



Hospital Comarcal
Santiago Apóstol
MIRANDA DE EBRO
Burgos



PLAN FORMACION 2006-2008

DIVISION DE ENFERMERIA

*HOSPITAL COMARCAL SANTIAGO APOSTOL
MIRANDA DE EBRO
Marzo de 2006*

*PLAN DE FORMACION
2006-2008*

DIVISION DE ENFERMERIA

ANA PÉREZ BELTRÁN
SUPERVISORA DE FORMACION
HOSPITAL COMARCAL SANTIAGO APOSTOL
MIRANDA DE EBRO
BURGOS

INTRODUCCION

La Gerencia Regional de Salud, y por lo tanto, la Dirección de Enfermería de este centro hospitalario, tienen como objetivo prioritario la provisión de servicios sanitarios de calidad a los ciudadanos. Uno de los pilares en los que se asienta esta calidad es, sin duda, la competencia de sus profesionales.

La garantía de la competencia profesional es una necesidad incuestionable tanto para los propios profesionales como por las organizaciones y los usuarios. La mejor formación reglada necesaria para acceder al puesto de trabajo, no garantiza indefinidamente la competencia profesional, de ahí la necesidad de establecer planes formativos destinados a mantener, desarrollar o mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes, necesarias para el desempeño profesional idóneo.

La herramienta para cubrir esta necesidad es sin duda la Formación Continuada, dirigida a conseguir el objetivo del sistema sanitario: mejora la calidad de la atención sanitaria al ciudadano.

Este Plan de Formación es en parte continuación del plan anterior y, además, tiene otros componentes nuevos importantes.

A raíz de la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley de Cohesión y Calidad, se está trabajando para implantar la CARRERA PROFESIONAL en la Comunidad de Castilla y León.

Una obligación derivada de la Carrera Profesional es que los centros debemos de proveer a todos los profesionales de formación adecuada para que puedan alcanzar los distintos niveles de Carrera. Este aspecto marcará sin duda una línea específica formativa de esta División de Enfermería.

OBJETIVOS DE LA FORMACION CONTINUADA

La Formación Continuada es un proceso que tiene por objetivo mantener y mejorar la competencia de los profesionales, de manera que sean capaces de responder eficazmente a las necesidades de los pacientes, a las demandas del sistema sanitario, a los cambios y exigencias sociales, y asimismo, contribuir al desarrollo y a la satisfacción profesional. Su fin último es contribuir a la mejora de la calidad de los servicios sanitarios y del nivel de salud de la población.

CARACTERISTICAS DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

Las actividades formativas tienen que ser:

- **Accesibles:** facilitando su realización.
- **Pertinentes:** que respondan a necesidades reales y que el profesional perciba su utilidad.
- **Reconocidas:** el reconocimiento del esfuerzo formativo ha de tener una repercusión positiva en la promoción profesional.
- **De calidad:** el esfuerzo y los recursos invertidos en la formación hacen necesario garantizar la calidad de la misma.
- **Atractivas** desde el punto de vista metodológico. Es necesario ampliar la gama de actividades hacia otras propuestas como talleres, seminarios, sesiones. Asimismo, es preciso incorporar las nuevas tecnologías a la formación (formación on-line, educación a distancia,...) que acercan y amplían las posibilidades formativas a los profesionales.

PLAN DE FORMACIÓN

Para que la Formación Continuada sea efectiva es imprescindible la aplicación de un proceso metodológico en el que se defina claramente su misión y objetivos, se detecten y prioricen las necesidades formativas, se definan los objetivos y líneas de acción y finalmente que evalúe lo conseguido frente a lo previsto. Es necesaria la planificación de la formación.

La planificación exige el conocimiento de la situación de partida, tener clara la misión de la formación y también tener la visión u horizonte donde nos proponemos llegar.

Como consecuencia de esta necesidad de planificación, y teniendo en cuenta las líneas que se marcaban en el Plan Plurianual de Formación 2003-2005 de la Gerencia Regional de Salud, proponemos este Plan de Formación para la División de Enfermería en el Hospital Santiago Apóstol de Miranda de Ebro.

