

03 3 04

Manual de estándares

Actividades de formación continuada



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias

AGENCIA DE CALIDAD SANITARIA DE ANDALUCÍA



Actividades de formación continuada

Manual de estándares **03** **3** 04

Septiembre 2020

Edita:

Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía

DOI:

Licencia Creative Commons:



Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada (by-nc-nd):

No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

En el momento actual es especialmente importante contar con un marco de referencia donde poder apoyarse para dar una adecuada respuesta a todos los retos que los Sistemas de Salud tienen planteados. El Modelo ACSA de Certificación de la Calidad es un marco de referencia validado y contrastado, que busca prestar ayuda para responder de manera adecuada a los retos, necesidades o expectativas actuales.

El Modelo pretende acercar sus principios a la práctica asistencial y a la gestión de realidades locales, buscando atenuar el impacto de la inversión en tiempo, energía y aprendizaje de los profesionales y gestores de salud y optimizar los resultados obtenidos gracias a ese esfuerzo realizado. El Modelo ACSA es un modelo de valores y compromiso con la mejora y sus protagonistas principales, los profesionales, así como sus máximos beneficiarios, los ciudadanos.

En el presente Manual de Estándares para la Certificación de Actividades de Formación Continuada, encontrará esos valores y principios de calidad convertidos en estándares con los que trabajar para su implantación. Estos estándares nacen del trabajo de un comité técnico asesor con experiencia en la formación continuada en el ámbito de la asistencia sanitaria, así como del conocimiento adquirido por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía gracias a las evaluaciones realizadas.

El Modelo ACSA propone un camino de mejora compartida, enmarcado dentro de un concepto de calidad explícito, aportando herramientas de valor para poder obtener los resultados esperados.

Índice

Índice

1> Introducción	9
2> El Modelo	11
3> La metodología.....	14
4> El manual	16
Marco conceptual	16
Ámbito de aplicación del manual.....	17
Estructura del manual	18
Distribución de los estándares de actividades de formación continuada.....	19
Fases del programa de acreditación	21
Resultados de la acreditación.....	22
5> Estándares del manual	25
I. La necesidad de la formación	27
1. Pertinencia	27
2. Objetivos	29
II. Proceso de aprendizaje	33
3. Metodología.....	33
4. Evaluación	37
III. Profesionales de la formación	41
IV Planificación y recursos.....	41
5. Organización y logística.....	41
6> Glosario de términos	46
7> Comité Técnico Asesor	52

1> Introducción

1> Introducción

La Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) se creó en el año 2002. Su finalidad es fomentar la cultura de calidad y seguridad en el ámbito de la salud y el bienestar social, para impulsar la mejora continua y para promover actuaciones que permitan la generación de conocimiento sobre calidad.

Misión

La Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía tiene como *misión* contribuir a transformar la atención a la salud mediante el impulso de la calidad.

Visión

Nuestra *visión* es ser una referencia en calidad e innovación para las organizaciones sanitarias.

Valores

Los *valores* en los que basamos nuestro trabajo diario son el Compromiso, la Transparencia, la Credibilidad, la Integridad, el Rigor científico-metodológico, la Creatividad, la Independencia, el Servicio público y la Sostenibilidad.

2> El Modelo

2> El Modelo

Características:

El Modelo de Certificación de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía presenta unas características propias:

- > Es **coherente** con los planes, estrategias y herramientas de gestión para la mejora continua (ej.: gestión por procesos, gestión por competencias, gestión del conocimiento, recomendaciones sobre mejores prácticas, elementos de seguridad, etc.).
- > Aborda la calidad desde un enfoque **integral**, pues pretende abarcar los diferentes agentes que intervienen en la atención sanitaria y/o social. Por ello la ACSA cuenta con varios Programas de Certificación: centros y unidades sanitarias, servicios sociales, competencias profesionales, centros y unidades de formación, diseño de la producción formativa y actividades de formación continuada, páginas web y blogs sanitarios.
- > Tiene carácter **progresivo**, identificando distintos tramos o grados de avance hacia la excelencia. Más allá de suponer un “hito” aislado o un reconocimiento obtenido en un momento determinado, la certificación es un proceso dinámico, continuo y evolutivo que refleja y pone de manifiesto no solo el momento en el que se está sino, y sobre todo, el potencial de desarrollo y mejora para crecer en calidad.

La certificación es un reconocimiento expreso y público al cumplimiento de los requisitos necesarios para desarrollar una atención de calidad por parte de los centros y unidades sanitarias, los servicios sociales, los profesionales, las páginas web, etc., que han emprendido una línea de mejora continua. Al ser una herramienta y no un fin en sí misma, la certificación favorece e impulsa procesos de mejora y evaluación dentro de las organizaciones.

El Modelo de Certificación de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía constituye un marco de referencia común para todos los Programas de Certificación que lo integran.

Los Programas de Certificación de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía:

- > **Centros y Unidades Sanitarias** (centros asistenciales, unidades sanitarias, farmacias comunitarias, unidades de hemodiálisis, laboratorios clínicos, centros y unidades de diagnóstico por la imagen, centros de salud bucodental, centros sin internamiento, establecimientos sanitarios de ortopedia, etc.).
- > **Servicios Sociales** (servicios residenciales, servicios de atención de día, servicios de información y asesoramiento, etc.).
- > **Competencias Profesionales** (para los distintos grupos de profesionales).
- > **Formación Continuada** (actividades, diseño de la producción formativa y centros y unidades de formación).
- > **Páginas Web y Blogs Sanitarios.**

El Modelo de Certificación parte de un **patrón de referencia** con el que los centros, unidades, profesionales, páginas web, etc., caminan hacia la mejora de sus servicios a las personas y a la puesta en marcha de unas herramientas de gestión de mejora de la calidad.

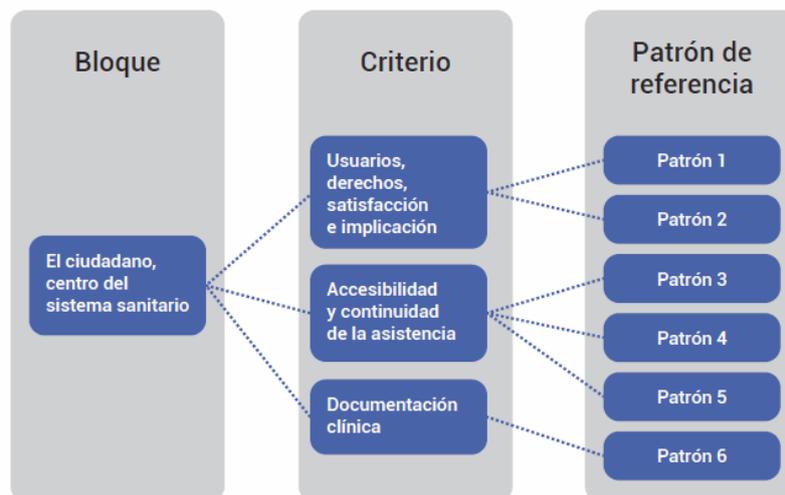


Figura 1. Estructura de cada Programa de Certificación.

