

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA
FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE
LA SALUD EN LA COMUNITAT VALENCIANA
2008-2011**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA
FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE
LA SALUD EN LA COMUNITAT VALENCIANA
2008-2011**

 **GENERALITAT VALENCIANA**
CONSELLERIA DE SANITAT

2008

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN, EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN SANITARIA DE LA CONSELLERIA DE SANITAT

AUTORES

- Pilar Viedma Gil de Vergara
- Joaquín Andani Cervera
- Santiago Biosca Muñoz
- Teresa de Rojas Galiana
- Sergio Carrasco Gellida
- Leticia Fernández Vidal
- Inmaculada Ballesteros García
- Mireya González Ovelar
- Fernando Claver Castañer

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanitat
© de la presente edición: Generalitat, 2008
© de los textos: los autores
1ª edición
ISBN: 978-84-482-4984-7
Depósito legal: V-2964-2008
Imprime: Gráficas Marí Montañana, s.l.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
PRÓLOGO	9
1. INTRODUCCIÓN	17
2. MARCO NORMATIVO	27
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA CONSELLERIA DE SANITAT RESPECTO A LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD	37
3.1. Misión	37
3.2. Visión	37
3.3. Valores y principios	38
4. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD	43
4.1. Concepto	43
4.2. Ejes estratégicos, objetivos estratégicos, líneas estratégicas y actividades estratégicas. ...	46
4.3. Indicadores	103
4.4. Financiación	129
5. COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN	135
6. BIBLIOGRAFÍA	151

PRESENTACIÓN

El derecho a la protección de la salud de los ciudadanos de la Comunitat, reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y que promulga la Ley General de Sanidad, se materializa a través del sistema sanitario valenciano, organizado en los términos expuestos en la Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunitat Valenciana.

Los poderes públicos valencianos deben velar por este derecho proporcionando a sus ciudadanos una sanidad pública de gran calidad, fundamentada en la equidad y en la universalidad, que permita e impulse la participación ciudadana y la humanización.

Por ello, el sistema sanitario valenciano debe tener como objetivo fundamental la consecución del más alto grado posible de salud para sus ciudadanos, orientándose a la promoción de la educación sanitaria de la población, la prevención de la enfermedad, la atención sanitaria de los ciudadanos enfermos, la rehabilitación del paciente, la formación sanitaria y la investigación.

La Conselleria de Sanitat es exigente con los profesionales sanitarios. A ellos se les pide una prestación profesional y técnica de máxima calidad, acorde con las expectativas y necesidades en la sociedad actual. De esta manera, una formación especializada de los recursos humanos sanitarios responsable, rigurosa y de prestigio supone una condición “sine qua non” en el camino de la excelencia en la atención sanitaria.

En este sentido, el objetivo fundamental del “Plan estratégico para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud en la Comunitat Valenciana 2008-2011” es el de lograr el desarrollo de un personal sanitario eficiente y en el número adecuado para que el sistema de salud valenciano sea capaz de responder a los desafíos actuales y futuros.

Manuel Ceroera Taulet
Conseller de Sanitat

PRÓLOGO

Un sistema sanitario moderno, caracterizado por la eficacia y la eficiencia, como es el sistema sanitario de la Comunitat Valenciana, se cimenta sobre el factor humano que lo compone. Unos profesionales bien formados, son un presupuesto básico para una prestación asistencial de calidad acorde con las demandas de la sociedad valenciana.

En este sentido la formación especializada en ciencias de la salud es una formación reglada y de carácter oficial que tiene como objeto dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propios de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asunción por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma. De tal manera que se convierte en un requisito, no sólo funcional a la hora de buscar la excelencia de la prestación sanitaria, sino también en un presupuesto legal que obliga a las instituciones gestoras del sistema sanitario a considerarla como una faceta más dentro de su actividad gestora.

El Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en ciencias de la salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, regula aspectos básicos y fundamentales en el sistema de formación sanitaria especializada como los referidos a la figura del tutor, a las unidades docentes, a las comisiones de docencia o a los aspectos pormenorizados de los procedimientos de evaluación

y plantea nuevos retos al sistema formativo de las especialidades en ciencias de la salud compatibilizando las competencias estatales con aquellas que se ponen en manos de las comunidades autónomas cuyos servicios de salud son agentes imprescindibles de dicho sistema, posibilitando una formación especializada más flexible y permeable que favorezca, al mismo tiempo, una visión multiprofesional y multidisciplinar de conjunto, más acorde con la realidad de nuestros días.

Este decreto, abre pues una nueva perspectiva de la formación sanitaria especializada y otorga a la Comunitat Valenciana un mayor protagonismo en la regulación y gestión de la misma. Aspectos básicos de la formación referidos a su organización y estructura pasan a estar sujetos a la regulación y gestión por parte de la Conselleria de Sanitat, que en este sentido debe asumir su competencia dando respuesta al desafío planteado.

A estos factores hay que añadir otras consideraciones que resultan fundamentales no sólo para la solvencia del sistema sanitario, sino para su propia supervivencia. Nos referimos al tema de candente actualidad relativo a las necesidades de especialistas a las que se enfrenta el sistema. Nuevas tendencias demográficas unidas a la modificación de las necesidades sanitarias y de los patrones nosológicos, hacen que el “status quo” del sistema se resienta y se vea sometido a una serie de tensiones novedosas. Las decisiones de las entidades gestoras del sistema sanitario no pueden ser caprichosas en este sentido. Por el contrario deberán apoyarse en una información rigurosa, basada en la evidencia y que permita planificar desde ahora mismo las nuevas necesidades que ya se adivinan.

El “Plan estratégico para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud en la Comunitat Valenciana 2008-2011” que presenta la Conselleria está enfocado a dar respuesta a todos estos retos que hacen de la formación especializada en ciencias de la salud un tema de capital importancia en la gestión del sistema sanitario valenciano. La formulación de cuatro ejes fundamentales sobre los que se articula el Plan, define la estrategia que se marca la Conselleria en esta materia, teniendo en cuenta además la imbricación que tiene la mencionada formación con otros aspectos, que aunque no puramente formativos, si que tienen repercusión sobre las necesi-

dades de recursos humanos del sistema, siendo conscientes de que la formación especializada es un factor que influye sobre una de las fases del ciclo profesional pero igualmente que existen otros factores, que actuando sobre el resto del ciclo deben ser considerados en su conjunto por las entidades rectoras del sistema.

Así pues, con el Plan, la Conselleria no sólo asume su protagonismo sobre la gestión de los recursos humanos del sistema sanitario valenciano en su más amplio sentido, sino que afronta los retos presentes y futuros que plantea el factor humano del sistema, pilar básico del mismo, sin cuya toma en consideración no sería posible el mantenimiento de un sistema sanitario de elevados estándares de calidad como es el de la Comunitat Valenciana.

Pilar Viedma Gil de Vergara
Directora General de Ordenación,
Evaluación e Investigación Sanitaria

I

Introducción

1. INTRODUCCIÓN.

En palabras del que fuera Director General de la Organización Mundial de la Salud, Dr. Lee Jong-Wook *“la crisis de los recursos humanos es uno de los problemas más importantes, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Existe una escasez crónica de trabajadores sanitarios bien preparados. Esa escasez tiene carácter mundial, pero reviste especial gravedad en los países que más los necesitan. El factor humano es un elemento indispensable para reforzar los sistemas de salud. Pero eso significa que hay que invertir mucho tiempo y dinero en la formación de los trabajadores sanitarios. Los países necesitan retener al personal cualificado, para que su experiencia profesional pueda beneficiar a la población. Cuando los profesionales de la salud se van a trabajar a otros países, cunde la desesperanza y se pierden años de inversiones. La solución no es fácil, y no hay consenso en cuanto a la manera de actuar. Para resolver ese problema de escasez en cada país se requiere una cadena de cooperación y unos objetivos comunes entre las partes del sector público y el sector privado que financian y dirigen los centros de enseñanza; entre quienes planifican y manejan las plantillas de los servicios de salud; y entre quienes pueden contraer compromisos financieros para sostener y apoyar las condiciones de empleo de los trabajadores sanitarios.”*¹

La Asamblea Mundial de la Salud ha presentado una alianza mundial para tratar de afrontar la escasez de médicos y personal sanitario a través de la promoción de la formación y las migraciones de estos profesionales a zonas más desprotegidas.

A través del Informe sobre la salud en el mundo 2006, la Alianza pide a los líderes de todos los Estados que implementen políticas para incrementar el número de personal sanitario, para aumentar su productividad y mejorar sus condiciones de trabajo y de acceso a la formación.

Si cualquier organización destinada a la prestación de servicios se apoya en las características del factor humano que la compone, la atención sanitaria es una prestación de servicios en la que el elemento humano resulta, por los especiales requisitos técnicos, de especialización, personales y psicológicos que se le exigen, especialmente clave para su actividad y resultados. Por otra parte, los trabajadores sanitarios están influidos y sometidos a una serie de factores, sociales, demográficos, tecnológicos, epidemiológicos, a los que se debe dar respuesta: *“Las políticas de financiación, los avances tecnológicos y las expectativas de los consumidores pueden modificar radicalmente lo que se les exige a estos trabajadores, quienes buscan oportunidades y seguridad laboral en los dinámicos mercados de trabajo del ámbito sanitario que forman parte de la economía política mundial.”*¹

La inercia del sistema formativo y las políticas de contención financiera no casan bien con la irrupción de estos factores apuntados. Por otra parte se puede constatar la mala distribución de los efectivos, con la concentración de profesionales en determinadas áreas, especialmente urbanas y la migración internacional de los países más pobres a los más ricos, haciendo que, paradójicamente, coexistan en un mismo país insuficiencias locales con un número de profesionales sanitarios desempleados.

Los países occidentales se enfrentan a un incremento en la edad de su población y una baja fecundidad, aunque matizada por las irrefrenables tendencias migratorias, que hacen presumir un cambio en los patrones epidemiológicos y nosológicos, dando entrada por una parte a determinadas patologías propias de otros lugares y, por otra, a un aumento progresivo de las enfermedades crónicas y degenerativas, lo que entrañará una importante y diferente demanda asistencial.

Además, esto producirá cambios en los modelos asistenciales, adquiriendo mayor protagonismo la atención domiciliaria, basada en equipos y centrada en el paciente frente a la atención en hospitales de agudos, las medidas de protección del entorno y de cambios en hábitos como la alimentación, el tabaquismo y el ejercicio por medio de la modificación del comportamiento, todo lo cual exige nuevas capacidades, colaboración multidisciplinar y continuidad asistencial. A estos factores hay que añadir

cambios demográficos en las plantillas (envejecimiento, feminización) o nuevas regulaciones normativas sobrevenidas por la pertenencia a entidades geográficas y sociopolíticas de ámbito superior.

Para afrontar todos estos aspectos, se hace necesario adoptar políticas de gestión y regulación del personal sanitario, factor clave del sistema, actuando sobre las distintas fases que conforman el circuito laboral:

- **Acceso** al sistema: formulando adecuadas *estrategias en formación*, preparando al personal y llevando a cabo prácticas de *contratación* eficaces, eficientes y éticas.
- **Actividad** laboral: mejorando el desempeño de la actividad de los trabajadores mediante una mejor gestión y redistribución de los mismos.
- **Salida** del sistema: gestionando la migración y la reducción natural de efectivos para limitar las pérdidas de recursos humanos.

El sistema sanitario debe plantearse el objetivo estratégico de conseguir que los trabajadores, en número adecuado y con las capacidades pertinentes, estén en el lugar oportuno haciendo lo que corresponde. *“En España no hay estándares consensuados sobre las tasas adecuadas de médicos o de enfermeras que se necesitan, tampoco se ha evaluado la capacidad del sistema para dotar puestos de trabajo en número y ritmo acorde con el flujo neto de profesionales que entran al sistema”*² y es evidente que existen desequilibrios con déficits en algunas especialidades, excesos en otras y lo mismo puede decirse de unas zonas del sistema respecto a otras.

En la última década *“España ha oscilado del superávit a la carencia de facultativos, pero el déficit que padecemos actualmente es selectivo, sólo en algunas zonas y en especialidades muy concretas”*³.

En palabras del secretario general de la Organización Médica Colegial, Juan José Rodríguez Sendín *“Reorganizar los recursos humanos supone dictar medidas menos rígidas para que los profesionales puedan*

trasladarse de una comunidad autónoma a otra. Ahora mismo, trabajar en otra región es más fácil para un médico extranjero. Favoreciendo el intercambio, ayudaremos a mejorar la distribución del personal”⁴.

La estrategia debe pues, considerar tanto la etapa en la que las personas ingresan en la fuerza de trabajo del sistema, como el periodo de sus vidas durante el que forman parte de ella, y el momento en el que la abandonan.

Y en la primera etapa, es preciso planificar y gestionar activamente el sistema de producción y formación de personal sanitario, desarrollando un sistema docente con instituciones sólidas, bien organizadas y prestigiosas para lograr profesionales en número suficiente y con la cualificación que requiere el sistema sanitario, fortaleciendo la reglamentación profesional y estimulando y adecuando la capacidad de contratación del sistema para gestionar más eficazmente las demandas del mercado de trabajo. A este respecto opina Beatriz González López-Valcárcel: *“No parece que la evolución de plazas MIR (FIR, etc.) convocadas anualmente sea para preparar el futuro, más bien parece fruto de la inercia del pasado y del interés de algunas sociedades por imponer barreras de entrada. El numerus clausus de medicina es inmovilista, pese a las peticiones razonadas de aumento que formulan algunas universidades”²*. Con ello se pone de manifiesto el vínculo existente entre la faceta formativa del personal sanitario y una política de contratación rigurosa en el sistema, ambas componentes claves en una estrategia amplia de gestión de los recursos humanos del sistema sanitario.

Frente a las voces que opinan que debiera existir un aumento en el número de estudiantes de Medicina, existen sectores de la comunidad científica contrarios a esta medida. En este sentido, *“un estudio de la Organización Médica Colegial (OMC) sobre demografía médica concluye que el déficit de médicos es un tópico. El problema está en la desorganización de los recursos y en la falta de incentivos, que hacen que el 25% de los recién licenciados en los últimos 5 años intente irse a trabajar al extranjero. Este estudio demuestra que aumentar la plazas de pregrado no es la solución. Hay que fomentar políticas más acertadas de recursos humanos y de incentivos”*. *“El déficit de médicos es un problema relativo: más que una cuestión de personal, el problema está en la desorganización de los recursos, ya que los desequilibrios afectan a comunidades y especialidades*

concretas, pero no es una escasez general"⁴. Esta opinión es secundada por la Conferencia de Decanos⁵.