MISIÓN

La misión de la Formación Continuada es el mantenimiento y mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios sanitarios prestados a la población y a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

VISIÓN

La formación debe constituir el eje de la garantía de la competencia profesional.

La formación debe responder a las necesidades de los profesionales, de los equipos y de la organización.

La formación tiene que tener un carácter longitudinal a lo largo de la vida formativa del profesional, integrando la formación pregraduada, postgraduada y continuada.

La formación debe ser contemplada en el desarrollo de la carrera profesional.

VALORES

Las actividades de formación deben transmitir los siguientes valores:

- La calidad asistencial, tanto científico-técnica como humana.
- La orientación al usuario y a su satisfacción.
- La orientación al profesional.
- Compromiso con los objetivos de efectividad y eficiencia del sistema.
- La atención integral al paciente.
- La continuidad asistencial.
- El trabajo en equipo.
- Compromiso ético en la relación con el usuario.

ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

POBLACION DIANA

- Enfermeras: 102
- Auxiliares de Enfermería: 86
- Fisioterapeutas: 4
- Matronas: 6
- Técnicos: 32
- Estudiantes de enfermería, técnicos superiores y de auxiliar de enfermería que realizan actividades prácticas en nuestro centro.

El Hospital cuenta actualmente con una plantilla bastante estable, pero sabemos que esta circunstancia puede cambiar en próximas fechas, cuando se resuelva el fase de provisión en el Proceso Extraordinario de Consolidación de Empleo.

En el supuesto de que se produzca un gran cambio tanto cualitativo, por bajo nivel de formación en metodología de cuidados (necesario para trabajar en nuestro hospital), como cuantitativo, por cantidad de profesionales, en nuestra población diana, se hará necesario realizar un plan extraordinario de formación para esa población nueva.

RECURSOS Y AGENTES RELACIONADOS CON LA FORMACION

Nuestros principales recursos formativos son:

- Servicio de Formación de la Dirección General de Recursos Humanos.
- Hospital Comarcal Santiago Apóstol.
- Centros de Salud de Miranda de Ebro.
- Escuela Universitaria de Enfermería de Burgos.
- Centros de Formación no universitaria de Miranda de Ebro: Formación Profesional de la rama sanitaria.
- Colegio de Enfermería de Burgos.
- Sociedades científicas.
- Sindicatos.

Todos estos organismos e instituciones participa en alguna de las etapas formativas del personal de los Servicios de Salud, sin embargo no existe una coordinación entre los distintos recursos.

SITUACION ACTUAL

Para valorar todos los elementos que van a influir directamente en las líneas de formación de la División de Enfermería del Hospital Comarcal Santiago Apóstol, tendremos en cuenta:

1. La entrada en vigor de la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley de Cohesión y Calidad, ha dado como resultado que se esté trabajando para la implantación en un futuro muy próximo de la CARRERA PROFESIONAL.
2. La información que nos llega desde los informadores clave.
3. La encuesta de necesidades de formación y satisfacción a todo el personal de enfermería de nuestro hospital.
4. Otras líneas pautadas por la Dirección del centro.
5. Plan de Formación de la Gerencia Regional de Salud.

1. FUTURA IMPLANTACION DE LA CARRERA PROFESIONAL.

1. En los últimos meses del año 2003 entraron en vigor tres leyes fundamentales para el personal sanitario:
 - El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
 - La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
 - La Ley de Cohesión y Calidad.

Una de las consecuencias de estas leyes es que se esté trabajando para la implantación en un futuro muy próximo de la CARRERA PROFESIONAL.

Se trata de un proceso que contempla la implantación de un mecanismo de incentivación, con la finalidad de premiar el esfuerzo de los profesionales de la sanidad de Castilla y León por mejorar cada día. Se trata de un modelo que propicia la implicación individual y directa del profesional en el mantenimiento y mejora de sus competencias.

Se proponen cuatro niveles o grados, contemplándose la posibilidad de un quinto nivel honorífico para el reconocimiento de méritos excepcionales. Para los profesionales sanitarios se evaluará la ASISTENCIA, DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, GESTIÓN CLÍNICA Y FORMACIÓN CONTINUADA.

