

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

XXX CONGRESO NACIONAL DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
MEDICINA INTERNA

Teresa Campos García
Jefa de Servicio de Desarrollo Profesional y Formación
Consejería de Salud
Junta de Andalucía



EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

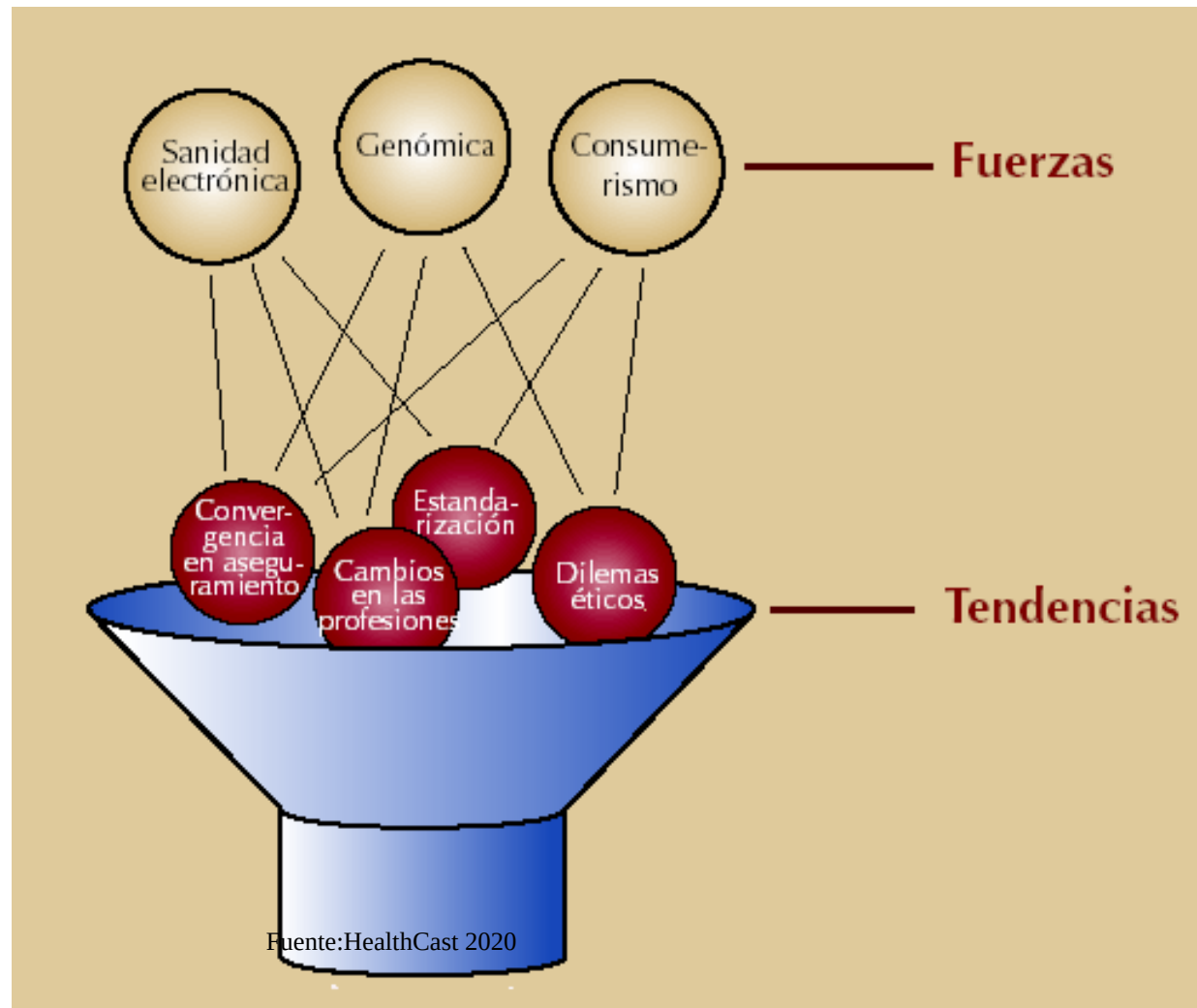
“Los instrumentos que parecen influir más en la competencia del personal sanitario (que abarca aquí los conocimientos técnicos, las aptitudes prácticas y los comportamientos) son la supervisión combinada con la auditoría y la retroinformación, y el aprendizaje permanente. Aun así, es importante señalar que es la manera de aplicarlos la que es decisiva ...

