

# PLAN

de Orientación e  
Integración de Enfermeras  
de Atención Primaria  
y Especializada

*CONSOLIDACIÓN  
EXTRAORDINARIA  
DE EMPLEO*



Servicio Andaluz de Salud  
**CONSEJERÍA DE SALUD**

# PLAN

de Orientación e  
Integración de Enfermeras  
de Atención Primaria  
y Especializada

## **Coordinación:**

Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados.

Felipe Rodríguez Morilla.

Eloisa Gómez Falla.

Susana Rodríguez Gómez.

Manuel Reina Jiménez.

Rosa M<sup>a</sup> Perez Hernández.

© 2008 Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud.  
Junta de Andalucía

## **Edita:**

Servicio Andaluz de Salud

Avda. de la Constitución, 18. 41071 Sevilla

Teléfono.: 955018000 Fax: 955018121

## **Producción editorial:**

Artefacto

## **Impresión:**

Escandón impresores

ISBN: 978-84-691-0644-0

D.L.: SE-0310-08







Servicio Andaluz de Salud  
**CONSEJERÍA DE SALUD**





<b>01</b>	Plan de Orientación e Integración para Enfermeras en Atención Primaria	/ 11
<b>02</b>	Plan de Orientación e Integración para Enfermeras en Atención Especializada	/ 19
<b>03</b>	Curso de formación de Docentes para el Desarrollo del Plan de orientación e integración para enfermeras en Atención Primaria y Especializada	/ 29
<b>04</b>	Curso de formación de Docentes. Documentación. Atención Primaria	/ 33
<b>05</b>	Curso de formación de Docentes. Documentación. Atención Especializada	/ 39
<b>06</b>	Identificación de barreras y facilitadores. Aportación del curso de formación de docentes	/ 45
<b>07</b>	Actividad formativa. Ediciones, Acreditación y Evaluación	/ 49



- El objetivo del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Primaria y Especializada es establecer las bases para que se organicen y se pongan en marcha todas las herramientas necesarias para facilitar la incorporación de las enfermeras procedentes de otro nivel asistencial, a su nuevo puesto de trabajo, como consecuencia de la migración producida por la resolución de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria del Servicio Andaluz de Salud (publicada el 15 de marzo de 2005; BOJA nº 52).

Tanto en el ámbito institucional, como por parte de estos profesionales estos cambios deben valorarse como una oportunidad, no sólo por poder aprovechar el intercambio de experiencias entre las enfermeras de los distintos niveles de atención que esto supone, sino como un avance importante para su desarrollo profesional.

Si bien no es menos cierto que el volumen de enfermeras es tal que su incorporación en un corto periodo de tiempo a un nivel asistencial diferente al que ha pertenecido, supone un impacto sustancial a diversos niveles: En los propios profesionales (motivación, actitud, competencias...) y el del adecuado funcionamiento de Hospitales y Centros

de Salud (muy sensibles a las modificaciones de su plantilla cuantitativa y cualitativamente hablando).

Como introducción de estos profesionales en los diferentes aspectos que comportará su nuevo entorno de trabajo, es imprescindible elaborar un **Plan de Orientación e Integración**. Este plan forma parte de la gestión integral del desarrollo de personas de los Hospitales y Distritos Sanitarios.

Su planificación debe incluir acciones dirigidas no sólo a los profesionales que cambian de destino sino además al resto y sobre todo a aquellos que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la organización y que más directamente se van a implicar en todo el proceso.

*De este modo el Plan de Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Primaria y Especializada se ha estructurado según el siguiente esquema:*

## 1. Acciones previas a la incorporación a los puestos de trabajo.

- **Análisis de Expectativas: "Incorporación al nuevo puesto de trabajo de las enfermeras que cambian de nivel asistencial en consolidación extraordinaria de empleo":**

Con el objetivo de conocer las expectativas de los profesionales de enfermería que va a tener que integrarse y orientarse en un nuevo entorno laboral y asistencial, la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados solicita a la Escuela Andaluza de Salud Pública que realice una aproximación a esta situación desde los profesionales.

El propósito es que la información obtenida sirva para matizar el "Plan de Orientación e Integración" tanto de las enfermeras procedentes de Asistencia especializada que se incorporan en Atención primaria, como de las enfermeras de Atención primaria que se incorporan a la Asistencia especializada, que ha elaborado la Dirección Regional.

- **Definición y Concreción del Plan de Orientación e Integración para Enfermeras en Atención Primaria y Especializada, siguiendo el esquema:**

- \_ Justificación
- \_ Cuestiones previas
- \_ Objetivo del Plan de Orientación e Integración
- \_ Acciones en cada centro
- \_ Diseño del plan: Acciones previas a la incorporación, calendario y acciones durante el proceso de incorporación
- \_ Presentación, difusión del plan y estrategias de formación
- \_ Curso Formación de Docentes
- \_ Talleres de formación básica en los centros: Propuesta de contenidos y organización
- \_ Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan
- \_ Competencias esenciales profesionales

- > **Identificación de las personas responsables de llevar a cabo este plan en cada centro.**
- > **Selección de los docentes que vayan a realizar los talleres de formación básica en cada Hospital y Distrito que previamente realizarán un curso de Formación de Docentes.**
- > **Realización del Curso Formación de Docentes.**

Se organizarán por la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados y la EASP 2 cursos de Formación de Docentes dirigidos a los profesionales seleccionados por la Dirección de los Centros, para la realización de la formación posterior del Plan de orientación e integración de enfermeras en cada centro.

- > **Identificación de los orientadores o tutores.**  
El orientador o tutor en cada centro será el Adjunto/a de Enfermería en Atención Primaria, y Enfermeras supervisoras en coordinación con los jefes/as de Bloque en Atención Especializada.
- > **Definición del calendario previsto para la incorporación de los profesionales procedentes de la Consolidación Extraordinaria de Empleo.**
- > **Revisión y puesta en marcha de las instrucciones que se contemplan en el Marco legislativo que regula el proceso de incorporación: Trámites administrativos previos, relación de puestos de trabajos vacantes, criterios de asignación.**
- > **Preparación de la documentación necesaria para los nuevos profesionales específica de cada Centro. Debe incluir información básica y útil para facilitar el proceso de incorporación.**

## 2. Acciones para la incorporación (desde la 1ª semana de incorporación).

- > **Presentación en grupo, entrevista personal, distribución por los distintos centros y desarrollo de los talleres de formación básica, en el que se entregará además de la documentación de los mismos, la documentación específica para los nuevos profesionales en cada Hospital o Distrito.**

## 3. Proceso de adaptación e integración en el puesto de trabajo (2 semanas después de la incorporación).

Una vez realizada la incorporación, los orientadores introducirán desde la práctica, a los nuevos profesionales en su nuevo puesto de trabajo. Deben definirse las actividades mínimas que todos los profesionales deben conocer. La tutorización ha de tener una continuidad en el tiempo con período mínimo de 15 días.

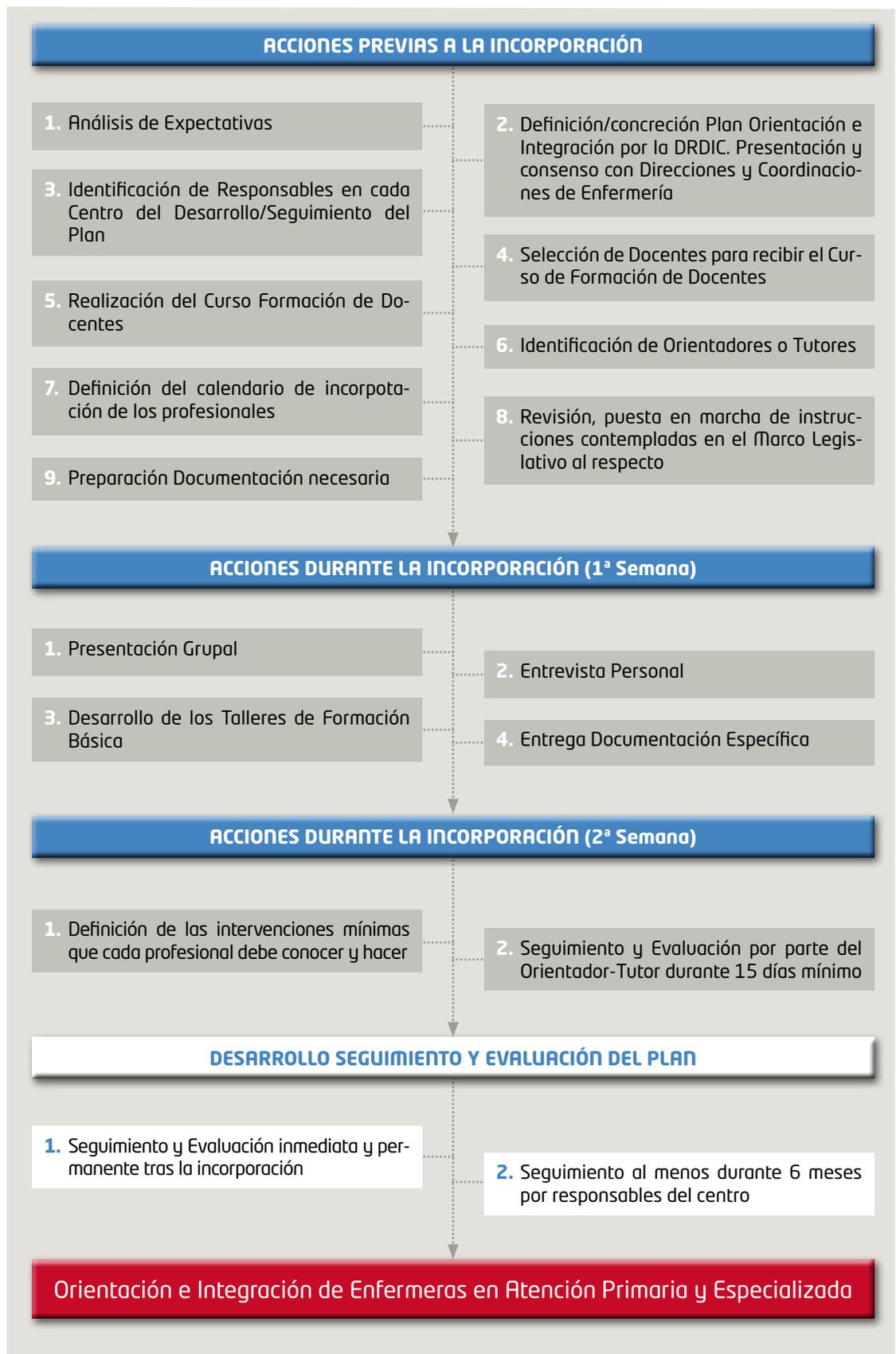
Se personalizará según las necesidades de cada profesional.

## 4. Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan.

El plan de orientación e integración de los nuevos profesionales debe comenzar nada más producirse su incorporación. El seguimiento deberá realizarlo los responsables de enfermería de cada centro durante al menos 6 meses después de producirse la incorporación. La evaluación de los resultados servirá de base para detectar necesidades de formación a cubrir por los programas de formación continuada.

A continuación se muestra el algoritmo general de todo el plan desarrollado e índice de documentación que se adjunta y que desarrolla cada una de estas etapas:

**Algoritmo Plan de Orientación e Integración de Enfermeras**  
en Atención Primaria y Especializada



## ÍNDICE DOCUMENTACIÓN

### 1. Plan de Orientación e Integración para Enfermeras en Atención Primaria

### 2. Plan de Orientación e Integración para Enfermeras en Atención Especializada

### 3. Curso de Formación de Docentes

Para el Desarrollo del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Primaria y Especializada

### 4. Documentación aportada en el Curso de Formación de Docentes: Atención Primaria

### 5. Documentación aportada en el Curso de Formación de Docentes: Atención Especializada

### 6. Identificación de Barreras y Facilitadores. Aportación del Curso de Formación de Docentes

### 7. Actividad Formativa:

- > Ediciones
- > Acreditación
- > Evaluación

### 8. Documentación Adicional enviada físicamente a los Centros:

- 8.1. Programa de Acreditación de Enfermera de Atención Primaria. Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía
- 8.2. Programa de Acreditación de Enfermera de Atención Hospitalaria. Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía
- 8.3. Cuaderno de Notas para el Plan de Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Primaria y Especializada

# PLAN

: de Orientación e Integración para  
Enfermeras en Atención Primaria



## 01

- 1.1. Diseño del plan y proceso de orientación e integración de profesionales enfermeras
- 1.2. Presentación y difusión del plan y las estrategias de formación
- 1.3. Curso de formación de formadores
- 1.4. Plan de formación. Realización de los talleres
- 1.5. Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan

## : JUSTIFICACIÓN

El objetivo del presente documento es establecer las bases para que los Equipos Directivos de los Distritos Sanitarios, faciliten la incorporación a su nuevo puesto de trabajo de las enfermeras, procedentes de atención especializada, como consecuencia de la migración producida por la resolución de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria del Servicio Andaluz de Salud (publicada el 15 de marzo de 2005; BOJA nº 52).

Las enfermeras procedentes de atención especializada conforman un grupo de profesionales con gran experiencia en la prestación de cuidados específicos relacionados con la unidad o servicio de procedencia, no obstante, el nuevo puesto de trabajo les exigirá familiarizarse con un entorno laboral diferente, interactuar dentro de un nuevo equipo de trabajo, así como, adaptar determinadas competencias y desarrollar otras nuevas.

Tanto en el ámbito institucional, como por parte de estos profesionales estos cambios deben valorarse como una oportunidad, no sólo por poder aprovechar el intercambio de experiencias entre las enfermeras de los distintos niveles de atención que esto supone sino como un avance importante para su desarrollo profesional.

