

Cardiocre

www.elsevier.es/cardiocre



Preguntas y respuestas

La formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía

Training in the Public Health System of Andalusia

Máximo Bernabeu-Wittel

Unidad de Gestión Clínica de Medicina Interna, Hospitales Universitarios Virgen del Rocío, Director del Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA, Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Sevilla, España



INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 10 de diciembre de 2013

Aceptado el 11 de diciembre de 2013

On-line el 24 de enero de 2014

Como ya es sobradamente conocido, la formación es una de las herramientas más valiosas con la que contamos para nuestro desarrollo profesional y personal. En todas las organizaciones, y sin lugar a dudas en los sistemas sanitarios, el capital humano constituye el factor más importante de progreso. Para ser excelentes, las instituciones sanitarias y los servicios sociales tienen que desarrollar y hacer que aflore todo el potencial de los profesionales, tanto a nivel individual como de equipo, de manera que se establezca esa espiral en positivo de mejora continua de competencias que redunde en beneficio de la organización y, por ende, de la calidad del servicio que prestamos a los ciudadanos. El conocimiento, entendido como el conjunto de competencias y capacidades que puede desplegar una organización en su área de responsabilidad, debe ser gestionado de forma que se pueda aprender constantemente, fluyendo multidireccionalmente y mejorando e innovando los servicios. La formación y la docencia se convierten, por tanto, en piezas claves de la estrategia organizativa para multiplicar nuestro saber y nuestras competencias, y para mejorar nuestros resultados.

Elevar a un plano estratégico el interés por la formación de calidad de los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) supone una apuesta de futuro clave para seguir caminando hacia la excelencia y la sostenibilidad. Necesitamos profesionales comprometidos, responsables en la forma de ejercer sus opciones, copartícipes en la mejora de la salud de la población, flexibles en su capacidad de analizar y dar respuesta a las demandas de una sociedad más justa, más igualitaria y también más exigente. Conseguir que nuestros profesionales sean los mejores y después apostar decididamente por mantenerlos en nuestra organización obliga a romper o modificar muchas actitudes existentes y repensar fórmulas de enseñar y aprender, que sean innovadoras, ágiles, eficientes, atractivas y que formen parte de manera permanente, como un recurso más, de la cartera de servicios que oferte nuestro sistema público desde cualquier rincón del mismo donde se preste el servicio. En este sentido, nuestra política de formación interna está orientada a los objetivos asistenciales y organizativos del SSPA, y a las aspiraciones e inquietudes de sus profesionales, garantizándose

su capacitación y su adaptación a las exigencias científicas y tecnológicas de la sociedad y los ciudadanos. Estamos convencidos de que la transmisión de los conocimientos entre generaciones es clave para que el sistema sanitario público avance, convirtiéndose nuestros centros en el mejor escenario para el aprendizaje y la capacitación de los futuros profesionales.

La formación de las profesiones sanitarias es un proceso continuo desde los estudios de grado, continuando por la formación especializada y consolidándose con la formación continuada. De hecho, el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA como elemento de intervención transversal, multinivel y multidisciplinar establece acciones estratégicas para dotar de la mayor continuidad, calidad y excelencia a estas 3 etapas¹.

Así, en lo referente a la Formación de Grado y Formación Profesional de la Familia Sanitaria, el SSPA es copartícipe y corresponsable del desarrollo de habilidades y, especialmente, actitudes que marcarán el perfil profesional, interviniendo activamente en la formación práctico-clínica de los estudiantes del grado de Medicina, Enfermería y Fisioterapia, entre otros, así como de gran parte de los alumnos matriculados en los distintos ciclos de formación profesional de la familia de sanidad, tanto de grado superior como de grado medio. Globalmente estimamos que en nuestra red cada año conviven con nosotros en torno a 19.000 alumnos, entre los procedentes de universidades e institutos de formación profesional. Adicionalmente, el SSPA cuenta entre sus profesionales con más de 1.300 profesores universitarios (profesores con plaza vinculada, asociados clínicos, asociados LOU/LRU), además de más de 11.000 tutores clínicos para la enseñanza de los Grados en Ciencias de la Salud, y un número notable de tutores laborales de formación profesional. Estamos convencidos de que invertir en garantizar la máxima calidad de la formación de todos ellos en esta etapa, trabajando sinérgicamente con los organismos universitarios y de formación profesional, revertirá en la mejora de la calidad del trabajo prestado y de la atención a la ciudadanía y la sociedad andaluza, pues no cabe duda de que el principal demandante de estos profesionales sanitarios que acceden al mercado laboral será el SSPA².

