores, incluyendo una evaluación del impacto que el mismo pudiera tener, al inicio del ejercicio 2019. Estas actividades, que tienen **carácter transversal para todas las categorías**, y en las que se ofertan 90 horas, incluyen las siguientes acciones previstas:

ÁMBITO	DENOMINACIÓN	HORAS
Conocimiento Organizacional	El Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA)	5
Conocimiento Organizacional	El SAS y sus profesionales	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Prevención de Riesgos Laborales en el SAS	10
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción de la selección de persona estatutaria fija en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción de la selección de persona estatutaria y funcionaria temporal, en el SAS	5

Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción de situaciones administrativas en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Movilidad interna del personal fijo del SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción a la gestión de la jornada laboral en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción a la gestión de los permisos, licencias y vacaciones en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción a la Carrera Profesional en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción al Modelo de Acreditación en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Introducción a la Gestión de Igualdad	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Representación, participación y negociación colectiva	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Emprendimiento e Innovación en el SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Valores esenciales y buenas prácticas en la gestión de profesionales del SAS	5
Derechos y deberes en el marco laboral	Prevención de agresiones	5

El **seguimiento y verificación** del tiempo dedicado por cada profesional se realizará mediante la plataforma de docencia del Campus virtual de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) que actualmente aloja estas actividades formativas.

Las **horas certificadas** por la EASP tras la finalización de la **actividad formativa** serán **computadas como jornada laboral**. Dichos certificados se **incorporarán** de oficio por la administración en el **expediente digital** de cada profesional.

### 3. DESARROLLO DEL CONJUNTO DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA

La Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía, aprobada recientemente, tiene como destinatarios de la misma a los 97.000 profesionales que integran el Servicio Andaluz de Salud y a los 6.235 que integran las Agencias Públicas Empresariales del SSPA. En ella se formula expresamente un mecanismo propio de implantación, **evaluación y seguimiento** de actuaciones formativas realizadas, los profesionales que participan en las mismas y los logros obtenidos, con un sistema de indicadores y de cuadro de mando específicos, adicional al seguimiento y verificación que es proporcionado a través de las distintas plataformas formativas en donde un relevante conjunto de acciones formativas son realizadas.

A tal fin, se ha desarrollado una web de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA (<https://www.formacionsspa.es>), en donde se pueden encontrar los recursos relacionados con la Formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. El objetivo de esta herramienta web es facilitar toda la información posible y actualizada a los profesionales del SSPA. Incluye dicha web la oferta formativa en el ámbito del SSPA; la aplicación GESFORMA SSPA que es la que gestiona los procesos de planificación, ejecución, evaluación, certificación y control presupuestario de las actividades formativas de los Centros sanitarios y administrativos del SSPA y que está en pleno proceso de implantación en toda Andalucía; el banco de recursos; y el banco de buenas prácticas. Entre otros componentes.

Las actividades realizadas de esta amplia oferta formativa, en función de su duración, podrán ser computadas para su jornada laboral no presencial.



Se reflejan a continuación, entre otras, algunas referencias destacables de la citada Estrategia de Formación **relacionadas con el seguimiento de ordenación de la jornada ordinaria, desde la perspectiva de aquellas tareas necesarias y complementarias de realización no presencial, por cuanto implican un componente tanto en modalidades, como en preparación o revisión, que trascienden las actividades meramente presenciales.**

- Formación continuada del SSPA: El formato más utilizado de las Unidades de Formación Continuada del SSPA en el desarrollo de cursos o actividades formativas programadas es el presencial, existiendo una gran variabilidad en la metodología. Pero se realiza también formato no presencial. Con proveedores internos (área, hospital distrito o agencia) y externo (EASP, Fundación Progreso y Salud, lavante). En jornada ordinaria y en jornada no ordinaria.
- Se considera esencial implantar una única plataforma corporativa con el objetivo de mejorar eficacia y eficiencia.
- Formación planes integrales y estrategias SSPA. El formato preferido para la realización de ella formación ha sido el semipresencial, seguido del virtual y MOOC (Curso Online Masivo Abierto).
- Formación continuada sanitaria: los profesionales 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.