La estrategia, pues, también debe contemplar que las salidas de recursos humanos no planificadas o excesivas pueden originar pérdidas considerables de trabajadores y poner en peligro el funcionamiento del sistema sanitario. Las ventajosas condiciones salariales y laborales ofertadas por distintos países de nuestro entorno (Reino Unido, Portugal,...), resultan atractivas para una determinada porción de profesionales que encuentran, por contra, escasos alicientes para su inserción laboral en un sistema rígido, compartimentado y poco acogedor, con dificultades para su entrada y con pocas perspectivas de promoción y desarrollo profesional como es el nuestro. Según Ciril Rozman, catedrático emérito de la Universidad de Barcelona, *"el éxodo de médicos fuera de España no se soluciona con un incremento de plazas en el pregrado, sino dando a los facultativos mejor estatus social, incluyendo salarios más idóneos y una consideración más digna. Por muchos alumnos que admitamos en los primeros cursos de Medicina, los facultativos seguirán emigrando a países con mejores expectativas"*⁶.

Resulta necesario pues, gestionar la migración de los trabajadores sanitarios compaginando la libertad de los individuos para trabajar donde elijan con el freno de las pérdidas excesivas por migración interna (concentración urbana y abandono rural o desequilibrio entre regiones) y desplazamientos de y a otros países, y ello reajustando la intervención sobre la primera etapa (formación, redistribución, contratación).

La estrategia debe anticiparse al futuro considerando los factores anteriormente mencionados, basándose en la evidencia y planteando posibles escenarios alternativos sobre tendencias futuras.

El objetivo del plan estratégico de formación especializada en la Comunitat Valenciana, consiste en lograr el desarrollo de un personal sanitario eficaz y eficiente y en el número adecuado para que el sistema de salud valenciano sea capaz de responder a los desafíos actuales y emergentes y de forma adicional proporcionar información abundante y rigurosa para apoyar el resto de acciones, que todas juntas constituyen la gestión de los recursos humanos

del sistema sanitario. Y esta gestión, efectiva y eficiente, debe contemplar numerosos factores tanto financieros como de desarrollo profesional que sirvan para modular las tendencias centrífugas y centrípetas exacerbadas del sistema sanitario.

Santiago Biosca Muñoz
Jefe del Servicio de Evaluación,
Auditoría y Ordenación Sanitaria

II Marco normativo

2. MARCO NORMATIVO.

La *Ley General de Sanidad*⁷, establece que las Administraciones públicas, a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes en cada caso, deben desarrollar entre sus actuaciones, la mejora y adecuación de las necesidades de la formación del personal al servicio de la organización sanitaria.

Para ello toda la estructura asistencial del sistema sanitario debe estar en disposición de ser utilizada para la docencia pregraduada, postgraduada y continuada de los profesionales.

Para conseguir una mayor adecuación en la formación de los recursos humanos necesarios para el funcionamiento del sistema sanitario se debe establecer una colaboración permanente entre el Departamento de Sanidad y los Departamentos que correspondan, en particular el de Educación y Cultura, con objeto de velar porque toda la formación que reciban los profesionales de la salud esté integrada en las estructuras de servicios del sistema sanitario.

La *Ley de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud*⁸ exige que la formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud. Para ello se requiere la colaboración permanente entre los órganos de las Administraciones públicas competentes en materia de educación, sanidad, trabajo y asuntos sociales, las universidades, las sociedades científicas y las organizaciones profesionales y sindicales así como la disposición de toda la estructura asistencial del sistema sanitario para ser utilizada en la docencia pregraduada, postgraduada y continuada de los profesionales.

El análisis de necesidades formativas debe tener en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos, para adecuar las convocatorias de

formación y así dar respuesta a las demandas futuras de la atención sanitaria. Son instrumentos necesarios para la planificación de la formación:

- a) La coordinación entre el sistema sanitario y el educativo.
- b) La cooperación con las comunidades autónomas.
- c) La asesoría técnica de las sociedades científicas y de las organizaciones profesionales.
- d) Un sistema de información de recursos humanos, reflejado en el Sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud regulado en el artículo 53.

La Comisión de Recursos Humanos supervisa los programas de formación de postgrado especializado, propuestos por las comisiones nacionales correspondientes, así como el número de profesionales necesarios en cada convocatoria. Para la determinación de este número debe tenerse en cuenta los informes de las comunidades autónomas en relación a sus necesidades de personal especializado

La *Ley de ordenación de las profesiones sanitarias*⁹ tiene por finalidad dotar al sistema sanitario de un marco legal que contemple los diferentes instrumentos y recursos que hagan posible la mayor integración de los profesionales en el servicio sanitario, en lo preventivo y en lo asistencial, tanto en su vertiente pública como en la privada, facilitando la corresponsabilidad en el logro de los fines comunes y en la mejora de la calidad de la atención sanitaria prestada a la población, garantizando, asimismo, que todos los profesionales sanitarios cumplen con los niveles de competencia necesarios para tratar de seguir salvaguardando el derecho a la protección de la salud.

La formación especializada en ciencias de la salud es una formación reglada y de carácter oficial. La formación especializada en ciencias de la salud tiene como objeto dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propios de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asunción por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma.

Son principios rectores de la actuación formativa y docente en el ámbito de las profesiones sanitarias:

- a) La colaboración permanente entre los organismos de las Administraciones públicas competentes en materia de educación y de sanidad.
- b) La concertación de las universidades y de los centros docentes de formación profesional y las instituciones y centros sanitarios, a fin de garantizar la docencia práctica de las enseñanzas que así lo requieran.
- c) La disposición de toda la estructura del sistema sanitario para ser utilizada en la docencia pregraduada, especializada y continuada de los profesionales.
- d) La consideración de los centros y servicios sanitarios, también, como centros de investigación científica y de formación de los profesionales, en la medida que reúnan las condiciones adecuadas a tales fines.
- e) La revisión permanente de las metodologías docentes y las enseñanzas en el campo sanitario para la mejor adecuación de los conocimientos profesionales a la evolución científica y técnica y a las necesidades sanitarias de la población.
- f) La actualización permanente de conocimientos, mediante la formación continuada, de los profesionales sanitarios, como un derecho y un deber de éstos. Para ello, las instituciones y centros sanitarios facilitarán la realización de actividades de formación continuada.
- g) El establecimiento, desarrollo y actualización de metodologías para la evaluación de los conocimientos adquiridos por los profesionales y del funcionamiento del propio sistema de formación.

La oferta de plazas de la convocatoria anual se fija, previos informes del Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, por la Comisión

de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, atendiendo a las propuestas realizadas por las comunidades autónomas, a las necesidades de especialistas del sistema sanitario y a las disponibilidades presupuestarias.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, ha conducido a un replanteamiento global y progresivo de esta materia. Así, el *Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada*¹⁰, posee un doble objetivo, por un lado, avanzar en la implantación del modelo general de formación sanitaria especializada diseñado por la Ley 44/2003, y, por otro, potenciar las estructuras docentes, incidiendo en aquellos aspectos básicos que, tanto desde el punto de vista organizativo como desde el docente-asistencial, inciden en el proceso de aprendizaje de los especialistas en formación, en la medida en que dicho proceso conduce a la obtención de un título de especialista.

A este respecto, este Real Decreto, al desarrollar la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, regula aspectos básicos y fundamentales en el sistema de formación sanitaria especializada como los referidos a la figura del tutor, a las unidades docentes, a las comisiones de docencia o a los aspectos pormenorizados de los procedimientos de evaluación con un objetivo fundamental: garantizar un alto nivel de calidad del sistema de formación sanitaria especializada.

La *Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana*¹¹, consciente del avance de las ciencias de la salud y de sus constantes y nuevas aplicaciones prácticas, estimula y vela por la formación del personal de sus servicios sanitarios.

Para ello, todo el sistema sanitario valenciano debe estar en disposición de ser utilizado para la docencia pregraduada, postgraduada y continuada de los profesionales del sistema y debe fomentar las actividades de investigación sanitaria, como elemento básico del mismo.

La Generalitat vela por la actuación coordinada de sus departamentos en lo que respecta a la formación de los recursos humanos

necesarios para el adecuado funcionamiento del Sistema Sanitario Valenciano.

La normativa de desarrollo del *Decreto 120/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanidad*¹², atribuye al Servicio de Evaluación, Auditoria y Ordenación Sanitaria las funciones de coordinación y gestión de la formación sanitaria especializada en la Comunitat Valenciana, elaborar la oferta de formación especializada en ciencias de la salud en el ámbito de la Comunitat Valenciana, fomentar y gestionar la acreditación docente para la formación de especialistas en ciencias de la salud y asesorar a las Comisiones de Docencia y Unidades Docentes

Es en este contexto donde se plantea y adquiere significación la elaboración de un “Plan Estratégico para la Gestión de la Formación Especializada en la Comunitat Valenciana”, conducente por una parte a dar satisfacción, a los cometidos y funciones atribuidos legal y normativamente a los distintos organismos y entidades de la Conselleria de Sanitat con responsabilidad sobre la formación especializada y por otra parte a otorgar la importancia y relevancia que la formación especializada tiene como factor fundamental en la regulación del factor humano, clave en la composición y funcionamiento de cualquier organización, y especialmente en una organización de las características del sistema sanitario valenciano, inmerso éste dentro de un ámbito superior de organización a nivel del Estado.

III

Misión, visión
y valores de la
Conselleria de
Sanitat respecto
a la formación
especializada
en ciencias de
la salud

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA CONSELLERIA DE SANITAT RESPECTO A LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD.

3.1.Misión

La Conselleria de Sanitat es el órgano directivo de la Generalitat que debe garantizar la provisión de servicios de salud a los ciudadanos en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Uno de los grandes ejes sobre los que gira la política sanitaria de la Generalitat es el profesional sanitario. Dentro de tal política y de acuerdo con la Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunitat Valenciana, la Conselleria es la encargada de mantener el sistema sanitario valenciano en disposición de poder ser utilizado para la docencia postgraduada de los profesionales del sistema, como elemento básico del mismo, velando por la actuación coordinada de sus departamentos en lo que respecta a la formación de los recursos humanos necesarios para el adecuado funcionamiento del Sistema Sanitario Valenciano.

3.2.Visión

La formación sanitaria postgraduada debe contemplarse como un factor determinante sobre uno de los elementos capitales del sistema sanitario, su componente o factor humano. La formación de los recursos especializados debe utilizarse como un elemento más de gestión del sistema sanitario y su evaluación, comprensión y modulación debiera introducirse de pleno en cualquier estrategia de la Conselleria dirigida a la gestión de los recursos humanos del sistema sanitario. La Conselleria debe erigirse pues, en un organismo rector, poseedor de la necesaria información y emisor de las oportunas

directrices actuando sobre todas y cada una de las instituciones que componen y gestionan el sistema sanitario valenciano.

3.3. Valores y principios

La actuación de la Conselleria debe llevarse a cabo considerando:

- El papel protagonista de los recursos humanos dentro del sistema sanitario.
- La importancia de una completa formación como factor de efectividad y eficiencia del sistema.
- El respeto a la libertad de los trabajadores del sistema compaginándolo con las necesidades de recursos del sistema.
- Equidad en la distribución de los recursos del sistema.
- Búsqueda de la máxima efectividad y eficiencia del sistema.

IV

Plan estratégico para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud

4. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD

4.1. Concepto

El plan estratégico pretende establecer un modelo de actuación para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud en la Comunitat Valenciana, partiendo desde la misión que tiene establecida la Conselleria de Sanitat como órgano directivo de la Generalitat que debe garantizar la provisión de servicios de salud a los ciudadanos en el ámbito de la Comunitat Valenciana manteniendo el sistema sanitario valenciano en disposición de ser utilizado para la docencia postgraduada de los profesionales del sistema, como elemento básico del mismo, velando por la actuación coordinada de sus departamentos en lo que respecta a la formación de los recursos humanos necesarios para el adecuado funcionamiento del Sistema Sanitario Valenciano.

Esta misión se vincula íntimamente a la visión de la Conselleria como organismo rector de la formación especializada en ciencias de la salud, poseedor de la necesaria información y emisor de las oportunas directrices actuando sobre todas y cada una de las instituciones que componen y gestionan el sistema sanitario valenciano. La formación de los recursos especializados se utiliza como un elemento más de gestión del sistema sanitario y su evaluación, comprensión y modulación se introduce de pleno en cualquier estrategia de la Conselleria dirigida a la gestión de los recursos humanos del sistema sanitario.

Tras ello, se definen aquellas parcelas o grandes áreas sobre las que se despliega la gestión de la formación especializada. Esto es,

se definen los campos de actuación o ejes estratégicos, sobre los que transita el plan estratégico en su conjunto, dando respuesta a la pregunta de: “en qué” se va actuar.

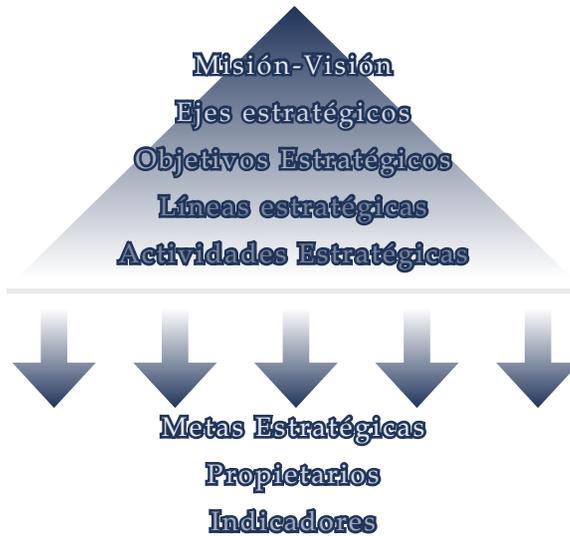
Ubicada la estrategia una vez formulados los ejes sobre los que va a discurrir, la planificación estratégica continúa preguntándose: “qué lograr” (objetivos) en cada uno de ellos. Y a continuación el: “qué hacer” (líneas y actividades) para la consecución de los objetivos estratégicos planteados.