En cuanto a la formación sanitaria especializada (FSE), la organización sanitaria asume el protagonismo exclusivo, ya que interviene como responsable única y directa de la formación de unos 4.000 residentes, de los que unos 950 culminan su especialidad anualmente. Los datos de la evolución de las plazas acreditadas para FSE en nuestra comunidad autónoma se detallan en la [figura 1](#). Contamos, además, con aproximadamente 1.500 tutores de residentes que guían el proceso formativo, distribuidos entre las diferentes especialidades. Se requiere, por tanto, una estrategia que aborde globalmente el papel que desempeña la Administración Sanitaria de Andalucía en la operativa común del programa de FSE del Sistema Nacional de Salud, en la que se integren aquellos aspectos singulares nacidos de la iniciativa o de las peculiaridades organizativas del SSPA. Y es en este contexto en el que debe entenderse la necesidad y el origen del Modelo de Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud en nuestra comunidad autónoma; el dispositivo organizativo que, sobre la base establecida para el conjunto del Estado, lo adapta a la visión y a la realidad nuestras³. Entre los principios que orientan este modelo resulta nuclear integrar todos los recursos docentes y

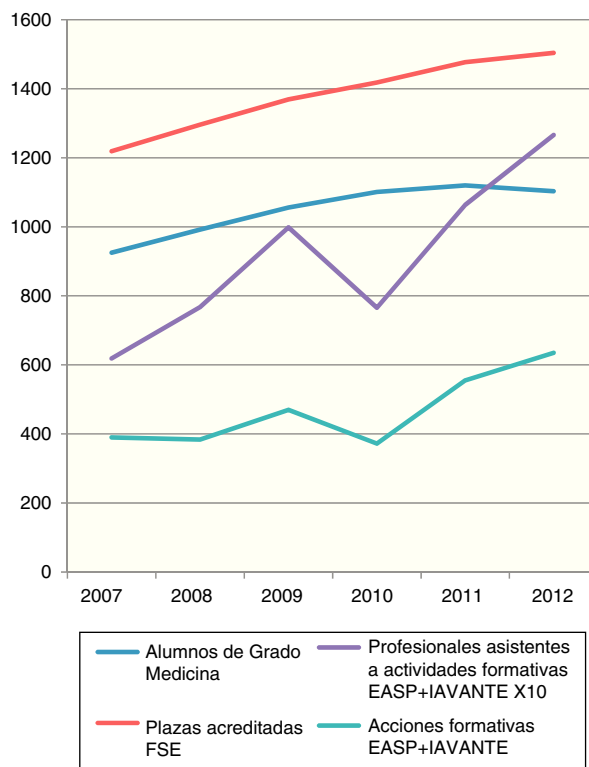


Figura 1 – Cifras globales anuales de número de personas en formación y/o formados en las distintas etapas de la formación sanitaria en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. EASP: Escuela Andaluza de Salud Pública; FSE: Formación Sanitaria Especializada; IAVANTE: línea IAVANTE de la Fundación Progreso y Salud.

de investigación disponibles, en especial la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), la Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Andalucía, la Fundación Progreso y Salud —en especial sus líneas IAVANTE y Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía—, así como los Servicios de Apoyo del Servicio Andaluz de Salud, en la red de recursos para la FSE.

Se trata, en suma, de desarrollar un aprendizaje basado en la acción, diversificando los recursos docentes y propiciando la creación de una amplia red de centros y unidades con acreditación docente, que pueda ofrecer enseñanza especializada de calidad mediante fórmulas e instrumentos de colaboración sinérgica. Este planteamiento se centra en la Gestión Clínica, modelo de organización sanitaria más participativo, que tiene su nodo básico en las Unidades de Gestión Clínica. Esta organización permite potenciar la implicación y el compromiso de los profesionales, y buscar la eficiencia en la gestión de la formación, incorporando las posibilidades de las TIC y adecuando la acreditación y la oferta formativa a los estudios demográficos prospectivos a corto, medio y largo plazo de las necesidades de especialistas.