Para introducir a estos profesionales en los diferentes aspectos que comportará su nuevo entorno de trabajo, es necesaria la planificación de un **Plan de orientación e integración**. Este plan formará parte de la gestión integral del desarrollo de personas de los Distritos Sanitarios. Su planificación debe incluir acciones dirigidas no sólo a los profesionales que cambian de destino sino además al resto y, sobre todo, a aquellos que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la organización y que más directamente se van a implicar en todo el proceso.

## : CUESTIONES PREVIAS

### Distribución de los profesionales en los distintos centros del servicio andaluz de salud.

Una vez concluidos los trabajos de la Mesa Técnica encargada de estudiar los distintos expedientes del concurso de la OPE Extraordinaria, se publicarán un listado definitivo con la distribución de dichos profesionales por los distintos centros.

En base a la Nota Interior de la Dirección General de Per-

sonal y Desarrollo de Profesionales por la que se dictan las instrucciones a tener en cuenta en los ceses y toma de posesión del personal estatutario, tendremos en cuenta para el desarrollo de este plan de orientación e integración los siguientes puntos:

El cese de la plaza de origen se producirá dentro de los **3 días hábiles** siguientes a la publicación en BOJA de la resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo de Profesionales por la que se aprueba la resolución definitiva del procedimiento de consolidación y provisión de plazas en la categoría correspondiente.

En caso de que el personal se encuentre disfrutando de algún permiso o licencia reglamentaria, el computo de días se realizará a partir de la finalización de este permiso o licencia, salvo que por razones justificadas deba suspender el disfrute de los mismos.

La **toma de posesión** se producirá dentro de los **3 días hábiles** siguientes al cese de la plaza de origen si las plazas de origen y destino están en igual localidad o Área de Salud, **10 días hábiles** si las plazas de origen y destino están en diferentes Áreas de Salud y **1 mes** si la plaza de origen es de un Servicio de Salud distinto.

## : OBJETIVO GENERAL

Asegurar la integración y orientación al nuevo entorno laboral y asistencial de las enfermeras procedentes de Atención Especializada como consecuencia de la migración producida hacia Atención Primaria debida a la resolución de la OPE extraordinaria, adecuando sus competencias a su nuevo desempeño profesional.

## : ACCIONES EN CADA DISTRITO SANITARIO

1. Diseño de los planes y procesos de orientación e integración de enfermeras.
2. Presentación y difusión del plan.
3. Realización del curso de formación de formadores sobre orientación e integración de enfermeras para los responsables del plan.
4. Realización de los talleres básicos de orientación e integración de enfermeras en el Distrito.
5. Evaluación del plan de orientación e integración de enfermeras.

## 01.1

### Diseño del plan y proceso de orientación e integración de profesionales enfermeras.

- En este plan se deberá definir y realizar un cronograma de las acciones básicas que se han de llevar a cabo en el Distrito Sanitario durante el proceso.

*Puede incluir los siguientes apartados:*

#### 01.1.1

##### Acciones previas a la incorporación a los puestos de trabajo.

- Análisis de la situación: expectativas, demandas y perfil general de los profesionales que se van a incorporar, mapa de competencias de las enfermeras de Atención Primaria. Áreas prioritarias sobre las que debe incidir el plan.
- Identificación de las personas responsables de llevar a cabo este plan en cada centro.
- Selección de los docentes que vayan a realizar los talleres de formación básica en cada Distrito que previamente realizarán un curso de formador de formadores.
- Identificación de los orientadores o tutores al menos uno por centro de salud. El orientador o tutor en cada centro será el Adjunto de Enfermería.
- Definición del calendario previsto para la incorporación de los profesionales procedentes de la OPE extraordinaria.
- Revisión y puesta en marcha de las instrucciones que se contemplan en el Marco legislativo que regula el proceso de incorporación: Trámites administrativos previos, relación de puestos de trabajos vacantes, criterios de asignación.
- Preparación de la documentación necesaria para los nuevos profesionales específica de cada Distrito Sanitario. Debe incluir información básica y útil para facilitar el proceso de incorporación.

*Documentos de trabajo específicos de cada distrito sanitario:*

- Características de la población y del área de salud. Centros de salud ubicación y características. Misión de la dirección, modelo gestión, líneas estratégicas y objetivos impulsados desde el Distrito. Gestión de cuidados: líneas de trabajo impulsadas.
- Organigrama del Distrito Sanitario. Centros y servicios del Distrito.
- Hospitales de referencia. Otros recursos de índole: Sanitaria o Social.
- Criterios de organización funcional/ planes de organización de los centros para la personalización del servicio.
- Continuidad asistencial.
- Cartera de servicios: Planes de Cuidados Estandarizados, Guías, Protocolos y Procedimientos.
- Guías, manuales y recomendaciones que se utilicen en el Distrito sobre cuidados.
- Guías específicas y/o guías de práctica clínica (vacaciones, niño sano, etc...).
- Plan de Atención a las personas cuidadoras.
- Objetivos Complemento de Rendimiento Profesional (CRP).
- Circuitos de derivaciones, analíticas y pruebas complementarias.
- Sistemas de registro. Información que registra la enfermera en la Historia Clínica del paciente. Documentación sobre Historia Clínica Digital: DIRAYA.
- Normativa interna sobre vacaciones, permisos, licencias, formación, etc.
- Calendario laboral.

Toda esta información es muy dinámica por lo que se les debe informar a las enfermeras de los mecanismos que emplea el Distrito para informar al personal: intranet, tablones de anuncios, etc.

### 01.1.2

#### **Acciones para la incorporación (desde la 1ª semana de incorporación).**

Presentación en grupo, entrevista personal, distribución por los distintos centros y desarrollo de los talleres de formación básica, en el que se entregará además de la documentación específica de los mismos, la documentación necesaria para los nuevos profesionales en cada Distrito descrita en el punto anterior.

### 01.1.3

#### **Proceso de adaptación e integración en el puesto de trabajo (2 semanas después de la incorporación).**

Una vez realizada la incorporación, los orientadores introducirán, desde la práctica, a los nuevos profesionales en su nuevo puesto de trabajo. Deben definirse las activida-

des mínimas que todos los profesionales deben conocer. La tutorización ha de tener una continuidad en el tiempo con período mínimo de 15 días.

Se personalizará según las necesidades de cada profesional.

#### ***Una vez en el centro:***

- Distribución de las consultas. Dotación y localización de los recursos.
- Programas en los que participan: conocimiento y habilidades para su desarrollo.
- Organización de las agendas y citas.
- Coordinación con otros profesionales.
- Registros: historia de salud, indicadores de cartera de servicios.
- Otros contenidos de interés.

## 01.2

### Presentación y difusión del plan y las estrategias de formación

- Se realizará mediante una/s jornada/s en las que participarán las Coordinadoras/es de Enfermería y el resto de profesionales implicados.

Se elaborará documentación de base, ya descrita, que sirva de referencia para el diseño de un programa específico para cada centro.

## 01.3

### Curso de formación de formadores

- Se organizarán por Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados y la EASP 2 cursos de formación de formadores (20 horas de duración) dirigidos a los profesionales seleccionados por la Dirección de los Centros, para la realización de la formación posterior del plan de orientación e integración de enfermeras en el Distrito.

#### *Los objetivos que se plantean en los talleres son:*

- Valorar el proceso de incorporación de profesionales como una oportunidad para impulsar mejoras dentro de la organización.
- Describir el proceso de orientación e incorporación de los nuevos profesionales.
- Reconocer las características del entorno de trabajo que favorecen la adaptación e integración de los nuevos profesionales.
- Definir la filosofía y fundamentos de la Atención Primaria en Andalucía. Organización de los Servicios en Atención Primaria.
- Describir las características generales y Organigrama de un Distrito Sanitario.
- Definir elementos relacionados con criterios organizativos y organización funcional en los Distritos Sanitarios: Sectorización y personalización de la atención.
- Definir elementos relacionados con la nueva situación administrativa.
- Gestión Clínica y Gestión por Procesos en Atención Primaria.
- Personas y familias en el entorno comunitario. Perfil de pacientes en Atención Primaria.
- Analizar las competencias básicas o esenciales que deben poseer las enfermeras en cada nivel de atención.
- Definir la cartera de servicios básicos que deben desarrollar las enfermeras en Atención Primaria.
- Indicadores de captación y cobertura relacionados con la oferta de servicios en AP.
- Programa de Vacuna en Andalucía (PVA).
- Organización de la Atención Domiciliaria en Andalucía. Elementos para su desarrollo.
- Seleccionar los contenidos prioritarios a tratar en el plan de formación con el fin de favorecer la continuidad, la personalización de los cuidados y la atención a las cuidadoras familiares.
- Valoración del paciente en Atención Primaria. Escalas de uso más frecuente.
- Valoración a mayores de 65 años. Actuaciones a realizar. Examen de Salud.
- Aplicación DIRAYA/TASS. Otros registros. Módulo de Cuidados. Desarrollo Teórico.

## 01.4

### Plan de formación. Realización de los talleres

- Se realizará en formato taller. Estos se desarrollarán en un período de entre 1 y 4 semanas, dependiendo del número y procedencia de las enfermeras incorporadas al Distrito.

Dichos talleres se realizarán desde el primer día de incorporación, procurando que las fechas de realización sean lo más próximas posible a la publicación en BOJA de la resolución definitiva del procedimiento de consolidación y provisión de plazas en la categoría correspondiente, ya que en este período será cuando se incorporen un mayor número de enfermeras.

Se propone su realización preferentemente fuera del horario de trabajo, en sesiones de 3 horas diarias, con un total de 15 horas de duración por taller (5 días). No obstante cada Distrito ajustará el número total de horas de esta formación básica de la forma que establezca la dirección del centro.

El Diseño de los contenidos de estos talleres propuestos desde la DRDIC se han revisado tras la realización de grupos focales de profesionales (enfermeras de ambos niveles de atención), directivos de Atención Primaria y la ASANEC.

#### ***A modo de orientación para su organización:***

#### **Primer Taller (16-19 horas). Organización I**

- Presentación de los responsables del Distritos (Directivos y personas responsables o implicadas en el plan de incorporación).
- Filosofía y fundamentos de la Atención Primaria en Andalucía. Organización de los Servicios en Atención Primaria.
- Características generales: Estructura y organización del Distrito y de los centros.
- Organigrama del Distrito.
- El Equipo Básico de Atención Primaria (EBAP). El trabajo de las Enfermeras de Familia. Agenda de trabajo de la enfermera.
- Organización funcional: criterios organizativos. Sectorización y personalización de la atención. Gestión Clínica y Gestión por procesos en Atención Primaria.
- Situación administrativa: Retribuciones, vacaciones, licencias y permisos, normativa de acoplamiento interno...

- Servicios administrativos: Unidad de Atención al ciudadano, Unidad de Atención al profesional...

#### **Segundo Taller (16-19 horas). Clínica I**

- Personas y familias en el entorno comunitario. Perfil de pacientes en Atención Primaria. Rol profesional: Relación enfermera/ población en el entorno comunitario.
- Competencias esenciales de la Enfermera de Familia en Atención Primaria.
- Cartera de Servicios:
  - Definición de servicios que se ofertan: Atención a personas con procesos crónicos, atención domiciliaria, técnicas y servicios comunes, planes integrales, programa de niño sano y salud infantil, programa de dispensación de metadona, manejo de la incontinencia urinaria, manejo del deterioro de la integridad cutánea...
  - Instrumentos de trabajo para el desarrollo de los servicios ofertados: planes, guías, protocolos, otra documentación o información para su abordaje.
  - Indicadores de captación y cobertura relacionados con la oferta de servicios.
  - Programa de Vacunas (PVA). Instrumentos de trabajo para el desarrollo del programa: guías, protocolos, otra documentación o información para su abordaje. Indicadores de captación y cobertura.

#### **Tercer taller (16-19 horas). Clínica II**

- Atención Domiciliaria:
  - Características de la Atención Domiciliaria en Andalucía: Objetivos y recursos disponibles para su desarrollo.
  - Continuidad de Cuidados en Atención Primaria: Comisiones de Cuidados de Área, Informe de Continuidad de Cuidados, Cuaderno de Continuidad de Cuidados, Plan de Telecontinuidad de Cuidados: Plan de prevención e intervención ante tempera-

turas extremas y Plan de seguimiento telefónico al alta.

- Plan de Atención a las Cuidadoras familiares.

#### **Cuarto taller (16 a 19horas). Clínica III**

— Enfermeras Comunitarias de Enlace.

— Valoración del paciente en Atención Primaria. Escalas de uso más frecuente.

#### **Quinto taller (16 a 19horas). Organización II**

— Registro de la información del paciente en la Historia Clínica: Aplicación DIRAYA/ TASS. Otros registros.

— Módulo de Cuidados. Desarrollo Teórico.

## **01.5**

### **Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan.**

El plan de orientación e integración de los nuevos profesionales debe comenzar nada más producirse su incorporación. El seguimiento deberá realizarlo los responsables de enfermería de cada centro durante al menos 6 meses

después de producirse la incorporación. La evaluación de los resultados servirá de base para detectar necesidades de formación a cubrir por los programas de formación continuada.

## **Anexo I:**

### **“Competencias esenciales profesionales: Enfermera de Atención Primaria” (ACSA)**

Se adjunta a este documento como referencia para las enfermeras que se incorporan las competencias esenciales y los indicadores de buena práctica esenciales incluidos en el Manual de Competencias de la Enfermera de Atención Especializada desarrollado por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Se marcan las competencias que se introducen en los talleres de formación básicos.

