

# Líneas estratégicas y objetivos en formación

Gerencia Regional de Salud  
2013-2015

# INTRODUCCIÓN

Dentro de la política de recursos humanos de la Gerencia Regional de Salud, la formación está considerada como un valor estratégico dirigido a mantener la excelencia de sus profesionales a través de la actualización y mejora de sus competencias.

La actuación de la organización en materia de formación debe favorecer el aumento de la motivación, compromiso y mejora de la calidad asistencial de sus profesionales en línea con los objetivos de la organización, lo que redundará en un mayor grado de salud y bienestar de la población de Castilla y León.

La estrategia en formación se ha definido en consonancia con la cultura corporativa y política de calidad de nuestra organización y ha de incorporar los criterios de efectividad, eficiencia y accesibilidad en el desarrollo de sus actuaciones, en respuesta a los valores y directrices institucionales fijados para los próximos años.

Para favorecer la consonancia con la cultura de la organización y con los criterios de actuación, es necesario contemplar la formación como un continuum competencial entre los tres estadios formativos que conviven en el sistema de salud: la formación de pregrado, formación especializada-posgrado y formación continuada.

Así mismo, dentro de esta estrategia se han incluido las actuaciones de formación relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales ya que la oferta de formación en esta materia es una exigencia derivada de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y se debe centrar específicamente en el puesto de trabajo o en función de cada trabajador.

También se ha contemplado, tanto en el diseño como en el despliegue de esta estrategia, la participación de los gestores y profesionales, pues ya sabemos que la formación es efectiva y pertinente cuando da respuesta a las necesidades de los

profesionales y a los objetivos de la organización en la que trabajan.

La estrategia de formación para los próximos años se ha desplegado en torno a siete grandes líneas estratégicas, a 26 objetivos específicos y 60 líneas de actuación, que partiendo de la misión de nuestra organización nos permitan llegar a la visión establecida, incorporando los valores institucionales como guía de nuestras actuaciones.

Las líneas estratégicas u objetivos generales se fundamentan en considerar a los profesionales como un valor estratégico para la innovación y desarrollo de la organización, en promover el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida profesional, en potenciar las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la accesibilidad y eficiencia de la formación, en orientar la adquisición y el mantenimiento de las competencias profesionales hacia la obtención de resultados, con un enfoque hacia la mejora continua que ha de integrarse en la actividad diaria, y en considerar la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) como una herramienta dentro de la estrategia de Prevención de Riesgos Laborales en la organización.

Esta estrategia responde por tanto, a las necesidades y objetivos de la Gerencia Regional de Salud y fundamentalmente a la consideración de los profesionales sanitarios como uno de los ejes del proceso de atención sobre los que habrá que actuar para mejorar o mantener sus competencias.

El contenido de esta estrategia está abierta a la participación y mejora continua de todos los grupos de interés hacia los que va dirigida y pretende, por tanto, ser una herramienta de trabajo en la Gerencia Regional de Salud que se adapte y responda a las necesidades cambiantes del Servicio de Salud y de la población de Castilla y León.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 1:** LA FORMACIÓN INTEGRAL COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Esta línea se plantea con el fin de conseguir la integración efectiva de los niveles formativos, fijando objetivos estructurales, organizativos, así como de mejora de la gestión y motivación de los implicados en la estrategia institucional de formación.

La línea 1 supone un cambio de enfoque y valor de la formación dentro de nuestra organización, donde la formación y docencia sean consideradas como herramientas potentes y facilitadoras de la consecución de objetivos tanto institucionales como profesionales en la organización.

Se pretende establecer un sistema de gestión de calidad en formación que permita la evaluación y mejora continua, a través del diseño e implantación de los procesos e indicadores clave en cada nivel formativo, llegando a conocer los avances conseguidos con estas actuaciones. También será necesario realizar las adaptaciones estructurales y organizativas necesarias que permitan llevar a cabo la gestión por procesos y las actividades definidas en ellos.

