

---

# ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE LA SEFH

## **FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA**

### **PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS**

**Manuel J Cárdenas Aranzana**  
**Jefe Sección UGC Farmacia**  
**H. U. Reina Sofía-Córdoba**



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

#### ○ **INICIO: Años 90**

- Residentes:
  - Cursos y Congresos organizados
- Adjuntos:
  - Cursos y Congresos a demanda
- Servicio Farmacia:
  - Sin temario de formación a seguir para ningún profesional del S<sup>o</sup> Farmacia. Individualmente se hacía un esfuerzo personal de autoformación.



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Desarrollo de la Formación: 2000-2008**
  - Residentes:
    - Cursos y Congresos organizados
  - Adjuntos:
    - Congresos organizados
    - Cursos de formación a iniciativa del facultativo/Jefe S<sup>o</sup>
  - Servicio:
    - Organización sesiones internas
    - Temario Farmacoterapia



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Desarrollo de la Formación: 2000-2008**
- **Facultativos y Residentes**
  - Organización sesiones internas.
    - Lunes: Sesión con enfermería
    - Martes: Farmacoterapia: Nuevos medicamentos, temas a revisar, Cursos SEFH
    - Miércoles, Jueves:
      - Casos de intervenciones (Unidosis)
      - Farmacovigilancia (alertas, nuevos registros)
      - Organizativas: Acuerdos CFT, C. Infecciones
      - Ponentes externos: Médicos
      - Exposición de cursos realizados
      - Objetivos UGC
    - Viernes: S. Bibliográficas
  - Temario Farmacoterapia en paralelo (1,5-2 meses)
    - Temas específicos
    - DiPiro



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Desarrollo de la Formación: 2000-2008**
- **Enfermería**
  - 1 sesión semanal:
    - Conocimiento del medicamento
    - Pacientes ambulatorios
    - Actualizaciones
    - Otros temas de interés



# Sesiones Febrero 2009

UGC Farmacia  
HURS

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
2 GFDS+ S. Enfer: Irene: Vac Papilomavirus	3 Corrección Examen DíPiro	4 Casos intervención Unidosis	5 Manolo: Resumen SEFH-Docencia	6 Sesión Bibliográfica 15: Miguel: Ther Drug Monit
9 GFDS+ S. Enfer: Roí: DPA Hepatitis	10 Irene: Temsirolimus en Ca células renales	11 Virginia: Tenofovir en Hep-B	12 José Ramón: Resultados UGC 2008	13 Sesión Bibliográfica 16: Carmen: Annals Pharmacotherapy
16 GFDS+ S. Enfer: J. Luis: Comunicación eficaz a P.ambulatorios	17 Casos de Intervenciones en Unidosis	18 Miguel: Caso clínico módulo Digestivo	19 Miguel: Caso clínico módulo Digestivo	20 Sesión Bibliográfica 17: Loreto: JPEN
23 GFDS+ S. Enfer: Roí: DPA Hepatitis	24 Lola: Fcovigilancia: Actualización	25 Carmen: Tema 19 DíPiro parte I	26 Manolo: Resumen CLEC	27 Sesión Bibliográfica 18: Manolo: NEJM

## para reflexionar: La granada

Una vez, mientras vivía yo en el corazón de una granada, oí que una semilla decía: -Algún día me convertiré en un árbol, y cantará el viento en mis ramas, y el sol danzará en mis hojas, y seré fuerte y hermoso en todas las estaciones. Luego, otra semilla habló, y dijo: -Cuando yo era joven, como tú ahora, yo también pensaba así; pero ahora que puedo ponderar mejor todas las cosas, veo que mis esperanzas eran vanas. Y una tercera semilla se expresó así: -No veo en nosotras nada que prometa tan brillante futuro. Y una cuarta semilla dijo: - ¡Pero que ridícula sería nuestra vida, sin la promesa de un futuro mejor! La quinta semilla opinó: -.¿Para qué disputar acerca de lo que seremos, si ni siquiera sabemos lo que somos? Pero la sexta semilla replicó: -Seamos lo que seamos, lo seremos siempre. Y la séptima semilla comentó: -Tengo una idea muy clara acerca de cómo serán las cosas en lo futuro, pero no la puedo expresar con palabras. Y luego habló una octava semilla, y una novena, y luego una décima, y luego muchas, hasta que todas hablaban a un tiempo y no pude distinguir nada de lo que decían todas esas voces. Así pues, aquel mismo día me mudé al corazón de un membrillo, donde las semillas son escasas y casi mudas.