Cada programa se elabora contando con profesionales expertos del sistema sanitario y de los servicios sociales a través de **Comités Técnicos Asesores**.

Los programas de certificación puestos en marcha comparten la misma estructura y contemplan, desde cada una de sus perspectivas, las mismas áreas clave para la gestión de la calidad. Se articulan en **bloques** que se corresponden con distintas dimensiones de la calidad en torno a las que se agrupan los contenidos de los diferentes programas. A su vez, cada bloque está constituido por uno o varios **criterios** según las áreas temáticas de los **patrones de referencia** que lo constituyen (ej.: estándares, competencias, etc.).

3> La metodología

3> La metodología

En todos los programas de certificación de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía se otorga un papel relevante a la **autoevaluación**, pues permite identificar a los implicados su posición actual, determinar dónde quieren llegar y planificar las actuaciones para conseguirlo, generando un espacio de consenso y de **mejora compartida**.

- > En el caso de los procesos de certificación de centros y unidades sanitarias, de formación continuada, de servicios sociales, el de certificación de la calidad del diseño de la producción formativa, y el de páginas web y blogs sanitarios, en la autoevaluación se analizan los estándares y su propósito, reflexionándose sobre *qué es lo que se hace y cómo puede demostrarse*, dando lugar a las **evidencias positivas** y sobre *qué resultados se han obtenido y cómo se pueden mejorar*, dando lugar a la identificación de **áreas de mejora**.
- > En el caso de los procesos de certificación de competencias profesionales, en la autoevaluación se analizan las competencias y buenas prácticas presentes en el desempeño profesional aportándose **evidencias y pruebas** que demuestren el *nivel de competencia que tenían previamente o que han alcanzado durante el proceso*.
- > En el caso del proceso de acreditación de actividades de formación continuada, la autoevaluación consiste en la cumplimentación de una **solicitud** cuyos campos dan respuesta a la información necesaria para valorar la calidad del diseño de las mismas.

La **evaluación externa** es otro de los elementos comunes de los procesos de certificación. Es realizada por los equipos de evaluadores de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, que valoran las pruebas aportadas durante los procesos de certificación. En función de su cumplimiento, se determina el grado de certificación obtenido, los puntos fuertes y las áreas de mejora.

En el caso de los procesos de acreditación de actividades de formación continuada, en función de su cumplimiento se determina el número de créditos obtenidos, los estándares cumplidos y no cumplidos y un informe de mejora.

Cada una de las fases del proceso de certificación, y en especial la autoevaluación, se sustentan en una serie de aplicaciones informáticas en entorno web, denominadas **ME_jora**, que permiten conducir de forma segura y con apoyo de los profesionales de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía cada proceso de certificación.

ME_jora C	ME_jora P	ME_jora W	ME_jora F	ME_jora G
Centros y Unidades Sanitarias, Servicios Sociales	Competencias profesionales	Páginas web y blogs sanitarios	Formación continuada	Grupos de trabajo

Figura 2. Aplicaciones informáticas ME_jora.

4> El manual

4> El manual

Marco conceptual

El Sistema de Acreditación de la Formación Continuada está integrado por la **Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias (CFC)** del Sistema Nacional de Salud (SNS) y los órganos específicos de acreditación de las comunidades autónomas.

La CFC del SNS es un órgano colegiado de la administración pública, adscrito a la Comisión de Recursos Humanos del SNS.

En el seno de la CFC se encuentra la Comisión Técnica de Acreditación, cuyas funciones son, entre otras, las de estudio, informe y propuesta para el establecimiento de procedimientos, **criterios y requisitos** para la acreditación de centros y actividades de formación continuada.

Una de las características fundamentales del Sistema de Acreditación es su alcance nacional, es decir, la acreditación otorgada tiene validez en el conjunto del SNS.

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 en Andalucía, modificado por el Decreto 81/2020, de 9 de junio, establece como órgano competente para la acreditación de la formación continuada de las profesiones sanitarias al órgano directivo central de la consejería con competencia en materia de salud que tenga atribuidas las políticas de acreditaciones profesionales en materia sanitaria.

La valoración de las actividades de formación continuada es realizada por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía como entidad certificadora del Sistema Sanitario Público de Andalucía de acuerdo con la Resolución de 25 de julio de 2003 y en su condición de entidad instrumental de la Junta de Andalucía de acuerdo con lo previsto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Ámbito de aplicación del manual

Con este manual de estándares se podrán acreditar las actividades de formación continuada de entidades proveedoras con sede en la comunidad autónoma de Andalucía y dirigidas a los profesionales sanitarios.

La CFC define la Formación Continuada como el conjunto de actividades destinadas a mantener o mejorar la competencia profesional, una vez obtenida la titulación básica o de especialidad correspondiente. Está destinada a actualizar y mejorar la capacitación de una persona o grupo para hacer frente, de forma óptima, a las necesidades que plantea su ejercicio profesional.

Una actividad de formación para la que se solicita su acreditación debe reunir las siguientes características esenciales:

- > Estar enfocada al ámbito sanitario y dirigida a colectivos de las profesiones sanitarias contempladas en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias (LOPS).
- > Ser desarrollada en cualquiera de las distintas modalidades (presencial, no presencial, semipresencial, *e-learning* o *blended-learning*), en función del tipo de interacción que se establece entre los docentes o tutores y los profesionales destinatarios.
- > Estar respaldada por una necesidad formativa que justifique la realización de la misma.
- > Disponer de unos objetivos claros que permitan dar respuesta a las necesidades previamente detectadas en los profesionales y/o en la organización.
- > Contar con la duración, la modalidad, la tipología, la metodología y los recursos más adecuados para su planificación, con el fin de alcanzar los objetivos previstos.
- > Disponer de los procedimientos, las herramientas y/o los sistemas que van a permitir la evaluación de los resultados del desarrollo de la actividad.

Las jornadas, congresos y sesiones clínicas disponen de procesos de acreditación específicos, con asignación automática de créditos una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos de acreditación establecidos.

Estructura del manual

El manual de acreditación de actividades de formación continuada se estructura en 4 bloques y 5 criterios.



Figura 3. Distribución por bloques y criterios.

Distribución de los estándares de actividades de formación continuada

La CFC ha establecido los estándares mínimos y comunes para la obtención de créditos de las actividades de formación continuada.

Por otro lado, la ACSA contribuye a la mejora de la formación con estándares adicionales, que han sido considerados relevantes por el comité técnico asesor. Éstos no son tenidos en cuenta para el cálculo de créditos, pero sí para la valoración global de la calidad del diseño de la formación reflejada en un informe de resultados. Los estándares adicionales se mostrarán diferenciados en azul.