## OBJETIVO 1

Adecuar la estructura y organización de la formación para la integración de los niveles de formación de pregrado, especializada y continuada

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Establecer un sistema de gestión de calidad en formación basado en la gestión por procesos que integre los niveles formativos

- Elaboración del Plan de Gestión de Calidad de la formación que contenga el Mapa de Procesos de Formación y los procesos que lo integran (Anexo 1).
- Implantar los procesos definidos con el seguimiento de indicadores específicos.
- Adecuación de la estructura y organización de la formación al sistema de gestión de calidad definido.
- Elaborar el manual de normas y procedimientos en formación.

## OBJETIVO 2

Potenciar las alianzas con entidades y organismos relacionados con la formación

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Desarrollo y actualización de los convenios y las colaboraciones con organismos relacionados con la formación de Grado (Universidades, Escuelas, etc.)

- Actualizar el convenio marco y específicos de colaboración con las Universidades públicas de CyL relacionadas con titulaciones de ciencias de la Salud y otras titulaciones según necesidades del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior.
- Establecer los procedimientos de comunicación con dichas entidades para el seguimiento y gestión de las actividades planteadas que nos permitan la valoración de resultados.
- Establecer convenios de colaboración en formación práctica en los centros sanitarios con otras universidades.
- Apoyo a los órganos de seguimiento del desarrollo del convenio marco y específicos Sacyl - Universidades CyL

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Elaborar y desarrollar compromisos de colaboración con organismos o entidades que participan en la formación sanitaria especializada ,continuada y para el empleo (IESCyL, Colegios profesionales, Sociedades Científicas, otras CCAA, ECyL, etc.)

- Desarrollo de convenio marco y específicos de colaboración para el desarrollo de la formación.
- Colaboración con el EcyL en relación con la formación para el empleo.
- Apoyo a los acuerdos de colaboración docente en Formación Sanitaria Especializada.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la definición del modelo de troncalidad y las estrategias de implantación y desarrollo de dicho modelo

- Participación en grupos de trabajo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Estudio y aportaciones de la comunidad autónoma a los borradores de troncalidad planteados por el Ministerio.

## OBJETIVO 3

Potenciar institucionalmente el valor de la formación y plasmarlo en las herramientas de gestión de las gerencias (PAG, ...)

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Incremento del valor de los objetivos de Formación en los tres niveles formativos (F. pregrado, F. especializada, F. continuada) en las herramientas de gestión de las gerencias

- Consensuar un mayor peso de la Formación con los órganos de dirección de la GRS.
- Análisis y búsqueda de otras fórmulas de valoración efectiva de la formación dentro de la estrategia de la organización.

## OBJETIVO 4

Motivar e implicar a los directivos de la organización con la nueva estrategia de formación

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Alineamiento de la estrategia de formación con los objetivos institucionales

- Establecer el procedimiento de comunicación institucional para la determinación de criterios y objetivos anuales o plurianuales en formación.
- Difusión anual de los objetivos institucionales en formación a toda la organización.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Participación activa de los directivos en la planificación y desarrollo de la formación

- Detección de necesidades gerenciales y de adecuación a objetivos institucionales.
- Difusión activa de la formación en su gerencia

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Participación activa de los directivos en la evaluación de la formación

- Valoración de los resultados de la formación ( por competencias, objetivos institucionales y resultados en salud)
- Proponer objetivos de mejora según los resultados obtenidos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. Participación activa de los directivos en la adecuación de los recursos estructurales de la formación

- Favorecer los sistemas de acreditación y calidad docente de los profesionales.
- Documentar la participación de los profesionales en cualquier nivel formativo.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 2:** EL PROFESIONAL COMO VALOR ESTRATÉGICO EN LA FORMACIÓN SANITARIA

Según la normativa vigente (LOPS) relacionada con las profesiones sanitarias, se considera un “derecho y un deber de los profesionales de la salud la actualización permanente de conocimientos mediante la formación continuada, así como la revisión permanente de las metodologías docentes y las enseñanzas en el campo sanitario para la mejor adecuación de los conocimientos profesionales a la evolución científica y técnica y a las necesidades sanitarias de la población”.

