

Procedimiento operativo estandarizado (POE) de
**DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS Y ELABORACIÓN DEL
PLAN DE FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA UGC**

POE – HURS – 21 – V. 2

Fecha entrada en vigor v2: 14/03/2014

FECHA	REALIZADO: 26/02/2014	REVISADO: 07/03/2014	APROBADO: 14/03/2014
NOMBRE	Javier Briceño Delgado José López Miranda M ^a Dolores Ortiz Muñoz Ángel Salvatierra Velázquez M ^a Ángeles Turrado Muñoz M ^a José Berenguer García	M ^a José de la Torre Barbero Martín Tejedor Fernández M ^a José Castro Ruiz Lourdes Agredano Capitán	Marina Álvarez Benito
CARGO	Responsable de la UGC de Cirugía General y Digestiva Responsable de la UGC de Medicina Interna Supervisora de Enfermería de la UGC de Cirugía Torácica y Trasplante Pulmonar Responsable de la UGC de Cirugía del Tórax y Trasplante Pulmonar Jefa de Bloque de Enfermería Responsable de Calidad del Servicio de Calidad y Documentación Clínica	Subdirectora de Enfermería Jefe de Servicio de Calidad y Documentación Clínica Jefe de Sección del Servicio de Calidad y Documentación Clínica Responsable de la Unidad Integrada de Formación	Directora Gerente
FIRMA	Página 21		
Responsable de revisión M ^a Dolores Ortiz Muñoz			Fecha de revisión 2016
Lugar de archivo UNIDAD DE CALIDAD			Responsable custodia M ^a José Berenguer García

INTRODUCCIÓN

“La formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud”.

El principal activo que tiene una organización es su capital humano, por tanto los responsables de los equipos humanos deben velar por la permanente actualización de su capacitación propiciando su propio desarrollo profesional, y teniendo muy presente que del correcto desarrollo del proceso formativo va a depender, en gran medida, que la Organización avance y alcance niveles de excelencia.

La Formación debe ser una herramienta facilitadora del desarrollo de las competencias profesionales desde la perspectiva ética, técnica, organizacional y legal, que busque dar respuesta a:

- las políticas de Salud
- las demandas de los ciudadanos
- las necesidades de la organización
- las necesidades de los propios profesionales

La planificación de la Formación debe hacerse a través del diseño de actividades formativas que fomenten el aprendizaje a nivel individual, de equipo y de toda la organización, potenciando el desarrollo de diferentes metodologías docentes innovadoras y aprovechando el uso de Tecnologías de la Información, evitando aquellos formatos “tradicionales” que hoy en día parecen haber quedado un poco obsoletos.

1. OBJETO

Describir las actuaciones principales para la detección de las necesidades de formación de los profesionales de las Unidades de Gestión Clínica (en adelante UGCs), que permitan realizar la planificación de actividades que garanticen la adquisición de los conocimientos necesarios, el desarrollo de habilidades y la motivación adecuada, para el correcto desarrollo de las funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

2. ALCANCE

Este POE es de uso exclusivo para los profesionales del Hospital Universitario Reina Sofía (HURS) y afecta a todo el personal implicado en la atención y cuidados del paciente y familia en las diferentes áreas asistenciales y no asistenciales dentro del Complejo Universitario Reina Sofía.

Si tiene dudas con la interpretación de esta versión o quiere hacer alguna mejora u observación, puede dirigirse a M^a Dolores Ortiz Muñoz, Supervisora de la Unidad de Gestión Clínica de Cirugía Torácica y Trasplante Pulmonar, en el teléfono: 671564911 (corporativo: 764911) y correo electrónico mdolore.ortiz.sspa@juntadeandalucia.es.

3.- EQUIPAMIENTO NECESARIO

Ordenador con ofimática básica.

Mapas de competencias de los distintos profesionales.

Descripción de puestos de trabajo.

Evaluación del Desempeño Profesional (en adelante EDP)

4.- DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

Los Directores de las Unidades de Gestión Clínica (UGC), Supervisores de enfermería y demás cargos de responsabilidad, deben realizar las siguientes actuaciones:

- Tener definidos los mapas de competencias o descripción de los puestos de trabajo de cada uno de los profesionales que integran. En caso de los mapas de competencias es recomendable la utilización del programa de “Gestión de Planes de Desarrollo Individual”.
- Evaluar conjuntamente con el profesional, las buenas prácticas, que a lo largo del tiempo, debe desarrollar para mejorar su desempeño profesional. La evaluación debe ser continua, y las entrevistas una oportunidad para el intercambio de puntos de vista entre el profesional y el responsable dónde se pacta el plan de desarrollo individual.
- Realizar una evaluación de los resultados de la unidad, identificando aquellos resultados con margen de mejora; siendo estos los que necesitarán de unas actividades que faciliten mejorar o incrementar dichos resultados.
- Tener identificadas las líneas estratégicas que la Organización está desplegando y que requerirán de actividades para darlas a conocer a todos los profesionales del equipo.
- Conocer las propuestas de actividades formativas solicitadas por los profesionales a su cargo. La Unidad Integrada de Formación (UIF) tiene recogidas dichas propuestas.
- Establecer anualmente los criterios formativos prioritarios atendiendo a los objetivos recogidos en el Acuerdo de Gestión Clínica de la Unidad.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

La planificación de la formación es convertir las necesidades de formación detectadas en los profesionales en actividades que den respuesta a dichas necesidades.