El loco. Gibran Khalil



**FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA**  
**PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS**

---

**ACREDITACIÓN DE LA UGC FARMACIA  
POR LA AGENCIA DE CALIDAD  
SANITARIA DE ANDALUCÍA (ACSA)**



**IMPACTO EN LA FORMACIÓN**



**FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA**  
**PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS**

---

**MANUAL DE ACREDITACIÓN DE UGC**

Los estándares (112) a cumplir por las UGC están agrupadas en torno a 5 Bloques, 11 Criterios, que dan respuesta al modelo de calidad del Sistema Sanitario Público Andaluz:

**Bloque III: Profesionales.**

Criterio 7: Profesionales, desarrollo y formación





## FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Proceso de Acreditación de la UGC Farmacia por la ACSA**
- **Estándares relacionados con Formación. Nivel I:**

*Están definidos los mapas de competencias de la Unidad de Gestión Clínica adecuados a los distintos puestos de trabajo y procesos y se mantienen actualizados.*

*Ejemplo:*

#### **UNIDAD DE FARMACOCINETICA.**

##### **Competencias específicas:**

- Monitorización de fármacos inmunosupresores: Ciclosporina, Tacrolimus, Everolimus, Sirolimus y Mofetil Micofenolato.
- Monitorización de metotrexate y ajuste de rescate con folinato cálcico.
- Manejo de los analizadores IMX, TDX, AxSym y Cobas Mira, mantenimiento y control de calidad de los mismos.
- Monitorización de antibióticos en pacientes críticos, trasplantados.
- Manejo de cromatografía HPLC.



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Proceso de Acreditación de la UGC Farmacia por la ACSA**
- **Estándares relacionados con Formación. Nivel I:**

*La Unidad de Gestión Clínica planifica las necesidades de Formación de sus profesionales para responder tanto a las necesidades de desarrollo de los profesionales como de la propia Unidad*

*Ejemplo: Formación 2007-2009 (autoformación)*

Cruces Garzás	Diploma en Oncología Farmacéutica
Luisa Valverde	Diploma de calidad farmacoterapéutica y seguridad en el paciente
Manuel Cárdenas	Máster en Farmacovigilancia y estudios post-autorización
Icíar Pérez	Diploma en Oncología Farmacéutica
M <sup>a</sup> Dolores López	Diploma de calidad farmacoterapéutica y seguridad en el paciente
Ana I. Gago	Diploma de calidad farmacoterapéutica y seguridad en el paciente BPS Oncología
Raúl Albornoz	BPS Nutrición Máster en Nutrición Clínica SENPE-Univ. Granada



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Proceso de Acreditación de la UGC Farmacia por la ACSA**
- **Estándares relacionados con Formación. Nivel I:**
  - La Unidad de Gestión Clínica tiene establecido el **Plan de Desarrollo Individual** de los profesionales con carácter máximo trianual.



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Proceso de Acreditación de la UGC Farmacia por la ACSA**
- **Estándares relacionados con Formación. Nivel II-III:**
  - La Unidad de Gestión Clínica realiza periódicamente la **evaluación de las competencias** de los profesionales para identificar sus necesidades de formación y desarrollo. N-II
  - La Unidad de Gestión Clínica **evalúa el grado de aplicación al puesto de trabajo** de las nuevas competencias adquiridas por sus profesionales en actividades de formación continuada. N-II
  - La Unidad de Gestión Clínica **evalúa el grado de mejora de los resultados de sus profesionales** tras la realización de actividades de formación continuada. N-III



## **FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA**

### **PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS**

---

#### **MANUAL DE ACREDITACIÓN DE PROFESIONALES: FACULTATIVO ESPECIALISTA**

**Las Competencias Profesionales están agrupadas en torno a 5 Bloques, 10 Criterios, 65 estándares, que dan respuesta al modelo de calidad del Sistema Sanitario Público Andaluz:**

#### **Bloque III: Profesionales.**

Criterio 5: Trabajo en equipo y relaciones interpersonales

Criterio 6: Actitud de progreso y desarrollo profesional

Criterio 7: Compromiso con la Docencia

Criterio 8: Compromiso con la Investigación



## FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

## MANUAL DE ACREDITACIÓN DE PROFESIONALES

- **Competencia:** aquella característica que posee la persona y que garantiza una actuación de éxito en su puesto de trabajo. Distinguimos tres tipos de competencias:
  - Conocimientos, lo que la persona sabe. Permiten ser aprendidos
  - Habilidades, tanto lo que la persona sabe hacer como su capacidad de relación interpersonal . Permiten ser entrenadas.
  - Actitudes, lo que la persona es, el cómo se conduce ante las situaciones y escenarios. Permiten ser fomentadas.



**FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA**  
**PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS**

---

**MANUAL DE ACREDITACIÓN DE  
PROFESIONALES**

**Competencias Generales:**

- actitud de aprendizaje y mejora continua
- trabajo en equipo
- orientación a resultados
- orientación al ciudadano

**Competencias Transversales:**

- oferta de servicio y conocimiento organizativo
- educación para la salud
- visión continuada e integral de los procesos
- uso adecuado de los recursos disponibles

**Competencias Específicas o Funcionales,**  
relacionadas con un puesto o rol concreto



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Acreditación de Profesionales por la ACSA:**
- **Estándares Formación y Docencia:**
  - Formación en **Competencias Generales**
    - Actitud de aprendizaje y mejora continuos
    - Trabajo en equipo
    - Orientación al ciudadano
    - Orientación a resultados





## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Acreditación de Profesionales por la ACSA.**
- **Estándares Formación y Docencia**
- Formación en **Competencias Transversales**
  - Realización de al menos una actividad de formación en Prevención de Riesgos Laborales dirigida al personal del centro, en los últimos 24 meses. N-I
  - Formación sobre Soporte Vital Básico, según los criterios del Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias (PAUE) o el Plan Nacional de RCP en los últimos 24 meses. N-I
  - Realización de al menos un curso básico de formación en intervención mínima antitabaco en los últimos 5 años. N-II



## FORMACIÓN EN EL 5º FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Acreditación de Profesionales por la ACSA.**
- **Estándares Formación y Docencia**
  - Formación Continuada en **Competencias Específicas**
    - Al menos 3,5 créditos de formación continuada acreditada\*, relacionada con las competencias del puesto, en los últimos 24 meses. Nivel I
    - Presentación de, al menos, 1 sesión de formación continuada interna (sesiones bibliográficas, clínicas, radiológicas, anatomopatológicas, etc.) en los 12 últimos meses. Nivel I
    - Al menos 3 horas como docente en formación continuada acreditada\*, en los últimos 24 meses. Nivel I



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- **Acreditación de Profesionales por la ACSA.**
- **Estándares Formación y Docencia**
  - Formación Continuada en **Competencias Específicas**
    - Al menos 5,5 créditos de formación continuada acreditada\*, relacionada con las competencias del puesto, en los últimos 24 meses. N-II
    - Presentación de al menos de 3 sesiones de formación continuada interna (sesiones clínicas bibliográficas, radiológicas, etc.) en los 12 últimos meses. Nivel II
    - Al menos 10 horas como docente en formación continuada acreditada\*, en los últimos 24 meses N-II

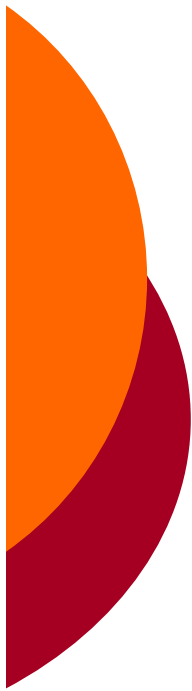


## FORMACIÓN EN EL Sº FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

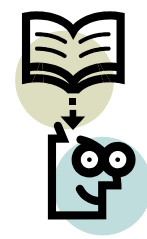
- **Acreditación de Profesionales por la ACSA.**
- **Estándares Formación y Docencia**
  - Formación Continuada en **Competencias Específicas**
    - Estancias programadas en otras unidades/centros sanitarios de al menos 10 días para adquirir nueva capacitación en áreas específicas y posterior implantación en su Servicio de las habilidades adquiridas o bien elaboración de la memoria de implantación de dicha habilidad, en los últimos 5 años. N-III
    - Al menos 30 horas como docente en formación continuada acreditada\*, en los últimos 3 años. N-III