Enmarcado en este contexto, se pretende reforzar y consolidar el reconocimiento de la formación como garantía de mejora de calidad de la atención sanitaria y del desarrollo profesional, además de dar respuesta al compromiso con el profesional recogido en la línea estratégica 4 de la Gerencia Regional de Salud para 2011-2015, donde se especifica la importancia de disponer de profesionales en las mejores condiciones laborales y con un nivel de preparación, capacitación e implicación activa en la gestión asistencial, potenciando la formación basada en los objetivos asistenciales.

## OBJETIVO 1

Implicar a los profesionales en el diseño de los planes de formación orientados a la mejora del desempeño profesional

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Potenciar la participación activa de todos los profesionales en la detección de necesidades formativas

- Establecer la detección de necesidades individuales de los profesionales abierta y permanente.
- Actualizar los formatos existentes enfocados hacia una detección basada en competencias.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Dar respuesta a las necesidades detectadas por los profesionales en la oferta formativa

- Reflejar en los planes de formación las actividades formativas que den respuesta a las necesidades individuales o colectivas de profesionales con orientación a competencias claves del puesto.
- Consensuar, mediante colaboración activa de los tutores y Jefes de Estudio, las áreas de competencias básicas en el Plan Transversal Común de Formación Especializada.

## OBJETIVO 2

Fomentar la participación y el compromiso de los profesionales con la formación

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Promover la participación de los profesionales mediante el desarrollo de programas de formador de formadores, contando con las habilidades docentes de los propios profesionales del Sistema de Salud

- Instaurar programas específicos de formación de formadores.
- Establecer compromisos individuales de participación como formador.
- Establecer el sistema de reconocimiento de la figura de formador.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Desarrollar y mejorar las bases de datos de los profesionales que participan en formación y docencia como elemento de calidad del sistema formativo y primer paso para su reconocimiento

- Actualización y mejora del registro de profesionales docentes.
- Establecer un sistema de control de calidad de los docentes.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Facilitar la información y la accesibilidad de todas las figuras de la estructura docente a las herramientas de apoyo para el seguimiento y desarrollo de la función docente

- Establecer el sistema de comunicación en todos los niveles formativos.
- Definir las identificaciones y perfiles de acceso dentro del sistema de comunicación de formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. Fomentar la acreditación de actividades formativas y promover la acreditación de programas formativos como garantía de calidad y base del reconocimiento del desarrollo del profesional

- Trabajar en actuaciones de mejora de la acreditación de actividades formativas.
- Definir criterios de calidad de los programas formativos para conseguir una acreditación global del programa.

### OBJETIVO 3

Mejorar la motivación y el reconocimiento de los profesionales docentes

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Mejora del reconocimiento documental por el ejercicio efectivo de la docencia en Formación Sanitaria Especializada y Continuada, para que pueda ser aplicado en aquellos ámbitos que corresponda

- Desarrollar el procedimiento e instrucciones para el reconocimiento de la labor docente.
- Difusión del procedimiento de reconocimiento documental.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Actualizar las formas de reconocimiento de los méritos por participación en docencia en cualquiera de las etapas formativas

- Valorar la contribución de los méritos docentes en los diferentes sistemas de provisión y selección de puestos.
- Valorar la contribución de los méritos docentes en los programas de acreditación del nivel de competencia y desarrollo profesional.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Instaurar el reconocimiento institucional de autoría de materiales formativos y docentes

- Diseñar el procedimiento de reconocimiento de autoría.
- Creación de un comité de expertos -revisores para evaluación de materiales docentes.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. Sistematización del proceso de acreditación y reacreditación de tutores de Formación Sanitaria Especializada

- Realizar convocatorias periódicas de acreditación y reacreditación de tutores.
- Crear un sistema de seguimiento y control de la acreditación de tutores.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 5. Desarrollo de un programa de formación de tutores en base a la mejora de la competencia docente y profesional

- Diseño de un itinerario formativo tipo para tutores.
- Establecer una línea de formación específica para tutores.