<b>CONOCIMIENTOS</b>	
<b>Código</b>	<b>Código Competencia Literal</b>
C-0161	Oferta de servicios y conocimiento organizativo
C-0184	Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención
C-0175	Ética asistencial
C-0173	Metodología de calidad
<b>HABILIDADES</b>	
<b>Código</b>	<b>Código Competencia Literal</b>
H-0089	Personalización de los cuidados
H-0331	Capacidad de apoyar a la familia en su rol de cuidador
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos
H-0087	Entrevista clínica
H-0038	Soporte Vital Avanzado
H-0019	Adecuada utilización de los recursos disponibles
H-0055	Capacidad docente
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación
<b>ACTITUDES</b>	
<b>Código</b>	<b>Código Competencia Literal</b>
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua
A-0074	Trabajo en equipo
A-0040	Orientación a resultados
A-0027	Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes

**Anexo 2:****MACROCOMPETENCIAS Y EVIDENCIAS ESENCIALES. (Manual de Competencias de la Enfermera de Atención Primaria desarrollado por la Agencia de Calidad de Andalucía)****Bloque I. El Ciudadano:****1. Orientación al ciudadano (satisfacción, participación y derechos).****1.1. Orientación al ciudadano A-0027**

Orientar la labor a la satisfacción del usuario del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

> Ausencia de reclamaciones por "Trato inadecuado" en los 12 últimos meses (no más de una reclamación).

**1.2. Ética asistencial C-0175.****1.3. Oferta de servicios y conocimiento organizativo C-0161.****Bloque II. La Atención Sanitaria Integral:****2. Promoción de la salud, Prevención y Atención Comunitaria.****2.1 Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención.**

Realizar intervenciones dirigidas a facilitar la independencia del usuario en sus cuidados y a evitar los acontecimientos potencialmente adversos.

> Intervención sobre uso seguro y responsable de medicamentos (detección de interacciones farmacológicas, errores en la toma de medicamentos, insulino terapia, manejo de inhaladores, revisión de botiquines, etc.).

**3. Atención al Individuo y a la familia.****3.1. Personalización de los cuidados.**

Incidir en utilizar el enfoque biopsicosocial para determinar las necesidades de cuidados y asistencia del individuo sano o enfermo, familia y comunidad.

> Porcentaje de personas con valoración integral según modelo de cuidados sobre el total de personas atendidas en consulta de enfermería con procesos crónicos mayor al 15%.

> Porcentaje de personas con valoración integral según modelo de cuidados sobre el total de personas inmovilizadas mayor al 90%.

3.2. Capacidad de apoyar a la familia en su rol de cuidador.

3.3. Entrevista clínica.

**4. Gestión por Procesos Asistenciales Integrados.****Bloque III. El Profesional:****5. Trabajo en equipo y relaciones interpersonales.****5.1. Trabajo en equipo.**

Favorecer el desarrollo de sus compañeros y el suyo propio, compartir información y colaborar con ellos en la consecución de las metas propuestas.

> Realización de un trabajo compartido (seguimiento conjunto del paciente y del plan asistencial) con otros profesionales del equipo (enfermera de enlace, trabajadora social, médicos/as, fisioterapeutas, matronas, etc.)

**6. Actitud de progreso y desarrollo profesional.****6.1. Actitud de aprendizaje y mejora continua.****7. Compromiso con la docencia.****7.1. Capacidad docente.****8. Compromiso con la investigación.****8.1. Aplicación de técnicas básicas de investigación.****Bloque IV. La Eficiencia:****9. Uso eficiente de los recursos****9.1. Adecuada utilización de los recursos disponibles.****Bloque V. Los Resultados:****10. Orientación a resultados en el desempeño profesional.****10.1. Metodología de Calidad.****10.2. Orientación a resultados.**

> Cobertura de atención domiciliaria a pacientes inmovilizados >95% sobre la población diana estimada.

> Cobertura de atención domiciliaria a cuidadoras de pacientes inmovilizados >50% sobre la población.

# PLAN

: de Orientación e Integración para  
Enfermeras en Atención Especializada



## 02

- 2.1. Diseño del plan y proceso de orientación e integración de profesionales enfermeras
- 2.2. Presentación y difusión del plan y las estrategias de formación
- 2.3. Curso de formación de formadores sobre orientación e integración de enfermeras en el hospital
- 2.4. Talleres de formación básica para la orientación e integración de enfermeras en atención especializada
- 2.5. Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan

## : JUSTIFICACIÓN

El objetivo del presente documento es establecer las bases para que los Equipos Directivos de los Hospitales, faciliten la incorporación a su nuevo puesto de trabajo de las enfermeras procedentes de Atención Primaria<sup>1</sup>, como consecuencia de la migración producida por la resolución de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria del Servicio Andaluz de Salud (publicada el 15 de marzo de 2005; BOJA nº 52).

Aunque se trata de enfermeras con experiencia, el nuevo puesto de trabajo les exigirá familiarizarse con un entorno laboral diferente, interactuar dentro de un nuevo equipo de trabajo, así como, adaptar determinadas competencias y desarrollar otras nuevas. La prestación de servicios en atención especializada es de un carácter mucho más heterogéneo, (áreas de Hospitalización médico-quirúrgica, quirófanos, UCI, Urgencias, Pediatría, Diálisis, Salud Mental, etc...), no en cuanto a las bases de formación pero si en cuanto a las actividades y dinámica en interrelación dentro de equipos de trabajo.

Tanto en el ámbito institucional, como por parte de estos profesionales estos cambios deben valorarse como una oportunidad, no sólo por poder aprovechar el intercambio de experiencias entre las enfermeras de los distintos niveles de atención que esto supone sino también por el importante avance que va a significar para su desarrollo profesional.

Para introducir a estos profesionales en los diferentes aspectos que comportará su nuevo entorno de trabajo, es necesario el diseño de un **Plan de orientación e integración**. Este plan formará parte de la gestión integral del desarrollo de personas en los Hospitales. Su planificación debe incluir acciones dirigidas no sólo a los profesionales que cambian de destino sino además al resto y, sobre todo, a aquellos que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la organización y que más directamente se van a implicar en todo el proceso.

<sup>1</sup> Se incluirá en este plan de orientación e integración en el entorno hospitalario a otros profesionales que la Dirección estime oportuno por su escasa experiencia en Atención Especializada, aunque no procedan directamente de Atención Primaria

## : CUESTIONES PREVIAS

### Distribución de los profesionales en los distintos centros del servicio andaluz de salud.

Una vez concluidos los trabajos de la Mesa Técnica encargada de estudiar los distintos expedientes del concurso de la OPE Extraordinaria, se publicará un listado definitivo con la distribución de dichos profesionales por los distintos centros.

En base a la Nota Interior de la Dirección General de Personal y Desarrollo de Profesionales por la que se dictan las instrucciones a tener en cuenta en los ceses y toma de posesión del personal estatutario, tendremos en cuenta para el desarrollo de este plan de orientación e integración los siguientes puntos:

El **cese** de la plaza de origen se producirá dentro de los **3 días hábiles** siguientes a la publicación en BOJA de la resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo de Profesionales por la que se aprueba la resolución definitiva del procedimiento de consolidación y provisión de plazas en la categoría correspondiente.

En caso de que el personal se encuentre disfrutando de algún permiso o licencia reglamentaria, el computo de días se realizará a partir de la finalización de este permiso o licencia, salvo que por razones justificadas deba suspender el disfrute de los mismos.

La **toma de posesión** se producirá dentro de los **3 días hábiles** siguientes al cese de la plaza de origen si las plazas de origen y destino están en igual localidad o Área de Salud, **10 días hábiles** si las plazas de origen y destino están en diferentes Áreas de Salud y **1 mes** si la plaza de origen es de un Servicio de Salud distinto.

## : OBJETIVO GENERAL

Asegurar la **orientación y integración** en el nuevo entorno laboral y asistencial de las enfermeras procedentes de Atención Primaria como consecuencia de la migración producida hacia Atención Especializada debido a la resolución de la OPE extraordinaria, **adecuando sus competencias a su nuevo desempeño profesional**.

## ACCIONES EN CADA HOSPITAL

1.	Diseño del plan de orientación e integración de enfermeras.
2.	Presentación y difusión del plan.
3.	Realización del curso de formación de formadores en la EASP sobre orientación e integración de enfermeras en el entorno hospitalario para los profesionales seleccionados por las Direcciones de los hospitales.
4.	Realización de los talleres de formación básica de orientación e integración de enfermeras en el entorno hospitalario.
5.	Evaluación del plan de orientación e integración de enfermeras.

### 02.1

#### Diseño del plan de orientación e integración de profesionales enfermeras.

- En este plan se deberá definir y realizar un cronograma de las acciones básicas que se han de llevar a cabo en todos los hospitales durante el proceso.

##### 02.1.1

#### Acciones previas a la incorporación a los puestos de trabajo

- Análisis de la situación:** expectativas, demandas y perfil general de los profesionales que se van a incorporar, mapa de competencias de las enfermeras de Atención Especializada para verificar las áreas prioritarias sobre las que se debe incidir.
- Identificación de las personas** responsables de llevar a cabo este plan en cada hospital.
- Selección de docentes** que vayan a realizar los talleres de formación básica en cada hospital y que asistirán previamente a un curso de formador de formadores.
- Identificación de los orientadores** o tutores por cada área (Críticos y urgencias, hospitalización, quirófanos, Salud mental y materno infantil). El orientador o tutor de cada área serán las enfermeras supervisoras de la unidad, en coordinación con los jefes de bloque.
- Definición del calendario previsto** para la incorporación de los profesionales procedentes de la OPE extraordinaria.
- Revisión y puesta en marcha de las instrucciones** que se contemplan en el Marco legislativo que regula el proceso de incorporación: Trámites administrativos previos, relación de puestos de trabajos vacantes, criterios de asignación.
- Preparación de la documentación** general necesaria para los nuevos profesionales, específicos de cada hospital:
  - Características de la población de referencia del hospital, nº de camas, nº de ingresos, estancia media.
  - Organigrama del hospital, Distritos de referencia.
  - Líneas estratégicas y objetivos de la Dirección. Gestión de cuidados: líneas de trabajo impulsadas.
  - Objetivos Complemento de Rendimiento Profesional (CRP).
  - Normativa interna sobre formación, acoplamientos internos, etc...
  - Calendario laboral.
  - Otra documentación interna (por ejemplo listín telefónico sobre servicios y otros teléfonos de utilidad para el profesional: UAP...).

## 02.1.2

### Calendario para desarrollar el proceso de incorporación:

#### *Desde la 1ª semana de incorporación.*

- **Entrevista personal**, distribución por las distintas unidades, presentación en grupo.
- **Desarrollo de talleres** de formación básica para la orientación e integración de enfermeras en el hospital, en el que se entregará además de la documentación específica de los mismos, la documentación necesaria para los nuevos profesionales en cada hospital descrita en el punto anterior.

La formación se realizará en formato taller. Estos se desarrollarán en un período de entre 1 y 4 semanas, dependiendo del número y procedencia de las enfermeras incorporadas al hospital.

Dichos talleres se realizarán desde el primer día de incorporación, procurando que las fechas de realización sean lo más próximas posible a la publicación en BOJA de la resolución definitiva del procedimiento de consolidación y provisión de plazas en la categoría correspondiente, ya que en este período será cuando se incorporen un mayor número de enfermeras.

Se propone su realización preferentemente fuera del horario de trabajo, en sesiones de 3 horas diarias, con un total de 12 horas de duración por taller (4 días). No obstante cada hospital ajustara el número total de horas de esta formación básica de la forma que establezca la dirección del centro.

El Diseño de los contenidos de estos talleres propuestos desde la DRDIC se han revisado tras la realización de grupos focales de profesionales (enfermeras de ambos niveles de atención) y directivos de Atención Especializada.

#### *Durante las 2 semanas después de la incorporación.*

Una vez realizada la incorporación, los jefes de bloque junto con las enfermeras supervisoras de unidad introducirán, desde la práctica a los nuevos profesionales en su nuevo puesto de trabajo. Deben definirse las actividades mínimas que todos los profesionales deben conocer. La tutorización ha de tener una continuidad en el tiempo (mínimo de 15 días). Se personalizará según las necesidades de cada profesional.

Tras la incorporación de la enfermera en la Unidad, la supervisora entregará por escrito la siguiente información:

- **Dotación y localización** de los recursos
- **Objetivos del equipo** en los que participan: CP, UGC, CRP...
- **Criterios de organización** funcional/ planes de organización de las unidades para la personalización del servicio
- **Registros:**
  - Valoración inicial, planificación de cuidados
  - Continuidad de cuidados: Informe de Continuidad de Cuidados, Protocolo de cumplimentación del Cuaderno de Continuidad de Cuidados. Plan de seguimiento telefónico al alta...
  - Otros documentos de registro de la enfermera en la Historia Clínica del paciente

Otros contenidos de interés.

- Guías, protocolos y procedimientos sobre cuidados utilizados en la Unidad
- Planes de cuidados estandarizados utilizados en la Unidad
- Plan de Atención a las personas cuidadoras
- Circuitos de pruebas complementarias

Al ser esta información muy dinámica, se les debe informar a las enfermeras de los mecanismos que emplea el hospital para informar: Intranet, tabloneros de anuncios, circulares, etc.

## 02.2

### Presentación y difusión del plan y las estrategias de formación.

- Se realizará mediante una/s jornada/s en las que participarán las Direcciones de Enfermería y el resto de profesionales implicados.

