



Consejería de Salud
Servicio Andaluz de Salud

PLAN DE FORMACIÓN

2009-12

Hospital SAS Jerez

INDICE

	PÁGINAS	
1.	EL MARCO LEGAL DE LA FORMACIÓN.....	5
2.	EL MARCO ESTRATÉGICO DE LA FORMACIÓN	6
3.	EL MARCO ÉTICO DE LA FORMACIÓN.....	7
4.	PRESUPUESTOS	8
5.	PERTINENCIA DEL PLAN DE FORMACIÓN 2009.....	10
6.	ORIENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.....	11
7.	OBJETIVOS DEL PLAN de Formación	12
8.	LÍNEAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN.....	13
8.1.	LÍNEA DE FORMACIÓN 1: PLANES INTEGRALES Y PAIS	14
8.2.	LÍNEA DE FORMACIÓN 2: GESTIÓN CLÍNICA.....	16
8.3.	LÍNEA DE FORMACIÓN 3: SEGURIDAD	18
8.4.	LÍNEA DE FORMACIÓN 4: INVESTIGACIÓN	20
8.5.	LÍNEA DE FORMACIÓN 5: CALIDAD/MEJORA Y ADECUACIÓN PRÁCTICA CLÍNICA	22
8.6.	LÍNEA DE FORMACIÓN 6: GESTIÓN POR COMPETENCIAS	24
8.7.	LÍNEA DE FORMACIÓN 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	26
8.8.	LÍNEA DE FORMACIÓN 8: USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	28
8.9.	LÍNEA DE FORMACIÓN 9: DESARROLLO DE CUIDADOS	30
8.10.	LÍNEA DE FORMACIÓN 10: ATENCIÓN CIUDADANA y DERECHO DE LOS PACIENTES....	32
8.11.	LÍNEA DE FORMACIÓN 11: GESTIÓN ECONÓMICA	34
8.12.	LÍNEA DE FORMACIÓN 12 : SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	36
8.13.	LÍNEA DE FORMACIÓN 13 : GESTION MEDIO-AMBIENTAL	38
8.14.	LÍNEA DE FORMACIÓN 14: SALUD PÚBLICA.....	40
9.	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA.....	42
10.	DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	43
11.	CRITERIOS DE SELECCIÓN	45
12.	ACREDITACION DE LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMAS.....	48
13.	PLAN DE COMUNICACIÓN.....	49
14.	FINANCIACIÓN	50

15.	FASES DE DESARROLLO.....	51
16.	EVALUACIÓN	54
17.	EMISIÓN DE CERTIFICADOS.....	55
18.	FASE CONTABLE.....	56
19.	ACTIVIDADES EXTERNAS	57
20.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	58
21.	GUÍA DEL ALUMNADO	59

INTRODUCCIÓN

El Hospital de Jerez del SAS, en continua interacción con su entorno tiene como objetivo principal dar respuesta a las necesidades que, en materia de salud, tiene la población a la que sirve. En esa respuesta tiene en cuenta los cambios de la sociedad en la que está inmerso lo que incluye la diversidad cultural, los nuevos derechos de los/as pacientes, los avances científicos, técnicos, normativos, económicos y demográficos y los cambios dictados por la Consejería de Salud y el propio Servicio Andaluz de Salud. Así, como no puede ser de otra manera, en este **Plan de Formación** van a estar presente implícita o explícitamente los **Procesos Asistenciales**, la **Gestión Clínica** y el Modelo de **Gestión por Competencias**, cuyos pilares son la **Acreditación de Profesionales y la Carrera Profesional junto con el Plan Integral de Formación** documento de referencial para la elaboración del **Plan de Formación 2009 del Hospital de Jerez cuyo objetivo no es otro que contribuir a la búsqueda de excelencia de sus profesionales y en consecuencia a la mejora de la calidad de atención que presta de la ciudadanía.**

De este modo el Plan de Formación del Hospital, siguiendo la orientación del *Plan Estratégico de Integral del Servicio Sanitario Público de Andalucía* Formación refleja el compromiso del Servicio Andaluz de Salud y la Dirección del Centro con los profesionales y la ciudadanía a la vez que, contribuye, entre otros factores, a **desarrollar, mantener o modificar su cultura organizacional** es decir su filosofía, visión, misión y valores, políticas internas, y

modos de trabajo de todos los profesionales desde la perspectiva de la excelencia.

En clara relación con lo anterior, podemos afirmar que la formación es causa y efecto de la gestión del conocimiento, además de **transmisora**, y **agente de cambio** de los ámbitos relacional e instrumental, siendo una de sus misiones la de anticiparse y facilitar los procesos de adaptación ante los cambios. Como hemos expresado anteriormente al ser la formación vehículo de transmisión de las políticas sanitarias de nuestra organización compartimos que así mismo se constituye en **factor de cohesión interno**. Pero además la formación se puede considerar como un **elemento estratégico** para la consecución de los objetivos de nuestro hospital y soporte en los procesos de cambio en los que estamos inmersos como organización y como profesionales. En definitiva consideramos la formación como una herramienta **facilitadora del desarrollo de las competencias** profesionales desde las perspectivas ética, técnica y organizacional y legal que busca dar respuesta a:

- las políticas de salud
- las demandas de los ciudadanos
- las necesidades de la organización
- las necesidades de los profesionales

con la finalidad de fomentar que nuestros profesionales ofrezcan una atención acorde con el progreso científico, los recursos disponibles y el máximo respeto por los derechos y la dignidad de las personas a las que prestan servicio.