Para la elaboración del plan de formación deben quedar claramente definidos los contenidos formativos, teniendo en cuenta las fuentes de detección descritas en el apartado anterior:

- Necesidades de los profesionales detectadas en la Evaluación para el Desarrollo Profesional (EDP) y en los Cuestionarios de Necesidades Formación (de la UIF) cumplimentados por los mismos profesionales.
- Déficit identificado en los resultados de la Unidad.
- Necesidades del propio hospital (Contrato Programa).

- Líneas de prioridad en la Organización Sanitaria. (planes y estrategias: Plan de Calidad del Sistema Sanitario de Andalucía, Estrategia de Seguridad del Paciente, Procesos Asistenciales Integrados...)

En el Plan de Formación se enumerarán las actividades a desarrollar en el periodo decidido y en cada una de las actividades formativas debe describirse:

1. OBJETIVOS

Los objetivos de formación han de exponer lo que se pretende conseguir con el desarrollo de la actividad y deben enunciarse de forma clara y concreta. Se encuentran estructurados en dos tipos:

A) Objetivo/s general/es

Corresponden a las finalidades genéricas de la actividad global, y es recomendable que hagan referencia al impacto que se pretende conseguir en la organización a través del desarrollo de la actividad formativa⁷

B) Objetivos específicos

Emanan de los objetivos generales y describen con más concreción los resultados que se pretenden conseguir en los participantes en términos de adquisición y/o mejora de conocimientos, habilidades y actitudes.

2. PERTINENCIA

Indicar la idoneidad y adecuación de la actividad. Se trata de justificar la necesidad de realización de dicha actividad y se recomienda relacionar las fuentes de información que se han utilizado para identificar dichas necesidades.

3. ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA

• **Título** de la actividad.

• **Profesionales** a los que va dirigida la actividad: Identificando a los destinatarios a los que va a dirigida cada actividad del plan. Por ejemplo, “Acogida del Paciente” para auxiliares de enfermería. Así como el número de asistentes en cada una de las actividades, teniendo en cuenta que dicho número debe estar adaptado a los objetivos de la actividad y la metodología docente.

• **Tipo de actividad.** Describiendo de qué tipo de actividad se trata:

- Actividades Formativas/Informativas en la misma UGC (Nuevo producto, cambio de características de algún producto, etc)
- Sesiones Clínicas (Prevención de UPP, Prevención caídas , etc)
- Cursos en la misma UGC (que pueda ser impartido por docente de la propia UGC...)
- Cursos Solicitados a la Unidad Integrada de Formación del Hospital.
- Formación on line.

• **Recursos necesarios:**

- Lugar de desarrollo de la actividad: aula, despacho, sala de reuniones...

- Material audiovisual: ordenador, proyector de diapositivas, acceso a Internet...
- Material didáctico,
- Material de papelería: pizarra, folios, bolígrafos, CD ROM...
- Personal de apoyo:

- **Equipo docente.**

Especificando el conjunto de características docentes necesarias para llevar a cabo la actividad: titulación, puesto, experiencia relacionada con el tema y/o formación específica necesaria y CV.

- **Cronograma.**

- Describir la fecha, el horario y la duración.
- Número de horas lectivas de cada actividad.

4. METODOLOGÍA DOCENTE

Adecuada a la actividad y a los objetivos planteados. La garantía de la adquisición de los conocimientos necesarios y la motivación de los profesionales deberá soportarse en diseños específicos. Potenciando el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información.

5. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Evaluación del impacto.

Consiste en verificar que se han alcanzado los objetivos propuestos, confirmando el grado de aprendizaje conseguido en las personas que han realizado la actividad formativa y la asimilación de conocimientos y la adquisición de habilidades.

La evaluación puede realizarse a través de diferentes métodos como la cumplimentación de cuestionarios o elaboración de trabajos científicos, así como la realización de situaciones de prueba, la evaluación del desempeño, entrevistas personales y observación directa.

6. ACREDITACIÓN DE LA ACTIVIDAD.

Son objeto de acreditación las actividades de formación continuada dirigidas a **profesionales sanitarios** reconocidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (Ley 44/2003), destinadas a mantener, aumentar o mejorar las competencias profesionales, una vez obtenida la titulación básica o la especialidad correspondiente.

5. BIBLIOGRAFIA

1. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Boletín Oficial del Estado, nº 102 (29 de abril de 1986). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1986-10499.
2. La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
3. Ley 44/2003 de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
4. La Ley 55/2003 de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
5. Norma UNE-EN-ISO 9001:2008. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos. (ISO 9001:2008).
6. Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Consejería de Salud de Andalucía, 2009: http://www.csalud.junta-andalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_1_c_6_planes_estrategia_s/plan_formacion/00_plan_formacion.pdf
7. Programa de Acreditación de Competencias Profesionales del Sistema Sanitario de Andalucía: <http://www.acsa.junta-andalucia.es/es/certificacion/competencias-profesionales/manuales-de-competencias-profesionales/index.html>
8. Observatorio para la Calidad de la Formación, Sistema Sanitario Público de Andalucía: <http://formacionsalud.acsa.junta-andalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/gestor/es/inicio/index.html>
9. Modelo EFQM de Excelencia, European Foundation for Quality Management.
10. Sistema de Acreditación de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud. Guía para elaborar la solicitud de las actividades de Formación Continuada. Comisión de Formación Continuada, Sistema Nacional de Salud.
11. Procedimiento Operativo Estandarizado: Detección de Necesidades de Formación. Unidad Integrada de Formación, Hospital Universitario Reina Sofía.

6. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- AX01- POE 21. Competencias clave en profesionales sanitarios en Formación Especializada.
- AX02- POE 21. Ejemplo de Mapas de Competencias.
- AX03- POE 21. Cuestionarios de Necesidades de Formación de la UIF.
- AX04- POE 21. Formato de Evaluación para el Desempeño Profesional (EDP).

7. LISTADO DE DISTRIBUCIÓN

El procedimiento aprobado debe ser distribuido a todas aquellas personas que participen en la aplicación del mismo.

En el caso de los procedimientos generales, que son de aplicación a todo el hospital, la publicación de los mismos se hará a través de la web del centro, a la cual tienen acceso todos los profesionales.

En el listado de comprobación se hará constar a que personas se les ha hecho llegar el POE, empleando para ello cualquier vía que permita comprobar que la entrega ha sido efectiva: correo electrónico, entrega en mano u otra.

NOMBRE Y APELLIDOS	SERVICIO / UNIDAD	FECHA
Ignacio Muñoz Carvajal	Coordinador asistencial.	
Pilar Pedraza Mora	Directora de Enfermería	
Amparo Simón Valero	Directora Económico - Administrativa	
José Luís Gómez de Hita	Director de Servicios Generales	
Juan Alfonso Sereno Copado	Subdirector de Personal	

AX01- POE 21 V2. COMPETENCIAS CLAVE EN PROFESIONALES SANITARIOS EN FORMACIÓN ESPECIALIZADA.

CONOCIMIENTOS

- Ética (bioética, autonomía de pacientes, derechos de pacientes: infancia, personas mayores; agotamiento de recursos terapéuticos, confidencialidad. El/ la profesional conoce el código deontológico de su profesión y los principios éticos a seguir en su comportamiento profesional)
- Conocimiento de la rehabilitación integral (física y psicosocial, diagnóstico funcional, valoración funcional, evaluación de la independencia y autonomía personal, manejo pluriterapéutico, ayudas técnicas, orientación nutricional, psíquica, familiar y deportiva y sexual)
- Desigualdades como determinantes de salud (socioeconómica, sexo/género, edad, etnia/procedencia cultural y zonas geográficas desfavorecidas)
- Visión integral, holística y psicosocial (abordaje integral, continuidad asistencial. La valoración debe conllevar una visión integral que conjugue los aspectos clínicos o biomédicos, los funcionales, los mentales y los sociales. Conocimientos sobre los determinantes psicológicos y sociales del enfermar. El/la profesional manifiesta la capacidad de orientar, aconsejar e informar al paciente sobre la evolución de su enfermedad y las posibilidades de adaptación fomentando la participación activa del paciente en sus cuidados para conseguir así mayor calidad de vida)
- Conocimiento genética clínica y genética humana
- Nutrición equilibrada a lo largo del ciclo vital: alimentación y actividad física
- Formación en género (el género como determinante, roles de género, prevención y atención sanitaria, uso de un lenguaje integrador y no sexista. Sesgos de género en atención sanitaria, accesibilidad, formación, investigación...)
- Estilos de vida (referido a modelo o creencias de los/ as profesionales, creencias sobre la propia salud y conductas saludables)
- Enfoque comunitario y de salud pública (promoción, protección, prevención, vigilancia de la salud y seguridad de las intervenciones. El/la profesional posee conocimientos sobre el desarrollo de contenidos, orientaciones y estrategias que facilitan a los individuos (pacientes y entorno familiar) aprender a adaptarse y a vivir con mayor calidad de vida)
- Conocimiento del SSPA (Procesos asistenciales, planes integrales y de calidad, plan andaluz de salud. Conocimiento de herramientas de gestión (clínica, por procesos, por competencias). Conocimiento de la estructura organizativa, de la cartera de servicios y de los derechos y deberes de los usuarios del SSPA. Conocimiento de los recursos necesarios o facilitadores de su tarea que existen en el entorno y pueden estar a su alcance)
- Conocimientos suficientes de salud mental (conocer los factores de riesgo para la enfermedad mental, detectar poblaciones de riesgo, conocimiento intermedio de las patologías mentales, conocer la prevalencia de los trastornos mentales, conocimiento básico de intervenciones psicosociales como herramienta terapéutica y evitar la exclusión y estigmatización de los enfermos mentales dentro del campo de la salud)
- Conocimientos intermedios de atención sanitaria basada en la evidencia

- Continuidad asistencial, cooperación interniveles, redes asistenciales
- Conocimiento de prácticas seguras en entornos concretos
- Conocimiento del entorno de trabajo y de los factores humanos en el error
- Atención a los procesos crónicos
- Uso eficiente de los recursos sanitarios.