Un enfoque institucional que impulse la cultura y la práctica del aprendizaje permanente modifica más eficazmente las prácticas de los profesionales que los cursos de formación fuera del lugar de trabajo”

Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo 2006.

Organización Mundial de la Salud.

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS



EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS



Soluciones tractoras para el cambio:

Palanca de Cambio	Descripción	Experiencias transferibles
 Personas	En sanidad, el capital humano es el recurso clave. La capacidad de los profesionales para aceptar y promover el cambio es la que determinará el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa, porque son ellos los que implantan las soluciones. Las organizaciones que ayuden a su personal a gestionar el cambio parten con ventaja en el sistema sanitario global.	1. Establecer incentivos compartidos para lograr los objetivos comunes. 2. Hacer de los estilos de vida saludables una preferencia, cuando no una obligación, para los ciudadanos. 3. Formar al personal en las nuevas tecnologías. 4. Reforzar la carrera de enfermería. 5. Desafiar los modelos de formación tradicionales para crear nuevos recursos y funciones que satisfagan las necesidades futuras.

Fuente:HealthCast 2020

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

Escenarios cambiantes grandes retos en la atención de la salud



Establecer la *cultura de la evaluación* como el principal instrumento de la *mejora continua, de flexibilidad y adaptabilidad*.

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

Para la organización

- Potenciar las buenas prácticas de los profesionales. Reajuste a las necesidades cambiantes de atención y de salud

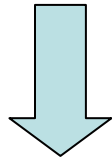
Para el profesional

- Instrumento de desarrollo profesional vinculado al compromiso social

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

Para ambos:

Gestión del conocimiento en salud



Transformar el conocimiento en comportamientos es decir en buenas prácticas

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

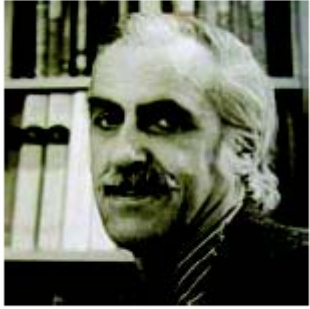
Requisitos

Definición del mapa de competencias de forma conjunta. (responsable de la unidad y colaborador; administración y sociedades científicas,...)

Evaluación adecuada a la competencia y a la finalidad de ésta

Existencia de respuesta formativa, al alcance del profesional y pactada

Modelo de reconocimiento en el equipo y en la organización coherente con las competencias definidas



McClelland (1973): testing for competence rather than for intelligence. Los tradicionales tests de aptitudes o de personalidad, así como los títulos y méritos académicos, no son los mejores predictores del rendimiento laboral o del éxito en la vida

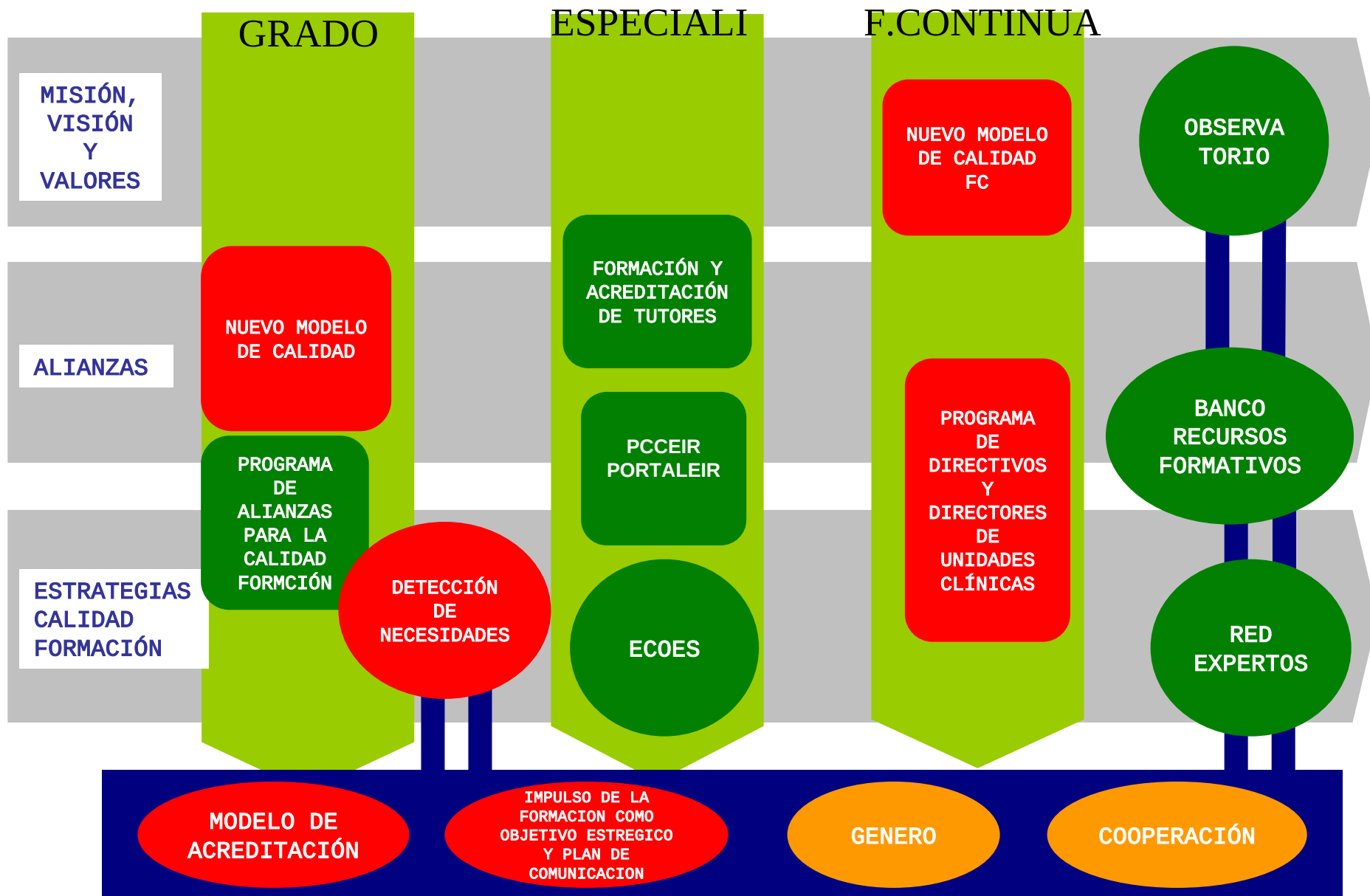


Boyatzis (1982) Definición de competencias como *un conjunto de comportamientos observables que llevan a determinar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta*



Fig. 1 Algunos hitos en el desarrollo de la Gestión por Competencias en el SSPA.

PROYECTOS PLAN ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE ANDALUCÍA 2009



LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Identifica –como pieza fundamental del modelo- las competencias clave del éxito en el desempeño de la tarea de los profesionales.

Alinea el desarrollo de estas competencias con las necesidades del ciudadano y de la sociedad

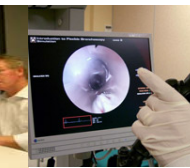
Organiza el sistema para promover y reconocer las competencias entre sus profesionales

Incide de modo directo en las estrategias de formación de los profesionales en todas sus etapas

Obliga a revisar los modelos de aprendizaje y de evaluación de la actividad profesional.

La Gestión por Competencias persigue el desarrollo continuado de profesionales excelentes como factor esencial para la mejora continua en el cumplimiento de los fines del servicio sanitario público a través de tres procesos fundamentales:

- La **FORMACIÓN** de los profesionales, a través de un **PLAN DE FORMACIÓN DEL SSPA** que alcance todas las etapas (pregrado, formación de especialistas y la formación continuada).
- La **EVALUACIÓN**, como medida de los resultados obtenidos en la actividad de los profesionales, y orientada a la autoevaluación y al autoaprendizaje.
- El **RECONOCIMIENTO** del desarrollo de competencias en los profesionales, cuyo impacto en la organización supone una mejora de la calidad de la atención, y que cuenta como herramientas principales con la Acreditación de las Competencias Profesionales y la Carrera Profesional.



COMPETENCIAS PROFESIONALES: ENFERMERA DE ATENCIÓN PRIMARIA

Grado Desarrollo

CONOCIMIENTOS

Avanzado

Experto

Excelente

Código	Código Competencia Literal			
C-0161	Oferta de servicios y conocimiento organizativo			
C-0184	Educación para la salud, consejo sanitario, estilos de vida y medidas de prevención			
C-0175	Ética asistencial			
C-0173	Metodología de calidad			
H-0069	Personalización de los cuidados			
H-0331	Capacidad de apoyar a la familia en su rol de cuidador			
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos			
H-0087	Entrevista clínica			
H-0038	SopORTE Vital Avanzado			
H-0019	Adecuada utilización de los recursos disponibles			
H-0055	Capacidad docente			
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación			
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua			
A-0074	Trabajo en equipo			
A-0040	Orientación a resultados			
A-0027	Orientación al ciudadano, respeto por los derechos de los pacientes			

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIAS GENERALES

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES

*AFFECTAN A TODOS LOS
PROFESIONALES DEL
SISTEMA SANITARIO*



- *ACTITUD DE APRENDIZAJE*
- *TRABAJO EN EQUIPO*
- *ORIENTACIÓN A RESULTADO*
- *ORIENTACIÓN AL
CIUDADANO*



COMPETENCIAS TRANSVERSALES



*TIENEN QUE VER
CON LOS
CONTENIDOS
ESENCIALES EN EL
ÁMBITO
SANITARIO*

- *Oferta de servicios y conocimiento organizativo*
- *Educación para la salud, consejo sanitario, estilo de vida ...*
- *Visión continuada e integral de los procesos*
- *Adecuada utilización de los recursos disponibles.*



*Formuladas en un lenguaje cercano al
profesional*

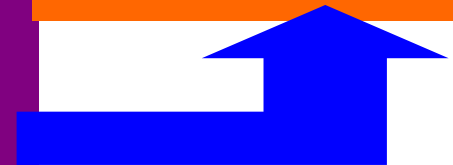
*Compartidas por los integrantes de un
mismo grupo profesional*

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS



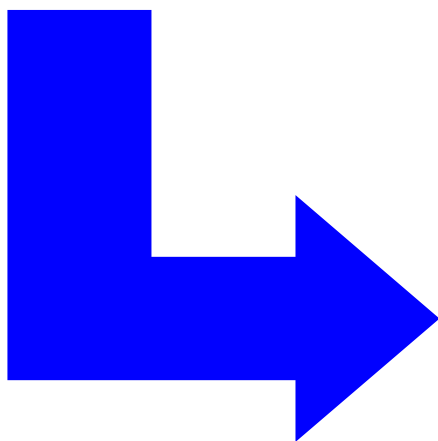
- *Competencias hard*
- *relacionadas con un puesto o rol concreto*
- *Son determinadas por el centro o la unidad en función de su cartera de servicios*
- *Deben consensuarse estableciéndose un catálogo de competencias específicas en relación con la cartera de servicios diferencial y con las competencias clave identificadas en los procesos asistenciales integrados.*
- *Como los mapas son un elemento dinámico, es preciso disponer de un Diccionario de competencias.*

Un Comité Director , con representación de todos los órganos del SSPA, analizará las propuestas de actualización que se generen en el desarrollo de los procesos de acreditación de competencias así como en el resto del sistema





Como los mapas son un elemento dinámico, es preciso disponer de un Diccionario de competencias.



Un Comité Director , con representación de todos los órganos del SSPA, analizará las propuestas de actualización que se generen en el desarrollo de los procesos de acreditación de competencias así como en el resto del sistema

A) Selección

Mediante la evaluación del desempeño, se pueden definir el perfil en lo referente a conocimientos y cualidades, de las personas que deberían incorporarse a ese puesto. Así mismo, observando los resultados obtenidos con un sistema de selección, se puede obtener información sobre la validez y eficacia del mismo.

B) Formación

A través de la evaluación, se detectan las áreas de mejora, constituyendo éstas áreas, un dato fundamental para la elaboración de un plan de formación integral individual y grupal (conocimientos técnicos y habilidades)

C) Análisis del Potencial

De la evaluación se obtiene una información valiosa sobre el valor que cada trabajador puede aportar a la organización en su puesto y en otros posibles.

D) Ajuste persona-puesto

La evaluación, actúa en lo relativo a rendimiento, observación del grado de adecuación de la persona al puesto de trabajo. Es posible que la persona esté en un puesto inadecuado donde no puede desarrollar al máximo sus capacidades.

E) Planes de Carrera

En el momento que tenemos identificadas las capacidades y resultados de un trabajador, se pueden tomar decisiones en lo referente a promoción y futuro dentro de la organización.