De esta manera, al llevar a cabo la planificación estratégica se pretende establecer en qué ejes desplegarse y concentrarse en unos objetivos factibles a través de unas determinadas líneas y actividades, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno. Sallenave afirma que: “La planificación estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa”^{13, 14}.

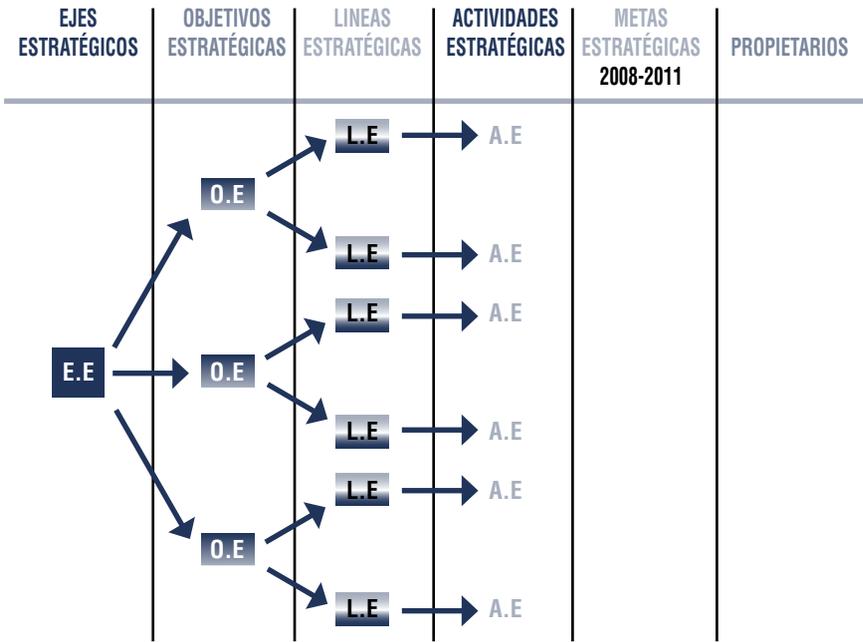
Por fin, la planificación estratégica fija metas en el tiempo, propietarios a las actividades y líneas de acción y obviamente considera aquellos recursos que van a resultar necesarios para el despliegue del plan.

Y por último, establece los mecanismos adecuados para evaluar el cumplimiento de las metas fijadas, para lo cual debe determinar aquellos hitos e indicadores que monitoricen la consecución y el buen ejercicio de las actividades estratégicas planteadas. El conjunto de indicadores fundamentales definidos en el plan, dan lugar al cuadro de mando destinado a evaluar en todo momento la actuación de la Conselleria en este campo y abre la posibilidad a la implantación constante de medidas de mejora continua en la gestión de la formación especializada.

Planificación estratégica



El plan estratégico es pues, un documento formal, presentado por escrito, en el que se expone cuál será la estrategia de la Conselleria de Sanitat para los próximos cuatro años, concretando los objetivos estratégicos generales a seguir, en virtud de los ejes estratégicos previamente establecidos. Es un programa de actuación que permite orientar las actividades de la Dirección General de Ordenación, Evaluación e Investigación Sanitaria cuyo protagonismo en la elaboración y despliegue del plan ya ha sido puesto en evidencia, de acuerdo con sus propias capacidades, cometidos y en concordancia con las necesidades de la Conselleria y de las entidades con intereses en la formación especializada.



Esquema del plan estratégico

4.2. Ejes estratégicos, objetivos estratégicos, líneas estratégicas y actividades estratégicas.

Con los antecedentes expuestos hasta aquí, el Plan contempla los siguientes ejes estratégicos:

- **EE I: . Planificación y gestión**
- **EE II: Observatorio**
- **EE III: Oferta formativa**
- **EE IV: Estructura y evaluación**

Cada uno de estos ejes comprende los siguientes objetivos y líneas estratégicas:

EE I: Planificación y gestión

OEI.1: Coordinar la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

I.1.L.1. Atribución de las funciones de coordinación de la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

I.1.L.2. Establecimiento de los procesos para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

OE I.2: Colaborar con entidades y órganos implicados

I.2.L.1. Participación de entidades y órganos docentes

OE I.3: Disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

I.3.L.1. Creación y desarrollo de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

EE II: Observatorio

OEII.1: Crear e implementar el Observatorio

II.1.L.1 Norma reguladora

II.1.L.2 Utilización del Observatorio como plataforma en la planificación y gestión de las necesidades de la formación sanitaria especializada y de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

OEII.2: Promover alianzas con entidades y órganos implicados

II.2.L.1 Participación con entidades y órganos colaboradores en la formación sanitaria especializada relacionados con los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

OEII.3: Desarrollar la Cartera de Servicios

II.3.L.1 Establecimiento de una cartera de servicios del Observatorio

OEII.4: Prever escenarios futuros

II.4.L.1 Anticipación de escenarios futuros en formación sanitaria especializada

II.4.L.2 Establecimiento de modelos para la previsión de necesidades de recursos humanos sanitarios especializados

EE III: Oferta formativa

OEIII.1: Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades

III.1.L.1 Establecimiento de criterios anuales para la elaboración de la propuesta de oferta anual formativa

III.1.L.2 Realización de informes previos a las propuestas de oferta formativa

III.1.L.3 Formulación de la propuesta de oferta anual formativa

OEIII.2: Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias

III.2.L.1 Creación y potenciación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales

III.2.L.2 Asumir e implementar criterios de troncalidad en la formación sanitaria especializada

EE IV: Estructura y evaluación

OEIV.1: Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada

IV.1.L.1 Impulso de las estructuras docentes

IV.1.L.2 Promoción de la creación de centros y unidades docentes

IV.1.L.3 Regulación de la estructura y funciones de los órganos docentes

OEIV.2: Desarrollar procedimientos y redes docentes

IV.2.L.1 Integración de los dispositivos docentes

OEIV.3: Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia

IV.3.L.1 Promoción de la excelencia en la docencia sanitaria especializada

IV.3.L.2 Desarrollo de un sistema de seguimiento de la calidad de la formación sanitaria especializada

OEIV.4: Facilitar el procedimiento de acreditación docente

IV.4.L.1 Desarrollo de un procedimiento para la acreditación docente

IV.4.L.2 Impulso de la asesoría para acreditación docente

EJE ESTRATÉGICO I:

Planificación y gestión

EJE ESTRATÉGICO I:

Planificación y gestión

La formación sanitaria especializada debe planificarse y gestionarse ya que es un factor clave en la fase de entrada del capital humano al sistema sanitario. Del flujo de entrada de la fuerza de trabajo al sistema, va a depender a corto y largo plazo el correcto funcionamiento del mismo. El acceso al sistema de unos recursos humanos bien preparados, con una adecuada cualificación y adaptados en número a las necesidades manifiestas del sistema, contribuye en buena parte a dotarlo de la necesaria eficacia, efectividad y eficiencia que las necesidades de la sociedad actual reclaman.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, establece el sistema de formación de especialistas, regula los programas de formación de las distintas especialidades en ciencias de la salud y el acceso a la formación especializada a través de una convocatoria anual de carácter nacional regulada por ambos Ministerios. La oferta de plazas de la convocatoria anual se fija, previos informes del Consejo Nacional de Especialidades en ciencias de la salud y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, atendiendo a las propuestas realizadas por las comunidades autónomas, a las necesidades de especialistas del sistema sanitario y a las disponibilidades presupuestarias.

Y es precisamente aquí donde interviene la comunidad autónoma valorando ambos aspectos: las necesidades de especialistas del sistema sanitario y las disponibilidades presupuestarias. El análisis de necesidades formativas se convierte en un instrumento útil a la hora de definir una política de recursos humanos en el sistema sanitario. Este análisis debe tener en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos, para adecuar las convocatorias de formación y así dar respuesta a las demandas futuras de la atención sanitaria.

La implementación de un adecuado sistema de gestión del proceso formativo se apoya sobre una buena planificación.

El primer objetivo dentro de esta área estratégica es, pues, la coordinación de la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada, definiendo los procedimientos idóneos, encadenando los procesos y actividades clave, llevando a cabo la atribución de responsabilidades y la provisión de los recursos oportunos y promoviendo la participación de las entidades y órganos docentes. Para ello resulta necesario disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada.

EEl: Planificación y gestión

Escenario:

Elaboración de una política para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada, considerándola un factor clave en la fase de entrada del capital humano al sistema sanitario, del que va a depender, a corto y largo plazo, el correcto funcionamiento del mismo

Objetivos Estratégicos:

OE I.1. *Coordinar la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada*

I.1.L.1 Atribución de las funciones de coordinación de la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

I.1.L.2 Establecimiento de los procesos para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

OE I.2. *Colaborar con entidades y órganos implicados*

I.2.L.1 Participación de entidades y órganos docentes

OE I.3. *Disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada*

I.3.L.1 Creación y desarrollo de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

EEI: Planificación y gestión

Objetivo estratégico I.1
Coordinar la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

Línea Estratégica I.1.L.1
Atribución de las funciones de coordinación de la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

I.1.L.1.A.1 Efectuar la atribución de las funciones de coordinación al Servicio de Evaluación, Auditoría y Ordenación Sanitaria de la Dirección General de Ordenación, Evaluación e Investigación Sanitaria

Propietarios:

CONSELLERIA

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
I.1.L.1.A.1																

Línea Estratégica I.1.L.2
Establecimiento de los procesos para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

I.1.L.2.A.1 Sistematizar los procesos de planificación y gestión de la formación sanitaria especializada, determinando circuitos y procedimientos

Propietarios:

DGOEIS (SEAOS)

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
I.1.L.2.A.1																

Objetivo estratégico I.2
Colaborar con entidades y órganos implicados

Línea Estratégica I.2.L.1
Participación de entidades y órganos docentes

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

I.2.L.1.A.1 Facilitar vías de comunicación sistemáticas entre las Instituciones Sanitarias y las entidades competentes en la formación pregruada

I.2.L.1.A.2 Establecer un cauce sistemático de comunicación con los actores implicados en la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

I.2.L.1.A.3 Potenciar la plena actividad funcional de la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la Salud de la Conselleria de Sanitat

Propietarios

DGOEIS

DGOEIS (SEAOS)

DGOEIS (SEAOS)

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
I.2.L.1.A.1																
I.2.L.1.A.2																
I.2.L.1.A.3																

Objetivo estratégico I.3
Disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

Línea Estratégica I.3.L.1
Creación y desarrollo de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

I.3.L.1.A.1. Creación e implementación de una base de datos y su protocolo de utilización para la planificación y gestión de la oferta formativa

I.3.L.1.A.2. Creación de una base de datos y su protocolo de utilización para gestionar la acreditación docente de centros y plazas formativas

I.3.L.1.A.3. Creación e implementación de un registro de profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana

Propietarios:

DGOEIS (SEAOS)

DGOEIS (SEAOS)

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
I.3.L.1.A.1																
I.3.L.1.A.2																
I.3.L.1.A.3																

EJE ESTRATÉGICO II:

Observatorio

EJE ESTRATÉGICO II:

Observatorio

Para afrontar los cambios en los modelos asistenciales, que ya se están produciendo y que a buen seguro se irán incrementando, se hace necesario por parte de las entidades de la Conselleria de Sanitat encargadas de gestionar los recursos del sistema sanitario valenciano, adoptar políticas de gestión y regulación del personal sanitario, factor clave del sistema, por cuanto es el encargado de mantener la actividad asistencial. Estas entidades, valorando la evidencia disponible, actúan formulando adecuadas estrategias de contratación eficaces, eficientes y éticas, estimulando y adecuando la capacidad de contratación del sistema para gestionar más eficazmente las demandas del mercado de trabajo. Como la disponibilidad de recursos no es ilimitada, la preocupación por la eficiencia preside estas políticas y estrategias y, en aras a la misma y con la pretensión de asegurar las prestaciones del sistema, los gestores valoran si el tamaño de las plantillas resulta adecuado o no para la consecución de los fines que le son propios.

De igual manera, la gestión racional de la migración y la reducción de efectivos es una preocupación de las entidades gestoras. La precariedad y la escasa oferta laboral de nuestro sistema sanitario han empujado a muchos profesionales de la salud a la búsqueda de oportunidades en el extranjero, donde la excelente preparación de nuestros profesionales les otorga prioridad de contratación frente a otros candidatos de la UE.

Sin embargo, a medida que estos canales de reclutamiento desde el extranjero se van convirtiendo en una vía cada vez más consolidada de creación de empleo, las alarmas se disparan, esta vez en nuestro propio país. Y no es para menos. “Además de la ampliación de servicios sanitarios que se derivarán de la Ley de Dependencia, las necesidades asistenciales derivadas del progresivo envejecimiento

de la población ya están creciendo de forma considerable, el aumento en la inversión pública y privada en nuevas infraestructuras sanitarias requiere más contrataciones y la caída de la natalidad está haciendo descender el número de universitarios que cursan la rama sanitaria".¹⁵

Resulta evidente pues, que una desmesurada fuga de recursos especializados en pos de unas mejores condiciones laborales, así como la salida del sistema de otros recursos todavía útiles, especialmente por la experiencia que acumulan, nos hace reflexionar sobre la conveniencia de elegir y promover determinadas políticas de incremento en la formación especializada, frente a la evidente posibilidad de aprovechar de la manera más eficiente aquellos recursos de los que ya se dispone evitando o desalentando su fuga.

En países y sistemas sanitarios avanzados y bien desarrollados como el nuestro, es frecuente, sin embargo, la situación de exceso de determinados especialistas en determinadas zonas o áreas del sistema frente a la paradójica situación de falta de esos mismos especialistas en otras zonas del mismo sistema. La causa de estos desequilibrios suele ser compleja y sobre ella influyen factores de diverso tipo: geográficos, demográficos, sociológicos y también de ubicación y calidad de las instituciones formativas que actúan como focos de atracción de profesionales en ciernes que una vez finalizado el trayecto formativo, pueden optar por permanecer en la zona o área en la que ya están aclimatados. La Conselleria dispone de un amplio conocimiento de todos estos factores para, en la medida de lo posible, implantar medidas de corrección, por ejemplo reubicando o favoreciendo la utilización de determinadas instituciones sanitarias en el aspecto de la formación especializada (descentralización formativa en hospitales departamentales distintos de los de las capitales de provincia, por ejemplo).