# FORMACIÓN EN EL 5º FARMACIA

## PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

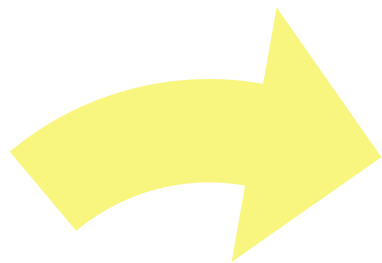


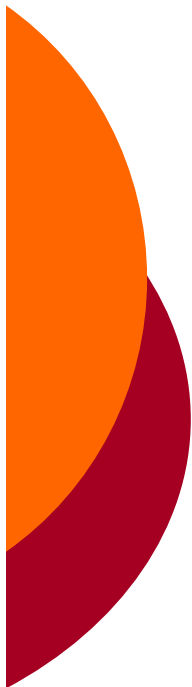
Facultativos

No facultativos

**PDI**

Residentes





**PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTANDARIZADO  
(POE) DE FORMACIÓN**

POE-UGC-F-F-V 1.0

	REALIZADO:	REVISADO:	APROBADO:
<b>FECHA</b>	24 Noviembre 2008	1 Diciembre 2008	1 Diciembre 2008
<b>SIN FIRMA</b>			
<b>RESPONSABLE</b>	Manuel J Cárdenas Aranzana	Manuel J Cárdenas Aranzana	José Ramón del Prado Liergo
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Jefe Sección UGC Farmacia	Jefe Sección UGC Farmacia	Jefe Servicio UGC Farmacia

 Servicio Andaluz de Salud  
CONSEJERÍA DE SALUD Hospital Universitario Reina Sofía

**Plan de Desarrollo  
Individualizado para  
profesionales**

**UGC Farmacia 2009**



## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

- El Plan de Desarrollo Individualizado pretende ser:
  1. Un elemento de gestión y de mejora de la formación continuada de los profesionales.
  2. Se presentará a cada profesional durante la entrevista de evaluación del desempeño y deberá ser acordado con cada uno.
  3. Tendrá en cuenta:
    - líneas de formación interna
    - el proceso de autoformación
    - el mapa de competencias, considerando todas las opciones posibles (generales, transversales y específicas)
    - apoyo de la Unidad de Formación del Hospital



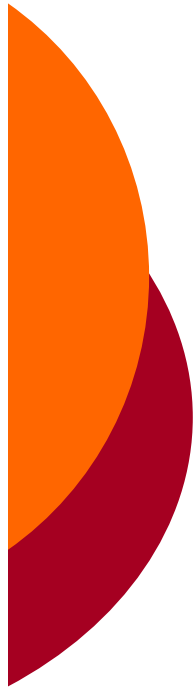
## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

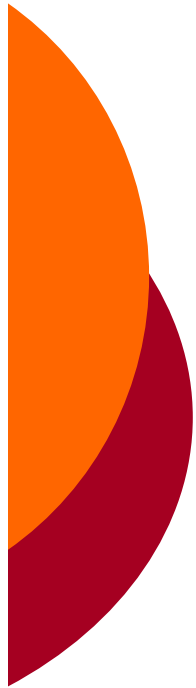
- El Plan de Desarrollo Individualizado pretende ser:
  4. Siempre que sea posible se fijarán objetivos y evaluación del grado de aplicación de la formación recibida al puesto de trabajo.
  5. Igualmente, cuando sea posible se fijarán indicadores con los que evaluar la contribución a los resultados de la UGC.
  6. Inicialmente el PDI tendrá carácter anual o bianual, como máximo será trianual. En cualquier caso, siempre que sea superior a 1 año, será necesario fijar objetivos anuales para la correcta evaluación posterior del EDP.