La implantación de Carrera Profesional trae como consecuencia directa la obligación de los centros sanitarios de proveer de la formación adecuada a todos los profesionales para favorecer el acceso a los diferentes niveles o grados. Una formación adecuada es fundamental e imprescindible.

Como responsables de la formación continuada y docencia del Hospital Comarcal Santiago Apóstol es nuestro deber:

- Esforzarnos por mejorar la competencia asistencial de nuestros profesionales: metodología de cuidados, educación sanitaria, clínica, nuevas tecnologías, ...
- Proveer de habilidades y conocimientos a nuestros profesionales para realizar actividades docentes aplicadas bien a nuestras propias compañeras como con los pacientes, o la docencia pregrado: formación de formadores, técnicas para hablar en público, programas informáticos para realizar presentaciones, ...
- Facilitar la adquisición de créditos por investigación dotando a nuestro profesionales de conocimientos y habilidades para hacer

investigación, revisiones bibliográficas, búsquedas bibliográficas en internet,

- Realizar actividades formativas acreditadas.
- Favorecer el reciclaje y la participación de nuestros profesionales en jornadas, reuniones, congresos de nuestro centro sanitario y externos a él.

2. INFORMADORES CLAVE.

Nos proporcionan información general y más específica que nos ayudan a planificar las actividades formativas en los programas anuales de formación.

3. ENCUESTA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y SATISFACCIÓN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Pensamos que los resultados de esta encuesta que ya conocéis, y que fue realizada a finales del año 2003, están todavía plenamente vigentes ya que dos años es poco tiempo para que haya habido un cambio significativo.

Los resultados globales de la encuesta se pueden ver en el anexo 1.

A modo de resumen o conclusiones podemos decir que:

- Han contestado a la encuesta todas las unidades excepto esterilización, farmacia y laboratorio.
- La respuesta en general ha sido escasa, cercana al 40%.
- Las enfermeras han contestado más que las auxiliares de enfermería.
- Ha habido mucha diferencia entre unas unidades y otras. Hay algunas por encima de la media:
 - Hospital de día.
 - Rehabilitación.
 - Radiología.

- CTI
- Citaciones.
- Quirúrgica 2.

Otras, alrededor de la media:

- Medicina Interna.
- Materno-infantil ginecología.
- Reanimación.
- Quirófano.

Otras, están claramente por debajo:

- CCEE
- Urgencias
- Quirúrgica 1.

- La mayoría de las profesionales que han contestado están en el rango de años de trabajo entre 10 y 20 años.
- Califican la formación dada hasta ahora como regular. Creen que ha habido pocas actividades destinadas a su categoría profesional.
- Se detecta un malestar evidente en las auxiliares de enfermería, que piensan que se hacen poquísimas actividades formativas para ellas.
- Prefieren las actividades formativas preferentemente en horario laboral y de corta duración.
- Las áreas formativas a las que dan más importancia son la metodología de cuidados de enfermería, la comunicación con el usuario y la clínica.
- Prefieren las sesiones clínicas impartidas en su propia unidad que sean combinadas de clínica y cuidados de enfermería.
- 34 personas estarían dispuestas a preparar y exponer temas.
- Hay mucha diferencia entre las unidades a la hora de realizar formación interna, algunas tienen un buen nivel, otras ninguno; pero lo que es claro es que este tipo de formación es considerada muy importante por los profesionales.
- En general, nuestras profesionales dedican a su formación un número importante de horas, más de 40 al año.
- Sus fuentes principales de aprendizaje son la autoformación mediante libros y revistas y los cursos organizados en el hospital.

- En cuanto a la biblioteca, han acudido a ella alguna vez, y consideran que los libros de enfermería son demasiado antiguos. De todas formas no es visitada asiduamente.

4. OTRAS LINEAS MARCADAS POR LA DIRECCION DEL CENTRO

Otras líneas importantes marcadas por la Dirección de Enfermería son las siguientes:

- Mejorar en la calidad de la Atención al Paciente. Se trata del objetivo último de la formación continuada y no se puede perder nunca de vista.
- Ha sido una constante en esta Dirección de Enfermería su preocupación por utilizar la Metodología de Cuidados de Enfermería como herramienta de trabajo en su práctica asistencial diaria.
Por ello, y mientras esperamos la informatización de los registros de cuidados de enfermería, pretendemos revisar y actualizar nuestros planes de cuidados y modificarlos siguiendo la taxonomía NANDA-NIC-NOC.