Para ello, el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA ha desarrollado el mencionado Modelo de Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud en nuestra comunidad autónoma, que homogeniza y garantiza la calidad de todos los procesos formativos en lo que a la FSE se refiere.

En los últimos meses, adicionalmente se ha avanzado y apostado por ofrecer a los y las especialistas internos residentes (EIR) que se están formando en nuestra comunidad autónoma una formación en competencias transversales de calidad, el Programa de Formación en Competencias Transversales, que oferta en formato virtual y voluntario la adquisición de competencias en bioética, profesionalismo, comunicación, trabajo en equipo, metodología de investigación, gestión clínica, gestión por procesos, calidad y seguridad del paciente. Igualmente, y en paralelo, se está desarrollando el Programa de Formación en Competencias Específicas, que pretende ofertar formación en algunas de las competencias específicas nucleares de cada especialidad, como, a modo de ejemplo, podrían ser diversas habilidades quirúrgicas y/o técnicas, la interpretación de pruebas complementarias más relevantes, o la realización de procedimientos, entre otras.

La natural imbricación entre el trabajo asistencial y la formación en la etapa de FSE, lejos de ser una debilidad del sistema, es su gran fortaleza. Nadie pensaría que un sistema sin cierta interdependencia mutua de estos profesionales fuera igual de eficaz formativamente hablando. La experiencia de los modelos previos de nuestro estado, en los que los especialistas en formación tenían asignado un rol más pasivo y/u observador, avalan claramente el formato actual de responsabilidad y peso progresivo del EIR conforme avanza en su proceso formativo, en el desempeño integral de la asistencia a los ciudadanos y a las ciudadanas. Obviamente, este protagonismo que el EIR asume conforme avanza en su adquisición de competencias, viene acompañado de una necesaria corresponsabilidad e implicación deontológica, de la mano de los principios del profesionalismo sanitario, que dista mucho de la que se le pudiera exigir en un formato de formación con un rol más pasivo⁴. Los EIR, a lo largo de su trayectoria formativa, se han de impregnar de todos estos principios de responsabilidad en la ética profesional, y el uso eficiente y racional de los recursos comunes que los ciudadanos confían a nuestro colectivo. Así, el sistema dota a estos profesionales no solo de competencias técnicas y diferentes habilidades, sino de profundos valores de compromiso y código de comportamiento, propios de nuestra profesión sanitaria.

Para poder desarrollar estas estrategias de calidad formativa en la FSE, uno de los agentes clave es, sin duda, el tutor de residentes. El Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA incluye como objetivo específico asegurar el desarrollo de competencias docentes en los tutores, su reconocimiento y su evaluación. Para ello, propone una serie de líneas de acción, como el desarrollo de programas formativos para tutores y la homogeneización de los procedimientos de autorización de tutores, entre otros. No debemos olvidar la importancia de que en la Unidades de Gestión Clínica (UGC) se implanten los aspectos organizativos para facilitar que los tutores ejerzan su labor, pues dentro del conjunto de profesionales que sirven de modelo al residente, el tutor se configura como uno de los principales guías y acompañantes para estos últimos en su trayectoria de formación, no solo en cuanto a su práctica en lo relativo a competencias clínicas sino, sobre todo, como modelo en su relación con el paciente, en sus actitudes, su profesionalismo, con todas las implicaciones éticas y de valores que ello incluye. Resulta evidente que, desde esta perspectiva, el propio sistema sanitario ha de ser el primer

interesado en que los tutores se sientan reconocidos en su labor.

Pero no solo hemos de quedar conformes con este ámbito de actuación; es nuestra responsabilidad y misión establecer todos los mecanismos posibles para que los profesionales más jóvenes y los futuros especialistas se incorporen a nuestra organización para aportar toda esa riqueza formativa que han adquirido, y se amplifique así el círculo de la calidad y la mejora continua vista en todas sus dimensiones, incluyendo la temporal y el relevo generacional.