Estándar	[Redacted]	
	[Redacted]	
	[Redacted]	
Propósito:	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	
Elementos evaluables:	1.	[Redacted]
		[Redacted]
	2.	[Redacted]
		[Redacted]
	3.	[Redacted]
		[Redacted]

Estándar adicional	[Redacted]	
	[Redacted]	
	[Redacted]	
Propósito:	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	
Elemento evaluable:	1.	[Redacted]
		[Redacted]
		[Redacted]

Figura 4. Estándar común y estándar adicional (azul).

El manual de acreditación de actividades de formación continuada incluye 29 estándares, de los cuales 23 son comunes y 6 son adicionales. En la siguiente tabla se muestra la distribución de dichos estándares por criterio.

BLOQUES	CRITERIOS	ESTANDARES
I. Necesidad de la formación	1. Pertinencia	5 estándares comunes
	2. Objetivos	6 estándares comunes 1 estándar adicional
II. Proceso de aprendizaje	3. Metodología	4 estándares comunes 2 estándares adicionales
	4. Evaluación	4 estándares comunes 1 estándar adicional
III. Profesionales de la formación	5. Organización y logística	4 estándares comunes 2 estándares adicionales
IV. Planificación y Recursos		

Fases del programa de acreditación

Las fases del Programa de Acreditación de Actividades de Formación Continua son cuatro: Solicitud, Validación, Evaluación y Resolución.

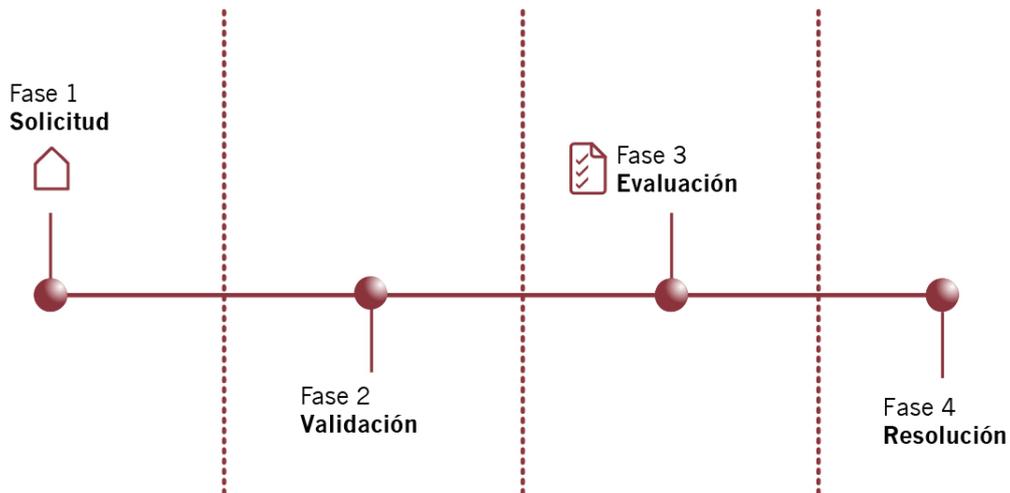


Figura 5. Fases del programa de acreditación.

FASE 1.- Solicitud de acreditación

La solicitud es la fase en la que la entidad proveedora de formación inicia el proceso de acreditación, aportando la información exigida en el formulario oficial sobre el diseño de la acción formativa.

FASE 2.- Validación

La validación es la fase del proceso de acreditación en la que se comprueba el cumplimiento de los requisitos establecidos por la CFC y asumidos por la Secretaría Técnica de Andalucía.

FASE 3.- Evaluación

La evaluación es la fase del proceso en la que se valora la calidad del diseño de la actividad, así como la adecuación e interrelación entre sus componentes.

FASE 4.- Resolución

La resolución es la fase en la que el órgano acreditador emite el resultado del proceso de acreditación.

Resultados de la acreditación

Los estándares que se han definido para dar respuesta a los criterios de la acreditación de actividades de formación continuada, se encuentran distribuidos en diferentes niveles de exigencia que van desde el valor 0,1 al 0,4, de cuyo cumplimiento se obtendrá un resultado en término de créditos.

Cada nivel determina el grado de calidad en el diseño dependiendo de los aspectos que son contemplados:

- **Nivel 0,1:** estándares de obligado cumplimiento que identifican los elementos básicos, y la interrelación entre estos, en el diseño de cualquier acción formativa (relación entre las necesidades formativas y los objetivos, relación entre los objetivos y la metodología diseñada, así como la valoración de la satisfacción del alumnado).
- **Nivel 0,2:** estándares que establecen un mayor nivel de calidad, valorando un diseño basado en fuentes o estudios que objetivan la necesidad de formación, con el empleo de técnicas didácticas participativas, la consecución de objetivos de conocimientos y una evaluación de los resultados en términos de satisfacción y aprendizaje.
- **Nivel 0,3:** estándares que permiten valorar la calidad del diseño de las acciones formativas justificadas por datos objetivos, con el establecimiento de objetivos de habilidades y destrezas, técnicas didácticas cercanas a la realidad y la medición de los resultados a nivel de competencia.
- **Nivel 0,4:** estándares que establecen el máximo nivel de calidad, valorando diseños de acciones formativas orientadas al logro de competencias, con técnicas en contexto real y midiendo los resultados en términos de transferencia y/o impacto.

Atendiendo a los criterios generales establecidos por la CFC para la asignación de créditos, se lleva a cabo el modelo definido que comprenden dos componentes: **cuantitativo y cualitativo**.

Por un lado, el Componente Cualitativo (CCL) de la actividad se obtiene de la suma de las valoraciones ponderadas otorgadas a cada uno de los cinco criterios que conforman el diseño de la formación. Los estándares cumplidos de cada nivel y criterio determinan un CCL cuyo valor oscila entre 0 y 2,8.

COMPONENTE CUALITATIVO		
	Criterios	Ponderación
1	Pertinencia	X 2.0
2	Objetivos	X 1.0
3	Metodología	X 1.5
4	Evaluación	X 1.5
5	Organización	X 1.0

Figura 6. Criterios y ponderación para el cálculo del CCL.

CÁLCULO DEL COMPONENTE CUALITATIVO
1° Se asigna un valor (0.0, 0.1, 0.2, 0.3 o 0.4), a cada uno de los criterios como resultado de la evaluación.
2° Se realiza una media de las puntuaciones obtenidas por los evaluadores en cada uno de los cinco criterios.
3° Se multiplica la media de cada criterio por su factor de ponderación.

Figura 7. Cálculo del Componente Cualitativo (CCL).

Por otro lado, para obtener la acreditación de una actividad formativa se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- obtener un CCL mayor o igual a 1, y
- que ninguno de los criterios obtenga una puntuación igual a 0.