1. EL MARCO LEGAL DE LA FORMACIÓN

La Formación Continuada tiene su marco normativo en la Ley 14/1986 General de Sanidad, en la Ley 2/1998 de Salud de Andalucía y más recientemente en las Leyes 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, 16/2003 de Cohesión de la Calidad, y 44/2003 de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y en Andalucía por el Decreto 203/2003 de 8 de julio que regula la acreditación de la formación de los profesionales sanitarios. En toda la normativa legal la formación es considerada a la vez como un derecho y como un deber de los profesionales que se ha de promover desde el Sistema Sanitario. No olvidemos que el derecho a la protección de la salud de los ciudadanos, es un derecho constitucional (art. 43) y por tanto los profesionales de la salud están obligados a mantener actualizados sus conocimientos de forma permanente para poder dar respuesta al mismo. Así, consideramos que la capacitación continuada y potenciación profesional es una responsabilidad compartida del hospital y sus profesionales al considerar ambos que la formación es un elemento de ventaja competitiva profesional y organizacional.

2. EL MARCO ESTRATÉGICO DE LA FORMACIÓN

La orientación estratégica de la Formación deriva del *II Plan de Calidad del SSPA*, el *II Plan Andaluz de Salud 2005-08*, ya en revisión, y el *Plan Estratégico del SAS*, y desde 2009 **Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público** junto con los Planes Integrales y los Procesos Asistenciales Integrados y el *Contrato Programa*, y los Acuerdos de Gestión de la Unidades de Gestión Clínica son las fuentes de las que emanan las acciones formativas del **Plan de Formación** de nuestro centro.

3. EL MARCO ÉTICO DE LA FORMACIÓN

Si bien en los marcos legales y estratégicos se recogen factores motivacionales externos de la formación, entendemos que existe también una motivación interna que deriva de la responsabilidad del profesional. Esa responsabilidad, definida como la capacidad y el deber de las personas de responder con la acción o la omisión y asumir sus consecuencias, está estrechamente ligada a los valores, los procesos socializadores y educativos y a la ética profesional. Desde esta perspectiva la ética mueve a los profesionales a considerar la formación como un deber y un derecho que les permite “desarrollar sus talentos” (I. Kant), servir mejor a los ciudadanos y ser más autónomos en su trabajo. La Unidad de Formación considera a su vez un deber ético proporcionar a los profesionales la mejor oferta formativa posible gestionando eficaz y eficientemente los recursos disponibles. Así, asume como **valores**:

- **la calidad**
- **la responsabilidad**
- **la transparencia**
- **el respeto por las personas**
- **la confidencialidad**
- **la equidad**

4. PRESUPUESTOS

En este Plan de Formación se parte de tres **presupuestos**:

- Que **todas las personas mantienen su capacidad de aprender** hasta el final de la vida. Y, si bien, en los procesos del desempeño profesional se origina un aprendizaje implícito del que no siempre es consciente la persona, el aprendizaje al que nos referimos se produce de manera reglada y sistematizada mediante un proceso de planificación con objetivos precisos, metodologías coherentes y evaluación del mismo que ha de ser constatado para poder ser acreditado.
- Que **el mayor potencial de nuestro hospital lo constituyen todos y cada uno de los profesionales** que lo integran.
- **Que mejorar el capital intelectual y humano es promover un mejor funcionamiento** del hospital, en consecuencia se asume que *"una atención sanitaria de calidad depende de la existencia de un entorno de trabajo que promueva el desarrollo y la utilización del conocimiento"* (Jovell, 2001).

•
Además de la visión filosófica y estratégica, reflejada en anteriores apartados, la formación se centra en el Desarrollo de las Competencias específicas de los profesionales, teniendo en cuenta los Planes de Desarrollo Individual subsiguientes a la Evaluación del Desempeño Profesional, así como en la promoción de la Carrera Profesional que parte de la necesidad de reacreditación permanente de la buena

práctica profesional. Se trata en definitiva de aunar o acercar los objetivos de los profesionales y de la organización a la búsqueda de los resultados pretendidos por ambos.

La planificación de la formación, desde una visión holística y de futuro dentro de la organización, tiene por objeto dar respuesta a las necesidades, entendidas éstas tanto como carencias, discrepancia entre *lo que es* y *lo que debería ser*, voluntad de cambio o necesidad expresada explícitamente tanto por los ciudadanos, el hospital y/o como por los propios profesionales.

De esta forma con este Plan de Formación buscamos contribuir de forma decisiva al **Desarrollo Profesional Continuo** de los profesionales del Hospital de Jerez

5. PERTINENCIA DEL PLAN DE FORMACIÓN 2009

Este Plan de Formación parte de la orientación que marca el Plan Estratégico de la Formación Integral del Servicio Sanitario Público de Andalucía, los objetivos del Contrato Programa (CP) y las Líneas que dimanan de los Planes Integrales, Procesos Asistenciales, Gestión Clínica, Gestión por Competencias, Carrera Profesional, Acreditación, Acuerdos de Gestión Clínica, y Planes de Desarrollo Individual e incluye la perspectiva ética y también de género de forma transversal, al objeto de dar respuesta a las necesidades de desarrollo y o la actualización de las competencias de los profesionales que trabajan en el Hospital de Jerez de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.

6. ORIENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

El Plan de Formación tiene una clara orientación hacia:

- a. **EL CIUDADANO** en dos ámbitos básicos:
 - a.a. **Científico-técnico** ya que incluye actividades formativas para el desarrollo de competencias de carácter intelectual e instrumental que precisan los profesionales para atender al/a ciudadano/a.
 - a.b. **Humanístico** que busca el acercamiento al/a ciudadano/a desde la calidez, la empatía, el respeto por sus derechos, la promoción de la toma de decisiones compartida, por tanto busca el desarrollo de competencias éticas.
- b. **LOS PROFESIONALES** desde la perspectiva coherente de cuidarles para que cuiden, nos proponemos fomentar la gestión del conocimiento fomentado compartir experiencias, conocimientos y destrezas, mediante un aprendizaje que parte del reconocimiento de las expectativas desde un plano de simetría entre docentes y alumnos, centrado en el que aprende teniendo en cuenta sus características personales y profesionales y el contexto laboral utilizando aquellas herramientas que potencien la mejora su desarrollo humano e intelectual.
- c. **LOS COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN** recogidos en el Plan Andaluz de Salud, el Plan de Calidad, la Estrategia para la Seguridad del Paciente, El Plan Estratégico de Investigación Desarrollo e Innovación en Salud, los Planes Integrales y Procesos Asistenciales.

7. OBJETIVOS DEL PLAN de Formación

En consonancia con lo anteriormente expresado, **este Plan de Formación** se plantea los siguientes objetivos:

1. Contribuir al logro de la mejora de la calidad de la atención prestada a la ciudadanía
2. Difundir las Líneas y Planes de Consejería de Salud y el SAS
3. Promover la consecución de los objetivos del Contrato Programa, Objetivos/Acuerdos de los Servicio/ Unidades
4. Desarrollar/actualizar competencias de los profesionales
5. Promover el Desarrollo de la Carrera Profesional de los profesionales.
6. Colaborar en difusión e implementación de la innovación científica tecnológica, normativa y organizativa pertinente.

El Plan de Formación 2009-12 **se dirige al conjunto de los profesionales** que prestan servicio en las diferentes áreas del Hospital.

8. LÍNEAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN

Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos anteriormente planteados este Plan de Formación 2009-012 orientará las actividades formativas en las siguientes Líneas:

1. PLANES INTEGRALES Y PAIs
2. GESTIÓN CLÍNICA
3. SEGURIDAD
4. INVESTIGACIÓN
5. CALIDAD/MEJORA Y ADECUACIÓN PRÁCTICA CLÍNICA
6. GESTIÓN POR COMPETENCIAS
7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
8. USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO
9. DESARROLLO DE CUIDADOS
10. ATENCIÓN CIUDADANA/DERECHO DE LOS PACIENTES
11. GESTIÓN ECONÓMICA
12. SISTEMAS DE INFORMACIÓN
13. GESTION MEDIOAMBIENTAL
14. SALUD PÚBLICA

8.1. LÍNEA DE FORMACIÓN 1: PLANES INTEGRALES Y PAIS

Los Planes integrales son instrumentos que permiten una mejora en el abordaje de problemas de salud concretos incluyendo todas su fases: promoción, prevención, diagnóstico precoz, diagnóstico de la enfermedad, tratamiento a través de estrategias globales que integran las intervenciones más adecuadas en orden a prevenir, curar o asistir a los ciudadanos/enfermos, así como a formar e investigar sobre las causas y soluciones de los mismos. El Plan de Formación prestará una atención especial a aquellos PI en cuya implementación y /o desarrollo se ha comprometido el Hospital. Además con esta Línea se pretende contribuir a la formación de competencias profesionales que posibiliten la implementación de la Gestión por Procesos Asistenciales integrados como estrategia central para la mejora de la calidad. Compartimos que la correcta integración del conocimiento, el desarrollo de modelos organizativos flexibles y la gestión adecuada de los procesos son los tres elementos básicos para la innovación y mejora del servicio que prestamos a la ciudadanía. De esta suerte mediante esta Línea se pretende incluye mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes **competencias:**

Visión continuada e integral de los Procesos.

- Orientación a resultados
- Continuidad Asistencial
- Aprendizaje y Mejora Continua.
- MBE y EBE

A tal efecto se desarrollarán **actividades y/o Programas de actividades** cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de implementar PI, PAIs, teniendo por objetivos el desarrollo y/o la actualización de competencias de los profesionales sanitarios o de soporte que intervienen en los mismos. La modalidad podrá ser presencial, semi o no-presencial y el formato: Congreso, Jornada, Symposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios que intervienen en la implementación y o desarrollo de PI y PAIs

8.2. LÍNEA DE FORMACIÓN 2: GESTIÓN CLÍNICA

La Gestión Clínica ha sido definida como el segundo escalón necesario para conseguir la implantación de un nuevo paradigma organizacional. Es pues un nuevo modelo organizativo cuya pretensión es dar respuesta a las necesidades y expectativas de ciudadanos y profesionales y que modifica las formas de trabajo clásicas tanto de clínicos como de gestores. Es un proceso que pretende establecer una organización más descentralizada, otorgando mayor grado de autonomía y que se organiza de forma matricial. Su objetivo final es promover la eficacia y eficiencia en los equipos de trabajo y lograr una mejor calidad de la atención prestada a los/as ciudadanos/as incorporando a los profesionales sanitarios en la gestión de los recursos utilizados en su propia práctica

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes **competencias**:

- a) Oferta de servicios y conocimiento organizativo.
- b) MBE.
- c) Metodología de la Calidad.
- d) Capacidad para la toma de decisiones clínicas y diagnósticas.
- e) Visión Continuada e Integral de los Procesos.
- f) Continuidad Asistencial. Comunicación y Entrevista Clínica.
- g) Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- h) Orientación al Ciudadano
- i) Orientación a resultados

A tal efecto se desarrollarán **actividades y/o Programas de actividades** cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de implementar o desarrollar la gestión clínica de manera descentralizada priorizando en aquellas Unidades que se van a iniciar como Unidades de Gestión Clínica o precisan mayor grado de desarrollo. La modalidad irá en consonancia con los objetivos que se pretendan lograr y podrá ser presencial, semi o no-presencial y el formato: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios dando prioridad a aquellos que pertenecen a las UGC