HABILIDADES

- Factores de riesgo: identificación y estrategias de intervención ambientales, ocupacionales, nutricionales, sociales, biológicos, hábitos sexuales como pauta cultural, accidentabilidad, cancerígenos. Especial relevancia a factores de riesgo cardiovascular
- Trabajo en equipo (El /la profesional manifiesta capacidad de colaborar y trabajar adecuadamente con los demás miembros del equipo en la consecución de objetivos comunes, generándose un entorno de apoyo mutuo)
- Manejo de la muerte (aspectos culturales, de la agonía, duelo, sedación, proceso de donación, intento de suicidio, solicitud de necropsias) Voluntades vitales anticipadas (manejo consentimiento informado) Autoaprendizaje: específicamente referido a gestión del riesgo y prevención de efectos adversos. Trabajo apoyado en procedimientos normalizados. Metodología para el análisis y prevención de los efectos adversos (RCA y AMFE). Toma de decisiones. Seguridad Clínica (Gestión del riesgo de la actividad clínica enfocado al paciente, efectos adversos. El profesional ha identificado los riesgos para el paciente y para si mismo más frecuentemente asociados a su práctica habitual y a su entorno de trabajo y dispone de los medios necesarios para evitarlos o minimizarlos)
- Soporte vital básico
- Soporte vital avanzado
- Soporte vital avanzado al trauma grave (Técnicas específicas de aplicación en la asistencia especializada al paciente traumatizado grave. Ejercicios de rehabilitación específica)
- Manejo de documentación clínica, registros (documentación del sistema de información de su centro. Capacidad de analizar la documentación clínica realizando la selección, extracción y codificación. El/la profesional manifiesta en su práctica diaria poseer destrezas en la obtención de datos, transformación de datos en información y agudeza en la explotación de los mismos)
- Manejo de la confidencialidad e intimidad
- Metodología de evaluación (cuadro de mandos, indicadores, ...El/la profesional conoce los criterios, técnicas y herramientas de evaluación) Gestión del conocimiento
- Estrategias de gestión y dirección (El/la profesional haya incorporado la perspectiva de género a sus habilidades sobre dirección y gestión y las transmita utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista)
- Riesgos de Salud laboral de los profesionales (identificación, prevención y actuación)
- Manejo de las TICs orientadas a la actividad clínica, docente e investigadora (internet, correo electrónico, herramientas informáticas de la organización, conocimiento del idioma)

- Metodología docente (El/la profesional conoce las metodologías y técnicas didácticas y pedagógicas para diseñar, coordinar e impartir actividades docentes.

Perspectiva de género)

- Técnicas de investigación (El/la profesional conoce las metodología y técnicas básicas para participar adecuadamente en un proyecto de investigación o liderarlo. Creación, diseño y desarrollo. Perspectiva de género y clase social) Cuidados paliativos competencias básicas (poner en valor la importancia de los cuidados paliativos y de las propias creencias acerca de la muerte. Importancia de los cuidados en todos los procesos, desvincular el concepto de no curación con fracaso...El/la profesional desarrolla adecuadamente el programa de cuidados paliativos adaptado a las necesidades del paciente y dentro de su ámbito de responsabilidad)
- Manejo del dolor (agudo, crónico, dolor evitable)
- Promoción estilos vida saludables (población sana, pacientes, familia y profesionales, envejecimiento saludable, adolescencia, lactancia materna)
 - Participación, intersectorialidad y recursos comunitarios (El/la profesional tiene que conocer los recursos a nivel local de otros sectores con efectos sobre la salud de la población, para establecer líneas de colaboración y de intervención)
- Rol consultor de cooperación interniveles (El/la profesional conoce los flujos de comunicación interniveles).
- Dominio independiente de la lengua inglesa, según se describe en el Marco común europeo de referencia para las lenguas(Agencia Andaluza de Evaluación, CICE)

ACTITUDES

- Asertividad (Habilidad para expresar la información, las necesidades y limitaciones de nuestro trabajo o cualquier contenido comunicativo que implique petición de cambio de conducta, crítica, etc., de un modo que no sea agresivo ni pasivo)
- Amabilidad (El profesional es una persona de fácil trato) Autonomía y colaboración (El/la profesional no necesita tutorización ni supervisión permanentemente. Así mismo, está a disposición de quien lo requiera para establecer mecanismos de cooperación. Es capaz de adquirir la responsabilidad de un proyecto desde la confianza de que saldrá adelante de forma óptima)
- Capacidad de integración entre las áreas y líneas (El/la profesional vive la organización como un todo, sin departamentos o estructuras estancas, sabiendo establecer mecanismos de relación entre todos ellos) Proactividad (El/la profesional induce y hace cosas, sin necesidad de esperar a que se las pidan o sugieran)
- Empatía (El/la profesional establece sus relaciones interpersonales en base a un comportamiento de acercamiento procurando establecer conexión con las necesidades y planteamientos de los otros)
- Actitud de aprendizaje y mejora continua (El/la profesional busca continuamente cómo obtener aprendizaje, incluso de los errores, para mejorar su actividad diaria)
- Sentido de pertenencia: de ser un elemento integrador del SSPA (El/la profesional manifiesta orgullo de pertenecer a un proyecto y organización)

AX02- POE 21 V2. EJEMPLO DE MAPAS DE COMPETENCIAS.