Los estudios planteados a través de las líneas estratégicas pertenecientes a este eje del plan deben contribuir a prestar evidencia y apoyo real a las entidades y organismos de la Conselleria para llevar a cabo su gestión.

EE.II: Observatorio

Escenario:

Aportar evidencia fiable a las entidades encargadas de gestionar los recursos del sistema sanitario valenciano para afrontar los cambios en los modelos asistenciales y adoptar políticas de gestión y regulación del personal sanitario, factor clave del sistema, por cuanto es el encargado de mantener la actividad asistencial, formulando adecuadas estrategias de contratación eficaces, eficientes y éticas, estimulando y adecuando la capacidad de contratación del sistema para gestionar más eficazmente las demandas del mercado de trabajo

Objetivos Estratégicos:

OE II.1. Crear e implementar el Observatorio

II.1.L.1 Norma reguladora

II.1.L.2 Utilización del Observatorio como plataforma en la planificación y gestión de las necesidades de la formación sanitaria especializada y de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

OE II.2. Promover alianzas con entidades y órganos implicados

II.2.L.1 Participación con entidades y órganos colaboradores en la formación sanitaria especializada relacionados con los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

OE II.3. Desarrollar la Cartera de Servicios

II.3.L.1 Establecimiento de una cartera de servicios del Observatorio

OE II.4. Prever escenarios futuros

II.4.L.1 Anticipación de escenarios futuros en formación sanitaria especializada

II.4.L.2 Establecimiento de modelos para la previsión de necesidades de recursos humanos sanitarios especializados

EE.II: Observatorio

Objetivo estratégico II.1
Crear e implementar el Observatorio

Línea Estratégica II.1.L.1
Norma Reguladora

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

II.1.L.1.A.1. Elaborar y publicar la norma encargada de la creación y regulación del Observatorio

Propietarios:

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
II.1.L.1.A.1																

Línea Estratégica II.1.L.2

Utilización del Observatorio como plataforma en la planificación y gestión de las necesidades de la formación sanitaria especializada y de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

II.1.L.2.A.1. Diseñar y establecer un portal web para la recogida y análisis de factores, incidencias, tendencias y opiniones relativas a la gestión de la formación sanitaria especializada y de recursos humanos especializados en ciencias de la salud

II.1.L.2.A.2. Establecer un mecanismo para el intercambio de información actualizada entre el Observatorio y las entidades y organismos relacionados con las ciencias de la salud

Propietarios:

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
II.1.L.2.A.1																
II.1.L.2.A.2																

Objetivo estratégico II.2
Promover alianzas con entidades y órganos implicados

Línea Estratégica II.2.L.1
Participación con entidades y órganos colaboradores en la formación sanitaria especializada relacionados con los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

II.2.L.1.A.1. Establecer cauces sistemáticos de colaboración entre el Observatorio y entidades y órganos implicados en la gestión de la formación sanitaria especializada y los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

Propietarios:
OBSERVATORIO

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
II.2.L.1.A.1																

Objetivo estratégico II.3
Desarrollar la Cartera de Servicios

Línea Estratégica II.3.L.1
Establecimiento de una cartera de servicios del Observatorio

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

II.3.L.1.A.1. Facilitar información actualizada y permanente para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada y de las necesidades de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

II.3.L.1.A.2. Proveer informes, recomendaciones y modelos para la gestión de la formación sanitaria especializada y de las necesidades de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

Propietarios:

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
II.3.L.1.A.1																
II.3.L.1.A.2																

Objetivo estratégico II.4
Prever escenarios futuros

Línea Estratégica II.4.L.1
Anticipación de escenarios futuros en formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

II.4.L.1.A.1. Realizar un estudio diagnóstico y de situación como punto de partida para la previsión de escenarios futuros

II.4.L.1.A.2. Realizar estudios de los requerimientos presentes y futuros de profesionales sanitarios especializados en la sociedad en colaboración con las entidades y órganos implicados en la formación sanitaria especializada

Propietarios:

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
II.4.L.1.A.1																
II.4.L.1.A.2																

Línea Estratégica II.4.L.2

Establecimiento de modelos para la previsión de necesidades de recursos humanos sanitarios especializados

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

II.4.L.2.A.1. Efectuar estudios del grado de atracción de los profesionales sanitarios en la Comunitat Valenciana

II.4.L.2.A.2. Realizar estudios de la adecuación entre la oferta formativa y la necesidad de reposición de profesionales sanitarios

II.4.L.2.A.3. Elaborar un cuadro de indicadores para monitorizar las necesidades de recursos humanos especializados del sistema

II.4.L.2.A.4. Realizar un modelo de comportamiento futuro del mercado laboral especializado en ciencias de la salud

Propietarios:

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

OBSERVATORIO

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
II.4.L.2.A.1.																
II.4.L.2.A.2.																
II.4.L.2.A.3.																
II.4.L.2.A.4.																

EJE ESTRATÉGICO III:

Oferta Formativa

EJE ESTRATÉGICO III:

Oferta Formativa

La formación especializada en ciencias de la salud es una formación reglada y de carácter oficial que tiene como objeto dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propios de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asunción por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma.

La Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunitat Valenciana prescribe la disposición de todo el sistema sanitario valenciano para su utilización en la formación pregraduada, postgraduada y continuada de los profesionales del sistema como elemento básico del mismo.

La oferta formativa anual especializada es el elemento clave sobre el que pivota la entrada de los recursos humanos al sistema sanitario y probablemente resulte el factor más importante en relación con la disponibilidad de recursos especializados a medio plazo del sistema.

Y si bien es cierto que no es el único factor a tener en cuenta al evaluar las necesidades del sistema, sí que es uno de los que resultan más proclives a sufrir la intervención de las entidades gestoras del sistema con una mínima inquietud planificadora. La oferta formativa especializada en ciencias de la salud es trascendente por cuanto supone de esfuerzo inversor para el mantenimiento presente y futuro del sistema y también porque garantiza el nivel de calidad adecuado de la prestación sanitaria del mismo. La formación especializada supone la revitalización constante del sistema sanitario y una fuente indispensable de evidencia y conocimiento sin la cual el mencionado sistema se agostarí y se vería abocado a la extinción.

La Administración debe establecer y coordinar sus actividades docentes en función de las necesidades del sistema y aproximarlas a los lugares de trabajo; es decir la docencia debe arraigar en el propio sistema sanitario como función propia y debe entenderse como una fuente de alimentación del mismo.

Las entidades gestoras de la Conselleria de Sanitat encargadas del mantenimiento y del funcionamiento del sistema sanitario debemos ser sensibles a las necesidades manifiestas del mismo y recogiénolas, hacerlas repercutir sobre la oferta formativa anual especializada formulada.

La oferta formativa especializada no puede entenderse como un mero acto formulario, periódicamente repetido, sin obedecer a una estrategia cierta. Por el contrario, entendida como un instrumento regulador de las necesidades del sistema, se convierte en un auténtico proceso en el que las distintas entradas son aportadas por las instituciones sanitarias encargadas de la prestación sanitaria y éstas entradas van encastrándose con el resto de ellas formuladas por las entidades encargadas de la gestión y la planificación del sistema para acabar cristalizando en un elemento activo, vivo y desde luego pleno de sentido, que es la oferta formativa anual y que se presentaría como la salida del mencionado proceso a largo del cual ha ido recibiendo todo el valor añadido de que dispone.

Por otra parte, no hay que olvidar que el Sistema Sanitario Valenciano se inscribe dentro del Sistema Nacional de Salud y que la oferta de plazas de la convocatoria anual de todo el sistema en su conjunto, se fija, previos informes del Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, atendiendo a las propuestas realizadas por las comunidades autónomas, a las necesidades de especialistas del sistema sanitario y a las disponibilidades presupuestarias.

Así pues, corresponde a la Conselleria de Sanitat formular anualmente una propuesta formativa especializada en ciencias de la salud razonada, razonable y sobre todo útil para poder ser utilizada como factor regulador de las necesidades del sistema sanitario valenciano modulando la fase de entrada al sistema, sin olvidar el resto de

factores que de manera conjunta actúan sobre las fases de actividad y salida del sistema.

EE.III: Oferta Formativa

Escenario:

Es necesaria una gestión rigurosa de la oferta formativa especializada en ciencias de la salud adecuada a las necesidades del sistema y adaptada a las nuevas tendencias y utilizando el sistema sanitario valenciano para la docencia postgraduada de los profesionales del sistema, como elemento básico del mismo.

Objetivos Estratégicos:

OE III.1. Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades

- III.1.L.1** Establecimiento de criterios anuales para la elaboración de la propuesta de oferta anual formativa
- III.1.L.2** Realización de informes previos a las propuestas de oferta formativa
- III.1.L.3** Formulación de la propuesta de la oferta anual formativa

OE III.2. Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias

- III.2.L.1** Creación y potenciación de Unidades Docentes de especialidades multiprofesionales
- III.2.L.2** Asumir e implementar criterios de troncalidad en la formación sanitaria especializada

EE.III: Oferta Formativa

Objetivo estratégico III.1
Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades

Línea Estratégica III.1.L.1
Establecimiento de criterios anuales para la elaboración de la propuesta de oferta anual formativa

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

III.1.L.1.A.1. Analizar los estudios derivados de la previsión de escenarios futuros por el Observatorio

III.1.L.1.A.2. Valorar la capacidad docente de las unidades según criterios de acreditación cualitativos y cuantitativos por especialidad

Propietarios:

**DGOEIS
(SEAOs)**

**DGOEIS
(SEAOs)**

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
III.1.L.1.A.1																
III.1.L.1.A.2																

Línea Estratégica III.1.L.2

Realización de informes previos a las propuestas de oferta formativa

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

III.1.L.2.A.1. Solicitar informes sobre las propuestas de oferta formativa anual a aquellos órganos o entidades implicados en dicha oferta

III.1.L.2.A.2. Obtener la aprobación previa de la oferta anual formativa por las Comisiones de Docencia

III.1.L.2.A.3. Elaborar el informe sobre la propuesta de oferta formativa anual

Propietarios:

**DGOEIS
(SEAOS)**

**DGOEIS
(SEAOS)**

**DGOEIS
(SEAOS)**

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
III.1.L.2.A.1.	■	■			■	■			■	■			■	■		
III.1.L.2.A.2.	■	■			■	■			■	■			■	■		
III.1.L.2.A.3.	■	■			■	■			■	■			■	■		

Línea Estratégica III.1.L.3
Formulación de la propuesta de la oferta anual formativa

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

III.1.L.3.A.1. Elevar la oferta anual formativa de la Comunitat Valenciana al Ministerio de Sanidad y Consumo

Propietarios:

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
III.1.L.3.A.1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Objetivo estratégico III.2
Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias

Línea Estratégica III.2.L.1
Creación y potenciación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

III.2.L.1.A.1. Ejercer la iniciativa para la creación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales

III.2.L.1.A.2. Adscribir las unidades docentes de carácter multiprofesional a las comisiones de docencia de centro o de unidad, en función de sus características

Propietarios:

DGOEIS

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
III.2.L.1.A.1																
III.2.L.1.A.2																

Objetivo Estratégico III.2.L.2
Asumir e implementar criterios de troncalidad en la formación sanitaria especializada

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

III.2.L.2.A.1. Favorecer la incorporación de criterios de troncalidad en la formación de especialidades en ciencias de la salud

Propietarios:

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
III.2.L.2.A.1																

EJE ESTRATÉGICO IV:

Estructura y Evaluación

EJE ESTRATÉGICO IV:

Estructura y evaluación

El sistema sanitario valenciano está en disposición de ser utilizado para la docencia postgraduada de los profesionales del sistema y debe fomentar las actividades de investigación sanitaria, como elemento básico del mismo.

La formación especializada en ciencias de la salud es una formación reglada y de carácter oficial que tiene como objeto dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propios de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asunción por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma.

Es preciso planificar y gestionar activamente el sistema de producción y formación de personal sanitario, desarrollando un sistema docente con instituciones sólidas, bien organizadas y prestigiosas para lograr profesionales en número suficiente y con la cualificación que requiere el sistema sanitario, fortaleciendo la reglamentación profesional.

Debe procurarse pues, en primer lugar unas instituciones docentes prestigiosas, con crédito para la realización de su cometido y con el necesario aval de aquellas instituciones que tienen encomendado el desarrollo de la formación especializada. Este aval, en el sistema sanitario español, lo proporciona el Ministerio de Sanidad y Consumo y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte como establece la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Para ello, la Conselleria despliega una estrategia de acreditación rigurosa y seria de las instituciones docentes del sistema sanitario valenciano, velando por el cumplimiento de los requisitos legales

y normativos establecidos para la formación especializada, convirtiéndose con ello a las instituciones acreditadas en potentes focos de atracción, por su capacidad y prestigio formativo, hacia los que se encaminen los mejores candidatos que han de constituir la futura mano de obra especializada del sistema. El trayecto formativo realizado en tales instituciones docentes de prestigio reconocido por los propios interesados, constituye sin duda un factor de fidelización y captación de los profesionales que lo recorren, quienes con gran probabilidad enraizarán en el ámbito de las mismas, hecho del cual deberá constituirse en último beneficiario el propio sistema sanitario.

EE.IV: Estructura y evaluación

Escenario:

El sistema sanitario valenciano debe estar en disposición de poder ser utilizado para la docencia de los profesionales del mismo; fomentando las actividades de investigación sanitaria y desarrollando un sistema docente con instituciones sólidas y bien organizadas para formar profesionales con la cualificación que requiere el sistema sanitario.

Objetivos Estratégicos:

OE IV.1. Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada

IV.1.L.1 Impulso de las estructuras docentes

IV.1.L.2 Promoción de la creación de centros y unidades docentes

IV.1.L.3 Regulación de la estructura y funciones de los órganos docentes

OE IV.2. Desarrollar procedimientos y redes docentes

IV.2.L.1 Integración de los dispositivos docentes

OE IV.3. Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia

IV.3.L.1 Promoción de la excelencia en la docencia sanitaria especializada

IV.3.L.1 Desarrollo de un sistema de seguimiento de la calidad de la formación sanitaria especializada

OE IV.4. Facilitar el procedimiento de acreditación docente

IV.4.L.1 Desarrollo de un procedimiento para la acreditación docente

IV.4.L.2 Impulso de la asesoría para la acreditación docente

EE.IV: Estructura y evaluación

Objetivo estratégico IV.1
Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada

Línea Estratégica IV.1.L.1
Impulso de las estructuras docentes

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

IV.1.L.1.A.1. Adaptar en la Comunitat Valenciana la estructura docente a las nuevas tendencias, según lo establecido en la normativa estatal.