8.3. LÍNEA DE FORMACIÓN 3: SEGURIDAD

La Estrategia para la seguridad del paciente, se enmarca y emana del **II Plan de Calidad** del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Las actividades y o programas que esta Línea de Formación propone son un conjunto ordenado de acciones cuyo objetivo es desarrollar competencias profesionales al objeto de aumentar la calidad de la asistencia sanitaria proporcionando atención y cuidados más seguros a los pacientes y disminuyendo la incidencia de efectos adversos atribuibles a los mismos. Así con esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes **competencias**:

- a) Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención
- b) MBE/EBE.
- c) Metodología de la Calidad.
- d) Capacidad para la toma de decisiones clínicas y diagnósticas.
- e) Continuidad Asistencial
- f) Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- g) Orientación al Ciudadano

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de disminuir los resultados de los siguientes indicadores de seguridad de pacientes recogidos en la Estrategia para la Seguridad del Paciente de la Consejería de Salud: Neumonías ventilatorias, infecciones de heridas, infecciones iatrogénicas, UPP,

complicaciones anestésicas, fractura de cadera postoperatoria, embolia pulmonar o trombosis venosa profunda post-operatoria, sepsis post-operatoria, dificultad técnica en el curso del procedimiento, reacción transfusional, error de grupo sanguíneo, error de sitio operatorio, olvido de cuerpo extraño en cirugía, acontecimientos indeseables asociados al quitamiento, errores de medicación, trauma neonatal, trauma obstétrico (eutócico), trauma obstétrico (cesárea), parto difícil, caída del paciente en el hospital, fractura de cadera en el hospital. La **modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y el **formato**: Congreso, Jornada, Symposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación según los objetivos propuestos

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios que directa o indirectamente prestan atención a pacientes/familias.

8.4. LÍNEA DE FORMACIÓN 4: INVESTIGACIÓN

El II Plan de Calidad confiere una especial relevancia a la optimización de los procesos que facilitan la generación, captación, gestión e intercambio de conocimiento y su transformación en innovación, considerándola como **factor clave de competitividad y desarrollo** aplicable a cualquier organización actual y, por tanto, al Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

En Andalucía es considerada como eje estratégico del Plan de Segunda Modernización de nuestra comunidad. De este modo, se indica en el Plan Estratégico de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud 2006-10 que en la "la generación de nuevos conocimientos por parte de los profesionales, su difusión activa e intercambio entre ellos, y la actitud innovadora para su transformación en mejoras de los servicios de salud, no pueden ser considerados como actividades extraordinarias o de excelencia. Por el contrario, la investigación, la docencia y la innovación han de formar parte inseparable de la actividad asistencial cotidiana de los profesionales". En consecuencia mediante el desarrollo de ésta Línea se pretende formar y también promover una actitud de mejora permanente de los servicios que se prestan a los profesionales a través de la **generación y gestión óptima del conocimiento**, como una **actitud indispensable del Sistema Sanitario Público de Andalucía**.

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias:

- a) Aplicación de técnicas de investigación.
- b) Capacidad docente.
- c) Aprendizaje y mejora continua.
- d) MBE/EBE.
- e) Orientación a resultados

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de mantener, desarrollar y/o actualizar las competencias anteriormente señaladas de los profesionales sanitarios y no-sanitarios. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios.

8.5. LÍNEA DE FORMACIÓN 5: CALIDAD/MEJORA Y ADECUACIÓN PRÁCTICA CLÍNICA

El II Plan de Calidad del SSPA entiende la **calidad** como una **visión nueva en la cultura organizacional y asistencial** que debe ser **coherente con los valores de la organización y de los profesionales**, su **objetivo** final es **garantizar el mejor servicio posible a los ciudadanos/as**. Lo cual supone tener en cuenta la perspectiva de los gestores, los profesionales y los pacientes impulsando la innovación de forma permanente. A su vez la OPS considera que son determinantes de la calidad: la competencia y la motivación de los profesionales, los recursos y sus usos adecuados, los procesos asistenciales definidos, la continuidad asistencial y la participación activa de los profesionales e implicación de los pacientes.

Para dar respuesta a esta Línea de Formación persigue, en un entorno cambiante, en el que se incrementan día a día las opciones terapéuticas y diagnósticas y aumentan las expectativas de los familiares de nuestros pacientes, desarrollar las siguientes competencias:

- a) Metodología de Calidad
- b) Actitud de aprendizaje y mejora continua
- c) Trabajo en Equipo
- d) Orientación a resultados
- e) Adecuada utilización de los recursos disponibles
- f) MBE/EBE

- g) Capacidad para la toma de decisiones clínicas diagnósticas y/o terapéuticas
- h) Continuidad asistencial

A tal efecto se desarrollarán **actividades y/o Programas de actividades** cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de mantener, desarrollar y o actualizar las competencias anteriormente descritas. **La modalidad**, según el objetivo a desarrollar podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Symposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios que puedan precisarlo.

8.6. LÍNEA DE FORMACIÓN 6: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

El II Plan de Calidad del SSPA señala la gestión por competencias como una de las herramientas fundamentales para garantizar la gestión de la calidad en los servicios sanitarios y el desarrollo profesional junto con la gestión clínica y la gestión por procesos, al tiempo que un elemento integrador de las estrategias de gestión de las personas y las estrategias para la generación, incorporación e intercambio del conocimiento. Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias:

- a) Liderazgo
- b) Trabajo en equipo
- c) Comunicación
- d) Orientación al ciudadano
- e) Orientación a resultados
- f) Visión Continuada e Integral de los Procesos
- g) Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua
- h) Metodología de la calidad

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de mantener, implementar desarrollar, la gestión clínica mediante la contribución en el desarrollo de las competencias de los profesionales sanitarios y no sanitarios arriba expresadas.