Para realizar esta importante reforma es imprescindible la formación previa en esta taxonomía y su metodología, a todas las profesionales que van a intervenir directamente en este proceso.

5. PLAN DE FORMACION DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD.

En los próximos años se va a continuar con la línea marcada en el Plan de Formación 2003-2005.

LINEAS ESTRATEGICAS

El objetivo de este Plan Periférico de Formación será garantizar la formación para todo el personal de enfermería del Hospital Comarcal Santiago Apóstol, con el fin de mantener y mejorar la competencia profesional, contribuir a mejorar la calidad de los servicios, conseguir los objetivos estratégicos de la organización, contribuir al desarrollo y a la satisfacción profesional, así como impulsar la integración y coordinación de la formación en los tres niveles.

El plan estará orientado en torno a tres líneas estratégicas:

LÍNEA 1. GARANTÍA DE CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
LÍNEA 2. GARANTÍA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL.
LÍNEA 3. GARANTÍA DE LA CONTINUIDAD EN LA FORMACIÓN.

LÍNEA 1. GARANTÍA DE CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Tiene que ver directamente con la mejora de la calidad de los servicios en las unidades de provisión.

OBJETIVO 1.-

Proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes para la mejora del trabajo de enfermería con una metodología basada en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación básica en Metodología de Cuidados de Enfermería.
- ✓ Formación para la elaboración y correcta utilización de los planes de cuidados estandarizados.
- ✓ Formación especializada a las enfermeras que integran el grupo de metodología: taxonomía NANDA-NIC-NOC.
- ✓ Formación en la elaboración e implantación de las vías clínicas.
- ✓ Formación en la correcta utilización de los registros de enfermería.

OBJETIVO 2.-

Proporcionar conocimientos para mejorar la coordinación entre los diferentes niveles asistenciales: Atención Primaria y Atención Especializada.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Desarrollar actividades formativas conjuntas.
- ✓ Formación para la elaboración e implantación de guías o protocolos de continuidad de cuidados.
- ✓ Formación al personal de enfermería para enseñar al paciente y familia en el autocuidado.

OBJETIVO 3.-

Formación en bioética a los profesionales de enfermería para ayudar a incorporar la bioética en las decisiones asistenciales.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación avanzada en bioética para los componentes de la Comisión de Bioética del hospital.
- ✓ Formación básica en bioética al resto de profesionales.

OBJETIVO 4.-

Mejorar la formación del personal que presta atención a las situaciones de urgencia y emergencias sanitarias.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación para la elaboración e implantación de vías de práctica clínica y protocolos de actuación coordinados para servicios de urgencia.
- ✓ Formación en planes de emergencia y evacuación.
- ✓ Formación en soporte vital básico a los profesionales de enfermería.
- ✓ Formación en la atención al paciente con riesgo vital al personal de Servicios Específicos de Urgencias (112) y Servicio de Urgencias del Hospital.

OBJETIVO 5.-

Sensibilizar a los profesionales de enfermería y facilitar la adquisición de conocimientos para mejorar la comunicación con el usuario y su participación e implicación en los servicios de salud.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Fomentar, a través de la formación, la "cultura" de atención al usuario.
- ✓ Formación en técnicas de comunicación, negociación e implicación del paciente en la toma de decisiones.
- ✓ Formación sobre los derechos y deberes del usuario.

OBJETIVO 6.-

Proporcionar actividades formativas para mejorar la satisfacción del profesional y su integración en el proyecto de la organización.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación en dinámica de trabajo en equipo, para la mejora de la competencia del equipo o servicio.
- ✓ Formación a los equipos directivos y mandos intermedios en comunicación interna, dirección participativa y motivación del personal.
- ✓ Formación en prevención de riesgos laborales físicos y mentales con el fin de promocionar la salud laboral.
- ✓ Adecuar los programas formativos a las necesidades de los distintos colectivos de profesionales de enfermería.