- Formación continuada y formación sanitaria especializada: Entre los principales aspectos mejorables detectados, destaca la falta de tiempo y de accesibilidad para la formación durante la jornada laboral.
- La Estrategia de Formación del SSPA configura un nuevo modelo de formación que articula en cinco líneas estratégicas.
- Línea Estratégica 2: Su objetivo estratégico 2.2 incorpora una metodología docente que garantice, entre otras cosas, la accesibilidad y equidad.
- Línea estratégica 3: Su objetivo estratégico 3.1 potencia la red de formación continuada; el 3.2 el diseño de una página web que fomente el aprendizaje, contenidos actualizados y seguimiento.
- El objetivo operativo 2.1.3. recoge adecuar la oferta formativa para el personal de gestión y servicios en puestos básicos, en cargos intermedios y en puestos directivos. Para todo el personal.
- El objetivo operativo 2.2.1 establece nuevas formas de aprendizaje para todo el personal, incluido el fomento del autoaprendizaje y aprendizaje informal, así como seleccionar formación virtual para formación transversal. Del mismo modo que la potenciación del aprendizaje social y colaborativo.
- El objetivo estratégico 3.1 sostiene el fortalecimiento de la red de formación continuada del SSP en el marco de un modelo de gobernanza integrador, participativo y descentralizado.
- El objetivo operativo 3.1.3.4, cuyo destinatario son todos los profesionales del SSPA, plantea facilitar la formación continuada en jornada laboral, debido a que es precisamente la realización de formación continuada fuera de jornada

laboral -y las dificultades de conciliación laboral que conlleva- una característica de una parte relevante de la formación continuada hoy, y una demanda profesional que se efectúe dentro de la jornada laboral.

- El objetivo operativo 3.1.3.12. recoge fomentar el uso de la Biblioteca Virtual del SSPA. Este recurso científico y el repositorio de trabajos científicos realizados por los profesionales del SSPA que contiene de trabajos e investigaciones científicos es el único -de un sistema sanitario- de España, y uno de los pocos de Europa, que está indexado por la National Library e incluido en el PuB-Med. El 68 por ciento de los accesos en remoto que se realizan por parte de los profesionales que integran el Sistema Sanitario Público de Andalucía al repositorio documental de revistas, libros, y publicaciones científicas disponibles en la Biblioteca Virtual que aloja las principales revistas científicas del mundo, se hacen a partir de las 15 horas. Entre las 15 horas y las 8 de la mañana del día siguiente. Solo el 32% se hace en jornada de mañana (de 8 a 15 horas).
- El objetivo operativo 3.2.1. cuyo destinatario son todos los profesionales del SSPA recoge desarrollar e implantar una plataforma corporativa para la gestión de la formación. Del mismo modo que facilitar el acceso al seguimiento y evaluación de acciones formativas; o incorporar las funcionalidades para la autogestión de la formación del profesional en la plataforma corporativa.
- El objetivo operativo 3.4.1 plantea colaborar con el Instituto Andaluz de Administración Pública para crear la red formativa de la Junta de Andalucía, así como fomentar acuerdos de colaboración con sociedades científicas y colegios profesionales.

#### **4. ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS Y PROCESO DE APORTACIÓN DE PRUEBAS DEL PROFESIONAL**

Las competencias son un conjunto de comportamientos que engloban las capacidades, los conocimientos, las habilidades y los atributos personales que en su conjunto son esenciales para realizar un trabajo de manera eficaz. Los procesos de evaluación y acreditación de la competencia permiten certificar que un profesional es poseedor de las competencias que requiere para realizar su trabajo o para realizarlo con determinados niveles de calidad y excelencia. La evaluación de competencias es un complejo proceso de determinación del nivel o intervalo de competencia que pone de manifiesto un profesional en un contexto determinado, siendo capaz de discriminar positivamente a los profesionales verdaderamente expertos de los competentes o los principiantes, y entendiendo que las decisiones que toman los primeros pueden situarse más allá del cumplimiento estricto de las normas y los protocolos.

En el marco del Modelo de Gestión por Competencias, la acreditación de las competencias se convierte en un elemento clave de las estrategias de evaluación de los profesionales del SSPA, orientado a reconocer los logros alcanzados por estos en su práctica diaria, promoviendo la mejora continua de la atención que se presta a los ciudadanos y configurándose en un instrumento al servicio del desarrollo profesional continuo.

El Programa de Acreditación de Competencias elaborado por ACSA para los profesionales del SSPA, como entidad certificadora de la calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía, toma como fundamento metodológico y marco conceptual la gestión por competencias, como modelo integral que permite además configurar los procesos de selección, evaluación del desempeño, gestión de la formación, promoción e incentivación. Así, la acreditación o certificación de competencias se concibe como el proceso que observa y reconoce de forma sistemática la proximidad que existe entre

las competencias que realmente posee un profesional y las que están definidas en su mapa de competencias.