La modalidad podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato:** Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios.

8.7. LÍNEA DE FORMACIÓN 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La política del SAS en materia de prevención de Riesgos Laborales recoge explícitamente que “la Gerencia del SAS asume la Seguridad y Salud de sus trabajadores como un objetivo permanente y fundamental”. Consecuentemente en esta Línea de Formación se enmarcan actividades que pretenden contribuir a capacitar a los profesionales en materia de derechos y obligaciones legales sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Así considera fundamental promover buenas prácticas y prevenir riesgos laborales relacionados con la propia seguridad.

El objetivo es desarrollar **competencias relacionadas con la prevención de riesgos** en el trabajo ligados a las condiciones de seguridad, los riesgos higiénicos y ergonómicos, a las condiciones psico-sociales y la vigilancia de la salud, el Plan de Autoprotección y la actuación en caso de emergencias

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de implementar actitudes y prácticas relacionadas con la promoción de actitudes saludables en el trabajo y la prevención de riesgos laborales. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios

8.8. LÍNEA DE FORMACIÓN 8: USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO

El Uso Racional del Medicamento se ha definido como uno de los componentes fundamentales y prioritarios de la Práctica Clínica Adecuada. Su objetivo es garantizar que los pacientes reciban los medicamentos adecuados a sus necesidades clínicas, en las dosis correspondientes a sus requisitos individuales, durante el tiempo adecuado y al menor coste posible para ellos y para la sociedad.

Por tanto la garantía del conocimiento sobre la actualización de las recomendaciones sobre el tratamiento farmacológico es la pretensión de ésta Línea que, en su desarrollo, incluirá actividades y o programas formativos para mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias:

- a) Adecuada utilización de los recursos disponibles
- b) Metodología de la Calidad.
- c) Capacidad para la toma de decisiones clínicas y terapéuticas.
- d) Visión Continuada e Integral de los Procesos.
- e) Continuidad Asistencial.
- f) Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- g) Orientación al Ciudadano
- h) Orientación a resultados

A tal efecto los objetivos de las actividades y/o Programas de actividades buscan mantener, desarrollar o actualizar las

competencias anteriormente señaladas. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Symposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación en función de los objetivos planteados

La población diana: Todos los profesionales sanitarios que intervienen en la prescripción, dispensación y/o administración de medicamentos

8.9. LÍNEA DE FORMACIÓN 9: DESARROLLO DE CUIDADOS

Uno de los objetivos estratégicos de la Consejería de Salud es seguir impulsando el desarrollo y la mejora de los cuidados de la ciudadanía andaluza mediante la Estrategia de Cuidados. La línea a potenciar está enmarcada dentro de la política de calidad de la Consejería de Salud, Gestión por Procesos Asistenciales Integrados, Gestión por Competencias, Desarrollo de la Investigación, Avance en Gestión de Cuidados y todo ello en el modelo de organización de Gestión Clínica.

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar, entre otras, las siguientes **competencias**:

- a. Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos.
- b. Educación para la salud, consejo sanitario y medidas de prevención
- c. Comunicación y/o Entrevista Clínica
- d. Personalización de los cuidados
- e. Capacidad de apoyar a la familia en su rol cuidador
- f. Continuidad asistencial
- g. Trabajo en equipo
- h. Actitud de aprendizaje y mejora continua
- i. Metodología de la Calidad
- j. Orientación a resultados.
- k. EBE.
- l. Capacidad para la toma de decisiones clínicas, diagnósticas y terapéuticas
- m. Visión continuada e integral de los procesos

A tal efecto se desarrollarán **actividades y/o Programas de actividades** cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de desarrollar Planes de Cuidados, conocer y o actualizar Metodología y el Modelo Enfermero de V. Henderson, Taxonomías Enfermeras y Valores enfermeros teniendo por objetivos el desarrollo y/o la actualización de competencias de los profesionales del área enfermera. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales del área enfermera

8.10. LÍNEA DE FORMACIÓN 10: ATENCIÓN CIUDADANA Y DERECHO DE LOS PACIENTES

La promoción de la participación tanto del paciente y su familia como de la comunidad introduce, tanto desde la perspectiva ética como legal, un potencial humano que contribuye, sin duda alguna, a mejorar la calidad de la atención y a dibujar una nueva relación entre los profesionales y la ciudadanía. La conveniencia en la participación ya fue señalada en su día por el *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y la Dignidad del ser humano con respecto a las Aplicaciones de la Biología y la Medicina*, del Consejo de Europa, denominado popularmente Convenio de Oviedo y en vigor en nuestro país desde el 1 de enero de 2003, anteriormente ya se había legislado al respecto en Andalucía y posteriormente surgió, la **Ley 41/2002**, de 14 de noviembre, básica reguladora de la **autonomía del paciente** y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación. Todas subrayan el derecho que el paciente tiene a recibir un cuidado considerado y respetuoso en todo momento y en todas circunstancias con reconocimiento a su dignidad y autonomía como persona. Hechos que también indican una mayor implicación de la comunidad para participar en las organizaciones sanitarias.

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes **competencias**:

- a. Orientación al ciudadano y respeto por los derechos de los pacientes.
- b. Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.

A tal efecto se desarrollarán **actividades y/o Programas de actividades** cuya pertinencia se sustenta en la necesidad contribuir al logro de fomentar una actitud activa de los profesionales en la información suministrada, la promoción en la toma de decisiones y otros derechos reconocidos a los pacientes. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y el formato: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios.