## OBJETIVO 4

Incorporar la opinión de los profesionales para la mejora de la formación en la organización

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Analizar la opinión sobre la calidad percibida por los profesionales sobre la Formación Continuada

- Realización de encuestas específicas y recogida de información sobre expectativas a través de grupos focales.
- Implantación de buzones de sugerencias para profesionales.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Analizar la opinión sobre la calidad percibida, por los residentes y tutores, respecto a la Formación Sanitaria Especializada

- Sistematizar las encuestas específicas de residentes y tutores y actualizar su información y expectativas a través de grupos focales.
- Implantación de buzones de sugerencias para especialistas en formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Recoger la opinión del sector de formación sanitaria de otras comunidades autónomas

- Asistencia a foros o encuentros sobre temas de formación de otras CCAA y Ministerio.
- Participación en grupos de trabajo con responsables de formación

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 3:** LA EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

Es una necesidad en la política de salud, incorporar criterios de eficiencia en la gestión tanto en la asistencia como en la formación, introduciendo mejoras de los criterios de efectividad en la planificación y ejecución de los planes formativos.

La eficiencia en la gestión de la formación busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados que, garantizando la consecución de los objetivos formativos previstos, aseguren un óptimo empleo de los recursos disponibles.

Por otro lado la racionalización en la utilización de metodologías y modalidades formativas puede mejorar la accesibilidad y sostenibilidad de la formación en nuestra organización.

## OBJETIVO I

Gestionar la formación con criterios de eficiencia

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Establecer un sistema de selección de los profesionales a las actividades formativas acorde con el objetivo competencial y el perfil profesional

- Definir criterios de selección de profesionales a las actividades de formación.
- Implementar esos criterios en los procesos selectivos de acceso a la formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Utilización de criterios de eficiencia para la selección de metodologías docentes

- Aprovechar la estrategia de formador de formadores para acercar la formación a los profesionales en sus centros asistenciales.
- Establecer criterios eficientes para la selección de metodologías docentes.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Impulsar la coordinación entre niveles asistenciales en el desarrollo de actividades o programas formativos

- Homogeneizar y optimizar el Plan Transversal Común de formación sanitaria especializada.
- Gestión centralizada de formación dirigida a grupos minoritarios o para objetivos docentes de alta especificidad e innovación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. Adecuar la acreditación de plazas/unidades docentes de Formación Sanitaria Especializada y la oferta docente de plazas de especialistas en formación a las necesidades del Sistema Sanita-

- Análisis de las necesidades de los especialistas en los centros asistenciales.
- Desarrollar criterios para el ajuste de la oferta formativa en base a las necesidades detectadas.
- Adecuación de la acreditación de plazas y /o unidades docentes a las necesidades previstas de especialistas sanitarios en formación sanitaria especializada.

## OBJETIVO 2

Mejorar el desarrollo de los Planes de Formación

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Desarrollo de planes de formación plurianuales que permitan responder a objetivos específicos y a las necesidades de los profesionales implicados

- Implementar programas específicos anuales que respondan a objetivos propuestos.
- Incorporar una actualización en la aplicación Gestion@ que permita la planificación y seguimiento de estos planes plurianuales.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Establecimiento de un plan de auditorías de seguimiento y ejecución de planes de Formación Continuada y Especializada

- Diseño de planes de auditorías de seguimiento.
- Implementar el programa de auditorías de seguimiento y mejora de la formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Establecimiento y seguimiento de planes de mejora

- Análisis de resultados intermedios y establecimiento del plan de mejora oportuno a través de Gestion.
- Seguimiento de indicadores del Plan de Gestión de Calidad Docente.
- Valoración de las actuaciones de mejora implantadas a través de Informe de evaluación anual.

