

DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS			POE -UIF-01
	REALIZADO	REVISADO	APROBADO
NOMBRE	Ana Mohedano Gómez	Joaquin Toro Santiago	Juan Sereno Copado
CARGO	Técnico Función Administrativa	Responsable UIF	Director de Personal
FECHA	Enero 2020	Enero 2020	Enero 2020
LUGAR DEL ARCHIVO	RESPONSABLE	FECHA REVISIÓN	
Unidad Integrada de Formación	Joaquin Toro Santiago	Septiembre 2020	

OBJETO:

Describir la sistemática para la detección de necesidades formativas para la elaboración del Plan de Formación del Hospital Universitario Reina Sofía.

ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a las acciones formativas organizadas por la Unidad Integrada de Formación, ya sean financiadas con cargo al Programa de Formación para el Empleo o al de Actividades Internas de Formación.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión de Detección de Necesidades Formativas constituida en el marco del Modelo de Formación Continuada de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA, definió los niveles de análisis para la detección de necesidades formativas. Estos serían:

1. Análisis de la persona. Demanda del profesional de una necesidad sentida.
2. Análisis del puesto de trabajo.
 - a. Competencia profesional específica
 - b. Planes de Desarrollo Individuales
 - c. Estándares de los distintos Manuales de Acreditación de Competencias Profesionales
3. Análisis de la Organización
 - a. Cartera de servicios
 - b. Acuerdos de gestión
 - c. Cambios organizativos, tecnológicos, normativos y/o funcionales
 - d. Indicadores de resultados
 - e. Acuerdos Comisiones de Centro (calidad, seguridad del paciente, etc.)
 - f. Contrato Programa
 - g. Necesidad de implantar o consolidar Planes Integrales, Líneas Estratégicas, Procesos Asistenciales...
4. Demandas de la Ciudadanía
 - a. Encuestas de satisfacción/Reclamaciones/Demandas de atención
 - b. Comisiones de participación ciudadana
5. Buenas prácticas/recomendaciones
 - a. Sociedades Científicas
 - b. Revistas de impacto/guías de práctica clínica

El OBJETIVO es conocer las necesidades formativas que la organización en su vertiente estratégica, las Unidades de Gestión Clínica y los profesionales tienen de formación como herramienta para la mejora continua de los servicios que el Hospital presta en sus diferentes líneas de producción: asistencial, docente y de investigación.

Priorizar las necesidades formativas detectadas de acuerdo con los siguientes criterios:

- Coherencia con las políticas sanitarias a través de sus herramientas de gestión.

- Análisis competencial de los profesionales de las UGC o en su defecto Planes de desarrollo Individual generados en las entrevistas de Evaluación del desempeño Profesional.
- Distribución del presupuesto y horas de formación en función del peso de las categorías sanitarias y no sanitarias en la plantilla del Centro.

MÉTODO

Para la detección de necesidades formativas la Unidad Integrada de Formación utiliza diversas fuentes:

- Cambios organizativos y/o tecnológicos que afecten a los procesos o a los servicios que se ofrecen.
- Planes y Líneas estratégicas del centro.
- Objetivos del Contrato Programa.
- Plan de Gestión Hospitalaria.
- Cambios en la legislación, reglamentos, norma y directivas que afecten a la organización, las competencias de sus profesionales y/o su cartera de servicios.
- Y Planes de Desarrollo Individual generados en las Entrevistas de Evaluación del Desempeño Profesional.
- Solicitudes realizadas por las UGC y Unidades de Soporte.
- Solicitudes realizadas por las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en la Administraciones Públicas y con representación en el Hospital
- Datos registrados en las evaluaciones de satisfacción de los discentes.
- Cuestionario de detección de necesidades formativas de los profesionales
- Cuestionario de detección de necesidades formativas de los docentes

En los meses de mayo-junio se inicia el procedimiento:

1. Envío a las direcciones y cargos intermedios de un correo electrónico solicitando las necesidades formativas de sus profesionales y estableciendo los criterios en los que han de basarse.
2. Se abre el cuestionario de detección anual de necesidades formativas sentidas por los profesionales, a través de una carta enviada, por correo electrónico, a la lista de correo corporativo, indicando la necesidad de conocer los intereses y necesidades formativas demandadas por los profesionales, con el fin de que sean tenidas en cuenta en el Plan de Formación. En la comunicación se incluye el enlace al formulario aprobado por el Grupo de Trabajo de detección de necesidades en el Marco de la Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.
3. Se analizan los objetivos de formación incluidos en el Contrato Programa y en los Acuerdos de Gestión Clínica de la Unidades de Gestión Clínica.
4. Se solicita a las Direcciones no asistenciales los objetivos de formación incluidos en los objetivos de sus Unidades y en los objetivos individuales de los profesionales de las mismas.

En septiembre, una vez cerrado el plazo de detección de necesidades se analiza la información y se complementa con:

- Las propuestas formativas que figuran en las encuestas de satisfacción de los cursos realizados

- Las necesidades sentidas y demandadas por los profesionales a través del formulario establecido al efecto.
- Las necesidades formativas de los docentes
- Las necesidades formativas incluidas en el Contrato Programa, en los AGC y en los Objetivos de las Unidades de soporte.

Las prioridades vendrán marcadas por los objetivos, planes y líneas estratégicas con el siguiente orden:

- Objetivos de cumplimiento del Contrato Programa del Hospital.
- Objetivos de los AGC de las Unidades de Gestión.
- Análisis competencial o Planes de desarrollo Individual generados en las entrevistas de Evaluación del Desempeño Profesional.

Una vez seleccionadas y priorizadas las actividades formativas, se envían para su autorización a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud.

Las actividades que se decidan que van con cargo al Programa de Formación para el Empleo han de ser aprobadas por las Organizaciones Sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en las Administraciones Públicas,

DIFUSIÓN

Disponible a través de la página web del Hospital Universitario Reina Sofía en el espacio de la Unidad Integrada de Formación.

http://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/hrs3/index.php?id=formacion_continuada