8.11. LÍNEA DE FORMACIÓN 11: GESTIÓN ECONÓMICA

La descentralización en la toma de decisiones que supone el nuevo modelo organizativo de las Unidades de Gestión Clínica implica el traslado progresivo a los acuerdos de gestión de la responsabilidad económica. La progresiva responsabilización y "empowerment" de los Directores de UGCs, exige la formación previa en aquellos campos de la gestión menos conocidos para los clínicos de base. Los conocimientos básicos sobre gestión económica necesarios para el ejercicio responsable de las funciones de los cargos intermedio y los profesionales directamente implicados en dicha gestión son el objeto de esta Línea de formación.

En consecuencia mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes **competencias**:

- a. Oferta de servicios y conocimiento organizativo.
- b. Conocimiento sobre normativa legal relacionada con aspectos económicos la práctica profesional.
- c. Adecuada utilización de los recursos disponibles
- d. Orientación a resultados
- e. Continuidad Asistencial
- f. Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- g. Orientación al Ciudadano
- h. Metodología de Calidad

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de desarrollar y/o la actualizar competencias profesionales expresadas anteriormente y las relacionadas con el liderazgo. La **modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y el **formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios dando prioridad a aquellos que pertenecen a las UGC, a los cargos intermedio y los profesionales directamente relacionados con la gestión económica.

8.12. LÍNEA DE FORMACIÓN 12: SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Los sistemas de información, como herramienta encaminada a mejorar la calidad en el hospital, tienen la función de facilitar la gestión y toma de decisiones en cualquiera de los niveles.

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias relativas a los sistemas de información tanto internos como externos, de uso exclusivo para los profesionales como de otros de interés para los pacientes:

- a) Sistemas de Información/gestión económica
- b) Sistemas de Información/gestión clínica
- c) Capacidad para la toma de decisiones clínicas y diagnósticas.
- d) Orientación a resultados.
- e) Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- f) Orientación al Ciudadano

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de facilitar y gestionar la información clínica o administrativa, teniendo por objetivos el desarrollo y/o la actualización de competencias antes mencionadas de los profesionales no-sanitarios de la gestión administrativa y clínica. La **modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios y no sanitarios priorizando en aquellos que asumen cargos de responsabilidad

8.13. LÍNEA DE FORMACIÓN 13: GESTION MEDIO-AMBIENTAL

La protección ambiental constituye una preocupación creciente de la ciudadanía y más concretamente la preocupación ambiental generada por los residuos sanitarios ha hecho necesario plantearse su abordaje de tal manera que la formación en este aspecto deviene fundamental dada la carencia de esta competencia en los diseños curriculares de los profesionales. Por otra el Servicio Andaluz de Salud "asume la responsabilidad de añadir a su estilo de gestión la ética medioambiental, propiciando que ésta se haga extensiva a toda la actividad que se desarrolle en el mismo, incorporando a sus sistemáticas de gestión las responsabilidades asociadas al Medio Ambiente"

En consecuencia mediante esta Línea se pretende fomentar y promover en todos los profesionales actuaciones de investigación, educación y formación medioambientales en su área de referencia. Con ella se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias relativas a la gestión mediambiental en todos los ámbitos del hospital sean éstos clínicos como no-clínicos o de soporte.

Así esta Línea busca desarrollar actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de implementar una política institucional que promueva el respeto por el medioambiente y cuyo objetivo es el desarrollo y/o la

actualización de competencias de la totalidad de los profesionales sanitarios y no-sanitarios. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales.

8.14. LÍNEA DE FORMACIÓN 14: SALUD PÚBLICA

La Salud Pública es considerada por la Consejería de Salud como prioridad y eje de todas las políticas intersectoriales. Su objetivo es impulsar las políticas ciudadanas orientadas a promover y proteger la salud, así como a garantizar la seguridad ciudadana frente a los riesgos emergentes.

Mediante esta Línea se pretende mantener, actualizar y/o desarrollar las siguientes competencias con la finalidad de facilitar con los profesionales puedan formarse en ésta materia y trabajar por el derecho de la salud:

- a)** La Promoción de estilos de vida saludables en el paciente y su familia.
- b)** Capacidad para la toma de decisiones clínicas y diagnósticas.
- c)** Visión Continuada e Integral de los Procesos.
- d)** Continuidad Asistencial.
- e)** Actitud de Aprendizaje y Mejora Continua.
- f)** Orientación al Ciudadano

A tal efecto se desarrollarán actividades y/o Programas de actividades cuya pertinencia se sustenta en la necesidad de desarrollar las competencias señaladas en todos los profesionales sanitarios que intervienen en la asistencia sanitaria. **La modalidad** podrá ser presencial, semi o no-presencial y **el formato**: Congreso, Jornada, Simposium, Curso, Taller, Seminario o Sesión Clínica o Rotación.

La población diana: Todos los profesionales sanitarios.

9. ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA

La Unidad de Formación, acreditada por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía en 2006, cuenta con equipo de profesionales formado por una auxiliar administrativa, una enfermera y la Técnica Responsable de la Unidad así como con el apoyo de la Unidad de Informática y Mantenimiento si fuera preciso y con los coordinadores y docentes de las actividades y programas de actividades.

Dispone de tres aulas para desarrollar las actividades formativas y un aula de informática. Las aulas están dotadas de recursos audiovisuales y conexión a internet.