Si no se cumplieran estas condiciones, la actividad de formación resultaría No acreditada.

Por otro lado, el Componente Cuantitativo (CCT) atiende al número de horas que contiene una actividad por un factor de corrección y dividido entre 10.

COMPONENTE CUANTITATIVO	
Nº HORAS	FACTOR DE CORRECCIÓN
< 20 horas	X 1.1
De 21 a 40	X 1.0
De 41 a 80	X 0.9
De 80 a 100	X 0.7
Nº de horas x corrección / 10	

Figura 8. Rango de horas y factores de corrección para el cálculo del CCT.

El número de créditos totales asignado a una actividad de formación acreditada procede del producto entre el Componente Cualitativo obtenido (CCL = suma del valor de cada criterio por su ponderación) y el Componente Cuantitativo (CCT = nº horas de cada actividad X factor de corrección / 10).

$$\text{CREDITOS TOTALES} = \text{CCL} \times \text{CCT}$$

Figura 9. Fórmula para el cálculo de créditos

5> Estándares del manual



I. LA NECESIDAD DE LA FORMACIÓN

1. Pertinencia
2. Objetivos



II. PROCESO DE APRENDIZAJE

3. Metodología
4. Evaluación



III. PROFESIONALES DE LA FORMACIÓN



IV. PLANIFICACIÓN Y RECURSOS

5. Organización y logística

I. La necesidad de la formación

Detección de la necesidad formativa y su utilidad (para qué, a quién se dirige, qué se quiere lograr).

1. Pertinencia

Intención del criterio

Correspondencia entre las necesidades formativas detectadas, los objetivos formulados en la actividad y las características, funciones y responsabilidades del grupo al que se dirige la misma. Se considera el eje central en el diseño de una actividad formativa y será la que fundamente el resto de elementos de calidad del diseño de la formación.

Estándar ES 3 03.01.01_01	La información que justifica la realización de la actividad está relacionada con todos los colectivos de profesionales sanitarios a los que se dirige y con la temática que será tratada en la formación.
Propósito: Garantizar la existencia de una relación objetiva y coherente entre la temática a abordar y la práctica profesional de todos los colectivos a los que se dirige la actividad.	<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	1. Se indican los colectivos destinatarios y su vínculo con la temática a abordar, especificando las razones por las que estos contenidos son importantes para su actuación en salud.

Estándar ES 3 03.01.02_01	Los motivos por los que se ha diseñado la acción formativa están descritos.
Propósito: Justificar la realización de la actividad en base a una necesidad real sentida, percibida, demandada y/o analizada en relación a los objetivos estratégicos del sistema sanitario de Andalucía o de la organización en la que ha sido detectada.	<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	1. Se describe la necesidad a la que pretende dar respuesta la acción formativa y el logro que se espera conseguir a nivel general (reto o cambio previsto).

/I. La necesidad de la formación

1. Pertinencia

Estándar ES 3 03.01.03_01	El desarrollo de la acción formativa se fundamenta en métodos de detección que evidencian la necesidad formativa en los profesionales diana.
Propósito: Utilizar métodos de detección de necesidades que evidencien la relación entre la necesidad y los profesionales diana de la formación.	0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Se define el tipo de necesidad detectada en función de la fuente de información: sentida y expresada, estratégica y/o corporativa.2. Se describen los métodos de detección utilizados, incluyendo instrumentos y/o técnicas empleadas.
Estándar ES 3 03.01.04_01	La acción formativa está justificada con argumentos o referencias objetivas y contrastables.
Propósito: Garantizar un proceso de análisis de la información recogida que justifique la realización de la actividad.	0,3
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Se aportan datos objetivos actualizados que corroboran las necesidades formativas, profesionales o institucionales.
Estándar ES 3 03.01.05_01	La acción formativa está orientada a mejorar el problema y se expone el beneficio que se espera de la realización de la misma.
Propósito: Concretar cómo se pretende mejorar el problema o necesidad previamente detectado, así como exponer el beneficio que se espera con la realización de la actividad.	0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Se aporta información concreta sobre la situación de partida y sobre el resultado final al que se pretende llegar, indicando el espacio de mejora sobre el que se va a incidir, o se especifican indicadores de impacto de la formación.

2. Objetivos

Intención del criterio

Se formulan tanto el propósito (objetivo general) como las metas de aprendizaje (objetivos específicos) que debe alcanzar el alumnado con el desarrollo de la actividad formativa. Los objetivos generales hacen referencia a los cambios o mejoras que se esperan conseguir en la organización y en la atención al ciudadano con la realización de la acción formativa, incluyendo la finalidad o “para qué”. Los objetivos específicos expresan los resultados de aprendizaje traducidos en conductas concretas a desarrollar por el profesional que asiste a la formación, en su puesto de trabajo. Estas conductas pueden desglosarse en conocimientos, habilidades procedimentales, destrezas y/o actitudes.

Estándar ES 3 03.02.08_00	Los objetivos de la acción formativa guardan relación con el contenido, con los profesionales diana y con las necesidades detectadas.	
Propósito: Garantizar la relación entre los objetivos propuestos, contenido, necesidades detectadas y profesionales a los que se dirige la formación.		<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los objetivos planteados se relacionan con el contenido de la acción formativa. 2. Los objetivos planteados guardan relación con los profesionales a los que se dirige la formación. 3. Los objetivos planteados dan respuesta a las necesidades detectadas. 	
Estándar ES 3 03.02.09_00	El título de la acción formativa guarda relación con los objetivos generales del curso.	
Propósito: Garantizar la relación entre el título de la actividad y los objetivos generales.		<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación entre el título de la actividad formativa y los objetivos generales. 	
Estándar ES 3 03.02.10_00	Los objetivos generales son comprensibles e indican el propósito de la formación.	
Propósito: Garantizar la coherencia entre la necesidad detectada y el objetivo general que se pretende lograr.		<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El objetivo general refleja para qué se realiza la actividad. 	

/I. La necesidad de la formación

2. Objetivos

Estándar ES 3 03.02.11_00	La acción formativa está diseñada con unos objetivos específicos de aprendizaje, alcanzables y medibles, que hacen operativos los generales y se relacionan con los contenidos.
Propósito: Garantizar la relación de los objetivos específicos de aprendizaje con los generales, los contenidos y la metodología de la acción formativa.	0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Existe coherencia entre los objetivos específicos y el objetivo general.2. Se plantean objetivos específicos relacionados con los contenidos de las unidades didácticas.3. Existe coherencia entre los objetivos específicos y la metodología.

Estándar adicional ES 3 03.02.05_01	La acción formativa está diseñada con unos objetivos específicos de aprendizaje enfocados, al menos, a la adquisición de conocimientos.
Propósito: Facilitar la adquisición de conocimientos orientados a la mejora del desempeño profesional de los participantes.	0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Los objetivos específicos se expresan, al menos, en base a los conocimientos y/o habilidades procedimentales.2. Los objetivos planteados son alcanzables con la duración prevista para la acción formativa.3. Los objetivos planteados son coherentes con el tamaño del grupo de formación.