Se elaborará documentación de base, ya descrita, que sirva de referencia para el diseño de un programa específico para cada centro.

## 02.3

### Curso de formación de formadores sobre orientación e integración de enfermeras en el hospital

- Se organizarán por la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados y la EASP 2 Cursos de formación de formadores (20 horas de duración) dirigidos a los profesionales seleccionados por la Dirección de los Centros, para la realización de la formación posterior del plan de orientación e integración de enfermeras en el hospital.

#### Los objetivos que se plantean en este curso son:

- \_ Valorar el proceso de incorporación de profesionales como una oportunidad para impulsar mejoras dentro de la organización.
- \_ Describir el proceso de orientación e incorporación de los nuevos profesionales.
- \_ Reconocer las características del entorno de trabajo que favorecen la adaptación e integración de los nuevos profesionales.
- \_ Definir elementos relacionados con criterios organizativos en los hospitales.
- \_ Describir las características de las personas y familias en el entorno hospitalario. Perfil de pacientes en Atención Especializada.
- \_ Analizar las competencias básicas o esenciales que deben poseer las enfermeras en cada nivel de atención.
- \_ Definir la cartera de servicios básicas o esenciales que deben desarrollar las enfermeras en Atención Hospitalaria: Arquitectura del plan de cuidados estandarizado, protocolos, procedimientos y técnicas básicas.
- \_ Seleccionar y organizar los contenidos prioritarios a tratar en el plan de formación con el fin de favorecer: la continuidad y la personalización de los cuidados, apoyo a las cuidadoras, la entrevista clínica, la Educación para la Salud en el hospital y la prevención y control de infecciones nosocomiales. Medidas de Aislamiento.

## 02.4

### Talleres de formación básica para la orientación e integración de enfermeras en atención especializada

*Desde la DRDIC, se propone a modo de orientación para su organización:*

#### Primer taller (3 horas). Organización

Información general

- Presentación de los responsables del hospital (directivos y personas responsables o implicadas en el plan de incorporación).
- Organización de la Atención Especializada en Andalucía. Características generales del hospital: Categoría del hospital, Organigrama del hospital y de la Dirección de Enfermería.
- Oferta de servicios y organización de los servicios enfermeros en Atención Especializada: criterios organizativos, personalización del servicio, gestión clínica, gestión por procesos en Atención Especializada. Objetivos de la dirección y líneas estratégicas.
- Orientación al ciudadano. Derechos y deberes de los pacientes.
- Elementos relacionados con la nueva situación administrativa (retribuciones, vacaciones, permisos y licencias, normativa de acoplamiento interno...).
- Servicios administrativos: Admisión, atención ciudadana, Hostelería, mantenimiento, almacén...
- Sistemas informáticos.

#### Segundo taller (3 horas). Clínica I

Atención hospitalaria:

- Personas y familia en el entorno hospitalario. Perfil de los pacientes.
- Personalización de los cuidados.
- Comunicación y entrevista clínica.

- Planificación de cuidados. Planes de Cuidados Estandarizados (PCE) como método para facilitar, unificar y normalizar los cuidados. Individualización del PCE.
- Competencias básicas de la enfermera en Atención Hospitalaria.

#### Tercer taller (3 horas). Clínica II

Continuidad de cuidados:

- Comisión de Cuidados de área.
- Informes de Continuidad de Cuidados: contenido y circuitos.
- Cuaderno de Continuidad de Cuidados.
- Plan de Telecontinuidad de Cuidados: Plan de prevención e intervención ante temperaturas extremas y Plan de seguimiento telefónico al alta.
- Gestión de Casos.
- Sesiones clínicas de cuidados interniveles.
- Implementación de Procesos Asistenciales: Atención Especializada.
- Apoyo a la cuidadora en el hospital.
- Educación para la salud en el hospital.

#### Cuarto taller (3 horas). Clínica III

- Prevención y control de infecciones nosocomiales. Medidas de Aislamiento. Gestión de Residuos Sanitarios.
- Prevención de riesgos laborales.
- Gestión sobre P. Diagnósticas y tratamientos (farmacia, HD Médico y Quirúrgico, Transfusiones...).
- Procedimientos y técnicas básicas.
- Maniobras de Reanimación en el entorno Hospitalario.

## 02.5

### Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan

El plan de orientación e integración de los nuevos profesionales debe comenzar nada más producirse su incorporación. El seguimiento deberán realizarlo los responsables de enfermería de cada centro durante al menos 6 meses

después de producirse la incorporación. La evaluación de los resultados servirá de base para detectar necesidades de formación a cubrir por los programas de formación continuada.

### Anexo:

#### “Competencias esenciales profesionales: Enfermera de Atención Hospitalaria” (ACSA)

Se adjunta a este documento como referencia para las enfermeras que se incorporan las competencias y los indicadores de buena práctica esenciales incluidos en el Manual de Competencias de la Enfermera de Atención Especializada desarrollado por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Se marcan las competencias que se introducen en los talleres de formación básicos.

CONOCIMIENTOS	
Código	Código Competencia Literal
C-0161	Oferta de servicios y conocimiento organizativo
C-0184	Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención
C-0173	Metodología de Calidad

HABILIDADES	
Código	Código Competencia Literal
H-0089	Personalización de los cuidados
H-0331	Capacidad de apoyar a la familia en su rol de cuidador
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos
H-0087	Comunicación y Entrevista clínica
H-0039	Soporte Vital Avanzado
H-0019	Adecuada utilización de los recursos disponibles
H-0055	Capacidad docente
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación

ACTITUDES	
Código	Código Competencia Literal
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua
A-0074	Trabajo en equipo
A-0040	Orientación a resultados
A-0027	Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes

**Indicadores de buena práctica esenciales incluidos en el manual de competencias de la enfermera de atención especializada desarrollado por la agencia de calidad de Andalucía. Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA)**

## Diccionario de competencias de la Enfermera de Atención Hospitalaria

### 1. Oferta de servicios y conocimiento organizativo (C-0161)

Implica un conocimiento suficiente sobre la oferta de servicios y prestaciones establecidas en el Sistema Sanitario Público Andaluz. En el profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Orienta al ciudadano sobre la oferta de servicios del Sistema Sanitario Público de Andalucía en su Área de Salud.

### 2. Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención (C-0184)

Supone 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. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Favorece el uso responsable y seguro del medicamento y los dispositivos de soporte a los cuidados y apoyos terapéuticos.
- Desarrolla actividades educativas adaptadas a las necesidades de salud del ciudadano.

### 3. Metodología de calidad (C-0173)

Significa la capacidad para identificar oportunidades de mejora y realizar acciones dirigidas a mejorar la práctica asistencial. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Realiza actividades de mejora continua en relación con la evaluación de sus resultados.

### 4. Personalización de los cuidados (H-0089)

Es la capacidad de orientar la asistencia de forma individualizada teniendo en cuenta las características

y necesidades específicas de cada persona. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Valora e identifica las necesidades de salud de la persona de manera integral, tomando en consideración su ciclo vital y establece un plan de cuidados individualizado.
- Realiza intervenciones para satisfacer las necesidades básicas de la persona.
- Interviene para mejorar la calidad de vida en pacientes en situación terminal y su familia.
- Valora e identifica los riesgos inherentes a la hospitalización, desarrolla actividades encaminadas a detectar factores de riesgo y evita la aparición de complicaciones o acontecimientos adversos.
- Cuida y maneja el material de apoyo a los cuidados, orientando su uso desde la perspectiva del usuario.
- Utiliza estrategias de intermediación cultural en la atención al ciudadano.

### 5. Capacidad de apoyar a la familia en su rol cuidador (H-0331)

Supone la atención a las necesidades del entorno del paciente, especialmente de aquellos sobre los que más directamente recae la responsabilidad de los cuidados del paciente. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Capta y valora desde un punto de vista integral, apoya y forma a la cuidadora familiar principal en el desempeño de su rol y de su propio cuidado.

### 6. Visión continuada e integral de los procesos (H-0094)

Supone asegurar la continuidad asistencial con eliminación de interfases y espacios en blanco que no aporten valor añadido al proceso de atención. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Garantiza la continuidad de los cuidados al ingreso y alta hospitalarios.
- Participa en la implantación y mejora de procesos asistenciales en el Área de Salud.

## 7. Comunicación y entrevista clínica (H-0087)

Es la habilidad de comunicación con los ciudadanos para la obtención de la información necesaria en práctica clínica. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Usa habilidades de comunicación adecuadas.

## 8. Soporte Vital Avanzado (H-0039)

Supone el conocimiento y manejo adecuado de las maniobras de Soporte Vital. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Maneja apropiadamente técnicas de Soporte Vital.

## 9. Adecuada utilización de los recursos disponibles (H-0019)

Implica conocer los recursos que existen en el entorno y que pueden estar a su alcance e identificar claramente la cantidad y cualidad necesarios para cada actividad, utilizándolos de forma eficiente. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Hace uso racional del tiempo.
- Hace un uso racional del material fungible de gestión clínica enfermera y su gestión integral.
- Conoce y hace uso de la red de apoyo (asociaciones, grupos de autoayuda, etc.).

## 10. Capacidad docente (H-0055)

Supone la puesta en práctica de habilidades pedagógicas para la planificación e impartición de acciones formativas. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Está comprometido con la función docente de su trabajo en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

## 11. Aplicación de técnicas básicas de investigación (H-0080)

Se refiere al desarrollo de metodologías y técnicas básicas para participar adecuadamente en un proyecto de investigación o liderarlo. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Está comprometido con la función investigadora de su trabajo en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

## 12. Actitud de aprendizaje y mejora continua (A-0001)

Implica buscar continuamente cómo obtener aprendizaje, incluso de los errores, para mejorar la actividad diaria. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Lleva a cabo acciones formativas enfocadas a mejorar la atención directa en la provisión de cuidados y los resultados de salud.
- Desarrolla actividades para la mejora continua en el ámbito de su desempeño profesional.

## 13. Trabajo en equipo (A-0074)

Es la capacidad de colaborar y trabajar adecuadamente con los demás miembros del equipo en la consecución de objetivos comunes, generándose un entorno de apoyo mutuo. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Colabora con las personas de su equipo para el cuidado de los pacientes.

## 14. Orientación a resultados (A-0040)

Es la manifestación de una clara orientación al logro de los objetivos, no conformándose con hacer bien las cosas. En el/la profesional competente está presente la siguiente buena práctica:

- Orienta su trabajo a alcanzar unos resultados que mejoren la calidad de vida en relación con la salud de sus pacientes.

## 15. Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes (A-0027)

Se refiere a anteponer las necesidades del cliente y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés. En el/la profesional competente están presentes las siguientes buenas prácticas:

- Cuida la relación con los pacientes procurando satisfacer sus necesidades y expectativas.
- Facilita el ejercicio de los derechos de los ciudadanos.
- Protege la confidencialidad de la información proporcionada por los pacientes y preserva su intimidad.
- Implica al ciudadano en la toma de decisiones respecto a su cuidado respetando el principio de autonomía.



# CURSO

: de formación de Docentes para el Desarrollo del Plan de orientación e integración para enfermeras en Atención Primaria y Especializada



## 03

- 3.1. Curso 1. Atención Primaria (grupo 1)
- 3.2. Curso 2. Atención Primaria (grupo 2)
- 3.3. Curso 1. Atención Especializada (grupo 1)
- 3.4. Curso 2. Atención Especializada (grupo 2)

**Realización:** Del 2 al 4 de mayo en la Escuela Andaluza de Salud Pública, Granada.

**Organiza:** Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria (SAS).

## Curso para docentes de enfermeras que se incorporan a **ATENCIÓN PRIMARIA**

2 Cursos simultáneos (grupos 1 y 2)

### Curso 1

#### Atención Primaria (grupo 1)

### Curso 2

#### Atención Primaria (grupo 2)

MARTES 2 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 10 DE LA MAÑANA		MARTES 2 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 10 DE LA MAÑANA	
10.00 - 10.30	Presentación del Plan de orientación e integración y del Plan de Formación. Presentación del programa de trabajo del Taller de formación de formadores	10.00 - 10.30	Presentación del Plan de orientación e integración y del Plan de Formación. Presentación del programa de trabajo del Taller de formación de formadores
10.00 - 11.30	Metodología para el desarrollo de las sesiones de formación en los Distritos	10.00 - 11.30	Metodología para el desarrollo de las sesiones de formación en los Distritos
11.30 - 12.00	Descanso	11.30 - 12.00	Descanso
12.00 - 13.00	Metodología para el desarrollo de las sesiones de formación en los Distritos (continuación)	12.00 - 13.00	Metodología para el desarrollo de las sesiones de formación en los Distritos (continuación)
13.00 - 15.00	Personas y familias en el entorno comunitario	13.00 - 15.00	Personas y familias en el entorno comunitario
15.00 - 16.00	Descanso	15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 18.00	Valoración del paciente en AP	16.00 - 18.00	Valoración del paciente en AP
18.00	Fin de la jornada	18.00	Fin de la jornada
MIÉRCOLES 3 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA		MIÉRCOLES 3 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA	
09.00 - 11.00	Contenidos sobre Organización de la APS (Continuación)	09.00 - 11.00	Contenidos Clínicos
11.00 - 11.30	Descanso	11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 15.00	Contenidos sobre Organización de la APS (Continuación)	11.30 - 15.00	Contenidos Clínicos (continuación)
15.00	Fin de la jornada	15.00	Fin de la jornada
JUEVES 4 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA		JUEVES 4 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA	
09.00 - 11.00	Contenidos Clínicos (continuación)	09.00 - 11.00	Contenidos sobre Organización de la APS
11.00 - 11.30	Descanso	11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 15.00	Contenidos Clínicos (continuación)	11.30 - 15.00	Contenidos sobre Organización de la APS (Continuación)
15.00 - 16.00	Descanso	15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 18.00	Metodología para facilitar la integración de las enfermeras en los centros de salud. Gestión del cambio	16.00 - 18.00	Metodología para facilitar la integración de las enfermeras en los centros de salud. Gestión del cambio
18.00 - 18.30	Conclusiones, evaluación y fin del Taller	18.00 - 18.30	Conclusiones, evaluación y fin del Taller