Para el desarrollo del proceso formativo la Unidad de Formación cuenta con un Manual de Procedimientos que incluye herramientas o instrumentos:

- para la detección de necesidades
- difusión de las actividades formativas: tabloneros de anuncio, página en la intranet corporativa del Hospital y correo electrónico, así como un blog en Internet
- la exploración de expectativas y motivación.
- los conocimientos previos y adquiridos
- la transferencia diferida
- el impacto de la actividad en la praxis

10. DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Como ya se ha expresado con anterioridad la detección de las necesidades de formación se realizará:

- En el **nivel estratégico** con los directivos de cada área siendo competencia de ellos el establecimiento de las prioridades formación de su área de responsabilidad.
- En el ámbito **medio o táctico** la UF colaborará con las Responsables de las Unidades o Servicios diseñando herramientas facilitadoras de la detección de necesidades, lo cuales comunicarán su Plan de Formación a la UF.
- Las **Comisiones y Comités** del Hospital también serán una fuente de datos relevante para la detección de necesidades formativa
- A un nivel más concreto, la Unidad de Formación analizará la información procedente de los **Planes de Mejora o PDI** como consecuencia de la EDP y podrá detectar necesidades de formación **desde la perspectiva de los profesionales** mediante técnicas exploratorias tales como las sugerencias que estos reflejan en los cuestionarios post-desarrollo de las actividades formativas como los grupos focales o cuestionarios.

La **priorización** de las necesidades de formación se hará teniendo en cuenta el CP, la confrontación mapas de competencias/déficits competenciales detectados, la urgencia de la formación y el presupuesto disponible y se concretarán en una propuesta de Plan de Formación Anual.

Es importante señalar que el Plan de Formación, planificado al inicio del año, es un elemento dinámico, siempre abierto a las necesidades de la organización y sus profesionales sean éstas relativas a innovaciones organizacionales, científicas, tecnológicas, organizacionales o derivadas de la población a la que prestamos atención.

11. CRITERIOS DE SELECCIÓN

11.1 DE DOCENTES POR LÍNEA DE FORMACIÓN

Los docentes son seleccionados en función de las siguientes competencias técnicas y pedagógicas:

- Conocimientos actualizados sobre la línea y la materia a impartir.
- Conocimiento sobre el contexto y situaciones de los profesionales
- Conocimientos, habilidades y actitudes en comunicación oral y escrita.
- Conocimientos y habilidades en técnicas y metodología didáctica.
- Conocimientos y habilidades para el manejo de recursos audiovisuales (ofimática y manejo de redes)
- Habilidades para programar y evaluar
- Habilidades para gestionar grupos
- Habilidades para gestionar el tiempo.
- Habilidades para resolver y negociar conflictos.
- Habilidades para motivar e incentivar.
- Habilidades y actitud de liderazgo
- Actitud dinamizadora, de respeto y comprensión.
- Actitud responsable
- Actitud dinamizadora
- Actitud de creatividad.
- Asertividad
- Orientación profesional

Los docentes deberán presentar sus *curricula* con la finalidad de evidenciar las competencias necesarias para desarrollar las actividades formativas.

11.2 SELECCIÓN DE LOS DISCENTES

En la oferta y **difusión** de las actividades formativas se especificarán las Líneas de Formación de la actividad, los objetivos y competencias que con ella se pretende mantener, actualizar o desarrollar, el índice temático, el número máximo discentes, las horas, modalidad y formato, el lugar y horario así como los criterios para la **selección** del alumnado que se indican a continuación:

- Que el ámbito y la especialidad de la actividad formativa se adecuen a la de los discentes.
- Que el contenido, la organización y complejidad/dificultad de la actividad se adecuen al perfil profesional de los discentes.
- Que sean necesarias para la organización las competencias a mantener, desarrollar o actualizar por los discentes en función del puesto específico de trabajo.
- Que las competencias que se pretende desarrollar con la actividad formativa sean necesarias para su desarrollo profesional/carrera profesional.

En cuanto a los criterios de selección de discentes para las actividades financiadas a través del presupuesto del Ministerio de Administraciones Públicas, se actuará conforme a lo especificado en el IV Acuerdo de Formación Continua del año en curso.

12. ACREDITACION DE LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

Las actividades y programas dirigidas a profesionales sanitarios **en activo que hayan finalizado su formación** serán **acreditadas** de acuerdo al Decreto 203/2003, de 8 de julio, por el que se regula el Procedimiento de Acreditación de las Actividades de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias.

La Unidad de Formación velará por la cumplimentación de dicho procedimiento. Al respecto:

- orientará pedagógicamente a los coordinadores, docentes o tutores tanto al inicio como durante el proceso de solicitud de la acreditación solicitada a la Dirección General de Calidad, Innovación y Gestión del Conocimiento la supervisará.

13. PLAN DE COMUNICACIÓN

Diseñado el Plan de Formación, la propuesta deberá ser aprobada por la Comisión de Dirección y posteriormente será difundido por las siguientes **vías**:

- formato electrónico: en la página Web del hospital, la intranet del hospital
- formato papel: a los Directivos y Responsables de los servicios.

El Plan de Formación Anual tendrá mayor grado de concreción en el formato que mensualmente se remitirá por las vías mencionadas. Así mismo será remitido en Formato papel a cada Dirección y estará a disposición de los profesionales en la Unidad de Formación.

En cuanto a la difusión del las actividades o programas que componen el Plan de Formación en los carteles se hará constar:

- la línea de formación de la actividad
- el nombre de la actividad
- la modalidad y horas, el formato
- los créditos o la indicación de su tramitación
- los objetivos/competencias que pretenden alcanzar
- el temario
- la metodología
- los destinatarios y el nº máximo de alumnado
- la fecha y horarios
- el lugar de celebración

14. FINANCIACIÓN

El Plan de Formación tiene, dos fuentes de financiación:

- El SAS para las actividades denominadas de *Formación Interna*.
- El Ministerio de Administraciones Públicas

Ambos programas se regulan por la Resolución 21/93, no obstante y de manera puntal. No obstante algunas actividades internas podrán ser financiadas por otras entidades para lo que se suscribirá un *Acuerdo De Colaboración de No-conflicto de Intereses* suscrito previamente al inicio de la actividad por el Hospital y la entidad colaboradora.