The image shows the cover of a competency map. It features a white background on the left and an orange background on the right. A blue rectangular box in the center contains the title. In the top right corner, there is a photograph of a modern hospital building. At the bottom left, there is a logo and text for an application. At the bottom right, there is text identifying the department and hospital.

MAPA DE COMPETENCIAS
ENFERMERA HOSPITALIZACIÓN/CONSULTAS

 Aplicación para la Gestión
de Planes de Desarrollo Individual
Observatorio para la Calidad de la Formación en Salud

UGC Cirugía Torácica y Trasplante Pulmonar
Hospital Universitario Reina Sofía

CÓDIGO ↑	COMPETENCIA	BUENA PRÁCTICA	PROPÓSITO
AAMC-01	Actitud de aprendizaje y mejora continua	El/la profesional realiza acciones formativas y mantiene una reflexión activa sobre su trabajo, para mejorar la atención sanitaria.	Analizar la propia práctica para identificar oportunidades de mejora y mantener la actualización de conocimientos y habilidades a través de la formación continuada.
ATIN-01	Aplicación de técnicas de investigación	El/la profesional está comprometido con la función investigadora de su trabajo en el SSPA.	Contribuir a la mejora y aportación de conocimientos que sean útiles para la salud de los ciudadanos y para el funcionamiento del sistema sanitario.
AURD-01	Adecuada utilización de los recursos disponibles	El/la profesional identifica y/o moviliza los recursos, para ayudar al individuo en su proceso de recuperación y mejorar su bienestar e integración en la comunidad.	Conocer y optimizar el uso de todos los recursos disponibles en la comunidad, para mejorar el estado de salud de la población.
AURD-03	Adecuada utilización de los recursos disponibles	El/la profesional hace un uso eficiente del tiempo.	Optimizar el tiempo durante el desempeño de su actividad, para gestionarlo de la forma más eficiente.
AURD-04	Adecuada utilización de los recursos disponibles	El/la profesional hace uso adecuado de los recursos disponibles.	Optimizar los recursos disponibles, haciendo un uso eficiente de los mismos.
CAFM-01	Capacidad de apoyar a la familia en su rol cuidador	El/la profesional apoya y forma a las cuidadoras familiares principales sobre el desempeño de su rol y su propio cuidado.	Valorar y atender las necesidades de la cuidadora familiar principal de forma personalizada, realizando un abordaje integral y contribuir al saludable desempeño de su rol.
CAST-02	Continuidad asistencial	El/la profesional garantiza la continuidad de los cuidados a lo largo de la atención que recibe el ciudadano en los distintos ámbitos asistenciales.	Favorecer que las intervenciones planificadas para los ciudadanos se realicen independientemente de la situación del usuario dentro del mapa asistencial del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
CDOC-01	Capacidad docente	El/la profesional está comprometido con la función docente de su trabajo en el SSPA.	Transferir el conocimiento y las habilidades, adquiridas por la experiencia y la educación continuada, a otros profesionales en activo o en formación.

CÓDIGO ↑	COMPETENCIA	BUENA PRÁCTICA	PROPÓSITO
CECL-01	Comunicación y/o Entrevista Clínica	El/la profesional emplea las habilidades de comunicación adecuadas.	Establecer una comunicación adecuada que posibilite iniciar, mantener y concluir una relación asistencial o profesional con resultados de calidad.
EDSA-01	Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención	El/la profesional aplica medidas de prevención de riesgos laborales y conservación medioambiental.	Desarrollar medidas de prevención durante su actividad diaria con el fin de evitar situaciones no deseables o perjudiciales.
EDSA-03	Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención	El/la profesional favorece el uso responsable y seguro del medicamento y/o los dispositivos de soporte a los cuidados y apoyo terapéutico.	Fomentar prácticas seguras en la administración de medicación y/o en el uso de los dispositivos de cuidado.
EDSA-04	Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención	El/la profesional lleva a cabo actividades educativas, de detección de riesgos y de prevención para promover y mantener la salud.	Proporcionar a las personas que consultan en los servicios de salud, una atención integral que contemple actividades de prevención de eficacia demostrada, adaptadas al riesgo de cada usuario y a sus preferencias individuales.
EDSA-05	Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención	El/la profesional lleva a cabo actividades encaminadas a evitar posibles acontecimientos adversos y aumentar la seguridad en su desempeño profesional.	Realizar intervenciones dirigidas a evitar situaciones indeseables o acontecimientos adversos en los pacientes.
MCAL-01	Metodología de Calidad	El/la profesional realiza actividades de mejora continua en relación con la evaluación de sus resultados.	Obtener información pertinente para identificar, analizar y desarrollar oportunidades de mejora de la práctica profesional, de forma que se produzca una mejora continua de la calidad asistencial en el Sistema Sanitario Público Andaluz.
ORCD-03	Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos	El/la profesional protege la confidencialidad de la información proporcionada por las personas, preservando su intimidad.	Garantizar el derecho a la intimidad y privacidad del usuario, haciendo un uso adecuado de la información con absoluto respeto a la confidencialidad de la misma.
ORCD-04	Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos	El/la profesional contribuye a mejorar la accesibilidad de los usuarios para ser atendidos.	Garantizar la equidad en la atención sanitaria reduciendo las barreras.

CÓDIGO ↑	COMPETENCIA	BUENA PRÁCTICA	PROPÓSITO
ORCD-06	Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos	El/la profesional cuida la relación con los usuarios procurando satisfacer sus necesidades y expectativas.	Orientar la labor asistencial a la satisfacción del usuario del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
ORCD-07	Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos	El/la profesional facilita el ejercicio de los derechos de los ciudadanos.	Promover el respeto por los derechos de los ciudadanos y sus familias reconocidos por el Sistema Sanitario Público de Andalucía y, mediante acciones efectivas, facilitar el ejercicio de los mismos.
ORRS-01	Orientación a resultados	El/la profesional orienta su trabajo a alcanzar unos resultados que mejoren la salud de la población.	Obtener y objetivar resultados intermedios de salud, gracias a la atención que presta en su nivel asistencial.
OSCO-1	Oferta de servicios y conocimiento organizativo	El/la profesional orienta al ciudadano sobre la oferta de servicios en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.	Facilitar el conocimiento y acercamiento de la organización a los ciudadanos, en el ámbito del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
PCUI-02	Personalización de los cuidados	El/la profesional interviene para mejorar la calidad de vida en pacientes en situación crítica y/o terminal.	Asegurar que al paciente crítico y /o terminal se le brinden los mejores cuidados posibles.
PCUI-03	Personalización de los cuidados	El/la profesional realiza atención al duelo y prevención del duelo disfuncional.	Asistir a la familia que ha perdido a un ser querido y cuidar de que afronte su duelo con normalidad.
PCUI-04	Personalización de los cuidados	El/la profesional tiene en cuenta la diversidad cultural y utiliza estrategias de intermediación.	Utilizar estrategias, culturalmente adecuadas, para establecer un puente o mediar entre la cultura del paciente y el sistema sanitario.
PCUI-05	Personalización de los cuidados	El/la profesional valora e identifica las necesidades de la persona de manera integral y establece un plan de cuidados individualizado.	Utilizar un enfoque biopsicosocial para determinar las necesidades del individuo, familia y entorno.
PCUI-06	Personalización de los cuidados	El/la profesional establece vínculos estables y continuados con el paciente, que favorecen la continuidad de los cuidados.	Asumir la responsabilidad de los cuidados del paciente, actuando como referente desde el inicio del proceso de atención, hasta asegurar la transferencia a su enfermera de referencia en cada nivel asistencial.

CÓDIGO ↑	COMPETENCIA	BUENA PRÁCTICA	PROPÓSITO
PCUI-07	Personalización de los cuidados	El/la profesional tiene habilidades para la realización de intervenciones frecuentes en su disciplina.	Proporcionar una asistencia de calidad para las intervenciones más frecuentes de su disciplina.
SVIT-01	Soporte Vital	El/la profesional aplica los conocimientos necesarios para asistir una emergencia vital.	Garantizar una asistencia rápida y eficaz a las personas que presenten una emergencia vital.
TREQ-01	Trabajo en equipo	El/la profesional colabora con los profesionales de otros equipos asistenciales.	Lograr la óptima cooperación entre los profesionales de otros niveles asistenciales y/o servicios o unidades del área de salud implicados en la atención de los usuarios , de forma que se alcancen los objetivos asistenciales comunes.
TREQ-02	Trabajo en equipo	El/la profesional colabora con otros profesionales de su equipo.	Lograr la óptima cooperación entre los profesionales implicados en la atención de los usuarios, de forma que se alcancen los objetivos asistenciales comunes a todo el equipo, favoreciendo de este modo el desarrollo profesional de sus compañeros y el suyo propio.
VCIP-02	Visión continuada e integral de los procesos	El/la profesional participa en el diseño, implantación, desarrollo, o mejora de los procesos asistenciales o de soporte y/o planes integrales en su ámbito asistencial.	Implicar a los profesionales en todas las etapas del desarrollo, implantación y seguimiento de los procesos asistenciales, de soporte o planes integrales.

AX03- POE 21 V2. CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA UIF.

CUESTIONARIO NECESIDADES DE FORMACIÓN

A) VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

1. ¿Ha realizado algún curso de formación en los dos últimos años?
 SI NO
2. ¿Por qué razones realiza o realizaría un curso de formación?
 No realizo cursos
 Para desarrollarme y perfeccionar mis conocimientos
 Porque quiero cambiar de puesto de trabajo
 Para promocionarme dentro de la empresa
 Por satisfacción e interés personal
 Otras
3. En general, ¿cuál cree que debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?
 Presencial
 Semipresencial
 On Line
4. ¿Qué duración le gustaría que tuvieran los cursos?
 10 horas 20 horas 30 horas 40 horas más de 40 horas
5. ¿Cuál sería su horario preferido?
 Mañana 9'30/11'30h. 10/15h. 12/15h.
 Tarde 16/19h 19/21h Otro horario _____
6. Indique las dos razones principales que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación
 Razones de índole personal
 Dificultades para realizar el curso en horario laboral
 Falta de información o conocimiento del curso
 Otras

B) DETECCIÓN DE NECESIDADES

¿En cuál o cuales de las siguientes áreas, le interesaría formarse para su desarrollo profesional? (*)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gestión por competencias | <input type="checkbox"/> Asistencia sanitaria |
| <input type="checkbox"/> Atención al ciudadano | <input type="checkbox"/> Investigación |
| <input type="checkbox"/> Calidad | <input type="checkbox"/> Planes de cuidados enfermeros |
| <input type="checkbox"/> Prevención de Riesgos Laborales | <input type="checkbox"/> Procesos asistenciales |
| <input type="checkbox"/> Mantenimiento instalaciones | <input type="checkbox"/> Ética asistencial |
| <input type="checkbox"/> Habilidades sociales | <input type="checkbox"/> R.C.P. |
| <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Legislación |

(*) INDICAR MATERIA FORMATIVA DEL AREA SELECCIONADA:

CATEGORÍA PROFESIONAL:

SERVICIO/UNIDAD:

AX04- POE 21 V2. FORMATO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL (EDP).

EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

GRUPO:	UNIDAD:	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
EVALUADOR	NOMBRE:	APELLIDOS:
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	CARGO: <input type="text"/>	
EVALUADO	NOMBRE:	APELLIDOS:
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	CARGO: <input type="text"/>	
PERIODO EVALUADO	DESDE <input type="text"/> DE <input type="text"/> DE 200 <input type="text"/>	A <input type="text"/> DE <input type="text"/> DE 200 <input type="text"/>

APRENDIZAJE y MEJORA CONTINUA

Estar "al día". Asimilar e incorporar nueva información y experiencias en su trabajo. Evaluar sistemáticamente la propia actuación (autocrítica y gestión del error) para la consecución de mejoras.

Pregunta guía: ¿Demuestra un buen nivel de aprendizaje y actualización profesional, basado en la autocrítica?

El profesional incorpora continuamente mejoras en sus conocimientos y métodos de trabajo. Utiliza los errores como fuente de aprendizaje. Se ocupa continuamente de mejorar los resultados de su trabajo. Genera y busca oportunidades de desarrollo.	8 / 9 / 10
Propone ocasionalmente nuevos métodos de trabajo. Propone actividades formativas. Evalúa sus propios resultados.	5 / 6 / 7
Se adapta a nuevos métodos de trabajo. Participa regularmente en actividades formativas Reconoce sus errores.	3 / 4
Muestra dificultad para adaptarse a nuevos métodos de trabajo. Participa solo ocasionalmente en actividades formativas. Justifica de forma sistemática los errores y no busca mejoras en su actividad diaria.	0 / 1 / 2
VALOR	

TRABAJO EN EQUIPO

Colaborar y trabajar adecuadamente con los demás en la consecución de objetivos comunes, compartiendo la información y apoyando a los demás en su trabajo.

Esfuerzo consciente e interés por trabajar en armonía con los demás para alcanzar los objetivos.

Es la capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

Pregunta guía: ¿Colabora eficazmente con otros profesionales compartiendo información y facilitando el trabajo en su equipo?

Amoniza perfectamente su trabajo con el de los demás. Dispuesto a ayudar. Aporta iniciativas que tienden a la consecución de los objetivos del equipo. Ayuda al equipo a centrarse en los objetivos. Comparte la información abiertamente en su ámbito de actuación. Facilita y participa en las discusiones y puesta en común de los diferentes puntos de vista.	8 / 9 / 10
Colabora de buen grado con el equipo y participa en la toma de decisiones. Aporta iniciativas en ocasiones. Comparte la información a veces. Ayuda al equipo puntualmente. Mantiene buenas relaciones con el resto del equipo.	5 / 6 / 7
Colabora solo en temas concretos cuando se le pide por el jefe o resto del equipo, limitándose a hacer solo lo imprescindible. No da ideas ni influye en los demás.	3 / 4
No coopera con otros. Falta de interés por los problemas del equipo. No comparte información. No facilita la consecución de los objetivos comunes.	0 / 1 / 2
VALOR	

ORIENTACION A LOS RESULTADOS

Es la tendencia al logro de los resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de la estrategia de la organización. Establecer el nivel de aportación a los resultados obtenidos por el equipo.

Pregunta guía: ¿Trabaja orientado al logro de los objetivos pactados en la unidad o servicio, no conformándose con hacer las cosas de forma adecuada?

Siempre va un paso más delante de los objetivos fijados, preocupado por los resultados globales de la unidad y contribuye con otras categorías y unidades para alcanzar los objetivos globales de la institución. Emprende iniciativas y propone soluciones frente a problemas inesperados que impiden alcanzar los objetivos. Es capaz de tener una visión conjunta de los objetivos que se propone la organización.	8 / 9 / 10
Se preocupa de los resultados de la unidad y contribuye con otras categorías con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para la misma. Las acciones que lleva a cabo van acorde a los objetivos y filosofía que tiene la organización.	5 / 6 / 7
Se limita a cumplir las instrucciones que le dan sus superiores para llegar a alcanzar los objetivos de la unidad. No contribuye con otras categorías, hace solo su trabajo. No aporta soluciones ante los problemas que van surgiendo.	3 / 4
No contribuye a obtener los resultados previstos para cada objetivo. No trabaja orientado al logro de los resultados pactados para los distintos objetivos.	0 / 1 / 2
VALOR	

ORIENTACION AL USUARIO

Preocuparse por ofrecer a los usuarios un servicio ágil, eficiente y personalizado. Es la capacidad de demostrar sensibilidad por las necesidades que los usuarios pueden requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un usuario como de una actitud permanente de contar con las necesidades de los ciudadanos para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad. Estar comprometido con la calidad esforzándose por una mejora continua.