IV.1.L.1.A.2. Desarrollar un foro adecuado con los presidentes de las Comisiones de Docencia para la resolución de la problemática derivada de su actividad, estableciendo un programa periódico de reuniones

IV.1.L.1.A.3. Desarrollar una plataforma informática para el manejo y uso de la información relativa a las estructuras docentes

Propietarios:

DGOEIS

**DGOEIS
(SEAOs)**

**DGOEIS
(SEAOs)**

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
IV.1.L.1.A.1.																
IV.1.L.1.A.2.																
IV.1.L.1.A.3.																

Línea Estratégica IV.1.L.2
Promoción de la creación de centros y unidades docentes

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

IV.1.L.2.A.1. Coordinar desde la Conselleria la iniciativa para la creación de centros y unidades docentes, según lo previsto en los requisitos de acreditación

Propietarios:

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
IV.1.L.2.A.1																

Línea Estratégica IV.1.L.3
Regulación de la estructura y funciones de los órganos docentes

<p>ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:</p> <p>IV.1.L.3.A.1. Definir la dependencia funcional, composición y funciones de las Comisiones de Docencia de acuerdo a la normativa estatal</p> <p>IV.1.L.3.A.2. Efectuar los nombramientos de tutores y regulación de los procedimientos para su acreditación, así como su renovación</p> <p>IV.1.L.3.A.3. Regular la creación de otras figuras docentes</p> <p>IV.1.L.3.A.4. Regular sistemas para el reconocimiento curricular de la actividad tutorial</p>	<p>Propietarios:</p> <p>DGOEIS</p> <p>DGOEIS</p> <p>DGOEIS</p> <p>DGOEIS</p>
---	---

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
IV1.L.3.A.1.																
IV1.L.3.A.2.																
IV1.L.3.A.3.																
IV1.L.3.A.4.																

Objetivo estratégico IV.2
Desarrollar procedimientos y redes docentes

Línea Estratégica IV.2.L.1
Integración de los dispositivos docentes

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

IV.2.L.1.A.1. Promover la docencia en los hospitales departamentales situados fuera de las capitales de provincia, individualmente o formando redes formativas complementarias con los hospitales con servicios o unidades de referencia

IV.2.L.1.A.2. Formular criterios para la autorización de rotaciones externas

IV.2.L.1.A.3. Desarrollar la iniciativa para crear agrupaciones funcionales o territoriales de unidades docentes

IV.2.L.1.A.4. Desarrollar la iniciativa para la adaptación de unidades docentes de carácter multiprofesional

Propietarios:

DGOEIS

DGOEIS

DGOEIS

DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
IV2.L.1.A.1.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
IV2.L.1.A.2.													■	■	■	■
IV2.L.1.A.3.						■	■									
IV2.L.1.A.4.									■	■	■	■				

Objetivo estratégico IV.3
Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia

Línea Estratégica IV.3.L.1
Promoción de la excelencia en la docencia sanitaria especializada

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:	Propietarios:
IV.3.L.1.A.1. Definir los criterios para la elaboración por las Comisiones de Docencia de sus propios planes de calidad	DGOEIS (SEAOS)
IV.3.L.1.A.2. Elaborar un manual de criterios para la evaluación de la calidad de las Unidades Docentes con sus correspondientes estándares	DGOEIS (SEAOS)
IV.3.L.1.A.3. Coordinar la colaboración con la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, para la evaluación de la calidad de las unidades docentes	DGOEIS
IV.3.L.1.A.4. Implementar un programa de evaluación interna y externa de la calidad en la docencia	DGOEIS
IV.3.L.1.A.5. Acordar con la Agència Valenciana d’Avaluació i Prospectiva (AVAP), la colaboración para la evaluación en las funciones relativas a la docencia pregrado en Ciencias de la Salud	DGOEIS

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1T	2T	3T	4T												
IV.3.L.1.A.1																
IV.3.L.1.A.2																
IV.3.L.1.A.3																
IV.3.L.1.A.4																
IV.3.L.1.A.5																

Línea Estratégica IV.3.L.2
Desarrollo de un sistema de seguimiento de la calidad de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDAD ESTRATÉGICA:

IV.3.L.2.A.1. Desarrollar un sistema para facilitar la evaluación formativa de los residentes y comprobar el grado de satisfacción de éstos en cuanto a la formación recibida

IV.3.L.2.A.2. Desarrollar un sistema para la evaluación periódica de los tutores y otros docentes implicados en la formación sanitaria especializada

Propietarios:

DGOEIS (SEAOS)

DGOEIS (SEAOS)

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
IV.3.L.2.A.1																
IV.3.L.2.A.2																

Objetivo estratégico IV.4
Facilitar el procedimiento de acreditación docente

Línea Estratégica IV.4 L.1
Desarrollo de un procedimiento para la acreditación docente

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

IV 4 L.1.A.1. Elaborar y desarrollar un procedimiento protocolizado para la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes en cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales.

IV 4.L.1.A.2. Establecer un sistema de información integrado que permita el control y orientación de la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes aplicando los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales

Propietarios:

DGOEIS (SEAOS)

DGOEIS (SEAOS)

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
IV.4.L.1.A.1																
IV.4.L.1.A.2																

Línea Estratégica IV.4.L.2

Impulso de la asesoría para la acreditación docente

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:

IV.4.L.2.A.1. Establecer un procedimiento de asesoría en acreditación docente

IV.4.L.2.A.2. Elaborar y mantener guías de requisitos para la acreditación de las unidades docentes en función de los requerimientos planteados por el Ministerio y de los distintos programas formativos oficiales de las especialidades.

IV.4.L.2.A.3. Desarrollar talleres para la acreditación docente, en los que se impartirá formación “in situ” al personal de las instituciones sanitarias con implicación docente

Propietarios:

**DGOEIS
(SEAOS)**

**DGOEIS
(SEAOS)**

**DGOEIS
(SEAOS)**

CRONOGRAMA

	2008				2009				2010				2011			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
IV.4.L.2.A.1.																
IV.4.L.2.A.2.																
IV.4.L.2.A.3.																

ÁREAS ESTRATÉGICAS. ESQUEMA

E.E.I: Planificación y gestión

O.E I.1: Coordinar la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

O.E. I.2: Colaborar con entidades y órganos implicados

O.E. I.3: Disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

E.E. II: Observatorio

O.E. II.1: Crear e implementar el Observatorio

O.E. II.2: Promover alianzas con entidades y órganos implicados

O.E. II.3: Desarrollar la Cartera de Servicios

O.E. II.4: Prever escenarios futuros

E.E.III: Oferta formativa

O.E. III.1: Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades

O.E. III.2: Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias

E.E.IV: Estructura y evaluación

O.E. IV.1: Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada

O.E. IV.2: Desarrollar procedimientos y redes docentes

O.E. IV.3: Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia

O.E. IV.4: Facilitar el procedimiento de acreditación docente

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	2008				2009				2010				2011				
	1ª	2ª	3ª	4ª													
I.1.L.1.A.1. Efectuar la atribución de las funciones de coordinación al Servicio de Evaluación, Auditoría y Ordenación Sanitaria de la DGOEIS	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.1.L.2.A.1. Sistematizar los procesos de planificación y gestión de la formación sanitaria especializada , determinando circuitos y procedimientos	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.2.L.1.A.1. Facilitar vías de comunicación sistemáticas entre las instituciones sanitarias y las entidades competentes en la formación pregraduada	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.2.L.1.A.2. Establecer un cauce sistemático de comunicación con los actores implicados en la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.2.L.1.A.3. Potenciar la plena actividad funcional de la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la Salud de la Conselleria de Sanitat	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.3.L.1.A.1. Creación e implementación de una base de datos y su protocolo de utilización para la planificación y gestión de la oferta formativa		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.3.L.1.A.2. Creación de una base de datos y su protocolo de utilización para gestionar la acreditación docente de centros y plazas formativas		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
I.3.L.1.A.3. Creación e implementación de un registro de profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
II.1.L.1.A.1. Elaborar y publicar la norma encargada de la creación y regulación del Observatorio	•	•	•	•													

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	2008				2009				2010				2011			
	1ª	2ª	3ª	4ª												
II.4.L.1.A.2. Realizar estudios de los requerimientos presentes y futuros de profesionales sanitarios especializados en la sociedad en colaboración con las entidades y órganos implicados en la formación sanitaria especializada																
II.4.L.2.A.1. Efectuar estudios del grado de atracción de los profesionales sanitarios en la Comunitat Valenciana																
II.4.L.2.A.2. Realizar estudios de la adecuación entre la oferta formativa y la necesidad de reposición de profesionales sanitarios																
II.4.L.2.A.3. Elaborar un cuadro de indicadores para monitorizar las necesidades de recursos humanos especializados del sistema																
II.4.L.2.A.4. Realizar un modelo de comportamiento futuro del mercado laboral especializado en Ciencias de la Salud																
III.1.L.1.A.1. Analizar los estudios derivados de la previsión de escenarios futuros por el Observatorio																
III.1.L.1.A.2. Valorar la capacidad docente de las unidades según criterios de acreditación cualitativos y cuantitativos por especialidad																
III.1.L.2.A.1. Solicitar informes sobre las propuestas de oferta formativa anual a aquellos órganos o entidades implicados en dicha oferta																
III.1.L.2.A.2. Obtener la aprobación previa de la oferta anual formativa por las Comisiones de Docencia																

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	2008				2009				2010				2011				
	1º	2º	3º	4º													
IV.1.L.3.A.1. Definir la dependencia funcional, composición y funciones de las Comisiones de Docencia de acuerdo a la normativa estatal																	
IV.1.L.3.A.2. Efectuar los nombramientos de tutores y regulación de los procedimientos para su acreditación, así como su renovación																	
IV.1.L.3.A.3. Regular la creación de otras figuras docentes																	
IV.1.L.3.A.4. Regular sistemas para el reconocimiento curricular de la actividad tutorial																	
IV.2.L.1.A.1. Promover la docencia en los hospitales departamentales situados fuera de las capitales de provincia, individualmente o formando redes formativas complementarias con los hospitales con servicios o unidades de referencia																	
IV.2.L.1.A.2. Formular criterios para la autorización de rotaciones externas																	
IV.2.L.1.A.3. Desarrollar la iniciativa para crear agrupaciones funcionales o territoriales de unidades docentes																	
IV.2.L.1.A.4. Desarrollar la iniciativa para la adaptación de unidades docentes de carácter multiprofesional																	
IV.3.L.1.A.1. Definir los criterios para la elaboración por las Comisiones de Docencia de sus propios planes de calidad																	
IV.3.L.1.A.2. Elaborar un manual de criterios para la evaluación de la calidad de las Unidades Docentes con sus correspondientes estándares																	

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	2008				2009				2010				2011				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
	IV.3.L.1.A.3. Coordinar la colaboración con la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, para la evaluación de la calidad de las unidades docentes																
IV.3.L.1.A.4. Implementar un programa de evaluación interna y externa de la calidad en la docencia																	
IV.3.L.1.A.5. Acordar con la Agencia Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP), la colaboración para la evaluación en las funciones relativas a la docencia pregrado en Ciencias de la Salud																	
IV.3.L.2.A.1. Desarrollar un sistema para facilitar la evaluación formativa de los residentes y comprobar el grado de satisfacción de éstos en cuanto a la formación recibida																	
IV.3.L.2.A.2. Desarrollar un sistema para la evaluación periódica de los tutores y otros docentes implicados en la formación sanitaria especializada																	
IV.4.L.1.A.1. Elaborar y desarrollar un procedimiento protocolizado para la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes en cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales.																	
IV.4.L.1.A.2. Establecer un sistema de información integrado que permita el control y orientación de la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes aplicando los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales																	

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	2008				2009				2010				2011			
	1º	2º	3º	4º												
IV.4.1.2.A.1. Establecer un procedimiento de asesoría en acreditación docente	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
IV.4.1.2.A.2. Elaborar y mantener guías de requisitos para la acreditación de las unidades docentes en función de los requerimientos planteados por el Ministerio y de los distintos programas formativos oficiales de las especialidades	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
IV.4.1.2.A.3. Desarrollar talleres para la acreditación docente, en los que se impartirá formación “in situ” al personal de las instituciones sanitarias con implicación docente					•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

4.3. Indicadores

El desarrollo del Plan Estratégico para la Gestión de la Formación Especializada en Ciencias de la Salud en la Comunitat Valenciana debe ser monitorizado. La monitorización consiste en la medición sistemática, repetida y planificada de indicadores dirigida a controlar que se mantienen unos niveles de cumplimiento preestablecidos y a identificar la existencia o no de situaciones problemáticas que hay que evaluar o sobre las que hay que intervenir. Es una medición planificada y sistemática del cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan.

La monitorización sirve para asegurarse de que el Plan funciona tal como estaba previsto o simplemente para conocer una serie de aspectos relevantes en su implantación y desarrollo que interesa controlar para asegurarse de que se encuentran a un nivel aceptable o para identificar problemas y oportunidades de mejora.

La monitorización se lleva a cabo utilizando los indicadores como herramienta partiendo de la identificación, selección o construcción de éstos. Un indicador se puede definir como un dato que describe una situación desde una perspectiva cuantitativa. Es una herramienta de medida del funcionamiento, proyección o señal que se utiliza como guía para monitorizar, evaluar y mejorar la calidad de los servicios¹⁶. Estos indicadores valoran el nivel de consecución de los objetivos a través de las actuaciones desarrolladas, permitiendo así el seguimiento y control de la ejecución de la estrategia. Los indicadores permiten monitorizar la implementación del Plan a través de unas medidas de su desempeño, que pueden seguirse a través del tiempo. Así pues, para cada actividad estratégica se elaboran el/los indicadores correspondientes. Además, se presenta un cuadro de mando de indicadores clave que recoge de forma sintética toda la información relevante para la consecución de los objetivos estratégicos del Plan.

En cuanto a la formulación de indicadores, la definición de un indicador no permite abarcar, generalmente la totalidad del significado del objetivo que se desea alcanzar, por lo que se aconseja establecer paneles de indicadores para cada objetivo. Además, la reducción a valores y expresiones numéricas conlleva, en algunos

casos, resultados que conducen a paradojas, relacionadas generalmente con variaciones en las variables que se utilizan como referencia (denominadores), que no reflejan con exactitud la evolución de la variable estratégica (numeradores) que se desea evaluar. Los indicadores suscitan, en ocasiones, dificultades de interpretación, pero su ausencia sitúa a los objetivos en el plano de las intenciones y no en el de los compromisos¹⁷. Por ello, además de los indicadores cuantitativos, en ocasiones, para valorar el cumplimiento de determinados objetivos no numéricos, debemos monitorizar el cumplimiento de algunos “hitos o acontecimientos” que demuestren que tales objetivos han sido alcanzados.

El dinamismo y flexibilidad del Plan Estratégico para la Gestión de la Formación Especializada en Ciencias de la Salud en la Comunitat Valenciana, pasa por plantear la evaluación de los objetivos y actividades estratégicas e ir actualizando las acciones planteadas durante los 4 años de la ejecución de éste. Los indicadores de evaluación de los objetivos y actividades del Plan junto con la fuente de información están diseñados y se exponen a continuación.

I.PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN

I.1.L.1: Atribución de las funciones de coordinación de la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDAD:	INDICADOR	FUENTE
I.1.L.1.A.1. Efectuar la atribución de las funciones de coordinación al Servicio de Evaluación, Auditoría y Ordenación Sanitaria de la Dirección General de Ordenación, Evaluación e Investigación Sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la norma de desarrollo del decreto 120/2007, de 27 de julio 	<ul style="list-style-type: none"> DOCV

I.1.L.2.: Establecimiento de los procesos para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDAD:	INDICADOR	FUENTE
I.1.L.2.A.1. Sistematizar los procesos de planificación y gestión de la formación sanitaria especializada, determinando circuitos y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> nº de procesos sistematizados 	<ul style="list-style-type: none"> Mapa procesos del Servicio de Evaluación, Auditoría y Ordenación Sanitaria.

I.2. Colaborar con entidades y órganos implicados

I.2.L.1: Participación de entidades y órganos docentes

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>I.2.L.1.A.1. Facilitar vías de comunicación sistemáticas entre las instituciones sanitarias y las entidades competentes en la formación pregraduada</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de reuniones: n° reuniones /año Índice participación reuniones: n° asistentes/n° convocados 	<ul style="list-style-type: none"> Actas asistencia reuniones
<p>I.2.L.1.A.2. Establecer un cauce sistemático de comunicación con los actores implicados en la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de reuniones: n° reuniones /año Índice participación reuniones: n° asistentes/n° convocados 	<ul style="list-style-type: none"> Actas asistencia reuniones
<p>I.2.L.1.A.3. Potenciar la plena actividad funcional de la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la Salud de la Conselleria de Sanitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de reuniones: n° reuniones /año Índice participación reuniones: n° asistentes/n° convocados 	<ul style="list-style-type: none"> Actas asistencia reuniones

I.3.L.1: Creación y desarrollo de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>I.3.L.1.A.1. Creación e implementación de una base de datos y su protocolo de utilización para la planificación y gestión de la oferta formativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación de una base de datos y su protocolo de utilización • nº actividades del sistema de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>I.3.L.1.A.2. Creación e implementación de una base de datos y su protocolo de utilización para gestionar la acreditación docente de centros y plazas formativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la creación de una base de datos y su protocolo de utilización • nº actividades del sistema de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>I.3.L.1.A.3. Creación e implementación de un registro de profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de profesionales sanitarios de la Comunitat Valenciana 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

II: OBSERVATORIO

II.1: Crear e implementar el Observatorio

II.1.L.1.: Norma reguladora

ACTIVIDAD:	INDICADOR	FUENTE
II.1.L.1. A.1. Elaborar y publicar la norma encargada de la creación y regulación del Observatorio	<ul style="list-style-type: none"> Verificación norma publicada 	<ul style="list-style-type: none"> DOCV

II.1.L.2: Utilización del Observatorio como plataforma en la planificación y gestión de las necesidades de la formación sanitaria especializada y de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
II.1.L.2.A.1. Diseñar y establecer un portal web para la recogida y análisis de factores, incidencias, tendencias y opiniones relativas a la gestión de la formación sanitaria especializada y de recursos humanos especializados en ciencias de la salud	<ul style="list-style-type: none"> Verificación portal web 	<ul style="list-style-type: none"> Portal web
II.1.L.2.A.2. Establecer un mecanismo para el intercambio de información actualizada entre el Observatorio y las entidades y organismos relacionados con ciencias de la salud	<ul style="list-style-type: none"> nº acciones de intercambio de información 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos Actas asistencia reuniones

II.2: Promover alianzas con entidades y órganos implicados

II.2.L.1.: Participación con entidades y órganos colaboradores en la formación sanitaria especializada relacionada con los recursos humanos especializados en ciencias de la salud

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>II.2.L.1.A.1. Establecer cauces sistemáticos de colaboración entre el Observatorio y entidades y órganos implicados en la gestión de la formación sanitaria especializada y los recursos humanos especializados en ciencias de la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de reuniones con entidades y órganos implicados: nº reuniones /año • Índice participación reuniones con entidades y órganos implicados: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas asistencia reuniones

II.3: Desarrollar la Cartera de Servicios		
II.3.L.1: Establecimiento de una cartera de servicios del Observatorio		
ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>II.3.L.1.A.1. Facilitar información actualizada y permanente para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada y de las necesidades de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n° actividades de información realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>II.3.L.1.A.2. Proveer informes, recomendaciones y modelos para la gestión de la formación sanitaria especializada y de las necesidades de los recursos humanos especializados en ciencias de la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de informes: n° informes/año • Tasa de recomendaciones: n° recomendaciones/año • n° de modelos proporcionados 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

II.4: Prever los escenarios futuros

II.4.L.1: Anticipación de escenarios futuros en formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>II.4.L.1.A.1. Realizar un estudio diagnóstico y de situación como punto de partida para la previsión de escenarios futuros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación estudio elaborado 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>II.4.L.1.A.2. Realizar estudios de los requerimientos presentes y futuros de profesionales sanitarios especializados en la sociedad en colaboración con las entidades y órganos implicados en la formación sanitaria especializada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de estudios realizados n° estudios realizados/año 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

II.4.L.2.: Establecimiento de modelos para la previsión de necesidades de recursos humanos sanitarios especializados		
ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
II.4.L.1.A.1. Efectuar estudios del grado de atracción de los profesionales sanitarios en la Comunitat Valenciana	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de estudios realizados nº estudios realizados/ año 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
II.4.L.1.A.2. Realizar estudios de la adecuación entre la oferta formativa y la necesidad de reposición de profesionales sanitarios	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de estudios realizados nº estudios realizados/ año 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
II.4.L.1.A.3. Elaborar un cuadro de indicadores para monitorizar las necesidades de recursos humanos especializados del sistema	<ul style="list-style-type: none"> Relación de indicadores elaborados 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
II.4.L.1.A.4. Realizar un modelo de comportamiento futuro del mercado laboral especializado en ciencias de la salud	<ul style="list-style-type: none"> Verificación del modelo 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos

III: OFERTA FORMATIVA

III.1.: Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades

III.1.L.1: Establecimiento de criterios anuales para la elaboración de la propuesta de oferta anual formativa

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>III.1.L.1.A.1. Analizar los estudios derivados de la previsión de escenarios futuros por el Observatorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de estudios analizados provenientes del Observatorio nº estudios realizados/año 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
<p>III.1.L.1.A.2. Valorar la capacidad docente de las unidades según criterios de acreditación cualitativos y cuantitativos por especialidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verificación del informe-resumen de los estudios analizados Capacidad docente valorada 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos Documentos específicos

III.1.L.2: Realización de informes previos a las propuestas de oferta formativa		
ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
III.1.L.2.A.1. Solicitar informes sobre las propuestas de oferta formativa anual a aquellos órganos o entidades implicados en dicha oferta	<ul style="list-style-type: none"> • nº informes solicitados 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
III.1.L.2.A.2. Obtener la aprobación previa de la oferta anual formativa por las Comisiones de Docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la aprobación 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
III.1.L.2.A.3. Elaborar el informe sobre la propuesta de oferta formativa anual	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del informe elaborado 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

III.1.L.3: Formulación de la propuesta de la oferta anual formativa		
ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
III.1.L.3.A.1. Elevar la oferta anual formativa de la Comunitat Valenciana al Ministerio de Sanidad y Consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la oferta anual formativa elevada 	<ul style="list-style-type: none"> • BOE • Documentos específicos

III.2.: Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias

III.2.L.1.: Creación y potenciación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>III.2.L.1.A.1. Ejercer la iniciativa para la creación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación norma Unidades docentes de especialidades multiprofesionales creada • nº de expedientes de creación de unidades docentes de especialidades multiprofesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>III.2.L.1.A.2. Adscribir las unidades docentes de carácter multiprofesional a las comisiones de docencia de centro o de unidad, en función de sus características</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nº de unidades docentes de especialidades multiprofesionales acreditadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de unidades de especialidades multiprofesionales acreditadas

III.2.L.2.: Asumir e implementar criterios de troncalidad en la formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>III.2.L.2.A.1. Favorecer la incorporación de criterios de troncalidad en la formación de especialidades en ciencias de la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nº actividades para la incorporación criterios de troncalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

IV. ESTRUCTURA Y EVALUACIÓN

IV.1.: Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada

IV.1.L.1.: Impulso de las estructuras docentes

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.1.L.1.A.1. Adaptar en la Comunitat Valenciana la estructura docente a las nuevas tendencias, según lo establecido en la normativa estatal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nº de actividades para la adaptación de la estructura docente a las nuevas tendencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>IV.1.L.1.A.2. Desarrollar un foro adecuado con los presidentes de las comisiones de docencia para la resolución de la problemática derivada de su actividad, estableciendo un programa periódico de reuniones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de reuniones: nº reuniones/año • Índice participación reuniones: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> • Acta asistencia reuniones
<p>IV.1.L.1.A.3. Desarrollar una plataforma informática para el manejo y uso de la información relativa a las estructuras docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la plataforma informática 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma informática

IV.1.L.2: Promoción de la creación de centros y unidades docentes

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.1.L.2.A.1. Coordinar desde la Conselleria la iniciativa para la creación de centros y unidades docentes, según lo previsto en los requisitos de acreditación</p>	<ul style="list-style-type: none">• nº actividades de coordinación para la creación de centros y unidades docentes• Relación de centros y unidades docentes acreditadas	<ul style="list-style-type: none">• Registro de centros y unidades docentes acreditadas

IV.1.L.3: Regulación de la estructura y funciones de los órganos docentes		
ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
IV.1.L.3.A.1. Definir la dependencia funcional, la composición y funciones de las Comisiones de Docencia de acuerdo a la normativa estatal	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación norma reguladora de las comisiones de docencia creada • Relación de comisiones de docencia reguladas conforme a la norma 	<ul style="list-style-type: none"> • DOCV • Documentos específicos
IV.1.L.3.A.2. Efectuar los nombramientos de tutores y regulación de los procedimientos para su acreditación, así como su renovación	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación norma reguladora de tutores creada • Relación de nombramientos de tutores 	<ul style="list-style-type: none"> • DOCV • Documentos específicos
IV.1.L.3.A.3. Regular la creación de otras figuras docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación norma reguladora de otras figuras docentes creada 	<ul style="list-style-type: none"> • DOCV
IV.1.L.3.A.4. Regular sistemas para el reconocimiento curricular de la actividad tutorial	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del sistema de reconocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

IV.2: Desarrollar procedimientos y redes docentes

IV.2.L.1: Integración de los dispositivos docentes

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.2.L.1.A.1. Promover la docencia en los hospitales departamentales situados fuera de las capitales de provincia, individualmente o formando redes formativas complementarias con sus hospitales de referencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa intervenciones formativas en relación con los hospitales departamentales: nº intervenciones formativas/año Incremento de plazas formativas en hospitales departamentales 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de actividad Registro de plazas acreditadas
<p>IV.2.L.1.A.2. Formular criterios para la autorización de rotaciones externas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verificación norma reguladora rotaciones externas 	<ul style="list-style-type: none"> DOCV
<p>IV.2.L.1.A.3. Desarrollar la iniciativa para crear agrupaciones funcionales o territoriales de unidades docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de creación agrupaciones de unidades docentes 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
<p>IV.2.L.1.A.4. Desarrollar la iniciativa para la adaptación de unidades docentes de carácter multiprofesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de adaptación de unidades docentes de carácter multiprofesional 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos

IV.3: Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia

IV.3.L.1.: Promoción de la excelencia en la docencia sanitaria especializada

ACTIVIDADES:

IV.3.L.1.A.1. Definir los criterios para la elaboración por las Comisiones de Docencia de sus propios planes de calidad

IV.3.L.1.A.2. Elaborar un manual de criterios para la evaluación de la calidad de las unidades docentes con sus correspondientes estándares

IV.3.L.1.A.3. Coordinar la colaboración con la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, para la evaluación de la calidad de las unidades docentes

IV.3.L.1.A.4. Implementar un programa de evaluación interna y externa de la calidad en la docencia

INDICADOR	FUENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Relación de criterios definidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación manual de criterios elaborado 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividades de colaboración: nº actividades de colaboración/año 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de evaluación interna y externa: nº evaluaciones internas y externas/año • Tasa reuniones: nº reuniones/año • Índice de participación: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro informes de evaluación • Actas asistencia reuniones

<p>IV.3.L.1.A.5. Acordar con la Agencia Valenciana d’Avaluació i Prospectiva (AVAP), la colaboración para la evaluación en las funciones relativas a la docencia pregrado en ciencias de la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividades Agencia: n° actividades con intervención de la Agencia/año 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
--	--	--

IV.3.L.2: Desarrollo de un sistema de seguimiento de la calidad de la formación sanitaria especializada

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.3.L.2.A.1. Desarrollar un sistema para facilitar la evaluación formativa de los residentes y comprobar el grado de satisfacción de éstos en cuanto a la formación recibida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación digital creada 	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma digital
<p>IV.3.L.2.A.2. Desarrollar un sistema para la evaluación periódica de los tutores y otros docentes implicados en la formación sanitaria especializada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del sistema de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