/I. La necesidad de la formación

2. Objetivos

Estándar ES 3 03.02.06_01	La acción formativa está diseñada con unos objetivos específicos de aprendizaje enfocados a la adquisición de habilidades y adecuados a la duración y número de participantes.
Propósito: Facilitar la adquisición de destrezas que mejoren el desempeño profesional de los participantes.	0,3
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Los objetivos específicos se expresan en base a las habilidades/destrezas que han de desarrollarse.2. Los objetivos planteados son alcanzables con la duración prevista para facilitar la adquisición de destrezas.3. Los objetivos planteados son coherentes con el tamaño del grupo de formación.

Estándar ES 3 03.02.07_01	La acción formativa está diseñada con objetivos de aprendizaje enfocados a la adquisición de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) orientadas a resolver los problemas detectados.
Propósito: Facilitar la integración de buenas prácticas en el desempeño de los profesionales a los que se dirige la formación.	0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Los objetivos específicos expresan la consecución de la competencia integrando conocimientos, habilidades y actitudes.2. Los objetivos planteados son alcanzables con la duración prevista para facilitar la integración de buenas prácticas.3. Los objetivos planteados son coherentes con el tamaño del grupo de formación.



II. Proceso de aprendizaje

Diseño y desarrollo del proceso formativo (adecuación de las técnicas de aprendizaje a los objetivos perseguidos, sistemas de seguimiento e interacción y herramientas de evaluación de los diferentes componentes del proceso).

3. Metodología

Intención del criterio

Se indicará cómo se va a llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, la forma de organizar los recursos, presentar el contenido para llegar a alcanzar los objetivos de aprendizaje planteados y dinamizar la formación.

Estándar ES 3 03.03.07_00	La acción formativa está diseñada con una metodología que permite la interacción y es coherente con los objetivos de aprendizaje y la organización/logística.
Propósito: Favorecer el desarrollo de la formación con una metodología que permita la interacción y que sea coherente con los objetivos y recursos disponibles.	0,1
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Existe un sistema que permite la interacción entre el alumnado y el equipo docente. En fases presenciales se requiere un espacio para dudas, y en fases no presenciales o <i>e-learning</i> sería necesario establecer un modo de comunicación con un tiempo de respuesta inferior a 72 horas.2. Existe coherencia de la metodología propuesta con los objetivos específicos declarados.3. Existe coherencia entre la metodología propuesta y los recursos disponibles (humanos y materiales).

Estándar ES 3 03.03.08_00	Las técnicas didácticas empleadas en la acción formativa implican el uso de recursos que fomentan la participación e interacción activa del alumnado.
Propósito: Fomentar la participación activa del alumnado durante el desarrollo de la actividad, empleando los recursos necesarios.	0,2
Elementos evaluables:	1. Se describen las técnicas/estrategias didácticas que permiten la participación activa del alumnado (cómo y cuándo se van a emplear las técnicas y qué recursos van a permitir la participación). En fases presenciales deben contemplarse al menos debates grupales y en fases no presenciales o <i>e-learning</i> se deberá disponer, con carácter obligatorio, de un foro o, en su caso, disponer de actividades a resolver por el alumno de forma individual.

Estándar ES 3 03.03.03_01	La acción formativa se desarrolla con el empleo de técnicas en contexto simulado.
Propósito: Utilizar técnicas y/o herramientas didácticas en contexto simulado que faciliten la aplicación de lo aprendido a la práctica profesional.	0,3
Elementos evaluables:	1. Se describen y justifican técnicas didácticas que promueven el aprendizaje a través de simulaciones (trabajos colaborativos, casos prácticos, simulaciones, talleres, <i>role playing</i> , etc.). Se ha de entender “cómo” y “cuándo” se van a emplear las técnicas, qué recursos van a permitir la participación a nivel de “hacer” y cuál es el papel de los alumnos y docentes.

Estándar adicional ES 3 03.03.04_01	Se describe algún procedimiento que permitirá la recogida de información (sobre las expectativas y los conocimientos o habilidades previas de los profesionales), en relación a los objetivos propuestos, para adaptar el desarrollo de la actividad a los destinatarios.
Propósito: Adaptar el desarrollo de la actividad al nivel de conocimientos del alumnado y a sus expectativas.	0,3
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe un procedimiento para la evaluación previa de conocimientos y/o habilidades (test, cuestionario, caso práctico, simulación) y para la recogida de expectativas. 2. La información recogida tendrá una finalidad diagnóstica y requerirá la planificación de aquellas acciones que permitan la adaptación al nivel de los destinatarios.

Estándar ES 3 03.03.05_01	La acción formativa se desarrolla con el empleo de técnicas cercanas a la realidad o en contexto real.
Propósito: Facilitar la aplicabilidad del aprendizaje a la práctica real, utilizando técnicas y/o herramientas didácticas en contextos cercanos a la realidad o en contexto real.	0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se describen las técnicas didácticas que permiten el aprendizaje del alumnado a través de intervenciones en contextos reales o cercanos a la realidad (deben incluir la técnica de <i>debriefing</i>, a través de la cual se lleva a cabo una reflexión entre los participantes sobre las acciones, pensamientos, habilidades y emociones que los han llevado a actuar de una determinada manera ante una situación de simulación). 2. Se describen técnicas en las que los alumnos “hacen”, adoptando un rol activo propio de un perfil profesional, o bien de forma individual o como miembro de un equipo. 3. Se describe de forma detallada la situación real o la situación simulada en la que se desarrolla la actividad. 4. Debe detallarse un modo de observación o grabación de la práctica que sirva de base para la reflexión. 5. Se aporta el modelo de consentimiento informado específico para aquellas actividades formativas en las que participan pacientes reales.

Estándar adicional ES 3 03.03.06_01	La acción formativa contempla un sistema de apoyo, seguimiento y/o consulta para el alumnado, que facilitará la transferencia del aprendizaje a su práctica profesional.
Propósito: Facilitar la aplicabilidad del aprendizaje a la práctica real a través del seguimiento proactivo del tutor/docente.	0,4
Elementos evaluables:	1. Tras la finalización de la actividad existe un seguimiento planificado por parte del tutor para facilitar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

4. Evaluación

Intención del criterio

Tomando como referencia el Modelo de Kirkpatrick, se consideran los siguientes niveles de evaluación: “Satisfacción o reacción”, grado en el que los participantes reaccionan/perciben la actividad formativa; “Aprendizaje”, grado en el que los participantes adquieren los conocimientos, habilidades y actitudes impartidos en la actividad formativa; “Transferencia”, grado en el que los participantes aplican lo que aprendieron durante la actividad formativa en la incorporación a su puesto de trabajo; e “Impacto”, grado en el que la formación tiene repercusión en el entorno organizativo y/o social.

Estándar ES 3 03.04.01_01	Los sistemas de evaluación empleados para medir la satisfacción de los profesionales que reciben la formación son coherentes con la acción formativa.
Propósito: Asegurar la recogida de las opiniones y sugerencias del alumnado en relación a las características de la actividad formativa en la que han participado.	<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. Se adjuntan los instrumentos para medir la satisfacción del alumnado.2. Las dimensiones que se miden en el instrumento de evaluación valoran al menos las siguientes variables: utilidad, organización, metodología y capacidad docente.3. La encuesta de satisfacción está adaptada al tipo de actividad y modalidad de formación.

Estándar ES 3 03.04.02_01	Los sistemas de evaluación empleados en la acción formativa miden el nivel de aprendizaje al menos en base a los conocimientos a adquirir.	
Propósito: Determinar el nivel de conocimientos adquiridos, incluyendo el requisito de superación.		0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se aportan las pruebas de evaluación y se establece un nivel mínimo de superación para obtener el certificado. 2. En el caso de actividades cuya evaluación del aprendizaje se basa exclusivamente en pruebas tipo test, se exige un requisito de superación que no deberá ser inferior al 70 %. Además, en el caso de que la duración de la actividad esté comprendida entre 2 y 5 horas lectivas, la prueba deberá tener un mínimo de 10 preguntas. En el caso de que la duración de la actividad sea > 5 horas, se deberá incluir un mínimo de 1 pregunta por hora lectiva adicional (ejemplo: 6 horas / 11 preguntas, 7 horas / 12 preguntas,...) 3. Las técnicas/instrumentos de evaluación que se plantean se adecuan a los objetivos y contenidos contemplados en la acción formativa. 	

Estándar adicional ES 3 03.04.03_01	Los sistemas de evaluación empleados en la acción formativa miden el nivel de satisfacción de los profesionales que imparten la formación.	
Propósito: Conocer las opiniones sobre la actividad formativa de los profesionales que imparten la formación.		0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se adjunta una herramienta para evaluar la satisfacción de los profesionales que imparten la formación que contemple, al menos, la valoración de: el perfil del alumnado, los recursos y la organización (temporalización, coordinación). 	

Estándar ES 3 03.04.04_01	Los sistemas de evaluación empleados en la acción formativa miden el nivel competencial alcanzado por el alumnado (integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores).	
Propósito: Determinar el nivel competencial adquirido.		0,3
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se aporta la planilla de la evaluación práctica o el informe de <i>feedback</i> correspondiente por parte del docente, así como los requisitos de superación para obtener el certificado de la actividad. 2. Las técnicas/instrumentos de evaluación que se plantean se adecuan a los objetivos y contenidos contemplados en la acción formativa. 	

Estándar ES 3 03.04.05_01	Los sistemas de evaluación empleados en la acción formativa miden la transferencia y/o el impacto conseguido con la formación.	
Propósito: Disponer de un procedimiento que permita realizar la evaluación del nivel de aplicabilidad de lo aprendido (transferencia) y/o del impacto de la formación en la práctica profesional.		0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El procedimiento debe permitir la verificación de la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, en el contexto real, realizada por la organización donde trabaja el alumno o la entidad proveedora de la formación. 2. El impacto se determina a través de indicadores medibles de manera objetiva y demostrable presentando los resultados pre y postactividad. 	

III. Profesionales de la formación

IV. Planificación y recursos

5. Organización y logística



III. Profesionales de la formación

Capacitación y adecuación de los profesionales docentes y de los profesionales de soporte al proceso formativo.

IV. Planificación y recursos

Gestión, organización y adecuación de los recursos materiales, tecnológicos, logísticos y de infraestructura.

5. Organización y logística

Intención del criterio

Se consideran los recursos que son necesarios para el desarrollo de la acción formativa. Son los elementos que darán soporte a la formación antes, durante y después de la actividad formativa, haciendo posible el proceso de aprendizaje y la consecución de los objetivos propuestos.

Estándar ES 3 03.05.01_01	El diseño de la acción formativa cuenta con unos contenidos y una duración coherentes con los objetivos de aprendizaje planteados.
Propósito: Procurar que el tiempo establecido para la realización de la actividad formativa y los contenidos posibiliten la consecución de los objetivos planteados.	<i>0,1</i>
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none">1. La duración permite la consecución de los objetivos planteados por parte de la totalidad del alumnado.2. Los contenidos de la actividad tienen relación con los objetivos planteados y están estructurados en las unidades didácticas que componen la actividad.

IV. Planificación y recursos
5. Organización y logística

Estándar ES 3 03.05.02_01	La acción formativa es impartida por docentes con un perfil técnico relacionado con los contenidos.	
Propósito: Asegurar la adecuación técnica de los docentes a los contenidos de la actividad.		0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe adecuación del perfil técnico de los docentes con los objetivos de aprendizaje planteados: posee la titulación profesional, y la especialización, cuando existe, que se vincula a las competencias profesionales relacionadas con los objetivos y/o contenidos de la formación (se evidencia una relación entre la titulación/formación del docente con la materia a impartir). 	

Estándar adicional ES 3 03.05.03_01	La acción formativa es impartida por docentes con un perfil pedagógico ajustado a la modalidad y tipología de formación.	
Propósito: Asegurar la adecuación de las competencias docentes a la modalidad y tipología de la acción formativa.		0,2
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe adecuación del perfil pedagógico de los docentes (experiencia docente y/o formación específica necesaria, experiencia con la metodología y técnicas didácticas empleadas, etc.) con la modalidad y tipología de la actividad formativa. 2. Los docentes disponen de acreditación como docente: Instructor de soporte vital, RCP, ANECA, formador de formadores, CAP, tutor de residentes, docente universitario, etc. 	

<p>Estándar ES 3 03.05.04_01</p>	<p>La acción formativa dispondrá de recursos (profesionales de soporte, materiales, instalaciones/espacios) para un adecuado desarrollo de la formación y la proporción entre docentes y alumnado facilitará el desarrollo de la metodología.</p>
<p>Propósito: Disponer de los recursos necesarios y asegurar la proporción entre docentes y alumnado que permita el adecuado desarrollo de la formación.</p>	<p>0,3</p>
<p>Elementos evaluables:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los recursos materiales son descritos y por el tipo y cantidad resultan suficientes y adecuados para el correcto desarrollo de las metodologías y actividades previstas. 2. Las instalaciones (físicas y/o virtuales) empleadas para el desarrollo de la formación están descritas. En la descripción de las instalaciones físicas será obligatorio concretar la capacidad (aforo). En el caso de uso de espacios virtuales deberán describirse las herramientas disponibles (foro, chat, videoconferencias, etc.) y su finalidad. 3. Se describen las funciones del personal de soporte que va a intervenir en la formación. 4. Existe una proporción entre docentes y alumnos que posibilita el desarrollo de la metodología.