OBJETIVO 7.-

Promover acciones formativas para mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales en los programas informáticos.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación del personal de enfermería en los programas informáticos más utilizados.
- ✓ Formación del personal de enfermería en los programas informáticos específicos de sus puestos de trabajo.

OBJETIVO 8.-

Potenciar la investigación como medio de avance del conocimiento científico-técnico.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

Comenzaremos este año 2006 en esta línea de potenciar la formación en investigación como una necesidad que va a tener el profesional de enfermería para conseguir créditos para su Carrera Profesional, y como no, por la importancia que el hospital como institución va a conceder a este aspecto de nuestras competencias.

Realizaremos en los próximos años distintos cursos complementarios entre sí, que doten a los participantes de conocimientos y habilidades necesarios para comenzar a realizar pequeños trabajos de investigación.

Igualmente, fomentaremos la participación de nuestros profesionales con comunicaciones o posters, en distintos congresos o jornadas.

- ✓ Formación en metodología de la investigación.
- ✓ Formación en presentación de comunicaciones en reuniones científicas.
- ✓ Formación en búsquedas bibliográficas y manejo documental.

LINEA 2. GARANTIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Responde al desarrollo y mejora de la competencia profesional, entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona posee y que le capacitan para un desempeño profesional idóneo.

OBJETIVO 1.-

Proporcionar o potenciar actividades formativas para mejorar la calidad científico-técnica de la asistencia sanitaria.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Formación específica clínica en áreas competenciales del personal de enfermería donde se hayan identificado necesidades formativas.
- ✓ Formación específica ante la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos servicios.
- ✓ Formación específica ante necesidades emergentes como la atención al inmigrante.
- ✓ Formación específica derivada de la implantación de planes estratégicos a nivel institucional.
- ✓ Formación al personal de nueva incorporación.
- ✓ Formación para proveer de habilidades y conocimientos a nuestros profesionales para realizar actividades docentes aplicadas bien a nuestras propias compañeras como con los pacientes, o la docencia pregrado: formación de formadores, técnicas para hablar en público, programas informáticos para realizar presentaciones, ...
- ✓ Impulsar las sesiones de enfermería generales y en las unidades, como herramienta formativa, y al mismo tiempo, favorecer, así, la adquisición de créditos para Carrera Profesional.

MECANISMO PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS TIPO SESIONES DE ENFERMERIA

Las necesidades de formación de cada unidad podrán ser detectadas por cualquiera de los miembros de esa unidad.

Estos darán a conocer esta necesidad a su supervisora y / o a la supervisora de formación.

En caso que sea necesario, se formará un grupo de trabajo adecuado que estudie el problema y realice una sesión general o en la unidad (según el interés del tema) para resolver la necesidad formativa identificada.

De esta manera se potenciarán los formadores internos; según la encuesta de satisfacción y de necesidades formativas del personal de enfermería, hay bastantes profesionales dispuestos a participar en la preparación y exposición de temas de interés.

Las horas que el personal de enfermería destine a este tipo de sesiones en horario no laboral, se contabilizaran como horas trabajadas.

Una sesión de enfermería realizada en una unidad, solo será considerada oficialmente, y por lo tanto, constará como tal a todos los efectos, si cumple los siguientes criterios:

- Que sea programada: título, fecha y ponente.
- Que sea difundida con antelación a todo el personal de la unidad.
- Que sea dada a conocer con antelación al Servicio de Formación.
- Que sea enviado a la supervisora de formación un informe con los resultados de la sesión: resumen, participantes, satisfacción, ... (no es requisito imprescindible pero sí conveniente).

OBJETIVO 2.-

Potenciar la formación y la investigación como herramienta de mejora y mantenimiento de la competencia profesional.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Mejorar la formación y la puesta al día profesional mediante la promoción de la consulta de las revistas actuales de enfermería.
 - Proseguir con la suscripción actual del hospital a las revistas de enfermería.
 - Conseguir la posibilidad de consulta de revistas on-line.
 - Dar a conocer a todas los profesionales de enfermería los artículos de las revistas de enfermería, con la regularidad que se reciban.