**Realización:** Del 2 al 4 de mayo en la Escuela Andaluza de Salud Pública, Granada.

**Organiza:** Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria (SAS).

## Curso para docentes de enfermeras que se incorporan a **ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

2 Cursos simultáneos (grupos 1 y 2)

### Curso 1

#### Atención Especializada (grupo 1)

<b>MARTES 2 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 10 DE LA MAÑANA</b>	
10.00 - 10.30	Presentación del Plan de orientación e integración y del Plan de Formación. Presentación del programa de trabajo del Taller de formación de formadores
10.00 - 11.30	Contenidos sobre Organización del hospital y de los cuidados
11.30 - 12.00	Descanso
12.00 - 15.00	Contenidos sobre Organización del hospital y los cuidados (Continuación)
15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 17.30	Metodología para facilitar la integración de las enfermeras en los centros de salud. Gestión del cambio
17.30 - 19.00	Contenidos Clínicos. Fin de la jornada
18.00	Fin de la jornada
<b>MIÉRCOLES 3 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 8 DE LA MAÑANA</b>	
08.00 - 11.00	Contenidos Clínicos (continuación)
11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 13.30	Contenidos Clínicos (continuación)
13.30	Fin de la jornada
<b>JUEVES 4 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA</b>	
09.00 - 11.00	Contenidos Clínicos (continuación)
11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 15.00	Contenidos Clínicos (continuación)
15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 18.00	Metodología para facilitar la integración de las enfermeras en los centros de salud. Gestión del cambio
18.00 - 18.30	Conclusiones, evaluación y fin del Taller

### Curso 2

#### Atención Especializada (grupo 2)

<b>MARTES 2 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 10 DE LA MAÑANA</b>	
10.00 - 10.30	Presentación del Plan de orientación e integración y del Plan de Formación. Presentación del programa de trabajo del Taller de formación de formadores
10.00 - 11.30	Contenidos Clínicos
11.30 - 12.00	Descanso
12.00 - 15.00	Contenidos Clínicos (continuación)
15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 17.30	Contenidos Clínicos (continuación)
17.30 - 19.00	Metodología para facilitar la integración de las enfermeras en los centros de salud. Gestión del cambio
19.00	Fin de la jornada
<b>MIÉRCOLES 3 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA</b>	
09.00 - 11.00	Contenidos sobre Organización del hospital y de los cuidados
11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 13.30	Contenidos sobre Organización del hospital y los cuidados (Continuación)
13.30 - 14.30	Contenidos Clínicos
15.00	Fin de la jornada
<b>JUEVES 4 DE MAYO. EASP GRANADA COMIENZO: 9 DE LA MAÑANA</b>	
09.00 - 11.00	Personas y familias en el entorno hospitalario
11.00 - 11.30	Descanso
11.30 - 15.00	La entrevista clínica y la EASP en el hospital
15.00 - 16.00	Descanso
16.00 - 18.00	Metodología para el desarrollo de las sesiones de formación en los Hospitales
18.00 - 18.30	Conclusiones, evaluación y fin del Taller



# CURSO

: de formación de Docentes  
Documentación. Atención Primaria



## 04

- 4.1. Documentación básica y Cartera de Servicios
- 4.2. Continuidad de cuidados
- 4.3. Atención a las cuidadoras
- 4.4. Protocolos y guías
- 4.5. Valoración y planes de cuidados
- 4.6. Sistemas de registro
- 4.7. Sectorización
- 4.8. Normativa AP
- 4.9. Prevención de infecciones
- 4.10. Gestión de residuos

La documentación referenciada en este documento tiene su origen en:

- \_ Documentación elaborada por la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados (DRDIC).
- \_ Documentación elaborada por la DRDIC en colaboración con centros, profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) o Asociaciones de carácter científico.
- \_ Documentación adaptada, resumida y/o actualizada por la DRDIC de documentación elaborada en otros organismos públicos.
- \_ Documentación elaborada por otros departamentos u Direcciones dentro del Servicio Andaluz de Salud (SAS).
- \_ Documentación elaborada por otros organismos dependientes de la Consejería de Salud.
- \_ Documentación elaborada por la Consejería de Salud.
- \_ Documentación elaborada por la Consejería de Salud conjuntamente con otras entidades u organismos.
- \_ Documentación de elaboración propia de Centros Hospitalarios y/o Distritos de Atención Primaria.
- \_ Documentación de elaboración de particulares: Artículos...

## 04.1

### Documentación Básica y Cartera de Servicios

- \_ Estrategias de mejora en Atención Domiciliaria en Andalucía
- \_ Atención Domiciliaria en Atención Primaria de Salud
- \_ Cartera de Servicios Atención Primaria
- \_ Oferta de Servicios de A.P 2006
- \_ Cartera de Servicios por Procesos Asistenciales Integrados de Atención Primaria 2004
- \_ Competencias Esenciales de la Enfermera de Atención Primaria
- \_ Programa de Vacunación de Andalucía (PVA)
- \_ Examen de Salud para las Personas Mayores de 65 años

## 04.2

### Continuidad de Cuidados

- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Cuaderno de Continuidad de Cuidados: Guía de Uso y Cumplimentación (\*)**
- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. **Comisión de Cuidados de Área**
- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. **Telecontinuidad de Cuidados**
- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **La Enfermera Comunitaria de Enlace y la Enfermera Hospitalaria de Enlace**
- \_ Pérez Hernández, Rosa M; López Alonso, Sergio R.; Lacida Baro, Manuela; Rodríguez Gómez, Susana. **La Enfermera Comunitaria de Enlace en el Servicio Andaluz de Salud.** Enferm. Comun 2005;1(1)

(\*) Este documento es la guía enviada a las Direcciones y Coordinaciones de Enfermería para la distribución y utilización del Cuaderno de Continuidad de Cuidados que ha sido revisada en las Comisiones de Cuidados de Área de cada Hospital y sus Distritos de referencia.

## 04.3

### Atención a las Cuidadoras

- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Plan de atención a cuidadoras familiares en Andalucía. 2005-2007**
- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Servicios ofertados en Atención Primaria y Atención Especializada dentro del Plan de atención a cuidadoras familiares en Andalucía**
- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanita-

ria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Tríptico Plan de Atención a las Personas Cuidadoras Familiares en Andalucía**

- Duarte, G.; Izquierdo, MD. **El Sistema Invisible de los Cuidados**. Capítulo del libro: García A. Sobre Morir y la Muerte. 2002.

En los apartados siguientes (4, 5 y 6) se incluyen una serie de documentos elaborados por profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía para que sirvan de base en esta formación, no obstante, cada centro añadirá sus documentos de referencia a nivel local.

## 04.4

### Protocolos y Guías

#### 4.4.1 Diabetes.

- > Educación para la diabetes.
- > Información para profesores/cuidadores de un niño con diabetes.
- > Guía de insulinas.
- > Educando al diabético en Atención Primaria. La visión enfermera.
- > Recomendaciones pie diabético.

#### 4.4.2 Ejercicio y alimentación.

- > Ejercicio físico y alimentación.
- > Cocina andaluza y dieta mediterránea.
- > Donde hay corazón hay vida. Programa de prevención de enfermedades Cardiovasculares.
- > Tríptico consejos fáciles para mejorar la alimentación.

#### 4.4.3 Fisioterapia y rehabilitación.

- > Pautas de actuación conjunta de los equipos

básicos de atención primaria y los dispositivos de apoyo a la rehabilitación: patología del aparato locomotor.

#### 4.4.4 Incontinencia Urinaria.

- > Guía de Atención a Pacientes con Incontinencia Urinaria.

#### 4.4.5 Inmunoterapia.

- > Recomendaciones para el Manejo de la Inmunoterapia.

#### 4.4.6 Deterioro de la Integridad Cutánea: Úlceras por presión. (cada centro utilizará documentos propios si existiesen).

- > Guía de práctica clínica: deterioro de la integridad cutánea. Úlceras por presión. Distrito Sanitario Málaga.
- > Guía de manejo del deterioro de la integridad cutánea. Complejo Hospitalario de Jaén.

## 04.5

### Valoración y Planes de Cuidados

- \_ Habilidades en la Comunicación. Entrevista Clínica
- \_ Valoración de las necesidades de cuidados

- > Cuidados Paliativos Domiciliarios. Atención Integral al paciente y su familia

#### 4.5.1 Planes de Cuidados. Procesos Asistenciales Integrados.

#### 4.5.2 Documentos de apoyo a los Procesos Asistenciales Integrados:

- > Normas y recomendaciones para prevenir el linfedema en mujeres operadas de mama

#### 4.5.3 Cuestionarios Test e Índices de Apoyo a la Valoración.

- > Cuestionarios, tests e índices para la valoración del paciente. (2ª edición 2004)
- > Cuestionarios, tests e índices para la valoración del paciente. Salud mental.
- > Cuestionarios, test e índices de valoración en formato para uso clínico

## 04.6

### Sistemas de Registro (revisar en cada distrito su oportunidad de uso de acuerdo al nivel de implantación de Diraya y utilizar documentos propios si existiesen)

- \_ Un paseo por DIRAYA. Distrito Sanitario Sevilla.
- \_ Manual de la Historia Clínica en Soporte TASS. Distrito Sanitarios Valle del Guadalhorce y Ronda.

- \_ Guías rápidas para registro en DIRAYA. Distrito Sanitario Sevilla Sur
- \_ Registro de Planes de Cuidados de Enfermería en DIRAYA. Distrito Sanitario Poniente de Almería

## 04.7

### Sectorización (se incluirá documentación propia según desarrollo en el distrito de la sectorización)

- \_ Vidal Blanco, G y Millet Pellicer, I. **La sectorización de la comunidad: una alternativa como instrumento de planificación**

## 04.8

### Normativa AP

- \_ Decreto sobre ordenación de los servicios de atención primaria de salud en Andalucía (Decreto 195/1985 de 28 de Agosto).
- \_ Nota interior de la dirección general de personal y desarrollo profesional por la que se dictan instrucciones a tener en cuenta en los ceses y tomas de posesión del personal estatutario.
- \_ Gestión de las Situaciones Administrativas en el Personal Estatutario.
- \_ Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- \_ Normativa sobre vacaciones, permisos, licencias y formación.
- \_ Retribuciones del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias
- \_ Objetivos Complemento de Rendimiento Profesional.
- \_ Decreto Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas

## 04.9

### Prevención de Infecciones

- \_ Recomendaciones sobre la higiene de manos y uso correcto de guantes en los centros sanitarios

## 04.10

### Gestión de Residuos

- \_ Gestión de residuos en Centros Sanitarios



# CURSO

: de formación de Docentes  
Documentación. Atención Especializada



## 05

- 5.1. Documentación básica
- 5.2. Técnicas básicas
- 5.3. Pruebas y exploraciones
- 5.4. Continuidad de cuidados
- 5.5. Atención a las cuidadoras
- 5.6. Competencias profesionales
- 5.7. Guías para el manejo del deterioro de la integridad cutánea: úlceras por presión
- 5.8. Valoración y planes de cuidados
- 5.9. Sesiones clínicas de cuidados
- 5.10. Normativa Atención Especializada
- 5.11. Prevención de infecciones nosocomiales
- 5.12. Prevención de riesgos laborales
- 5.13. Seguridad de los pacientes
- 5.14. Presentaciones powerpoint aportadas

La documentación referenciada en este documento tiene su origen en:

- \_ Documentación elaborada por la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados (DRDIC).
- \_ Documentación elaborada por la DRDIC en colaboración con centros, profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) o Asociaciones de carácter científico.
- \_ Documentación adaptada, resumida y/o actualizada por la DRDIC de documentación elaborada en otros organismos públicos.
- \_ Documentación elaborada por otros departamentos o Direcciones dentro del Servicio Andaluz de Salud (SAS).
- \_ Documentación elaborada por otros organismos dependientes de la Consejería de Salud.
- \_ Documentación elaborada por la Consejería de Salud.
- \_ Documentación elaborada por la Consejería de Salud conjuntamente con otras entidades u organismos.
- \_ Documentación de elaboración propia de Centros Hospitalarios y/o Distritos de Atención Primaria.
- \_ Documentación de elaboración de particulares: Artículos...

## 05.1

### Documentación Básica

- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Estrategias de mejora de los Cuidados enfermeros en el Servicio Andaluz de Salud.**

## 05.2

### Técnicas básicas

Los documentos que se incluyen servirán de base en esta formación, no obstante, cada centro añadirá sus manuales de protocolos y procedimientos de referencia a nivel local.

- \_ Hospital Reina Sofía de Córdoba. Servicio Andaluz de Salud. Junta de Andalucía. **Manual de Protocolos y Procedimientos Generales de Enfermería.**

- \_ Hospital Universitario Virgen de la Victoria. Servicio Andaluz de Salud. Junta de Andalucía. **Técnicas básicas de Enfermería.**

## 05.3

### Pruebas y Exploraciones

- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Generalidades sobre la realización de pruebas y exploraciones diagnósticas en Atención Hospitalaria.**

## 05.4

### Continuidad de Cuidados

- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Cuaderno de Continuidad de Cuidados: Guía de Uso y Complimentación.** (\*)
- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Comisión de Cuidados de Área.**
- \_ Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Telecontinuidad de Cuidados. Plan de Prevención e intervención ante temperaturas extremas y Plan de seguimiento telefónico al alta.**
- \_ Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **La Enfermera Comunitaria de Enlace y la Enfermera Hospitalaria de Enlace.**
- \_ Pérez Hernández, Rosa M; López Alonso, Sergio R.; Lacida Baro, Manuela; Rodríguez Gómez, Susana. **La Enfermera Comunitaria de Enlace en el Servicio Andaluz de Salud.** Enferm. Comun 2005;1(1).

(\*) Este documento es la guía enviada a las Direcciones y Coordinaciones de Enfermería para la distribución y utilización del Cuaderno de Continuidad de Cuidados que ha sido revisada en las Comisiones de Cuidados de Área de cada Hospital y sus Distritos de referencia.

## 05.5

### Atención a las Cuidadoras

- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Plan de atención a cuidadoras familiares en Andalucía. 2005-2007.**
- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Servicios ofertados en Atención Primaria y Atención Especializada dentro del Plan de atención a cuidadoras familiares en Andalucía.**
- **Tríptico Plan de Atención a las Cuidadoras Familiares en Andalucía.**
- Duarte, G.; Izquierdo, MD. **El Sistema Invisible de los Cuidados.** Capítulo del libro: García A. Sobre Morir y la Muerte. 2002.
- Celma M. **Cuidadoras Informales en el Medio Hospitalario.** Rev. Rol de Enfermería. 2001;24(7-8);503-511.

## 05.6

### Competencias Profesionales

- Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Competencias Esenciales de la Enfermera de Atención Especializada.**
- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Ideas básicas sobre la Gestión por Competencias.**

## 05.7

**Guías para el manejo del Deterioro de la integridad Cutánea: Úlceras por Presión (cada centro utilizará documentos propios si existiesen).**

- Distrito Sanitario Málaga. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Guía de práctica clínica: deterioro de la integridad cutánea.**
- Complejo Hospitalario Jaén. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Guía de manejo del deterioro de la integridad cutánea.**

## 05.8

### Valoración y Planes de Cuidados

Estos documentos tienen carácter orientativo. Además, cada centro incluirá sus propios registros de valoración y guías de cumplimentación.

- Habilidades en la Comunicación. Entrevista Clínica
- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Valoración de las necesidades de cuidados**

**5.8.1** Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Planes de Cuidados. Procesos Asistenciales Integrados**

**5.8.2** Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Documentos de apoyo a los Procesos Asistenciales Integrados:**

- > Normas y recomendaciones para prevenir el linfedema en mujeres operadas de mama
- > Cuidados Paliativos Domiciliarios. Atención Integral al paciente y su familia

**5.8.3** Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Cuestionarios Test e Índices de Apoyo a la Valoración:**

- > Cuestionarios, tests e índices para la valoración del paciente. (2ª edición 2004)

- > Cuestionarios, tests e índices para la valoración del paciente. Salud mental
- > Cuestionarios, test e índices de valoración en formato para uso clínico

## 05.9

### Sesiones Clínicas de Cuidados

- Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados. Dirección General de Asistencia Sanitaria. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Sesiones Clínicas de Cuidados: finalidad y método.**

## 05.10

### Normativa Atención Especializada

- Decreto 105/1986 de 11 de Junio. **Decreto sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los Hospitales.**
- Decreto 462/1996 de 8 de Octubre. **Decreto por el que se modifica el Decreto 105/1986, de 11 de Junio, de ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de órganos de dirección de los Hospitales.**
- Nota interior: Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional. **Por la que se dictan instrucciones a tener en cuenta en los ceses y tomas de posesión del personal estatutario.**
- **Gestión de las Situaciones Administrativas en el Personal Estatutario.**
- Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía.**
- Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Normativa sobre vacaciones, permisos, licencias y formación.**
- Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Retribuciones del Personal de Centros e Instituciones Sanitarias.**

- Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Objetivos Complemento de Rendimiento Profesional.**

- Junta de Andalucía. **Decreto Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.**

## 05.11

### Prevención de Infecciones Nosocomiales

- Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Recomendaciones sobre la higiene de manos y uso correcto de guantes en los centros sanitarios.**

## 05.12

### Prevención de Riesgos Laborales

- **Guía de recomendaciones de actuación urgente tras la exposición accidental a patógenos de transmisión sanguínea en el medio hospitalario.**
- HH UU Virgen del Rocío. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía. **Manual de prevención de riesgos laborales en el hospital.**

## 05.13

### Seguridad de los Pacientes

- Otero López MJ, Martín Muñoz R, Domínguez-Gil Hurlé A. **Seguridad en medicamentos: Abreviaturas, símbolos y expresiones a dosis asociados a errores de medicación.** Farm Hosp (Madrid). Vol. 28, Nº 2, pp 141-144. 2004.
- Instituto para el uso seguro de los medicamentos. Servicio de Farmacia. Hospital de Salamanca. **Recomendaciones para la prevención de errores en la medicación.**
- Instituto para el uso seguro de los medicamentos. Servicio de Farmacia. Hospital de Salamanca. **Lista de medicamentos de Alto Riesgo.**

- > Centro de Investigación para la Seguridad del Paciente. Promovido por la Fundación Avedis Doobadian y la Fundación MAFRE medicina. **Alerta de Seguridad en Atención Sanitaria.** Fichas de alerta de seguridad de atención sanitaria.
- Bibliografía básica sobre seguridad de pacientes.
  - > Consejería de Salud. Servicio Andaluz de Salud. Cartera de Servicios de Atención Primaria: **Atención al alta hospitalaria. Atención a personas polimedicadas. Atención a personas en tratamiento anticoagulante oral.**  
 Disponible en: <http://www.sas.junta-andalucia.es/principal/default.asp>
  - > Consejería de Salud. Gestión por Procesos Asistenciales. **Proceso de Atención al Paciente Pluripatológico.**  
 Disponible en: <http://www.csalud.junta-andalucia.es/documentos.asp>
  - > Diaz-Navarraz MT., Seguí-Gómez M. **Actitudes, conocimientos y creencias de los profesionales de enfermería sobre errores de medicación.** Rev Calidad Asistencial, 2006;21(1):6-12.
  - > Dominguez A., Otero M.J (ISMP-España). **Prevención de los errores de medicación.** El Médico Interactivo Diario Electrónico de la Sanidad (medynet.com/el médico). Nº 892-10- Enero 2003.
  - > Dovey S.M., Meyers R.L., Philips Jr., Green L.A., Fryer G.E., Galliher J.M., Kappus J., Grob P. **A preliminary taxonomy of medical errors in family practice.** Qual Saf Health Care 2002; 11: 233-238.  
 Disponible en: <http://qhc.bmjournals.com/cgi/content/abstract/11/3/233>
  - > Elder N.C., Vonder M., Cassedy A. **The Identification of medical errors by Family Physicians during outpatient visits.** ANNALS OF FAMILY MEDICINE \* WWW.ANNFAMMED.ORG \* VOL. 2, Nº 2 \* MARCH/APRIL 2004.  
 Disponible en: <http://annalsfm.highwire.org/cgi/reprint/2/2/125>
  - > Elder N.C., Dovey S. **Classification of medical errors and preventable adverse events in primary care : a synthesis of the literature.** The Journal of Family Practice November 2002\* Vol. 51 Nº 11.  
 Disponible en: <http://www.jfponline.com/Pages.asp?AID=1344>
  - > Fernald D.H., Pace W.D., Harris D.M., West D.R., Main D.S., Westfall J.M. **Event Reporting to a primary Care Patient Safety Reporting System: A Report From the ASIPS Collaborative.** Annals of Family Medicine \* [www.annfamed.org](http://www.annfamed.org). Vol. 2 Nº 4\* July/August 2004.
  - > Gandhi T.K., Weingart S.N., Borus J., Seger A.C., Shu K., Federico F., Leape L.L., Bates D.W. **Adverse drug events in ambulatory care.** N Engl J Med 348;16. [www.NEJM.ORG](http://www.NEJM.ORG) April 17, 2003.  
 Disponible en: <http://content.nejm.org/cgi/content/full/348/16/1556?ijkey=4a68d0183a7f517bf2898d2a94731d47ad97fab2>
  - > Holland R., Lenaghan E., Harvey I., Smith R., Shepstone L., Lipp A., Christou M., Evans D., Hand C. **Does home based medication review keep older people out of hospital? The HOMER randomised controlled trial.** BMJ 2005;330:293 (5 February), doi:10. 1136/bmj.38338.674583.AE (published 21 January 2005).  
 Disponible en: <http://bmjournals.com/cgi/content/full/330/7486/293>

## 05.14

Presentaciones powerpoint aportadas por los docentes del curso para que puedan ser utilizadas por los alumnos que a su vez serán docentes en los respectivos centros



# IDENTIFICACIÓN

**: de barreras y facilitadores**

Aportación del curso de formación de docentes



## INTRODUCCIÓN

Dadas las especiales circunstancias que se darán cita próximamente en el Servicio Andaluz de Salud como consecuencia de la resolución de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria publicada el 15 marzo 2005 (BOJA nº52), se va a producir en todos los centros un importante proceso de incorporación de profesionales desde y hacia niveles asistenciales diferentes.

Con el objetivo de facilitar la Orientación e Integración de Enfermeras en sus respectivos centros la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados (DR-DIC) ha realizado los días 2, 3 y 4 de Mayo (Escuela Andaluza de Salud Pública, Granada) dos Talleres para Formadores de Enfermeras (Atención Primaria y Atención Especializada), con la participación de **135 enfermeras** procedentes de Centros Hospitalarios y Distritos de Atención Primaria.

El objetivo de esta actividad formativa es orientar y facilitar a los participantes la tarea de realizar e impartir talleres a las enfermeras que se incorporarán desde el otro nivel asistencial en sus respectivos centros, a la vez que se homogeneiza el contenido básico de los mismos, para que de este modo sólo incorporen aquellos aspectos concretos y diferenciadores de sus centros.

El desarrollo de estos talleres ha supuesto paralelamente conocer de primera mano un análisis de la situación actual que se avecina, las oportunidades de mejoras o puntos críticos y soluciones a las mismas. Es por ello que este documento recoge a grosso modo aquellos aspectos más relevantes que han ido surgiendo a la largo de las sesiones formativas y que se han estructurado para dar coherencia al mismo.

Sirva como guía o documento de apoyo y no como directriz las opiniones vertidas en este documento que estimamos interesante en la medida que nos permite indagar en la perspectiva de profesionales de ambos niveles asistenciales encargados en parte de facilitar la orientación e integración de enfermeras.

## METODOLOGÍA

La metodología seleccionada para la obtención de información fue:

CHARLA-COLOQUIO CON MODERADOR

Planteada la situación por el grupo de alumnos, se propone realizar una charla coloquio con moderación para indagar 3 aspectos concretos (tiempo estimado por grupo no superior a 15 minutos):

- Análisis de Situación
- Oportunidades de Mejora
- Propuesta de Soluciones

### INFORMANTES CLAVE

Del mismo modo se obtuvo información a través de Informantes Clave. Los informantes clave se obtuvieron por:

- Conocimiento directo del tema.
- Experiencia en situaciones de características similares.
- Hacer referencias explícitas de aspectos planificados ya desde sus centros para minimizar el impacto del acoplamiento de una forma muy definida y que podrían orientar a otros profesionales en dicha tarea.

## RESULTADOS

### Análisis de situación. Barreras/facilitadores

La situación por parte de los profesionales tanto de Atención Primaria como Especializada es similar en cuanto su preocupación por el impacto que puede tener un acoplamiento "extraordinario" de tal volumen de profesionales desde un nivel asistencial al otro, como va a ocurrir próximamente.

Ambos grupos coinciden en que los "Talleres del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras" son imprescindibles y necesarios, si bien una preocupación generalizada es la necesidad de formación inmediata (conocimientos/habilidad) de los profesionales que deben adquirir prácticamente los primeros días tras su incorporación al puesto asignado.

Otra cuestión planteada en ambos grupos es el hecho de que muchos servicios/unidades de hospitalización, centros de salud... van a quedar mermados cuantitativa y cualitativamente de profesionales en un porcentaje elevado (en algún caso según refieren los participantes puede oscilar desde un 25% a un 80%), cobrando especial importancia aquellos Servicios Especiales (UCI, Urgencias...) donde los conocimientos científico-técnicos y habilidades en situaciones críticas son imprescindibles para la seguridad de los pacientes.

Por otro lado aquellos Distritos Sanitarios con gran dispersión geográfica de sus centros, auguran que las posibilidades de apoyo de otros profesionales será compleja sobre todo de aquellos centros en los que se desplaza a un número importante de sus profesionales habituales.

Es significativo que en ambos grupos el **Plan Vacacional** preocupe especialmente desde dos puntos:

- **Planificación de las vacaciones** de los profesionales que se quedan y de los que llegan con suficiente antelación. El acoplamiento se prevé justo antes del verano con escaso tiempo para planificar y gestionar el Plan Vacacional.
- **Distribución de profesionales** que permitan que hospitales y centros de salud no queden “al descubierto”. Aún así muchos de los profesionales estiman que sus unidades o centros de salud quedarán “cogidos con alfileres” en un periodo en el que se suman además nuevos profesionales contratados para la sustitución de los que se van de vacaciones y que igualmente desconocen su experiencia previa.

Respecto a los **“Talleres del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras”** (Atención Primaria, Atención Especializada), desde el punto de vista operativo opinan que:

- **Atención Primaria:** La **dispersión geográfica** de algunos Distritos dificultará que se compagine el trabajo en turno de mañana y la asistencia a los talleres en turno de tarde. Determinados módulos deberían de aprenderlos y manejarlos antes de comenzar con su labor asistencial. No es posible, ni coherente hacerlo “in situ” y sobre la marcha, teniendo en cuenta el volumen de nuevo profesionales que se incorporan.
- **Atención Especializada:** La **turnicidad** (Turnos Rotatorios: Mañana-Tarde-Noche) que tendrán la gran mayoría de enfermeras que se incorporen dificultará la constitución de grupos para impartir los talleres, máxime teniendo en cuenta que son enfermeras que tendrán que simultanear su nueva situación laboral con los turnos de trabajo. En algunos casos con traslado de ciudad incluido. Por otro lado determinados contenidos del taller tendrán que ponerlos en práctica el mismo día que se incorpore, de manera que en los 3-5 días posteriores a la publicación en BOJA habrá un número muy alto de profesionales que ya

tengan asignado un servicio y un turno siendo su incorporación inmediata, incluso antes de que reciban el taller.

## PROPUESTAS FACILITADORAS

### ATENCIÓN PRIMARIA

#### Relacionadas con la Actividad Asistencial Prestada:

- 1. Cerrar Agendas e incluso “descitar”** los días previstos de incorporación de los profesionales. Asumiendo temporalmente en su agenda pacientes especialmente frágiles otros profesionales del centro con experiencia.
- 2. Priorizar aquellos programas o intervenciones enfermeras** con mayor repercusión en la salud de la población de referencia. Teniendo en cuenta la inmediatez de las vacaciones y los dispositivos que se ponen en marcha para paliar las temperaturas extremas.
- 3. Elaboración de un documento: Guía Rápida** de actividades e intervenciones a desarrollar en cada programa. Que incluya algoritmos que permitan una visualización rápida de la secuencia de actividades.

#### Relacionadas con Recursos Humanos:

- 1. Liberación temporal de adjuntos de enfermería** para dedicación exclusiva a la orientación e integración de enfermeras hasta que la funcionalidad del centro quede garantizada.
- 2. Contratación “extraordinaria”** (partida presupuestaria extra) de sustituciones temporales (a ser posible del personal saliente y que no tenga que incorporarse a otro centro por haber aprobado la OPE), que permita el reciclaje de los profesionales que se incorporan. Temporalidad 15 días-30 días.
- 3. Asignación/elección de los centros dentro de la ZBS** de las enfermeras tras la publicación en BOJA, indistintamente si éstas se incorporarán inmediatamente o agotarán los plazos de incorporación. Esto permitirá ver las necesidades concretas en cada centro en función del perfil de los profesionales con suficiente previsión aunque éstos no se hayan incorporado físicamente.

**4. Redistribución temporal** de algunos profesionales que prestan sus servicios en los centros de salud de la ZBS (15 días-30 días), con el fin de minimizar el impacto que tendrá en centros de salud concretos la incorporación de un número importante de profesionales del ámbito de especializada.

Igualmente los profesionales que se incorporan podrían redistribuirse homogéneamente y temporalmente (15 días-30 días) entre los centros de salud con el fin de contar con el apoyo de profesionales con experiencia y que ningún centro quede con un porcentaje elevado de nuevos profesionales.

### Relacionadas con: Talleres del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras:

- Organización de Talleres intensivos en Mañana y Tarde, sustituyendo los profesionales en su horario laboral. Opción 2 días en lugar de 5. De este modo aquellos Distritos con gran dispersión geográfica entre centros (hasta 50 km) podrían reunirse intensivamente en sedes centrales geográficamente para impartir los talleres.

## ATENCIÓN ESPECIALIZADA

### Relacionadas con la Actividad Asistencial Prestada:

- Elaboración de Guías Rápidas de actividades e intervenciones a desarrollar. Que incluya algoritmos que permitan una visualización rápida de la secuencia de actividades de aspectos muy operativos (Intervenciones protocolizadas en cada turno según el servicio: horario de extracción de sangres, horarios de medicación, peticiones de pruebas diagnósticas/exploratorias y preparación, intervenciones quirúrgicas...), incluido los servicios de apoyo (solicitud de dietas, lencería, farmacia, interconsultas, gestiones con admisión, información...).

### Relacionadas con Recursos Humanos:

**1. Contratación "extraordinaria"** (partida presupuestaria extra) de sustituciones temporales a ser posible del personal saliente y que no tenga que incorporarse a otro centro por haber aprobado la OPE, que permita el reciclaje de los profesionales que se incorporan.

Temporalidad a valorar en función de la complejidad de los pacientes en las distintas Unidades.

**2. Redistribución temporal de profesionales** (15 días-30 días) dentro de la misma Unidad o Servicio, de manera que ningún turno quede con un número superior al 50% de nuevos profesionales (en el caso de Servicios Especiales en menor proporción).

Posibilidad de ceder profesionales de una Unidad (donde no haya prácticamente movilidad de su plantilla) a otra, igualmente de forma temporal, preferentemente entre unidades médicas entre sí, o unidades quirúrgicas entre sí. Y a su vez éstas asumir la incorporación de nuevos profesionales temporalmente hasta que manejen aspectos básicos comunes a las unidades en cuestión y adquieran la suficiente soltura para incorporarse en el hueco asignado. De este modo la Orientación e Integración de Enfermeras se convertiría en una tarea de todos.

**3. Conocimiento previo del perfil de los profesionales** de forma nominal que se incorporarán en los centros con antelación. Este conocimiento permitirá conocer su vida laboral y sus experiencias en Hospitalización u otras entidades (hospitales privados, dispositivos de urgencias) y desde cuándo, lo que en algunos casos permitirá hacer una adjudicación de huecos con una previsión en concepto de eficiencia en el puesto (ejem. Profesionales que han ejercido algunos años en hospitales y posteriormente han sido contratados en A. Primaria en sus últimos años de asistencia vs profesionales que jamás han trabajado en hospitales).

### Relacionadas con: Talleres del Plan de Orientación e Integración de Enfermeras:

1. Organización de Talleres más concentrados: 3 sesiones coincidiendo o no en horario de trabajo según alumno y posibilidad de cobertura o suplencia.
2. Posibilidad de que algunos contenidos de los talleres se impartan como Formación en Servicio reglada ("in situ") por parte de los Tutores o persona en quien delegue, de aquellos contenidos que imprescindiblemente tengan que poner en marcha tal y como empiecen a trabajar en las unidades (serían módulos descentralizados del taller pero computables en el taller).

# ACTIVIDAD

: **formativa**

Ediciones, Acreditación y Evaluación



## 07

- 7.1. Ediciones
- 7.2. Acreditación
- 7.3. Evaluación del plan, acciones formativas y tutoriales

Este Plan se completa con la realización de **123** ediciones de una Actividad Formativa en Hospitales y Distritos Sanitarios dirigido a enfermeras de nueva incorporación para su Orientación e Integración.

## 07.1

### Ediciones

- \_ **Atención Primaria:** 62 Talleres para 1.550 enfermeras
- \_ **Atención Especializada:** 61 Talleres para 1.525 enfermeras

### Relación de docentes por distrito sanitario y hospital que han impartido la actividad formativa.

La selección de los docentes (en total **230**) se realizó siguiendo los siguientes criterios:

- \_ Enfermeras que ya han participado como docentes en Actividades Formativas de líneas impulsadas desde la Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados y que han sido evaluadas positivamente en las mismas.
- \_ Enfermeras aportadas por las Direcciones y Coordinaciones de Enfermería con experiencia probada como docentes en otras actividades formativas y consideradas con el perfil adecuado para formar parte del grupo de docentes.

### ALMERÍA

<b>DISTRITO SANITARIO ALMERÍA</b>	ANA TOBÍAS MANZANO ELOISA RUIZ MUÑOZ JUAN JOSÉ GARCÍA ARRABAL M <sup>a</sup> ÁNGELES FORNIELES MALDONADO PILAR TORRES ALEGRE
<b>DISTRITO SANITARIO LEVANTE ALTO ALMANZORA</b>	CARLOS FERNÁNDEZ OROPESA JUAN PEDRO MONTAGUT MONDEJAR NICOLÁS GONZÁLEZ JÓDAR
<b>DISTRITO SANITARIO PONIENTE DE ALMERÍA</b>	MANUEL SÁNCHEZ JORGE PABLO CAZORLA LÓPEZ
<b>HOSPITAL LA INMACULADA</b>	CATALINA SORIANO PINAR JOSÉ JESÚS MOLES GONZÁLEZ PEDRO JOSÉ MARÍN TRILLO

<b>HOSPITAL TORRECÁRDENAS</b>	ALBERTO PÉREZ PARDO ANA JOSÉ CAMILO GARRIDO CELIA ROLDÁN RUIZ ELIAS JURADO TORO EULALIA RUIZ ARRES FRANCISCO J. FERNÁNDEZ BELTRÁN FRANCISCO JAVIER LAO BARÓN ISABEL MARÍN CARRILLO ISABEL RAMÓN LÓPEZ JOSÉ ANTONIO SERRANO CALVACHE JOSÉ CARMONA ACOSTA JOSÉ S. GALLARDO FRÍAS JUAN MANUEL MIRAS GARCÍA M <sup>a</sup> DOLORES NAVARRO TORRENTE M <sup>a</sup> INMACULADA ALARCÓN GÓMEZ ROSARIO FERNÁNDEZ BONO
-------------------------------	---

## CÁDIZ

<b>DISTRITO SANITARIO BAHÍA DE CÁDIZ - LA JANDA</b>	ANTONIA LÓPEZ SÁNCHEZ FRANCISCO JAVIER PÉREZ CABEZA LUIS GARCÍA VILLANEGO
<b>DISTRITO SANITARIO CAMPO DE GIBRALTAR</b>	CEFERINO PRIETO GARCÍA FRANCISCO MANUEL ESTEBAN MOYA JOSÉ IGNACIO ASENSIO VÁZQUEZ M <sup>a</sup> ENCARNACIÓN SÁNCHEZ OLMEDO M <sup>a</sup> TERESA LÓPEZ PÉREZ MARÍA ADELA NIETO CONDE RAFAEL JESÚS DÍAZ ARJONA
<b>DISTRITO SANITARIO JÉREZ COSTA NOROESTE</b>	FRANCISCO JAVIER CORDÓN RODRÍGUEZ JUAN SOTO DELGADO ANTONIO RIPALDA GIL
<b>DISTRITO SIERRA DE CÁDIZ</b>	ELOY BENITEZ JARO JOSÉ DÍAZ ORTA
<b>HOSPITAL DE JEREZ</b>	FERNANDO GONZÁLEZ POSADA FRANCISCA DOMÍNGUEZ GUERRERO
<b>HOSPITAL DE LA LÍNEA</b>	MANUEL LOPEZ MANZANO
<b>HOSPITAL PUNTA DE EUROPA</b>	SILVIA CAPITÁN MELGAR
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE PUERTO REAL</b>	TERESA REYES MALIA ELISENDA JURADO GUTIÉRREZ
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DEL MAR</b>	ISIDORO JIMÉNEZ PÉREZ M <sup>a</sup> JOSÉ OROZCO COZAR

**CÓRDOBA**

<b>ÁREA SANITARIA NORTE DE CÓRDOBA</b>	ANA BUSTOS BUENESTADO ANGEL HERRERA ÁLVAREZ FRANCISCO JAVIER BARBERO JUAREZ JOSEFA GARCÍA LÓPEZ JUAN IGNACIO GÓNZALEZ CARRETERO ROSA ALBINA NUÑEZ COBO
<b>DISTRITO SANITARIO CÓRDOBA</b>	CARIDAD DIOS GUERRA RAFAELA GARCÍA CEPAS
<b>DISTRITO SANITARIO CÓRDOBA SUR</b>	JUAN GUERRERO MUÑOZ PEDRO VILLALBA MARÍN
<b>DISTRITO SANITARIO GUADALQUIVIR</b>	ANTONIO GONZÁLEZ DELGADO JOSÉ TOMÁS LINARES GARCÍA
<b>HOSPITAL INFANTA MARGARITA</b>	FERNANDO DE LA ROSA PONS FRANCISCO BRIONES MURIEL
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA</b>	ANA GIRALDEZ RODRÍGUEZ DIEGO LÓPEZ LÓPEZ ELOISA ROLDÁN AGUILAR MARGARITA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

**GRANADA**

<b>DISTRITO SANITARIO GRANADA</b>	ANTONIO RIVAS CAMPOS ISABEL TORAL LÓPEZ
<b>DISTRITO SANITARIO GRANADA NORDESTE</b>	ESTHER CARA ZURITA LILIANA BETTREMIEUX TOYOS
<b>DISTRITO SANITARIO GRANADA SUR</b>	BELÉN POYO FERRER MIGUEL ÁNGEL NIETO MOYANO
<b>DISTRITO SANITARIO METROPOLITANO GRANADA</b>	ALICIA BALLESTEROS GÓNZALEZ TERESA RICA TELLADO
<b>HOSPITAL DE BAZA</b>	GERARDO PINEL MARTÍN ROSA Mª CLARES CORONADO
<b>HOSPITAL SANTA ANA</b>	Mª ÁNGELES ORTEGA GALLEGRO RAMÓN CASARES CERVILLA
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN CECILIO</b>	JAVIER MARTÍN OJEDA PILAR PÉREZ RAMIREZ
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LAS NIEVES</b>	ADELA NAVARRO LÓPEZ CONCEPCIÓN PRADES FERNÁNDEZ ENCARNACIÓN GUTIÉRREZ SÁNCHEZ Mª JOSÉ RODRÍGUEZ SANZ

## HUELVA

<b>DISTRITO SANITARIO CONDADO CAMPIÑA</b>	FRANCISCO JAVIER DE MORA VÁZQUEZ FRANCISCO POYATO POYATO MANUEL YUST CRUZ
<b>DISTRITO SANITARIO HUELVA-COSTA</b>	GEMA SÁNCHEZ BALLESTEROS SEBASTIAN MÁRQUEZ PÉREZ
<b>DISTRITO SANITARIO SIERRA DE HUELVA-ANDEVALO</b>	DANIEL DUEÑAS DÍAZ ENRIQUE GARRIDO MACÍAS INMACULADA CASTILLA NAVAS JUAN CEJUDO ROSA JUAN FRANCISCO ZAMORA MARTÍN PRUDENCIO LORITE HERNÁNDEZ URBANA MENGUIANO MARTÍN
<b>HOSPITAL DE RIOTINTO</b>	FERNANDO ROBLEDO CÁRDENAS MANUELA CARO LÓPEZ
<b>HOSPITAL INFANTA ELENA</b>	EMILIO CARLOS CARRASCAL MORILLO MONTSERRAT HIDALGO HIDALGO
<b>HOSPITAL JUAN RAMÓN JIMÉNEZ</b>	CAMELIA GARCÍA FERNÁNDEZ FERNANDO LUIS MAROTO MONSERRAT LUZ M <sup>a</sup> GÓMEZ FERNÁNDEZ MIGUEL PICHARDO CABRERA RAFAEL SEPTIEN SÁNCHEZ SANTIAGO TESO MANZANO

**JAÉN**

<b>COMPLEJO HOSPITALARIO DE JAÉN</b>	JOSÉ M <sup>a</sup> GUTIÉRREZ COBO M <sup>a</sup> DEL CARMEN AGUAYO HORÑOS
<b>DISTRITO SANITARIO JAÉN</b>	ADORACIÓN ALBA ROSALES INMACULADA ÁLVAREZ RODRÍGUEZ M <sup>a</sup> JOSÉ CRUZ RÍOS MANUEL FERNANDO ROMERO AGUILAR
<b>DISTRITO SANITARIO JAÉN NORDESTE</b>	CARMEN CEACERO RODRÍGUEZ LUIS CARLOS VALERO BALBOA SEBASTIANA LOZANO MARTÍN
<b>DISTRITO SANITARIO JAÉN NORTE</b>	ALBERTO SAN JUAN HERVAS FRANCISCO CONTRERAS CASTELLANO HERMINIA RÍO LÓPEZ M <sup>a</sup> ISABEL VINUESA PADILLA RAFAEL CASTILLO CASTILLO
<b>DISTRITO SANITARIO JAÉN SUR</b>	INMACULADA ROMERO PÉREZ JOSÉ LUIS LIEBANA FERNÁNDEZ RAFAEL MONTAÑÉS LÓPEZ
<b>HOSPITAL SAN AGUSTÍN</b>	M <sup>a</sup> ISABEL GARRIDO DE TORO RAMÓN ABAD GUARDIA
<b>HOSPITAL SAN JUAN DE LA CRUZ</b>	ANTONIO PÉREZ IBÁÑEZ SOLEDAD GÓMEZ CAÑO

## MÁLAGA

<b>DISTRITO SANITARIO AXARQUÍA</b>	CARMEN MARTÍNEZ PASCUAL JOSÉ DEL CUBO ARROYO PURIFICACIÓN PUERTA PÉREZ
<b>DISTRITO SANITARIO COSTA DEL SOL</b>	ANTONIO BAEZ CABEZA MERCEDES SAN ALBERTO GIRALDOS
<b>DISTRITO SANITARIO LA VEGA</b>	FRANCISCO ESCALANTE TORRES JOSEFA SÁNCHEZ MARTÍN M <sup>ª</sup> TERESA GARCÍA BERNAL ROGELIO GARCÍA BERNAL
<b>DISTRITO SANITARIO MÁLAGA</b>	JUAN BLANCO MORGADO MARGARITA SÁNCHEZ PAVÓN REMEDIOS REINA CAMPOS SIMONE ELBAZ COHEN
<b>DISTRITO SANITARIO SERRANÍA</b>	INMACULADA GARCÍA GARCÍA JOSÉ ANTONIO RUBIALES GUERRERO MANUEL ROMERO PEÑA MARÍA GUTIÉRREZ GARCÍA
<b>DISTRITO SANITARIO VALLE DE GUADALHORCE</b>	DOLORES BERMEJO ABELLA JOSÉ MANUEL GARCÍA CABELLO M <sup>ª</sup> CARMEN SERRANO CEPAS ANTONIO J. VÁZQUEZ LUQUE J. ANTONIO GARRÓN OLIVER JUAN MIGUEL IZQUIERDO CARRASCO THOMAS JORGENSEN DAVIDSEN ANA LÓPEZ LEÓN ANTONIO DÍEZ DE LOS RÍOS CARRASCO
<b>HOSPITAL DE ANTEQUERA</b>	CONCEPCIÓN SAAVEDRA SIERRAS MANUEL R. BERNAL PACHECO
<b>HOSPITAL LA AXARQUÍA</b>	MERCEDES MUÑOZ CONDE PEDRO ALCÁNTARA CAMPOS
<b>HOSPITAL LA SERRANÍA</b>	ANA ZAFRA AYLLON ISABEL GÓNZALEZ ALMARIO
<b>HOSPITAL DE MÁLAGA</b>	JESÚS BUJALANCE HOYOS ROSA M <sup>ª</sup> PALOP GONZÁLEZ
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA VICTORIA</b>	LOURDES PADILLA ROMERO M <sup>ª</sup> CARMEN PEREA BAENA

**SEVILLA**

<b>ÁREA GESTIÓN SANITARIA OSUNA</b>	ENCARNACIÓN ÁLVAREZ CABELLO JUAN CARLOS PÉREZ CECILIA JUAN JOSÉ GÁLVEZ BERMÚDEZ PABLO MARTÍNEZ ARROYO
<b>ÁREA GESTIÓN SANITARIA OSUNA. DISTRITO SEVILLA ESTE</b>	MANUEL JESÚS RAMOS MARTOS CASTO ORTÍZ MONTAÑO
<b>DISTRITO SANITARIO ALJARAFE</b>	LUCÍA PADILLA LÓPEZ M <sup>a</sup> ÁNGELES DÍAZ RICO
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE VALME</b>	CARMEN MUÑOZ PECCI CARMEN TALAVERON GUERRERO FRANCISCO JAVIER ROMÁN TARRAGO FRANCISCO LARA BABUDO JOSÉ M <sup>a</sup> GARCÍA MARTÍNEZ JULIÁN MARÍA ASENJO JIMÉNEZ LUIS FLORES CABALLERO
<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCÍO</b>	ANA EVA GRANADOS MATUTE CARMEN PEINADO BARROSO INMACULADA PANEQUE SÁNCHEZ-TOSCANO JESÚS JOAQUÍN DIAZ RODRIGUEZ M <sup>a</sup> JOSÉ ESTEPA OSUNA MERCEDES BARROSO VÁZQUEZ REYES CARRIÓN CAMACHO VICENTE DE LA OSA GARCÍA

**07.2****Acreditación**

Al tratarse de una actividad formativa destinada a mantener o mejorar la competencia profesional de las enfermeras, solicitamos la acreditación de la misma a la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA).

La actividad formativa como tal responde a los tres requisitos del Modelo de Formación Continuada del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA): Es una actividad incluida en un plan para la consecución de unos objetivos concretos, responde a una necesidad de formación de los profesionales sanitarios (contribuyendo a su desarrollo) y por último responde a una necesidad detectada en el seno de la organización sanitaria a través de los mapas

de competencias definido para un puesto de trabajo y que posteriormente nos permitirá evaluar las competencias alcanzadas.

La acreditación supone el reconocimiento de la calidad de la actividad formativa para todo el Sistema Nacional de Salud.

Los criterios de calidad utilizados por la ACSA son de dos tipos:

- **Cuantitativo:** Duración de la actividad. En este caso las actividades están comprendidas entre 21h y 40h por lo que se multiplicará el número de horas por 1 y dividirán por 10.

- **Cualitativo:** Se basa en la ponderación de los siguientes elementos (a cada elemento se le asigna un valor: 0,0, 0,1, 0,2, 0,3 ó 0,4):
  - Objetivos de la actividad formativa (el valor obtenido se multiplica por 1)
  - Organización y logística (el valor obtenido se multiplica por 1)
  - Pertinencia de la actividad (el valor obtenido se multiplica por 2)
  - Metodología docente (el valor obtenido se multiplica por 1,5)
  - Evaluación (el valor obtenido se multiplica por 1,5)

Los créditos obtenidos por la actividad formativa resultan de multiplicar el componente cuantitativo y cualitativo.

**La acreditación obtenida de ambas actividades formativas; la dirigida a Atención Primaria y la dirigida a Atención Especializada es:**

### INFORME DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN CONTINUADA:

<b>ACTIVIDAD</b>	Talleres de Formación Básica para la Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Especializada					<b>CÓDIGO</b> JVR5714_00
<b>ENTIDAD</b>	SAS: Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados					
<b>CRÉDITOS</b>						
<b>Componente Cualitativo</b>		<b>OBJETIVO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
	<b>Puntuación</b>	0,35	0,4	0,4	0,35	0,4
	<b>Puntuación Corregida</b>	0,35x1	0,4x1	0,4x2	0,35x1,5	0,4x1,5
<b><math>0,35x1 + 0,4x1 + 0,4x2 + 0,35x1,5 + 0,4x1,5 = 2,675</math></b>						
<b>Componente Cuantitativo</b>	<b><math>(22 \text{ horas } x 1,0)/10 = 2,2</math></b>					
<b>CRÉDITOS TOTALES 5,89</b>			<b>RANGO MÁXIMO 6,16</b>			

<b>ACTIVIDAD</b>	Talleres de Formación Básica para la Orientación e Integración de Enfermeras en Atención Primaria					<b>CÓDIGO</b> FYD5411_00
<b>ENTIDAD</b>	SAS: Dirección Regional de Desarrollo e Innovación en Cuidados					
<b>CRÉDITOS</b>						
<b>Componente Cualitativo</b>		<b>OBJETIVO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
	<b>Puntuación</b>	0,35	0,4	0,4	0,35	0,4
	<b>Puntuación Corregida</b>	0,35x1	0,4x1	0,4x2	0,35x1,5	0,4x1,5
<b><math>0,35x1 + 0,4x1 + 0,4x2 + 0,35x1,5 + 0,4x1,5 = 2,675</math></b>						
<b>Componente Cuantitativo</b>	<b><math>(25 \text{ horas } x 1,0)/10 = 2,5</math></b>					
<b>CRÉDITOS TOTALES 6,69</b>			<b>RANGO MÁXIMO 7</b>			

A tenor de la elevada acreditación obtenida se desprende varias conclusiones:

- Los componentes cualitativos han sido valorados prácticamente con su valor máximo, destacando aquellos cuya ponderación es mayor, es decir: la pertinencia, la metodología y la evaluación.
- La diferencia de puntuación entre ambas actividades obedece exclusivamente al componente cuantitativo, es decir, a la diferente duración de ambas (Atención Primaria: 25h, Atención Especializada: 22h), ya que ambas se multiplican por el mismo coeficiente de correlación del impacto sobre el número de créditos.
- La actividad impartida en Atención Primaria tiene una duración mayor en tanto que su contenido es más homogéneo y la implantación de la Historia Digital Diraya está más extendida y precisa de un tiempo específico de dedicación. En Atención Especializada, precisamente por el carácter de la misma, parte del contenido se imparte directamente en las unidades de hospitalización y en función de las características de la misma.

## 07.3

### Evaluación del plan, acciones formativas y tutoriales

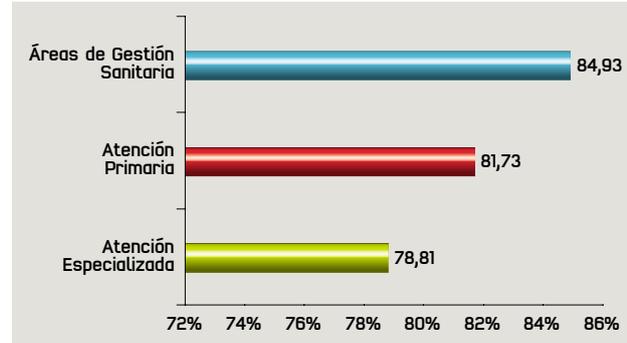
En la actualidad se están tabulando todas las evaluaciones recibidas tanto de las ediciones de Atención Primaria, Especializada y Áreas de Gestión sanitaria.

Con las evaluaciones recibidas (constituyendo éstas la mayoría de las ediciones impartidas) se muestra de forma conjunta el grado de satisfacción global de la actividad formativa:

Los componentes que evalúan los alumnos son:

- \_ Objetivos propuestos
- \_ Contenido temático
- \_ Metodología de enseñanza-aprendizaje

- \_ Documentación
- \_ Evaluación docentes
- \_ Secretaría del curso y organización general



# PLAN

de Orientación e  
Integración de Enfermeras  
de Atención Primaria  
y Especializada

**+ info**

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud)

# PLAN

de Orientación e  
Integración de Enfermeras  
de Atención Primaria  
y Especializada

**+ info:** [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud)



Servicio Andaluz de Salud  
**CONSEJERÍA DE SALUD**