En lo que respecta a la Formación Continuada (FC), el SSPA es el mayor proveedor, en términos numéricos, de actividades y presupuesto de formación continuada de profesionales sanitarios de toda España, según informes elaborados por la Comisión Técnica de Desarrollo Profesional y Formación de la Comisión de Recursos Humanos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. A modo de dimensionamiento global de esta actividad, en 2012 se llevaron a cabo más de 12.000 acciones formativas a las que asistieron más de 200.000 profesionales. Adicionalmente, en la [figura 1](#) se detallan las acciones formativas impartidas por la EASP y la línea IAVANTE, así como los profesionales que han asistido a ellas entre 2007 y 2012.

El objetivo estratégico que subyace a todas las acciones que organizamos en el SSPA en FC no es otro que mejorar los resultados en salud y el producto sanitario que ofrecemos a los ciudadanos y a las ciudadanas andaluzas, con intervenciones para mantener y profundizar en las competencias transversales de los profesionales, y para desarrollar, completar, diversificar y adaptar las diferentes competencias específicas a las distintas áreas de responsabilidad y actuación que se ofertan en la cartera de servicios del SSPA⁵. El modelo por el que apostamos utiliza como marco de desarrollo las UGC y como marco metodológico la gestión por competencias, que se sustenta en la coherencia de los 3 pilares básicos del desarrollo profesional: el proceso formativo, el proceso de evaluación y el proceso de reconocimiento de las competencias y las actuaciones de los profesionales⁶. Estamos convencidos de que es en los profesionales del sistema donde reside la capacidad de cambio hacia la mejora de la organización. Por ello, la estrategia de la FC ha de ser coherente con los objetivos de la organización y con los valores que los impregnan, objetivos y valores como ejes en torno a los cuales debe desarrollarse y evolucionar la prestación profesional a la ciudadanía. Todo este movimiento debe realizarse partiendo de competencias profesionales adecuadas, entendiendo estas como el cúmulo de conocimientos y habilidades sobre una recia base de actitudes. Actitudes que subyacen en las personas motivadas en un desarrollo profesional individual y colectivo, atractivo, sugerente y satisfactorio.

Desde la perspectiva de las competencias generales y transversales nucleares, definir una estrategia de formación que incida en las actitudes, en el profesionalismo y en la motivación de las personas aportando seguridad, autoestima y satisfacción, nos va a permitir avanzar hacia un rendimiento óptimo de nuestra organización, y es una de las principales herramientas para garantizar el mantenimiento del sistema sanitario público en la prestación eficiente de sus servicios.

Desde la perspectiva de las competencias específicas ha resultado clave la trayectoria de trabajo y esfuerzo de muchos

grupos de profesionales, catalizados y asesorados por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, que ha fructificado en la definición de un amplio número de mapas de competencias consensuado entre todos los actores en la búsqueda de una mejor adecuación de las capacidades de cada profesional a su puesto de trabajo, dibujando un determinado perfil para cada uno de esos puestos. En un desarrollo aún más avanzado, se está trabajando intensamente en la definición y el desarrollo de perfiles competenciales específicos para adaptar la formación a la consecución de la excelencia en los diferentes perfiles que, en función de la cartera de servicios, se definen por nuestra organización sanitaria.