## OBJETIVO 3

Optimizar los recursos docentes de infraestructura y materiales

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Establecer los procedimientos de gestión y mantenimiento de espacios y medios audiovisuales y tecnológicos

- Elaborar el banco de medios y espacios para formación.
- Diseño e implementación del procedimiento de gestión y mantenimiento de espacios y medios.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Rentabilizar el uso de materiales didácticos

- Recopilación de materiales didácticos existentes en la actualidad.
- Clasificación del material disponible en base a competencias de los profesionales.
- Adecuación y utilización del material en función del objetivo docente y el perfil profesional.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Colaboración con otros organismos internos o externos a la comunidad autónoma mediante el intercambio de materiales didácticos

- Establecer mecanismos de comunicación con otros organismos o instituciones con competencias en formación.
- Realizar el intercambio de material y experiencias docentes con esos organismos o instituciones.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 4:** LA ORIENTACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO HACIA LA EXCELENCIA

Esta línea estratégica se establece con el fin de asentar las bases para el diseño de un nuevo modelo de formación para la Gerencia Regional de Salud y sus profesionales, basado fundamentalmente en responder a las necesidades reales de la institución y a la mejora y mantenimiento de las competencias que se requieren para el buen desempeño profesional en el puesto de trabajo en el camino de la excelencia, tanto en la organización como de los profesionales.

Para ello se ha de reorganizar la estructura del proceso formativo, diseñando nuevas herramientas para la detección de necesidades formativas, orientadas a la adquisición y/o mejora de las competencias profesionales, implicando y capacitando a todos los grupos de interés en el diseño de los nuevos procesos formativos, que se han orientado a la evaluación de la mejora del desempeño conseguida y a la motivación del profesional.

También se contempla la utilización de nuevos entornos y metodologías docentes para ser eficientes en el logro de estos objetivos.

## OBJETIVO 1

Establecer la estructura del proceso formativo orientado a competencias

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Especificar las áreas de competencia clave que se vayan priorizando

- Constitución de un grupo de trabajo que defina y priorice áreas de competencia formativas.
- Clasificación de las actividades formativas en función de las áreas de competencia priorizadas.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Establecimiento de niveles competenciales dentro de las áreas priorizadas

- Definición de niveles competenciales ( básico, intermedio y avanzado).
- Definición del itinerario competencial tipo en función del perfil profesional y en relación a áreas priorizadas.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Establecimiento de programas formativos con orientación a competencias

- Priorización de actividades formativas que respondan a competencias.
- Desarrollo de programas formativos según perfiles competenciales.
- Formación a los Jefes de Estudio y Responsables de Calidad e Investigación en Docencia en la definición de objetivos competenciales y en la evaluación de transferencia e impacto del Plan Transversal Común.

## OBJETIVO 2

Disponer de responsables de formación y de gestión formados en el modelo basado en competencias y evaluación de resultados

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Capacitación de los responsables de Formación Especializada y Continuada en la adaptación del modelo tradicional hacia el modelo de competencias y evaluación de resultados

- Programación de actividades formativas sobre competencias para responsables.
- Programación de actividades formativas sobre evaluación de transferencia e impacto de la formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Capacitación de mandos intermedios y responsables de la organización en gestión por competencias y evaluación de transferencia

- Programación de actividades formativas sobre competencias para mandos intermedios.
- Programación de actividades formativas sobre evaluación de transferencia de la formación para mandos intermedios.