El proceso de acreditación de competencias es progresivo y permite alcanzar tres niveles de acreditación: Avanzado, Experto y Excelente.

El proceso de acreditación de competencias se basa en la aportación de pruebas que realiza cada profesional, procedentes de su práctica real y diaria, y que demuestran el cumplimiento de los diferentes estándares de calidad incluidos en el manual de acreditación correspondiente a su puesto de trabajo (competencias, buenas prácticas y evidencias). Estas pruebas son de varios tipos:

- Autoauditorías: son una revisión que el profesional hace de una muestra de historias de salud de los pacientes atendidos durante un determinado periodo de tiempo.
- Informes: consisten en la realización de un breve resumen de la actuación de un profesional en el que este muestra cómo ha sido su intervención en determinadas situaciones.
- Certificados: son documentos que acreditan la realización de una determinada actividad (por ejemplo: Certificado de la dirección del centro hospitalario o del distrito de atención primaria sobre participación en comisiones clínicas o grupos de trabajo).
- Casos Contextualizados: consisten en la resolución, vía electrónica, de algún caso práctico que debe ser resuelto en las fechas que la ACSA establece anualmente.

Para alcanzar un determinado Nivel de Acreditación, cada profesional debe aportar un determinado número de pruebas y éstas deben ser evaluadas positivamente en la fase de evaluación del proceso de acreditación.

Todo el proceso de acreditación se sustenta sobre una aplicación informática en entorno web, desarrollada por ACSA y denominada ME\_jora P. A través de esta aplicación, tanto la solicitud de inicio del proceso como el contacto con el Tutor-Guía (que le acompaña durante todo el proceso), la aportación de pruebas, la evaluación de las mismas y la emisión del certificado de acreditación correspondiente se realiza vía on-line.

El promedio de tiempo que un profesional requiere para realizar su proceso de acreditación (desde que aporta la primera prueba hasta que finaliza su autoevaluación) es de 171 días (IC media 95%). Por otra parte, el promedio de tiempo de dedicación que supone la elaboración de cada prueba por parte de un profesional es la siguiente: Historia de Salud (Autoauditorías) 8 minutos, Informe de Práctica 24 minutos, Informe de Reflexión 52 minutos, Certificado 7 minutos; alcanzando el Nivel Avanzado 20 horas y 16 minutos, el Nivel Experto 27 horas y 44 minutos, y el Nivel Excelente 35 horas y 33 minutos.

La elaboración de estas pruebas requiere de un proceso previo de análisis y selección, siendo el proceso de autoevaluación un continuo en el tiempo en el que se realiza y en el que el profesional se encuentra inmerso hasta su cierre. Se estima esa dedicación en 15 minutos diarios durante esos 171 días, que equivale a 42 horas y 45 minutos.

Al tiempo de dedicación para alcanzar cada Nivel, es preciso añadir 6 horas y 19 minutos correspondientes al uso de la aplicación informática ME\_jora P. y al contacto con el Tutor-Guía (resolución de dudas, etc.). Así mismo es preciso emplear idénticos tiempos para el cierre de la fase de su autoevaluación, tras la revisión final de las pruebas aportadas por parte del profesional, durante el proceso. Finalmente será preciso disponer de un tiempo para la revisión del informe de Resultados emitido por la ACSA previo a la certificación del resultado de la evaluación.

Durante el ejercicio 2018, en que se busca alcanzar que exista un salto cualitativo en el porcentaje de profesionales que hayan realizado dicha evaluación, será computado como jornada laboral efectiva y su control se realizará de acuerdo con el registro automatizado de dicha autoevaluación en sistema de información ME\_jora P T.

El **seguimiento y verificación** del tiempo dedicado por cada profesional se realizará mediante la plataforma de acreditación de la ACSA donde actualmente se encuentran alojados los programas de acreditación de competencias profesionales del SSPA estas actividades formativas.

**Las horas certificadas por la ACSA tras la finalización del proceso de evaluación de nivel de dominio o destreza en cada una de las buenas prácticas contenidas en su mapa de competencias serán computadas como jornada laboral.** Dichos certificados y los resultados del proceso se incorporarán de oficio por la administración en el expediente digital de cada profesional.

El cómputo de jornada se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Nivel Avanzado: 81 horas y 58 minutos.**
- **Nivel Experto: 89 horas y 26 minutos.**
- **Nivel Excelente: 97 horas y 15 minutos.**