La articulación de la FC se está estructurando en 2 grandes planos sinérgicos para alcanzar por ambas vías a todos los profesionales. Por un lado, desde los Planes Integrales de Salud se están diseñando e impartiendo acciones formativas integradas dentro de las prioridades sanitarias y de mejora de resultados en salud establecidos y detectados en cada Plan; esta formación tiene, en su primera capa formativa, una vocación de carácter masivo y una finalidad de mejorar las competencias transversales y específicas básicas, relacionadas con la atención sanitaria en el área de cada Plan, de una amplia gama y número de profesionales, y en su segunda capa formativa, una vocación más específica con acciones formativas concretas para dotar de competencias específicas avanzadas a determinados perfiles y grupos de profesionales. Por otro lado, y en línea con lo comentado anteriormente, todos los centros sanitarios a través de sus unidades de formación continuada establecen un plan anual de formación continuada que se basa en las necesidades formativas detectadas en el ámbito más local del centro a través de los planes de desarrollo individual y en el marco de las UGC. Como instrumentos clave para dar respuesta a estas necesidades de formación, el SSPA cuenta con más de 40 unidades de formación continuada sitas en los centros sanitarios, con la Escuela Andaluza de Salud Pública, para el desarrollo de competencias de gestión y salud pública, con la línea IAVANTE de la Fundación Progreso y Salud, para entrenamiento de profesionales a través de la simulación y desarrollo de habilidades, y con la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía como entidad certificadora de la calidad de la formación, mediante diferentes programas de acreditación y otras iniciativas que velan por la calidad de la FC.

Adicionalmente, en el SSPA se propicia el intercambio de saberes y experiencia entre nuestros profesionales mediante fórmulas tales como estancias temporales en servicios de referencia, rotaciones externas o apoyo a estancias formativas de excelencia en el extranjero mediante una convocatoria anual competitiva.

En suma, el modelo de Gestión por Competencias, y la FC como uno de sus pilares básicos, debe ser el elemento integrador de la gestión de las personas de la organización. Este modelo impulsará con alta probabilidad el desarrollo de nuevas competencias en los profesionales, y las adecuará a los perfiles de desempeño profesional, promoviendo la excelencia en los resultados de la asistencia sanitaria a los ciudadanos y las ciudadanas.

Por último, es necesario destacar la necesaria incorporación de herramientas de evaluación y autoevaluación de todos los procesos formativos y a todos los niveles, desde el estratégico hasta el más operativo, y en todas y cada una de las etapas formativas que aborda el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA. Si no evaluamos y no somos evaluados, difícilmente vamos a poder mejorar y, por tanto, alcanzar la excelencia. Para impregnar a la evaluación de una finalidad, además de sumativa, esencialmente formativa, es necesario abordarla desde 3 dimensiones distintas y complementarias: la evaluación competencial, la de la transferencia al sistema sanitario y la del impacto en la salud. Si con todo lo que hemos comentado en detalle anteriormente somos capaces de mantener y mejorar las competencias de los profesionales del SSPA, para que en sus tareas profesionales desplieguen y transfieran ese buen hacer en la atención a los ciudadanos, el impacto positivo en salud que conseguiremos será indudable.

BIBLIOGRAFÍA

1. Consejería de Salud. Plan Estratégico de Formación Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Salud. Sevilla, 2009 [consultado Nov 2013]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/contenidos/Informacion.General/c.1.c.6.planes.estrategias/plan.formacion>
2. Consejería de Salud. Nuevo Modelo de Colaboración con las Universidades Andaluzas para la Formación y la Investigación en ciencias de la Salud. Junta de Andalucía, Consejería de Salud. Sevilla, 2009 [consultado Nov 2013]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c.1.c.6.planes.estrategias/plan.formacion/Universidades.pdf>
3. Consejería de Salud. Modelo de Formación de Especialistas en ciencias de la Salud del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Salud. Sevilla, 2011 [consultado Nov 2013]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/p.2.p.2.planes.integrales/plan.formacion/modelo.formacion.especialistas.pdf>
4. ABIM Foundation. American Board of Internal Medicine, ACP-ASIM Foundation. American College of Physicians-American Society of Internal Medicine. European Federation of Internal Medicine. Medical professionalism in the new millennium: A physician charter. *Ann Intern Med.* 2002;136:243-6.
5. Consejería de Salud y Bienestar Social. Modelo de Formación Continuada para Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Salud y Bienestar Social. Sevilla, 2012 [consultado Nov 2013]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/p.2.p.2.planes.integrales/plan.formacion/modelo.formacion.continuada.pdf>
6. Consejería de Salud. Modelo de Gestión por Competencias del sistema Sanitario Público de Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Salud. Sevilla, 2006 [consultado Nov 2013]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/p.5.p.2.organizacion.de.la.investigacion/modelo.gestion/modelo.de.gestion.pdf>