Pregunta guía: ¿Se preocupa por ofrecer a los usuarios una atención personalizada y de calidad teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos?

Se asegura de conocer adecuadamente las expectativas de los usuarios. Búsqueda activa de soluciones que satisfagan las necesidades particulares de los usuarios, incorporando la visión de los mismos. Consigue buenos niveles de satisfacción de los usuarios.	VALOR
Identifica las necesidades de los usuarios y en ocasiones se anticipa a ellas aportando soluciones a la medida de sus necesidades. Intenta adaptar su lenguaje a las características que tiene el usuario al que en ese momento se dirige. Se interesa por la satisfacción de los usuarios como indicador de la atención de calidad.	
Actúa a partir de las demandas de los usuarios pero no ofreciendo respuestas adaptadas a sus necesidades. Atiende con rapidez al usuario pero con poca cortesía.	
Provoca quejas y reclamaciones. No escucha las peticiones de los usuarios. Tiene escaso deseo de atender con rapidez y/o satisfacer las necesidades de los usuarios.	
VALOR	

COMPETENCIA	PESO RELATIVO (a)	VALOR (b)	PUNTUACIÓN (a · b)
Aprendizaje y mejora continua	0,10		
Trabajo en Equipo	0,10		
Orientación a Resultados	0,70		
Orientación al usuario	0,10		
TOTAL	1		

PUNTUACIÓN TOTAL
EVALUACIÓN DESARROLLO
PROFESIONAL:

ASPECTOS DESTACABLES Y ASPECTOS MEJORABLES:

PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL:

OBSERVACIONES DEL EVALUADO:

FIRMA DEL EVALUADOR:

FIRMA DEL PROFESIONAL * :

* La firma del profesional no indica que esté de acuerdo con la Evaluación. Indica, exclusivamente, que tiene la información sobre la misma


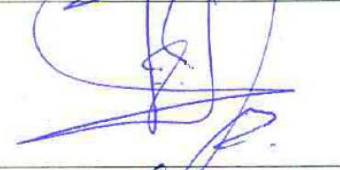


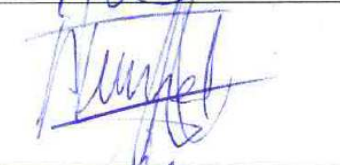
GUÍA PARA EL EVALUADOR:

- Con esta herramienta NO se evalúan a las personas, su forma de ser o su personalidad, sino algunas de sus conductas más relevantes en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Analice cada competencia aisladamente sin tener en cuenta los otros factores o la impresión de conjunto que le pueda causar la persona evaluada e indique uno de los siguientes niveles de desarrollo: Nivel de desarrollo muy alto (8-10); Nivel de desarrollo bueno (5-7), por encima del estándar; Nivel mínimo para el puesto (3-4); Nivel claramente insatisfactorio (0-2).
- Procure que la evaluación responda a una línea de conducta habitual del empleado en el periodo evaluado y no a una actuación esporádica anormalmente alta o baja, no representativa de su actuación media. No se deje influir por la conducta observada por la persona durante los días inmediatamente anteriores a la evaluación.
- Es preciso que se identifiquen detalladamente las áreas de mejora y las propuestas de mejora pactadas.

GUÍA PARA EL EVALUADO:

- Con esta herramienta NO SE LE VA A EVALUAR su forma de ser o su personalidad, sino algunas de sus conductas más relevantes en el desempeño de su puesto de trabajo.
- La evaluación en la que va a participar tiene que responder a su línea de conducta habitual en el periodo evaluado y no a una actuación esporádica anormalmente alta o baja, no representativa de su actuación media.
- Cada competencia que le van a evaluar se divide en los siguientes grados: Nivel de desarrollo muy alto (8-10); Nivel de desarrollo bueno (5-7), por encima del estándar; Nivel mínimo para el puesto (3-4); Nivel claramente insatisfactorio (0-2). Elegir uno de ellos tiene que estar motivados por comportamientos detectados por el evaluador, desde un punto de vista objetivo.
- Es preciso que se identifiquen detalladamente las áreas de mejora y las propuestas de mejora pactadas entre el evaluador y el evaluado.
- Queda opcional la cumplimentación de los comentarios del evaluado.
- Es preciso firmar el documento, aunque la firma no implique que el evaluado esté conforme con la evaluación recibida.

Relación de profesionales que han participado en la actualización de este Procedimiento:

Javier Briceño Delgado	Responsable de la UGC de Cirugía General y Digestiva	
José López Miranda	Responsable de la UGC de Medicina Interna	
M ^a Dolores Ortiz Muñoz	Supervisora de Enfermería de la UGC de Cirugía Torácica y Trasplante Pulmonar	
Ángel Salvatierra Velázquez	Responsable de la UGC de Cirugía del Tórax y Trasplante Pulmonar	
M ^a Ángeles Turrado Muñoz	Jefa de Bloque de Hospital Provincial y Coordinadora de enfermería de la UGC de Medicina Interna	
M ^a José Berenguer García	Responsable de calidad del Servicio de Calidad y Documentación Clínica	