### OBJETIVO 3

Desarrollar el proceso de planificación y ejecución de la formación orientado a la mejora del desempeño profesional

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Adecuación del proceso de detección de necesidades hacia la mejora del desempeño profesional

- Rediseñar el proceso de detección de necesidades.
- Implicar a los responsables y mandos en el nuevo modelo de detección de necesidades.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Planificación de la evaluación de las actividades formativas orientada a la medición de resultados

- Establecer los criterios para la valoración de resultados.
- Diseñar e implementar formatos de evaluación de resultados.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Adecuación de las necesidades del sistema sanitario con los planes de estudio de las titulaciones de Ciencias de la Salud

- Creación de Comités Técnicos de apoyo a las Comisiones Mixtas.
- Incorporar las necesidades del sistema sanitario a los planes de estudio de las titulaciones de Ciencias de la Salud a través de las comisiones mixtas Sacyl-Universidad.

### OBJETIVO 4

Establecer nuevos entornos formativos para el aprendizaje y la capacitación profesional

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Desarrollar contenidos y modalidades formativas aprovechando las Tecnologías de la Información y la Comunicación

- Crear contenidos formativos para utilizar en actividades con metodología online o mixta.
- Utilizar la modalidad de tutoría como apoyo al aprendizaje en actividades con una metodología online o mixta.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Implantar sistemas de gestión del conocimiento a través del trabajo colaborativo entre Unidades Docentes y de Formación Continuada

- Creación de redes de intercambio del conocimiento en Formación Especializada.
- Creación de redes de intercambio del conocimiento en Formación Continuada.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Utilización de buenas prácticas formativas como recurso eficiente y de mejora continua

- Identificar referentes y buenas prácticas formativas en los centros.
- Favorecer la difusión de buenas prácticas en formación.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 5:** MEJORAR LA COMUNICACIÓN, LA GESTIÓN Y LA ACCESIBILIDAD EN LA FORMACIÓN ME- DIANTE EL DESARROLLO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

La estrategia y el impulso de las TICs en el sector sanitario es imprescindible para afrontar los retos actuales de cualquier organización sanitaria en sus procesos de modernización y racionalización, por su capacidad para facilitar el acceso, la equidad, la seguridad y la calidad del Sistema de Salud, dando respuesta, a los nuevos desafíos que plantea la sociedad de actualización y reformulación constante del conocimiento.

Las nuevas formas organizativas y de gestión, hacen necesario la creación de nuevos entornos formativos, abiertos, flexibles, diferenciados e interactivos, que favorezcan el aprendizaje continuo, que ofrezcan nuevas posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje y ayuden a mantener actualizadas las competencias de los profesionales así como garanticen que ejerzan su actividad en continua mejora.



## OBJETIVO 1

Potenciar la información y comunicación relacionada con la formación a través de las TICS

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Disponer de una página web del subportal de formación que integre todos los niveles de formación

- Diseño de la nueva página web que responda a las necesidades de todos los grupos de interés en formación.
- Establecer los perfiles de acceso según funciones.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Favorecer la accesibilidad a la información relacionada con formación a través de la página web de formación

- Difusión de la existencia y prestaciones de la página web.
- Actualización permanente de los contenidos de la página web.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Extender la comunicación entre todos los grupos de interés que intervienen en el proceso formativo

- Elaborar un Plan de comunicación sobre formación para todos los niveles.
- Utilización de la plataforma de comunicación Comunic@fc como medio de relación y comunicación.
- Creación de grupos de trabajo a través de Comunic@fc para mejorar el proceso creativo.

## OBJETIVO 2

Asegurar y mejorar la gestión de la formación a través de las herramientas informáticas para que den respuesta a las necesidades del sistema de formación.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Desarrollo e implantación de la aplicación informática de Formación Sanitaria Especializada para mejorar la gestión, ejecución y seguimiento de la formación de los residentes

- Creación de la aplicación informática.
- Implantación de la aplicación informática en todos los centros.
- Seguimiento del Plan de Gestión de Calidad Docente a través de la aplicación informática.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Actualización de la aplicación informática para la gestión de la formación Gestion@FC

- Incorporar mejoras en la aplicación en todas las etapas de la formación: detección, planificación, desarrollo y evaluación.
- Identificar los diferentes perfiles de acceso a la aplicación de formación.
- Seguimiento de la gestión en toda la estructura formativa.