Así mismo para el desarrollo de este Plan se cuenta con la colaboración desinteresada de profesionales de la práctica totalidad de los servicios y unidades.

15. FASES DE DESARROLLO

Las actividades y programas de actividades formativas de las que está compuesto este Plan seguirán las siguientes fases:

1. FASE DE PROPUESTA

Se inicia con la propuesta de la actividad a la Unidad de Formación lo que ésta comunicará a la Dirección correspondiente al objeto de asegurar la pertinencia de la misma e informará sobre su viabilidad en función de los recursos disponibles y las exigencias de criterios de calidad de formación.

2. FASE PREVIA A SU DESARROLLO

2.1. PROGRAMACIÓN/ACREDITACIÓN

Verificada la pertinencia y viabilidad de la propuesta de los programas y actividades se iniciará, si sus destinatarios fueran profesionales sanitarios, el proceso de programación/solicitud de acreditación de la misma, para lo cual cada actividad contará con un coordinador responsable de la misma. Dicho coordinador dispondrá de una clave que le solicitará la Unidad de Formación a ACSA

2.2. SOLICITUD DE CÓDIGO

A continuación la Unidad de Formación cumplimentará el registro de programación por cada una de las acciones formativas dirigidas al Servicio de Formación de la Dirección General de Recursos

Humanos del SAS al objeto de solicitar el código para cada actividad.

2.3. PREPARACIÓN

La Unidad de Formación será responsable de la logística necesaria para el desarrollo de la actividad: difusión, mecanización de solicitudes, datos necesarios de los docentes, planificación de RR audiovisuales, elaboración de la Guía de la Actividad y reprografía de documentos de apoyo bibliográfico.

3. DESARROLLO

3.1. LA UNIDAD DE FORMACIÓN

El Desarrollo del Plan de Formación es competencia de la Unidad de Formación, la cual en todo momento pondrá los recursos que disponibles para asegurar que éste se produzca en las mejores condiciones conforme a su planificación. Así mismo dará cuanta de se desarrollo con una periodicidad semestral a las diferentes Direcciones y cargos intermedios. Así mismo presentará la Memoria del Plan con carácter anual a la Dirección Gerencia del Hospital.

3.2. EL/LA COORDINADOR/A DE CADA PROGRAMA O ACTIVIDAD

Los/as coordinador/as serán el/la responsables de que cada actividad se desarrolle en los términos reflejados en la solicitud de la acreditación. Así, deberá entregar el material necesario para el

alumnado, el control de la asistencia, los registros de la evaluación resultados de las pruebas de aprendizaje. Dichos registros serán custodiados en la Unidad de Formación y a requerimiento de los equipos auditores de la Dirección General de Calidad, Innovación y Gestión del Conocimiento puestos a su disposición. El/la Coordinador/a deberá presentar, a requerimiento de la Unidad de Formación, cuanta documentación le sea demandada por la auditoría a la que pueda ser sometida la actividad a instancia de la Dirección General de Calidad, Gestión e Innovación del Conocimiento.

16. EVALUACIÓN

Finalizadas las actividades la UF mecanizará los resultados derivados de la asistencia y, de acuerdo a lo previsto procederá a mecanizar los resultados de la evaluación de la actividad, detectará áreas de mejora e informará de los mismos a los coordinadores y docentes y expedirá el correspondiente certificado/diploma de la actividad a docentes y alumnado que hayan participado en ella.

17. EMISIÓN DE CERTIFICADOS

La Unidad de Formación, una vez comprobado que el alumnado ha cumplido los requisitos exigibles y cuando se hayan adjudicado los códigos y créditos de cada actividad emitirá el certificado de la misma cada actividad. Así mismo emitirá el certificado a los ponentes de cada actividad. Previamente dichos certificados serán registrados en el libro de asiento de la Unidad.

18. FASE CONTABLE

La UF remitirá a la Unidad de Contabilidad la documentación referente a los gastos docentes y de materiales planificados y ejecutados en el desarrollo de las actividades del Plan de Formación

19. ACTIVIDADES EXTERNAS

Las actividades externas serán autorizadas por las Direcciones correspondientes y ratificadas por la Dirección Gerencia.

La UF interviene en dicho proceso facilitando información sobre la oferta formativa a todos lo profesionales y tramitando las solicitudes a las entendidas proveedoras de las mismas una vez hayan sido autorizadas por los jefes inmediatos y la Dirección Gerencia.

20. EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Formación se evaluará a su finalización al objeto de detectar áreas de mejora para introducir posteriormente los cambios pertinentes en los siguientes Planes Anuales, dicha evaluación contempla los siguientes indicadores:

1. Detección de la necesidad formativa
2. IG: Publicación anticipada de información sobre actividades
3. Resultados globales de la satisfacción del alumnado
4. Resultados globales de la satisfacción del alumnado
5. IP: Transferencia del aprendizaje. Prácticas simuladas.
6. IP: Transferencia del aprendizaje. Contexto real
7. Evaluación del impacto
8. IG: Tasa de abandono
9. IG: Tasa de asistencia
10. IG: Ejecución anual de presupuesto
11. IG: Ejecución de la oferta formativa
12. Nº de alumnos formados por categoría/Dirección y Unidad
13. Evolución del CCL

21. GUÍA DEL ALUMNADO

Para la mejor difusión de este Plan de Formación entre los profesionales se ha diseñado una **Guía del Alumnado** al objeto de orientar sobre funcionamiento de la UF