IV.4:Facilitar el procedimiento de acreditación docente

IV.4.L.1: Desarrollo de un procedimiento para la acreditación docente

ACTIVIDADES:

IV.4.L.1.A.1. Elaborar y desarrollar un procedimiento protocolizado para la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes en cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales

IV.4.L.1.A.2. Establecer un sistema de información integrado que permita el control y orientación de la acreditación docente de los centros sanitarios y unidades docentes aplicando los requisitos establecidos en las normas y programas oficiales

INDICADOR

- Verificación del protocolo de acreditación docente elaborado
- Integración del protocolo en el Sistema de Información Sanitario de la Generalitat Valenciana
- Sistema de información establecido
- Tasa de actividades de acreditación docente: nº actividades acreditación docente/año

FUENTE

- Documentos específicos
- Portal web del servicio
- Documentos específicos

IV.4.L.2: Impulso de la asesoría para la acreditación docente

ACTIVIDADES:	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.4.L.2.A.1. Establecer un procedimiento de asesoría en acreditación docente</p> <p>IV.4.L.2.A.1. Elaborar y mantener guías de requisitos para la acreditación de las unidades docentes en función de los requerimientos planteados por el Ministerio y de los distintos programas formativos oficiales de las especialidades</p> <p>IV.4.L.2.A.1. Desarrollar talleres para la acreditación docente, en los que se impartirá formación “in situ” al personal de las instituciones sanitarias con implicación docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de intervenciones asesoría: n° intervenciones asesoría/año • Relación de guías de requisitos para la acreditación de unidades docentes elaboradas • Tasa anual de revisión de guías: n° revisiones/año • Tasa de talleres desarrollados: n° horas talleres dedicadas/año • Índice participación del personal con implicación docente: n° asistentes/n° convocados 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de actividad • Documentos específicos • Actas de asistencia

CUADRO DE MANDO DE INDICADORES CLAVE DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

I. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN

	INDICADOR	FUENTE
I.1: Coordinar la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada	<ul style="list-style-type: none"> • nº de procesos sistematizados 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de procesos del Servicio
I.2: Colaborar con entidades y órganos implicados	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de reuniones: nº reuniones/año • Índice de participación: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas asistencia reuniones
I.3: Disponer de un sistema de información integrado para la planificación y gestión de la formación sanitaria especializada	<ul style="list-style-type: none"> • nº actividades del sistema de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos

II. OBSERVATORIO

	INDICADOR	FUENTE
II.1: Crear e implementar el Observatorio	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de reuniones convocadas: nº reuniones/año Índice de participación reuniones: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> Acta asistencia reuniones
II.2: Promover alianzas con entidades y órganos implicados	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de reuniones con entidades y órganos implicados: nº reuniones/año Índice de participación reuniones con entidades y órganos implicados: nº asistentes/nº convocados 	<ul style="list-style-type: none"> Acta asistencia reuniones

	INDICADOR	FUENTE
II.3: Desarrollar la Cartera de Servicios	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de actividades en relación con la Cartera de Servicios nº actividades en relación con la Cartera de Servicios/año 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos
II.4: Prever escenarios futuros	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de estudios realizados para la previsión de escenarios futuros nº estudios realizados para la previsión de escenarios futuros/año 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos específicos

III. OFERTA FORMATIVA

	INDICADOR	FUENTE
III.1.: Adecuar la oferta anual formativa a las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • % de recomendaciones del Observatorio con repercusión en la posterior oferta anual formativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
III.2.: Adaptar la oferta formativa a las nuevas tendencias	<ul style="list-style-type: none"> • n° unidades docentes de especialidades multiprofesionales acreditadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de unidades de especialidades multiprofesionales acreditadas

IV. ESTRUCTURA Y EVALUACIÓN

	INDICADOR	FUENTE
<p>IV.1.: Proveer una estructura de apoyo a la formación sanitaria especializada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • n° de centros y unidades docentes adaptados a la normativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos específicos
<p>IV.2.: Desarrollar procedimientos y redes docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa intervenciones formativas en relación con los hospitales departamentales: • n° intervenciones formativas/año • Incremento de plazas formativas en hospitales departamentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de actividad • Registro de plazas acreditadas
<p>IV.3: Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividades de evaluación de la calidad: n° actividades de la evaluación de la calidad/año 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de actividades
<p>IV.4:Facilitar el procedimiento de acreditación docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividades de acreditación docente: n° actividades acreditación docente/año 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de información propio

4.4. Financiación

Como hemos comentado anteriormente, el presente plan estratégico para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud pretende conseguir una asistencia sanitaria de calidad, mediante el desarrollo de un personal sanitario eficaz y eficiente y en el número adecuado para que el sistema de salud responda a los desafíos actuales y emergentes.

Resultaría carente de sentido la definición de unos objetivos estratégicos desplegados en líneas y actividades concretas, si éstos no fueran acompañados de la correspondiente dotación de los recursos necesarios para llevarlos a cabo.

Una vez establecidas las líneas de trabajo y las fases a seguir los próximos cuatro años, la concreción objetiva y veraz de su financiación es fundamental para poder concretar el compromiso real que adquiere la Administración Autonómica con la gestión de la formación especializada.

Esta previsión de financiación surge a partir de informes, datos históricos, actuales y de previsiones de futuro.

El plan plantea una serie de actividades estratégicas que son necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos propuestos en cada uno de los cuatro ejes estratégicos. Muchas de estas actividades son de desarrollo mantenido o periódico y por lo tanto se incluyen en los presupuestos anuales considerando los incrementos lógicos derivados de las fluctuaciones del IPC. Otras actividades son realizables mediante un acto único y conllevan una dotación finalista y única.

Sin duda ocupa el máximo protagonismo presupuestario la formulación y desarrollo de la oferta formativa anual cuya importancia funcional ya ha sido puesta de manifiesto en capítulos anteriores. Esta importancia funcional es acorde con la importancia económica que conlleva y que queda de manifiesto en la preponderancia del eje estratégico III en cuantía de recursos. Es además una actividad repetida, ejercicio tras ejercicio, lo que hace de su consideración el factor preponderante del plan a nivel financiero.

Así pues, tomando como referencia el presupuesto del año 2008 de Conselleria de Sanitat, y los distintos informes presupuestarios, se formulan las previsiones para atender las necesidades de las 4 anualidades de este plan estratégico.

En la siguiente tabla quedan plasmadas las cantidades previstas por anualidades y según su destino a cada uno de los distintos ejes estratégicos:

Presupuesto del Plan estratégico para la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud en la Comunitat Valenciana 2008-2010

	2008	2009	2010	2011	Total
EJE I: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN	580.000 215.720	597.400	615.322	633.782	
EJE II: OBSERVATORIO	580.000	597.400 50.000	615.322 34.000	633.782 24.000	
EJE III: OFERTA FORMATIVA	580.000 92.217.000	597.400 92.923.510	615.322 95.711.210	633.782 98.582.810	
EJE IV: ESTRUCTURA Y EVALUACIÓN	580.000	597.400	615.322 50.000	633.782	
	94.752.720	95.363.110	98.256.498	101.141.698	389.514.026



Colaboración y participación

5. COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN

En la elaboración del Plan, ha sido una preocupación constante de la Conselleria de Sanitat, el lograr la máxima participación e implicación de todas aquellas entidades que ostentan protagonismo tanto en la formación como en la gestión de los recursos humanos sanitarios especializados. Por ello, además de definir una estrategia propia acorde con el compromiso de lograr un sistema sanitario valenciano con atributos de la máxima calidad asistencial, la Conselleria ha buscado el máximo rigor metodológico a la hora de plasmar en un documento final su estrategia formativa. Para ello ha recurrido a lo largo de todo el proceso de elaboración del Plan, a entidades de reputado prestigio científico y técnico y en este sentido ha contado con la inestimable colaboración del Centro de Investigación en Economía y Gestión de la Salud de la Universidad Politécnica de Valencia (CIEGS).

El CIEGS, en colaboración con la Conselleria, ha elaborado un estudio de opinión con el objetivo de lograr la implicación y participación de todos los agentes interesados, en la elaboración del documento definitivo del “Plan Estratégico”. Para ello, utilizó dos cuestionarios, uno general y otro específico para las sociedades científicas, solicitando la opinión sobre los ejes, objetivos, líneas y actividades recogidas en el Plan Estratégico y por otra parte sobre la evolución, necesidades y recomendaciones para cada una de las distintas especialidades sanitarias. Para participar en este estudio fueron convocados representantes de Sociedades Médicas y Científicas del ámbito de la Comunidad Valenciana, de Colegios Profesionales, de Comisiones de Docencia de entidades públicas y privadas, de Comisiones Nacionales de Especialidades, gestores de entidades del ámbito sanitario público y privado con interés sobre la formación especializada y representantes de entidades con competencia

sobre la formación sanitaria pregraduada. En total, 113 asistentes a la reunión de participación y colaboración convocada por el Consejero de Sanitat y organizada en el seno de la Conselleria.

El CIEGS remitió 114 cuestionarios, obteniendo 80 respuestas. Los cuestionarios debidamente cumplimentados y recibidos por el CIEGS, tras su posterior tratamiento y estudio, dieron lugar a la emisión de un informe sobre percepciones y posibles sugerencias para la elaboración definitiva del Plan.

A partir de los resultados del cuestionario, se ha visto que el Plan Estratégico se considera oportuno por el 100% de los encuestados, habiendo un 66% de ellos que lo considera muy oportuno. (Figura 1).

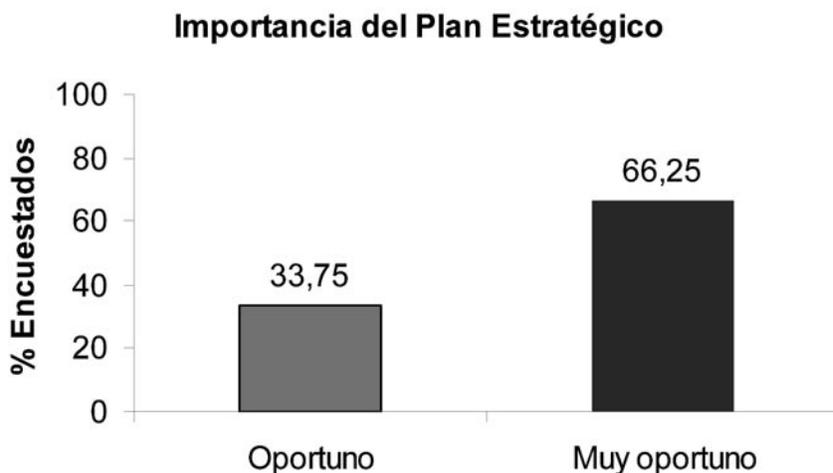


Figura 1. Porcentaje de encuestados que piensa que el plan estratégico es oportuno

Los cuatro ejes estratégicos se valoran como importantes, siendo la diferencia de grado de importancia entre uno y otro muy pequeña. El que se valora como más importante y con mayor grado de consenso es el eje **III Oferta formativa** donde un 65% lo valora como muy importante. En segundo lugar de importancia aparecen los ejes estratégicos **I Planificación y gestión** y **IV Estructura y evaluación**, que son considerados importantes por el 100% de los encuestados y, de éstos, más de la mitad los han considerado muy

importantes. Y por último, el que se valora como menos importante es el eje **II Observatorio** (Figura 2).

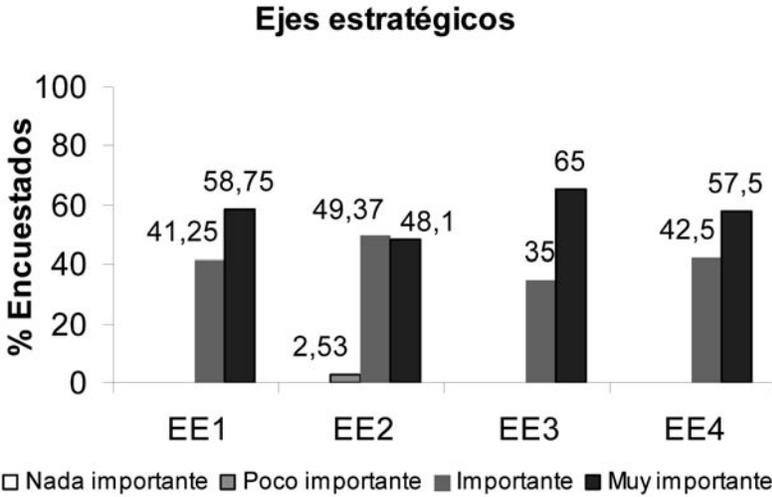


Figura 2. Importancia de cada uno de los ejes estratégicos

En cuanto al número de ejes estratégicos, el 91% de los encuestados no considera necesario añadir ningún otro eje al plan estratégico (Figura 3)



Figura 3. Porcentaje de encuestados que piensa que sí o no deberían añadirse ejes estratégicos

En cuanto a los objetivos, aunque todos han sido demarcados como importantes por los encuestados, cabe destacar como los dos más importantes el objetivo 1 del eje estratégico III **Adecuar la oferta formativa a las necesidades** y el objetivo 3 del eje estratégico IV **Impulsar la evaluación de la calidad en la docencia**. En cuanto al objetivo 1 del eje estratégico III **Adecuar la oferta formativa a las necesidades**, el 70 % de los encuestados lo puntúa como muy importante. Como objetivo menos importante, con mayor dispersión de opiniones y con un 13,8% que opina que es poco importante está el objetivo **II.1 Crear e implantar el observatorio**.

Asimismo, el 86 % de los encuestados no considera conveniente añadir ningún otro objetivo estratégico (Figura 4)

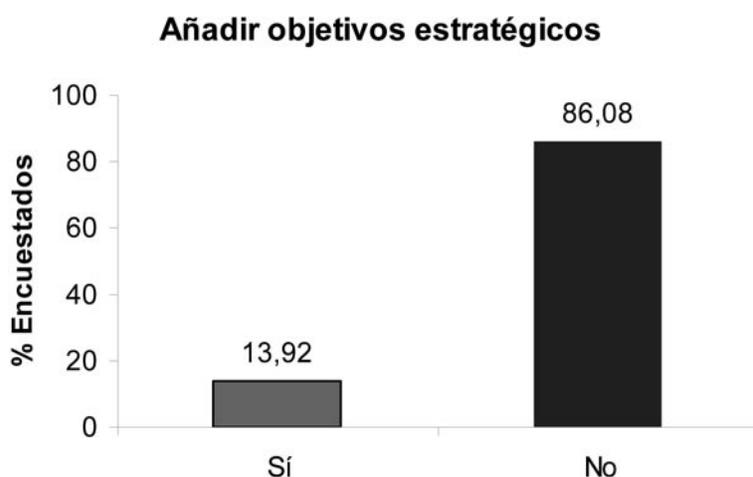


Figura 4. Porcentaje de encuestados que piensa que sí o no deberían añadirse objetivos estratégicos.