### OBJETIVO 3

Facilitar la accesibilidad de los profesionales a la formación mediante los entornos virtuales de aprendizaje

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Aumentar la utilización de la metodología online en formación

- Asegurar el apoyo tecnológico adecuado.
- Oferta creciente de actividades con metodología online.
- Formación a los responsables docentes para el uso de esta metodología online.
- Oferta de contenidos en la modalidad de autoformación.

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Impulsar el intercambio y la transferencia del conocimiento entre los profesionales

- Utilizar el banco del conocimiento como centro de recursos de formación.
- Mantenimiento y actualización del banco de conocimiento.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 6:** LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN ORIENTADA A RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN Y A LA MEJORA CONTINUA

La evaluación se entiende como un proceso sistemático, continuo e integral, destinado a determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos previamente definidos. Por ello en esta línea se pretende reorientar el sistema de evaluación de la formación para conocer el grado en que la formación contribuye a alcanzar los objetivos de la organización así como en la mejora de las competencias de los profesionales, intentando valorar hasta qué punto esta formación está siendo aplicada en los entornos de trabajo (transferencia) pudiendo llegar a conocer la rentabilidad de la inversión realizada.

Dentro de esta línea estratégica se trabajará en la realización de auditorías internas en el sistema de formación como herramienta que permita la implicación de responsables en el control y mejora de los procesos formativos en todos los niveles de formación.

## OBJETIVO 1

Conocer la contribución de la formación a la consecución de los objetivos de la organización

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Evaluar los resultados de transferencia al puesto de trabajo de la formación

- Diseño de herramientas específicas de evaluación de transferencia.
- Implicación de mandos intermedios y responsables de la organización en la evaluación de resultados de la formación.
- Valorar los resultados obtenidos en las actividades de formación seleccionadas para evaluación de transferencia

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Evaluar los resultados del impacto de la formación

- Planificación y diseño de herramientas específicas de evaluación de impacto.
- Implicación de mandos intermedios y responsables de la organización en la evaluación de resultados de la formación.
- Valoración del impacto de la formación en alguna línea formativa seleccionada.

## OBJETIVO 2

Valorar la calidad del sistema de formación especializada en los centros docentes

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Participar en el plan de auditorías del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dentro del Plan de Calidad

- Apoyo a las auditorías docentes de centros y unidades docentes acreditados para la Formación Especializada.
- Seguimiento de la elaboración e implantación de los planes de mejora derivados de las auditorías docentes.
- Aprobación y tramitación de los planes de mejora establecidos en los centros sanitarios docentes.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Establecer un plan de auditorías internas y valorar los resultados de las mismas

- Sistematización de la realización de auditorías internas en los centros docentes.
- Tutorías de apoyo a la realización de auditorías internas.
- Análisis de los puntos fuertes y áreas de mejora

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Seguimiento del Plan de Gestión de Calidad Docente a través del tablero de indicadores

- Creación e implementación de la herramienta informática que permita el seguimiento integral de los indicadores de los centros.
- Elaboración de informes de seguimiento para el establecimiento de planes de mejora.

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. Adecuación de los procedimientos de evaluación del residente

- Homogeneizar criterios de evaluación formativa.
- Establecer formatos unificados de evaluación.
- Valoración global de los resultados finales de evaluación de los residentes en la comunidad autónoma.

### OBJETIVO 3

Establecer un ciclo de mejora continua en la formación

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. Identificación de áreas de mejora en la formación a través del análisis de los resultados

- Valoración de resultados en Formación Continuada de auditorías de seguimiento y cumplimiento de objetivos.
- Valoración de resultados en Formación Especializada de: auditorías (externas,intenas), acreditaciones docentes y resultados del PGCD.
- Valoración de resultados en formación Pregrado a través de los informes de seguimiento de las Comisiones Mixtas u otros órganos de control docente

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. Establecimiento de planes de mejora específicos en base a los resultados conseguidos

- Definición de los procedimientos de planes de mejora en cada nivel formativo.
- Implementación de los planes de mejora necesarios anualmente.
- Análisis de los puntos fuertes y áreas de mejora.

#### LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Replanificación de objetivos y actuaciones en base a resultados

- Diseño del proceso de planificación anual de formación.
- Análisis de resultados de los planes de mejora y nuevo planteamiento de objetivos.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 7:** LA FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN E INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

Esta línea específica de formación en PRL se configura como una herramienta integral que llegue a toda la estructura preventiva de la Gerencia Regional de Salud, desde los responsables superiores e intermedios, hasta los propios trabajadores, incluidos los residentes, y pasando por los representantes de los trabajadores en esta materia y los miembros de los Servicios de Prevención propios.

## OBJETIVO 1

Formación de responsables

### ACTUACIONES

- Desarrollar un curso básico sobre Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) por módulos acumulables dirigido a los Responsables
- Convocatoria anual de módulos específicos en Gestión de la PRL para mandos Gerentes, Jefes de División de Secretaría, Directores/Subdirectores.
- Convocatoria anual de módulos específicos en Gestión de la PRL para mandos intermedios: Jefes de Servicio, Supervisores y Coordinadores de EAP y UME.
- Formación de los mandos intermedios en el Nivel Básico de PRL (30h), priorizando su acceso y certificando su formación.
- Incluir la formación en PRL dentro de la formación esencial de los mandos.

## OBJETIVO 2

Formación del Personal de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

### ACTUACIONES

- Realización de un análisis para conocer las necesidades formativas en PRL del personal de los Servicios de Prevención.
- Elaborar un Plan Formativo específico para cada una de las disciplinas preventivas.
- Motivar la participación del personal en grupos y foros de trabajo internos.
- Fomentar la realización de jornadas técnicas de actualización y buenas prácticas.

## OBJETIVO 3

Formación de los Delegados de Prevención

### ACTUACIONES

- Realización de un análisis para conocer la formación en PRL de los Delegados de Prevención y detectar necesidades
- Desarrollar un curso básico sobre Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales por módulos acumulables dirigido a los Delegados de Prevención.
- Convocatoria anual de módulos específicos para Delegados de Prevención.
- Formación de los Delegados de Prevención que lo precisen en el Nivel Básico de PRL (30h), priorizando su acceso y certificando su formación.

## OBJETIVO 4

Formación de los Trabajadores

### ACTUACIONES

- Establecer un programa mínimo de formación común mediante módulos acumulables, que permita la emisión del Certificado del Curso Básico de PRL cuando se alcancen los contenidos y las 30h.
- Desarrollar mecanismos que permitan la asistencia de los trabajadores a los cursos de PRL: horario, compensación del tiempo, desplazamiento de los formadores, etc.
- Disponer de material de información a los trabajadores en PRL (fichas informativas por categorías/riesgos) accesibles en las páginas Web de cada una de las Gerencias.
- Involucrar a los mandos intermedios en la formación en PRL de los trabajadores a su cargo de modo que conozcan las necesidades individuales y la formación en PRL recibida por cada uno de ellos.
- Potenciar la cultura de la prevención de riesgos laborales en los especialistas en formación.

## OBJETIVO 5

Optimizar la gestión de la formación en PRL

### ACTUACIONES

- Uso de las nuevas tecnologías en formación en PRL que permita fomentar la Teleformación elaborando formatos comunes.
- Disponer de un registro de una bolsa de formadores en PRL por Áreas y materias que incluya a todos los trabajadores capacitados para la formación en PRL, como los Delegados de Prevención y otros.
- Disponer de un catálogo de material didáctico homogéneo para la formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Mejorar el control y seguimiento por los Servicios de Prevención de la gestión de las actividades formativas en Prevención de Riesgos Laborales a través de la aplicación Gestion@FC.
- Incorporación de los objetivos de formación en Prevención de Riesgos Laborales en los Planes Anuales de Gestión.