IV. Planificación y recursos
5. Organización y logística

Estándar ES 3 03.05.05_01	Los criterios de selección del alumnado permiten realizar una priorización para cubrir las necesidades detectadas en los profesionales implicados.	
Propósito: Asegurar la selección del alumnado, priorizando a los profesionales que presentan la necesidad formativa.		0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se selecciona en base a la titulación y el ámbito de trabajo, permitiendo la priorización con la finalidad de cubrir la necesidad en busca del mayor beneficio de la formación. 	

Estándar adicional ES 3 03.05.06_01	La actividad incorpora recursos e instalaciones que acercan el aprendizaje a la práctica habitual de los profesionales sanitarios.	
Propósito: Promover la formación en escenarios simulados o contexto real.		0,4
Elementos evaluables:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se aporta un listado de recursos materiales, instalaciones, espacios que van a ser utilizados en escenarios simulados o contexto real. 2. Los recursos descritos permiten el desarrollo de las metodologías prácticas propuestas. 	

6> Glosario de términos

6> Glosario de términos

A

Actitudes: disposición de ánimo manifestada de algún modo. Es una disposición de los sentimientos relativamente constante hacia alguien o hacia alguna situación u objeto. Esta disposición se manifiesta en la conducta frente a personas, sucesos, opiniones o teorías. Verbos más utilizados para enunciar objetivos de adquisición de actitudes: valorar, apreciar, tolerar, preocuparse por, ser consciente de.

Actividad formativa: acción encaminada a la actualización, mantenimiento y mejora de las competencias de conocimiento, habilidad y actitud de profesionales.

Alumno de formación continuada: profesional sanitario destinatario de la formación continuada.

B

Blended-learning: formación combinada que consiste en un proceso docente semipresencial, diseñada en un formato en el que se incluye tanto clases presenciales como actividades de *e-learning*.

Buena práctica: cada uno de los comportamientos evidenciables que debe hacerse en la práctica profesional, constituyendo la buena práctica el “hacer muy bien”.

C

Comisión de formación continuada de las profesiones sanitarias (CFC): órgano colegiado de las administraciones públicas, adscrito a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, creado con el fin de armonizar el ejercicio de las funciones que las administraciones sanitarias públicas y demás instituciones y organismos ostentan en materia de formación continuada, así como de coordinar las actuaciones que se desarrollen en dicho campo.

Competencia profesional: 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.

Definimos así al conjunto complejo e integrado de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo para resolver los problemas que ellas plantean, de acuerdo con los estándares de desempeño satisfactorio propios de cada área profesional.

- **Capacidades:** Su definición operativa más general afirma que el individuo que las posee puede encontrar en su experiencia previa la información y las técnicas apropiadas para responder efectivamente al desafío de dificultades y circunstancias distintas. Requiere de la capacidad de analizar o comprender la nueva situación, un trasfondo de conocimientos y métodos que será utilizado en

el momento preciso, y también una cierta facilidad para discernir las relaciones apropiadas entre la experiencia previa y el problema actual.

- **Habilidades:** El desarrollo de habilidades corresponde a la adquisición de una serie de prácticas en metodologías y técnicas que le son específicas a ciertas ocupaciones, figuras profesionales o áreas ocupacionales. Las habilidades son capacidades prácticas que hacen referencia a formas de abreviar procesos intelectuales o mentales (por ejemplo, calcular sin soporte de papel o de calculadora un orden de magnitud en el uso de una materia prima; o en el cálculo de una determinada aplicación financiera, determinar proporciones, metrajes o kilos de un insumo). Resulta interesante observar que el tiempo que transcurre para la evolución de la capacidad en habilidad se transforma en un indicador - entre otros- del nivel de calificación de una competencia.
- **Destrezas:** Son capacidades prácticas que se vinculan a un desarrollo preciso de ciertas formas de motricidad especializada, de agudeza visual, auditiva, gustativa, de esfuerzo físico, de equilibrio, etc. (por ejemplo, adquisición de motricidad fina para trabajos de precisión o de detalle, precisión en el uso de determinadas herramientas para obtener determinados resultados, etc.). Analizar las destrezas como capacidades prácticas nos permite distanciarnos de una concepción meramente conductista de su formación.
- **Actitudes:** Disposición de los sujetos en términos de actuar con responsabilidad y autonomía en la aplicación de criterios éticos, estéticos y de seguridad de las personas, de las instalaciones y equipos y del medio ambiente frente a las diversas alternativas que les presenta el ámbito de trabajo.

Componente cualitativo (CCL): valor resultante de la evaluación de la calidad del diseño de las actividades de formación continuada. Este valor oscila entre 0 y 2,8.

Componente cuantitativo (CCT): valor resultante de la multiplicación entre el número de horas (duración) de la actividad formativa y un factor de ponderación escalonado. Este factor varía en función de la duración de la actividad de la siguiente manera:

- < 20 horas x 1,1
- entre 21 y 40 horas x 1,0
- entre 41 y 80 horas x 0,9
- 80 horas x 0,7

Conocimiento: resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje. El conocimiento representa el conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.

Consentimiento informado: conformidad libre, voluntaria y consciente de un paciente, manifestada en el pleno uso de sus facultades después de recibir la información adecuada, para que tenga lugar una actuación que afecta a su salud.

Crédito: valor resultante de la acreditación de una actividad de formación continuada. Su valor depende de la valoración de la calidad de su diseño (componente cualitativo) y de la duración de la misma (componente cuantitativo). La fórmula para su cálculo es: $\text{crédito} = (\text{componente cualitativo}) \times (\text{componente cuantitativo})$.

D

Debriefing: actividad que sigue a una experiencia de simulación y que está dirigida por un facilitador/a participante de reflexión. Se fomenta el pensamiento y se proporciona retroalimentación acerca del desempeño de los/as participantes, mientras se discuten los diversos aspectos de la simulación. Se anima, además, a los/as participantes a explorar sus emociones, a preguntar dudas, reflexionar y proporcionar información a los demás. El propósito del *debriefing* es avanzar hacia la asimilación y adaptación con el fin de transferir el aprendizaje a situaciones futuras.

Desempeño: manifestación de las competencias por un/a profesional en el ejercicio de las funciones y responsabilidades del puesto que ocupa.

Docente: cada uno de los profesionales que colaboran con una entidad proveedora de formación desempeñando tareas de diseño, impartición, evaluación y mejora de las actividades que constituyen la programación docente.

E

E-learning: modalidad de formación en la que se utilizan, de forma síncrona o asíncrona, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para la construcción de una experiencia de aprendizaje mediante diferentes formas de comunicación entre el profesorado y el alumnado.

Equipo docente: conjunto de docentes que desarrollan e imparten los contenidos de aprendizaje de una o varias acciones formativas pertenecientes a una programación docente.

Evaluación de los resultados de aprendizaje: proceso de evaluación de los conocimientos teóricos y prácticos, las destrezas y las competencias de una persona conforme a criterios previamente definidos (resultados previstos, medición de los resultados logrados). Por lo general, el proceso de evaluación suele ir acompañado de la certificación.

F

Formación continuada (FC): el proceso de enseñanza-aprendizaje activo y permanente que se inicia al terminar la formación reglada y que no conlleva la adquisición de un nuevo título. Está destinada a actualizar y mejorar las competencias de una persona o grupo para hacer frente de forma idónea a las necesidades que plantea su ejercicio profesional.

I

Impacto: es la repercusión que tiene la formación en los resultados de la organización y/o en la conducta de los profesionales implicados. Para la evaluación del impacto es crucial establecer unos indicadores iniciales (antes de la formación) y unos indicadores finales (después de la formación) para poder llevar a cabo los análisis y comparaciones que permitan determinar si los posibles cambios han sido motivados por la acción formativa desarrollada. Pueden existir distintos tipos de impacto dependiendo de si los

resultados han sido los esperados o no. De esta forma, puede haber un impacto positivo (si se mejoran los indicadores de la entidad respecto a lo inicialmente medido), neutro (si no ha habido ninguna modificación en los indicadores) o negativo (si empeoran los indicadores inicialmente establecidos).

M

Mapa de competencias: agregación de las competencias necesarias para el adecuado desempeño de las funciones y responsabilidades de un determinado puesto de trabajo, y ordenadas en base a un gradiente de desarrollo.

Modalidad de formación: característica que viene determinada por la forma y el medio de comunicación entre el profesor y los destinatarios de la formación. La modalidad condiciona las técnicas didácticas empleadas ya que indican el ámbito (presencial y/o virtual) en las que se van a desarrollar. Las modalidades contempladas son *e-learning*, *blended-learning*, presencial, no presencial y semipresencial.

N

Niveles de logro competenciales: son niveles de adquisición de competencias que determinan el gap o salto que existe entre el objetivo propuesto y el nivel alcanzado por cada profesional tras la formación, favoreciendo con ello la evaluación y seguimiento de los planes de desarrollo individual de los profesionales que han participado en la actividad formativa.

O

Objetivos: los objetivos de una actividad docente son uno de los elementos más definitorios e importantes a la hora de valorar su calidad. El proveedor de la actividad expresa en ellos sus propósitos educativos y el profesional puede entender qué beneficio va a alcanzar si participa.

Los objetivos vienen a ser el contrato o pacto de aprendizaje entre profesor y alumno, entre proveedor y cliente, y en virtud de ello, la base de la posterior evaluación del aprendizaje.

Su redacción, por tanto, requiere precisión y claridad en cuanto al cambio de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que se pretenden conseguir de los participantes en la actividad docente. Formular objetivos correctamente no es una tarea difícil, pero requiere tener en consideración algunos criterios que mejoran su comprensión y evaluación. Esto facilita que entre docentes, proveedores, evaluadores y clientes en general exista un consenso en cuanto a su uso y expresión.

- **OBJETIVOS GENERALES:** Describen el resultado esperado del aprendizaje. Hacen referencia al aprendizaje más significativo, global y complejo que se espera del alumno y que es la diana de la actividad docente en su conjunto. El aprendizaje esperado no es observable directamente, sino que se deduce de un conjunto de conductas relacionadas y significativas del mismo. Su número ha de ser reducido. El ideal sería uno o dos por actividad docente.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Formulan una conducta externa y observable que consideramos indicadora de que una competencia, conocimiento o habilidad ha sido adquirida por el alumno. Deben relacionarse claramente con los objetivos generales.

P

Perfil pedagógico: es el conjunto de características pedagógicas de todos y cada uno de los docentes que van a impartir la actividad formativa: experiencia docente relacionada con el tema, formación específica necesaria para impartir la temática (Monitor SVB, Instructores SVA, Monitor PITA/PIOBIN...), experiencia y/o formación en metodología y técnicas didácticas (CAP, formador de formadores, tutor de residentes, docencia universitaria, etc.).

Perfil técnico: es el conjunto de características técnicas de todos y cada uno de los docentes que intervienen en una actividad formativa en relación a la categoría profesional, lugar de trabajo, experiencia profesional en el tema que imparten, colaboración en grupos de trabajo o investigación sobre los contenidos impartidos, etc.

Pertinencia: como pertinencia de una actividad formativa se denomina la adecuación, idoneidad y conveniencia de los contenidos que son definidos por el proveedor para ser impartidos a la población diana. De este modo, se refiere al criterio según el cual el contenido de la actividad es estructurado y adaptado a las necesidades, así como a las técnicas y las estrategias metodológicas recomendadas para la transmisión efectiva de los conocimientos. La pertinencia establece el grado de relevancia, necesidad e importancia del proyecto dentro del campo o disciplina en que se desarrolla, además de su adecuación e idoneidad para la realidad en que será aplicado.

Procedimiento: secuencia definida de actividades para unos fines determinados. Conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias.

Propósito: intención del estándar.

T

Tipología: clasificación de las actividades formativas según las características que las definen. Las tipologías contempladas en este manual son curso, taller, seminario y rotación.

Transferencia: es la aplicación en el contexto laboral del aprendizaje adquirido por el alumno durante la acción formativa. Cuando se evalúa el grado de transferencia alcanzado, no hay que olvidar que se trata de una medición individual en la que se comprueba si lo aprendido es desarrollado durante la práctica profesional (a través de conductas observables o competencias).

7> Comité Técnico Asesor

7> Comité Técnico Asesor

Coordinadores ACSA: D. José María Turiño Gallego, D. Francisco Javier Muñoz Castro y D.^a Eloísa Valverde Gambero.

D. Armando Romanos Rodríguez. Línea IAVANTE. Fundación Progreso y Salud.

D.^a Isabel García Campaña. Área de Docencia. Escuela Andaluza de Salud Pública.

D.^a Isabel Molina Gómez. Unidad de Formación Continuada. Agencia Pública Empresarial Sanitaria Alto Guadalquivir.

D. Justo Centeno Astudillo. Área de Certificación de Centros. Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía.

D.^a M.^a José Cano Hoyos. Formación, Selección y Desarrollo profesional. Servicio Andaluz de Salud.

D.^a M.^a José Morián Ramírez. Unidad de Formación. Dirección General de Profesionales. Servicio Andaluz de Salud.

D.^a Sandra González Pérez. Desarrollo Profesional y Formación. S.G. de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud. Consejería de Salud y Familias.

D.^a Susana Gómez García. Unidad de Formación Continuada. Hospital Universitario Virgen del Rocío.

Nuestro especial agradecimiento a todos los miembros del comité por su colaboración con la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía.

03 3 04

Actividades de formación
continuada