- ✓ Promoción de las Jornadas de Enfermería en Miranda de Ebro. La primera edición se celebró en el año 2004 y es nuestro objetivo desarrollarlas de forma bianual con los temas que nos parezcan de más interés en ese momento.

En un futuro que servirán, por supuesto, de plataforma para la presentación de comunicaciones tanto propias como externas a nuestro centro hospitalario.

- ✓ Promoción y fomento de las actividades formativas organizadas fuera del hospital.
 - Actualización de carteles informativos en los tabloneros de anuncios.
 - Avisos a los profesionales que pueden estar interesados en reuniones científicas o cursos relacionados con su puesto de trabajo.
 - Realización de una normativa para la solicitud y adjudicación de ayudas para la realización de actividades formativas.

- Dar a conocer a todo el personal esta normativa.
 - Favorecer en lo posible los días libres para acudir a estas actividades formativas.
 - Favorecer e incorporar las nuevas tecnologías a la formación: educación a distancia, formación on-line, que acercan y amplían las posibilidades formativas a los profesionales.
- ✓ Favorecer en lo posible, el reciclaje de profesionales en otros centros hospitalarios.
-

LINEA 3. GARANTIA EN LA CONTINUIDAD DE LA FORMACION

La presencia de estudiantes de enfermería y de auxiliar de enfermería en nuestras unidades es un hecho que cada día se nos hace más habitual, y es una realidad que no podemos ignorar a la hora de realizar este plan de formación.

Es muy importante para un sistema sanitario que los estudiantes finalicen su periodo de formación capacitados para afrontar las exigencias laborales.

La Gerencia Regional de Salud establece como uno de sus valores el continuum docente, es decir, que la formación del profesional sanitario a lo largo de la vida no debe compartimentarse, la coordinación entre los tres niveles formativos pregrado, postgrado y formación continuada, garantice la integración y la adecuación permanente a las nuevas necesidades sanitarias y sociales, y que toda la estructura del sistema sanitario esté disponible para la formación en los tres ámbitos.

OBJETIVO 1.-

Integrar la formación pregrado de las estudiantes de enfermería y auxiliar de enfermería en el hospital.

LINEAS DE ACCION FORMATIVA

- ✓ Adecuar un programa de formación para las estudiantes de enfermería en consenso con la EUE de Burgos.
- ✓ Revisión para el curso académico 2006-2007 de dicho programa y proposición de medidas de mejora.
- ✓ Seguimiento y evaluación de los programas docentes de los distintos estudiantes que tenemos en el hospital: enfermería, técnicos superiores, auxiliares,...
- ✓ Evaluación de los estudiantes al finalizar los ciclos de formación que además de los conocimientos, aborden la evaluación de las habilidades y actitudes.

DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACION

El desarrollo de este plan periférico se plasmará en programas anuales donde se marcarán los objetivos específicos y metas a cubrir en ese año.

Estos programas anuales seguirán la siguiente metodología:

1. Análisis de la situación de partida.
2. Detección de necesidades. Se pueden utilizar diferentes fuentes que nos ayuden a identificar las áreas de mejora, como:
 - Informadores clave.
 - Análisis de la memoria del programa de formación de años previos.
 - Identificación de áreas de mejora (informes de calidad)
 - Análisis de informes de reclamaciones y sugerencias de usuarios.
 - Encuesta sobre necesidades de formación a los profesionales.
 - Estudio de incidentes críticos.
 - Innovaciones y nuevos servicios.
 - Solicitudes expresas de los profesionales.
 - Estudio de las necesidades detectadas a través de de la evaluación del plan de gestión.
3. Fase de priorización.
4. Programación de actividades.
5. Provisión de recursos.
6. Cronograma.
7. Difusión del programa.
8. Organización y desarrollo.
9. Seguimiento y evaluación.

EVALUACION DEL PLAN DE FORMACION

La evaluación del plan se llevará a cabo valorando el desarrollo de las líneas estratégicas, valorando las mejoras conseguidas en cada uno de los objetivos y líneas de acción.

Anualmente se realizará una memoria con esta evaluación.

Anexo 1.

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCION Y
NECESIDADES DE FORMACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA**