

UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTO REAL Y HOSPITAL ALTA RESOLUCIÓN LA JANDA

PROCEDIMIENTO 1.1: DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS PROFESIONALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTO REAL Y HOSPITAL ALTA RESOLUCIÓN LA JANDA.

	REALIZADO:	REVISADO:	APROBADO:
FECHA V 1.0	20/01/2021	03/11/2023	03/11/2023
NOMBRE	Juan Jesús Cobacho de Alba	Amaya Fortis Serra	José Luis Guijarro Rodríguez
CARGO	Jefe Servicio Formación Continuada	Directora Económico-Administrativo	Director Gerente
FECHA V 2.0	Juan Jesús Cobacho de Alba Noviembre / 2023	Amaya Fortis Serra Noviembre / 2023	José Luis Guijarro Rodríguez Noviembre / 2023
FIRMA	 	 	 

INDICE

1. OBJETIVO.....	Página 3
2. ALCANCE.....	Página 3
3. REFERENCIAS Y MARCO NORMATIVO.....	Página 3
4. DEFINICIONES.....	Página 4
5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	Página 4
6. RESPONSABILIDADES.....	Página 5
7. DIFUSIÓN.....	Página 5

1. OBJETIVO

Definir las actuaciones a seguir por la Unidad de Formación Continuada para la detección de necesidades de los profesionales de los centros hospitalarios.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es de aplicación a las acciones formativas organizadas por la Unidad de Formación Continuada, ya sean financiadas con cargo al Programa de Formación para el Empleo o al de Actividades Internas de Formación del Hospital Universitario Puerto Real y Hospital Alta Resolución La Janda (HUPR y HAR La Janda).

3. REFERENCIAS Y MARCO NORMATIVO

- Estrategia de Formación del SSPA 2022-2025.
- Resolución 0194/17 de la Dirección General de Profesionales para la Gestión de la Formación Continuada en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud.
- Plan Estratégico de Formación del HUPR y HAR La Janda.
- Plan anual de Formación del HUPR y HAR La Janda.
- Plan Funcional de la Unidad Integrada de Formación.
- Procedimiento de detección de necesidades formativas.
- Procedimiento de priorización de necesidades formativas.
- Procedimiento de selección de los docentes. Coordinadores docentes.
- Contrato Programa del Servicio Andaluz de Salud.
- Informe de los cuestionarios de detección de necesidades de formación.
- Informe de Cuestionarios de satisfacción discente y docente.
- Informe de necesidades formativas emitidos por los mandos intermedios y equipo directivo del centro.

4. DEFINICIONES

- Profesional.- Persona física que tiene relación contractual con el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

1. El 1 de mayo del año en curso, el responsable de la Unidad mandará correo informativo a la dirección Gerencia, así como al resto de direcciones del centro. De igual forma se mandará correo a los cargos intermedios de las diferentes direcciones del centro (médica, económica-administrativa y enfermería). A los representantes de las organizaciones sindicales representadas en la Subcomisión de formación En el correo se anejará excell. El plazo de contestación será el 15 de junio del año en curso.
2. El 1 de junio se volverá a enviar copia del correo a todos los profesionales referenciados en el punto 1, poniendo copia de cortesía a la Gerencia del centro, recordando la utilidad de conocer las necesidades formativas de los profesionales de sus unidades, así como del centro.
3. Se procederá a realizar un análisis de la encuesta de evaluación de los discentes obtenida de Evalúa de año anterior.
4. Se procederá a realizar un análisis de las encuestas para la detección de las necesidades formativas que se encuentra en la página principal de Gesforma Hospital Universitario Puerto Real y Hospital Alta resolución La Janda.
5. Análisis e integración de las propuestas formativas de las UGC y Unidades de Soporte, Comisión de Formación Continuada, profesionales, docentes y otras necesidades estratégicas de la Organización y el Hospital.
6. Priorización de actividades en base a los resultados del análisis y las necesidades de la organización, atendiendo a criterios económicos, asistenciales, organizativos y competenciales del centro. Es necesario analizar:
 - Objetivos del Contrato Programa del Centro
 - Objetivos de los Acuerdos de Gestión Clínica de las UGC y Unidades de soporte
 - Planes y líneas estratégicas.
 - Planes de Desarrollo Individual generados en las EDP.
 - Solicitudes realizadas por las organizaciones sindicales firmantes del IV Acuerdo de Formación Continuada en las Administraciones y con representación en el Hospital.

7. Una vez conocido las necesidades solicitadas y el dinero que se tiene para el plan formativo del centro, el responsable de la unidad procederá durante los meses de verano a realizar borrador de actividades y presupuesto, así como a contactar con posible docente.
8. A finales de septiembre se procederá a la reunión de la Subcomisión MAP del centro con representación de sindicatos y direcciones del mismo donde se expondrá el Plan Formativo.
9. Se remitirá a Servicios centrales de Formación del SAS a través de la plataforma moodle de la provincia de Sevilla.
10. A principio del año en curso se procederá a la modificación de la encuesta existente en Gesforma HUPR de necesidades formativas para comenzar de nuevo el proceso.

6. RESPONSABILIDADES

- Jefatura de la Unidad
 - Identificación de las necesidades formativas a cubrir tras análisis solicitudes recibidas de las distintas direcciones, direcciones de Unidades de Gestión clínica y mandos intermedios.
 - Propuesta de selección, en función de los criterios anteriormente descritos y de la valoración según necesidades de los docentes / empresa más adecuados.
 - Informe de la propuesta.

7. DIFUSIÓN

Disponible a través de la página web del Hospital Universitario Puerto Real en el espacio de la Unidad de Formación Continuada.

<https://hospitalpuertoreal.es/blog/unidad-de-formacion-y-gestion-del-conocimiento/>

Disponible a través de la página GESFORMA del Hospital Universitario Puerto Real y Hospital Alta Resolución La Janda.