P  
D  
I  
F  
A  
C  
U  
L  
T  
A  
T  
I  
V  
O  
S

LÍNEAS DE FORMACIÓN INTERNA	Grado de consecución		
	OPTIMO	EXPERTO	EXCELENTE
Nº Sesiones farmacoterapia/nuevos medicamentos	1	2	2
Nº Sesiones Bibliográficas	1	2	2
Otras (organizativas, seguridad, casos clínicos, etc)	2	4	6
Nº Sesiones Temario Formación Continuada	3	4	5
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	OBJETIVO (S/N)		
	2009	2010	2011
<b>Cursos doctorado</b>			
<b>Tesis doctoral</b>			
<b>Master universitario</b>			
<b>Diploma especialización</b>			
<b>Curso Formación Acreditado</b>			
COMPETENCIAS GENERALES-TRANSVERSALES			
Actitud de aprendizaje y mejora continua			
Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos			
Orientación a resultados			
Trabajo en equipo			
Adecuada utilización de los recursos disponibles			
Capacidad para la toma de decisiones clínicas diagnósticas y/o terapéuticas			
Comunicación y/o Entrevista Clínica			
Capacidad docente			
Aplicación de técnicas de investigación			
Visión continuada e integral de los procesos			
Continuidad asistencial			
Soporte Vital			
Acreditación personal			



P  
D  
I  
N  
O  
F  
A  
C  
U  
L  
T  
A  
T  
I  
V  
O

	Grado de consecución		
	OPTIMO	EXPERTO	EXCELENTE
C. Específicas: Líneas de formación interna :			
Asistencia N°Sesiones formación en el medicamento	8	10	12
	OBJETIVO (S/N)		
	2009	2010	2011
Competencias transversales:			
Cursos lavado de manos			
Cliente externo/cliente interno			
Habilidades de comunicación			
Gestión de conflictos			
Manejo de cargas			
Soporte Vital			
Competencias generales			
Actitud de aprendizaje y mejora continua			
Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos			
Orientación a resultados			
Trabajo en equipo			
Adecuada utilización de los recursos disponibles			
Capacidad para la toma de decisiones clínicas diagnósticas y/o terapéuticas			
Comunicación y/o Entrevista Clínica			
Capacidad docente			
Aplicación de técnicas de investigación			
Visión continuada e integral de los procesos			
Continuidad asistencial			
...			

## E JEMPLO

	OBJETIVO		
	OPTIMO	EXPERTO	EXCELENTE
<b>Líneas de formación interna :</b>			
Sesiones foterapia/nuevos medic			X
Sesiones Bibliográficas			X
Otras (organizativas, seguridad, casos clínicos, etc			X
Temario Formación Continuada			X
<b>Autoformación:</b>	<b>OBJETIVO SI/NO</b>		
<b>Competencias específicas:</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Tesis doctoral		X	X
Master universitario	X		
Acreditación personal	X		
Formación en funciones de Tutor de residentes	X		
<b>Competencias generales-transversales</b>			
Actitud de aprendizaje y mejora continua	X		
Orientación al ciudadano: respeto por sus derechos	X		
Orientación a resultados	X		
Trabajo en equipo	X		
Adecuada utilización de los recursos disponibles	X		
Capacidad para la toma de decisiones clínicas diagnósticas y/o terapéuticas	X		
Comunicación y/o Entrevista Clínica	X		
Capacidad docente	X		
Aplicación de técnicas de investigación	X		
Visión continuada e integral de los procesos	X		
Continuidad asistencial	X		
Soporte Vital	X		

Prioridad alta



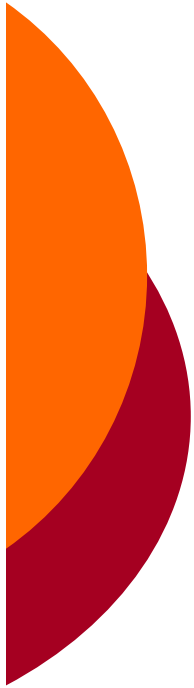
## FORMACIÓN EN EL S<sup>o</sup> FARMACIA

### PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUALIZADOS

---

#### ○ CONCLUSIONES

- La formación es un elemento necesario para el desarrollo continuo de los profesionales
- Es necesario una plan de formación continuada común a todo el servicio
- Los PDI deben ser un elemento motivador y pueden suponer una oportunidad de plantear el mayor desarrollo de los profesionales
- Esto debe redundar en los resultados y la calidad sanitaria que presta el servicio
- Es complicado plasmarlo en un documento y medir los resultados. Exige tiempo, reflexión y visión global del servicio, el hospital y el sistema sanitario



---

*“La brasa lejos del fuego, por muy brillante que sea, acaba apagándose rápidamente.  
El hombre, lejos de sus semejantes, por muy inteligente que sea, no conseguirá conservar su calor y su llama”*