F) Comunicación interna

La evaluación del desempeño implica un proceso de comunicación entre responsable y trabajador, proceso en el cual existe un cambio de impresiones sobre formas de trabajar y resultados.

G) Motivación

El reconocimiento tanto favorable como desfavorable de los responsables hacia sus colaboradores, es un mecanismo que puede facilitar la motivación dentro de la organización.

H) Política retributiva

La evaluación del desempeño facilita, de una forma más objetiva, tomar decisiones relacionadas con retribuciones, incentivos,...

RETRIBUCIONES PERSONAL ESTATUTARIO (ESTATUTO MARCO Y RESOLUCIÓN SAS)

-RETRIBUCIONES BÁSICAS

- Sueldo base
- Trienios
- Pagas extraordinarias

-RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

- Complemento de destino
- Complemento específico
 - FRP. Factor de responsabilidad y peligrosidad o penosidad
 - DI Dedicación exclusiva
- Complemento de productividad
 - Factor Fijo
 - Factor Variable.
- Complemento de atención continuada
- Complemento de carrera

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Desarrollo de metodología adecuada para evaluación de cada tipo de competencia



Competencias y metodología de evaluación en función del objetivo



Selección de profesionales

Selección temporal

Selección definitiva

Promoción interna

Selección de cargos intermedios

Acreditación

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

IDENTIFICACIÓN

VALORACION

DESARROLLO

PLAN DE
DESARROLLO
INDIVIDUAL

- *Proceso*
 - *sistemático y periódico*
 - *de estimación cuantitativa y cualitativa*
 - *del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos*



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Acuerdo nov.2001 Mesa Sectorial

-Desde el 2003el SSPA trabaja un modelo de evaluación del desempeño

- *Aprendizaje y Mejora continua*
- *Trabajo en Equipo*
- *Orientación a resultado*
- *Orientación al Usuario.*



ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO



ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

LA LEY DE COHESIÓN Y CALIDAD DEFINE LA COMPETENCIA COMO:

LA APTITUD DEL PROFESIONAL SANITARIO PARA INTEGRAR Y APLICAR LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ASOCIADOS A LAS BUENAS PRÁCTICAS DE SU PROFESIÓN PARA RESOLVER LAS SITUACIONES QUE SE LE PLANTEAN

- *Los programas de acreditación de la competencia profesional están orientados a reconocer los logros del profesional en su actividad cotidiana*
- *Se orientan hacia la mejora continua de la atención que se presta*
- *Se configuran como instrumentos al servicio del Desarrollo Profesional.*
- *Se trata de un enfoque centrado en lo que el profesional hace*

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- *Se han revisado los mapas de competencia*
- *Se han definido las buenas prácticas*
- *Se han identificado las evidencias o criterios de verificación para determinar la presencia de buenas prácticas y las pruebas para su medición.*
- *En la elaboración de las buenas prácticas y evidencias han participado activamente Comités Técnicos Asesores integrados por expertos profesionales y representantes de las Sociedades Científicas*
- *Integrado en el modelo de carrera del SSPA*

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Orientación al ciudadano

Promoción de la Salud

Atención al Individuo y a la Familia

Gestión por procesos

Trabajo en equipo

Actitud de progreso y mejora continua

Compromiso con la docencia

Compromiso con la investigación

Uso eficiente de los recursos

Orientación a resultados

PROCESO DE ACREDITACIÓN

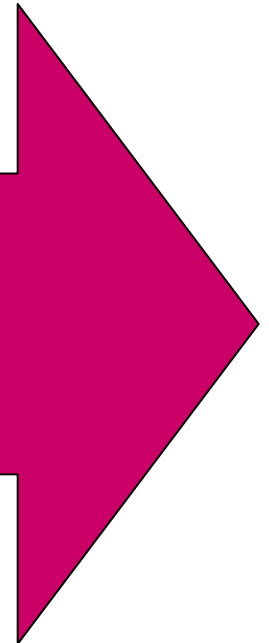
DOS FASES

EVALUACIÓN

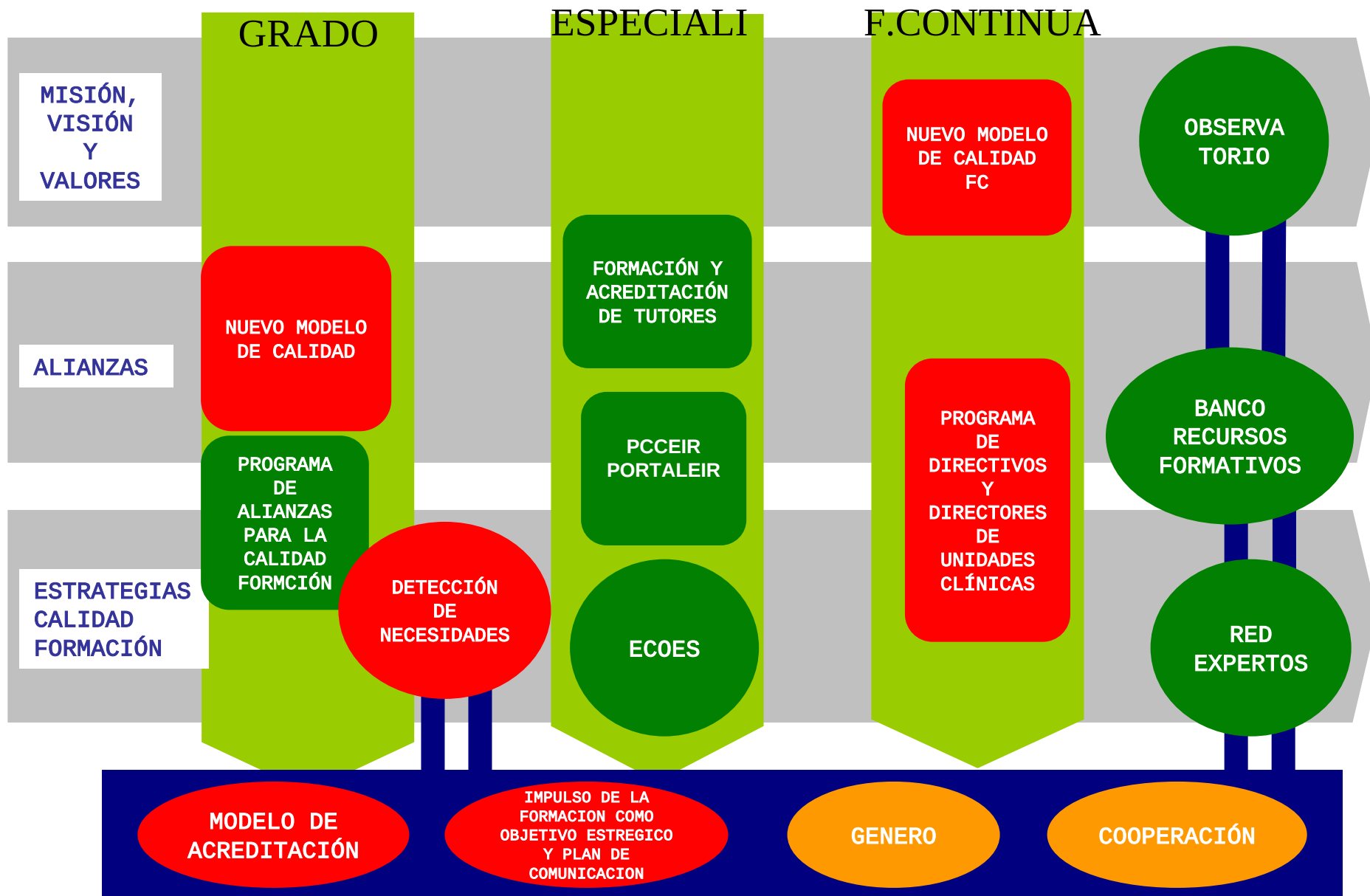
*ENTIDAD
CERTIFICADORA*

ACREDITACIÓN

*DIRECCIÓN GENERAL
DE CALIDAD,
INVESTIGACIÓN Y
GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO*



PROYECTOS PLAN ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN INTEGRAL DE ANDALUCÍA 2009



EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS PÚBLICOS

Estamos trabajando en :

Banco de recursos formativos por competencias con recomendación de metodologías y proveedores.

Aplicación para detección de necesidades formativas.

Red de expertos en evaluación por competencias

Impulso de nuevas metodologías de aprendizaje (simulación, e-training, por pares, en puesto de trabajo)

EVALUACIÓN CONTINUA EN LOS SISTEMAS SANITARIOS
PÚBLICOS

XXX CONGRESO NACIONAL DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE
MEDICINA INTERNA

Muchas gracias

teresa.campos@juntadeandalucia.es