En relación con las líneas y actividades estratégicas, el 86% de los encuestados no consideran conveniente añadir más líneas estratégicas mientras que aproximadamente el 14% que piensa que sería conveniente añadir líneas estratégicas. Asimismo, el 78,2% de los encuestados no añadiría ninguna actividad estratégica más (Figura 5).

Añadir líneas y actividades estratégicas

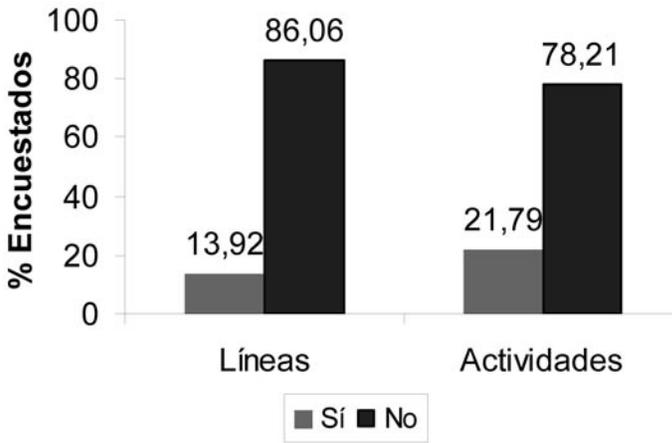


Figura 5. Porcentaje de encuestados que piensa que sí o no deberían añadirse líneas y actividades estratégicas

Tal y como puede verse en el Figura 6, el 92% de los encuestados no eliminaría ninguna línea estratégica, mientras que el 94 % no eliminaría ninguna de las actividades estratégicas establecidas.

Eliminar líneas y actividades estratégicas

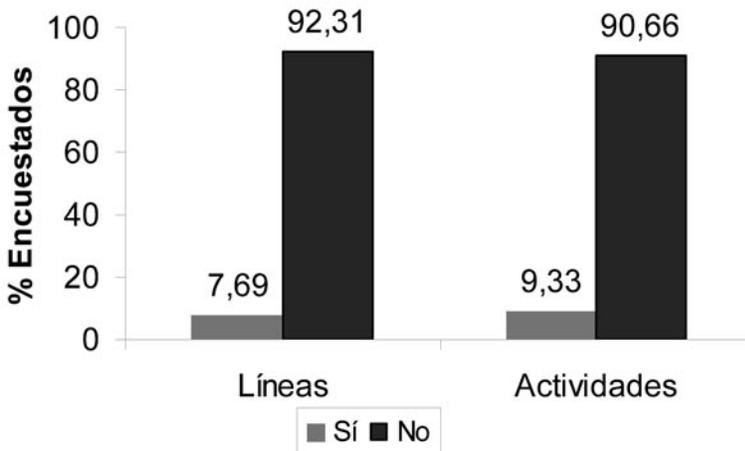


Figura 6. Porcentaje de encuestados que piensa que sí o no deberían eliminarse líneas y actividades estratégicas.

En el informe se formulan las siguientes recomendaciones:

- Además de estimar las necesidades de especialistas, se oriente también hacia el lado de la calidad de la formación especializada y contar con la opinión de los profesionales que desarrollan diariamente la actividad docente. Se propone que se profesionalice la formación de residentes para garantizar una formación de calidad.
- Evaluar la formación recibida por los médicos extranjeros o formados en otras comunidades.
- Coordinar el plan estratégico con las áreas de sanidad privada para determinar las necesidades de profesionales, ya que a la sanidad privada también le afecta la carencia de especialistas.
- Sería conveniente la alineación con el plan de salud general implantado en la Comunitat Valenciana para el resto de hospitales que no pertenecen a la red pública comunitaria, tanto en formación, como en *sistemas informáticos* e indicadores, y sobre todo en estrategias generales de actuación, ofreciendo al usuario una atención integrada y continua, independientemente del Centro en el que sea asistido.
- Coordinar con la formación pregrado. Adecuar las necesidades actuales y futuras con las necesidades formativas desde el acceso a la universidad.
- Impulsar la formación de los responsables de la atención y gestión sanitaria del Servicio Valenciano de Salud en aquellas contingencias que no sean exclusivamente las Comunes, ya que se han visto involucradas recientemente con el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Tener en cuenta en el Plan a todos los profesionales que intervienen en la asistencia sanitaria y no únicamente a los médicos.

Como conclusión, en opinión de los encuestados el Plan Estratégico es muy necesario y constituye un gran avance en ciencias de la salud y un acierto para la mejora, además se reconoce y agradece el esfuerzo realizado.

A la luz de los resultados de la encuesta, se considera adecuado que el plan llegue a todos los sanitarios que realizan su profesión tanto en instituciones públicas como privadas. Por ello, se solicita que se envíe información sobre el plan a los interesados para ir integrando la filosofía del mismo en la actividad docente y diaria que permita establecer un feed-back y aportar ideas al mismo.

Por otra parte, el presente Plan ha sido sometido a la consideración de la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la Salud, creada según la Orden de 1 de marzo de 2007 de la Conselleria de Sanidad, por la que se crea y regula la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la Salud de la Conselleria de Sanidad¹⁸.

Siendo una de las principales funciones de la Comisión la de asesorar a los órganos directivos de la Conselleria de Sanidad o de la Agencia Valenciana de la Salud, en materia de formación especializada en ciencias de la salud cuando así se le requiera, esta Comisión permite abordar la complejidad de la mencionada formación especializada, con la participación de todos los departamentos de la Conselleria y de la Agencia Valenciana de la Salud que intervengan en ella.

Por ello y en la elaboración del Plan se han recogido sus indicaciones y obtenido el consenso respecto a su contenido estratégico, hecho que resulta de particular importancia en una materia con tan diversas facetas y en la que se encuentran implicados tan distintos agentes activos dentro del sistema sanitario valenciano.

De esta manera, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, este plan estratégico es un documento resultado del consenso, en el que se han tenido en cuenta las indicaciones, recomendaciones e intereses de todos los sujetos activos en la gestión de la formación especializada en ciencias de la salud en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Así pues, este documento ha sido debatido y consensuado por:

COMISIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA EN CIENCIAS DE LA SALUD

LAS SOCIEDADES CIENTÍFICAS DE:

ANESTESIA AMBULATORIA
BIOQUÍMICA CLÍNICA C.V.
CARDIOLOGÍA C.V.
CIRUGÍA C.V.
CIRUGIA PLÁSTICA, REPARADORA Y ESTÉTICA C.V.
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EMERGENCIAS MÉDICAS EXTRAHOSPITALARIAS. C.V.
ENDOCRINOLOGÍA Y DIABETES C.V.
GERIATRÍA Y GERONTOLOGÍA C.V.
HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA VALENCIANA
HIPERTENSIÓN ARTERIAL C.V.
MEDICINA DEL TRABAJO DE LA C.V.
MEDICINA E.F. Y DEPORTE DE LA C.V.
MEDICINA GENERAL C.V.
MEDICINA INTENSIVA, CRÍTICA Y UDS CORONARIAS C.V.
MEDICINA INTERNA DE LA C.V.
MEDICINA NUCLEAR C.V.
MEDICINA PREVENTIVA SALUD PÚBLICA C.V.
SOC.ESP.MEDICINA TRÁFICO .
MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO C.V.
MÉDICOS FORENSES C.V.
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN C.V.
NEUMOLOGÍA C.V .
NEUROFISIOLOGIA DE VALENCIA Y MURCIA
OFTALMOLOGÍA C.V.
OTORRINOLARINGOLOGÍA C.V.
PATOLOGÍA DIGESTIVA C.V.
PEDIATRÍA C.V.
PSIQUIATRÍA C.V.
REUMATOLOGÍA C.V.
ALERGOLOGÍA E INMUNOLOGÍA
MICROBIOLOGÍA
MATRONAS DE LA C.V.

SOC.ESP.ANALISIS CLINICOS
SOC.ESP.MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
SOC.ESP.MEDICINA DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS
SOC.ESP.NEUROPSIQUIATRIA PROFESIONALES DE LA
SALUD MENTAL
SOC.ESP.ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y MICROBIO-
LOGIA CLÍNICA
ASOCIACIÓN VALENCIANA DE HEMATOLOGÍA Y HE-
MOTERAPIA

LAS SIGUIENTES ENTIDADES:

CENTRO DE RECUPERACIÓN Y REHABILITACIÓN DE
LEVANTE
CLÍNICA QUIRÓN DE VALENCIA
CLÍNICA VIRGEN DEL CONSUELO
HOSPITAL AGUAS VIVAS
HOSPITAL CASA DE LA SALUD
HOSPITAL VALENCIA AL MAR
CASA DE REPOSO Y SANATORIO DEL PERPETUO SOCO-
RRO
CLÍNICA BENIDORM
HOSPITAL SAN JAIME DE TORREVIEJA
HOSPITAL DE LEVANTE

LOS COLEGIOS PROFESIONALES:

COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS VALENCIA
COLEGIO DE MÉDICOS DE CASTELLÓN
COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE ALICANTE
COLEGIO OFIC. DE PODÓLOGOS DE LA C.V.
COLEGIO OFICIAL DE FISIOTERAPÉUTAS DE LA C.V.
COLEGIO OFICIAL DE BIÓLOGOS DE LA C.V.
COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA VALENCIA
COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA ALICANTE
COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA CASTELLÓN
CONSEJO VALENCIANO COLEGIOS ENF. C.V
COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DEL PAÍS VALEN-
CIÀ
COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS VALENCIA
COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS ALICANTE
COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS CASTELLÓN

LAS ENTIDADES ASEGURADORAS:

ADESLAS
ASISA
ASMEQUIVA
VITALICIO
MAPFRE - CAJA SALUD (Div.familiar)
MAPFRE - LEVANTE
MAPFRE - CORREOS
DKV PREVIASA
SANITAS
ASEPEYO
IBERMUTUAMUR
ISFAS
MUFACE
SEGUROS CATALANA OCCIDENTE
MUTUA UNIVERSAL
CASER

LAS COMISIONES DE DOCENCIA:

H. GRAL. UNIV.DE ALICANTE
H. GRAL. UNIV. DE ELCHE
H. UNIV. DE SAN JOAN
H. GENERAL DE CASTELLON
H. MARINA BAIXA
H. GENERAL DE CASTELLÓN
H. DE LA PLANA
H. UNIVERSITARIO LA FE
INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGIA
H. CLÍNICO UNIVERSITARIO DE VALENCIA
H. ARNAU DE VILANOVA
H. GRAL.UNIV. DE VALENCIA
H. FRANCESC DE BORJA
H. LLUIS ALCANYIS
H. LA RIBERA
HOSPITALES NISA
H.ORIHUELA
UDMFYC ALICANTE
UDPYPC H. MARINA BAIXA
UDMFYC CASTELLÓN
UDPYPC DE VALENCIA

UD ENF S.MENTAL C.VALENCIANA
UDPYPC H. LA FE
UD.ENF.OBS-GIN. (EVES)

LA AGENCIA VALENCIANA DE EVALUACIÓN Y PROSPECTIVA

LOS REPRESENTANTES DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN LAS COMISIONES NACIONALES DE LAS ESPECIALIDADES DE:

ENFERMERÍA PEDIÁTRICA
MEDICINA LEGAL Y FORENSE

VI

Bibliografía

6. BIBLIOGRAFÍA

- ¹ **Organización Mundial de la Salud.** The world health report 2006 - Working together for health (2006).
- ² **González, B. y Barber, P.** Los recursos humanos y sus desequilibrios mitigables. *Gaceta Sanitaria* 2006; 20 (1): 103-109.
- ³ **F.G. Beatriz González:** España no valora bien a su capital humano y carece de planificación a corto plazo. *Diario Médico* (22/02/2007)
- ⁴ **Sánchez León, A.** El 25% de los recién titulados intenta irse fuera de España. *Diario Médico.* (01/03/2007)
- ⁵ **Goiri, F.** Los decanos afirman que en diez años no harán falta más plazas de pregrado. *Diario Médico* (26/02/2007)
- ⁶ **Redacción.** Rozman cree que aumentar las plazas universitarias no arreglará el éxodo médico. *Diario Médico* (28/02/2007)
- ⁷ **Ley 14/1986,** de 25 de abril, General de Sanidad. *Publicado en el Boletín Oficial del Estado. Num 102.*
- ⁸ **Ley 16/2003,** de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. *Publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 128*
- ⁹ **Ley 44/2003,** de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. *Publicado en: Boletín Oficial del Estado núm. 280*

- ¹⁰ **Real Decreto 183/2008**, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada. *Publicado en Boletín Oficial del Estado num. 45.*
- ¹¹ **Ley 3/2003**, de 6 de febrero, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana. *Publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana núm. 4.440.*
- ¹² **Decreto 120/2007**, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Sanitat. *Publicado en Diari Oficial de la Comunitat Valenciana. Num. 5566*
- ¹³ **Sallenave, J.P.** (1991). *Gerencia y planeación estratégica*. Ed. Norma. Bogotá, Colombia.
- ¹⁴ **Sallenave, J.P.** (2004). *La gerencia integral. ¡No le tema a la competencia, témale a la incompetencia!*. Ed. Norma. ISBN. 9580467234.
- ¹⁵ **Sánchez Laura**. Primeros auxilios para evitar la fuga de talento en el sector sanitario. Infoempleo:10, *Las Provincias* (22.10.2006)
- ¹⁶ **Inaceps**. Manual para la acreditación de unidades de hemodiálisis. Valencia, 2007. ISBN:978-84-611-7149-1.
- ¹⁷ **Universidad Politécnica de Valencia**. Plan Estratégico UPV 2007-2014. *Valencia, 2007.*
- ¹⁸ **ORDEN de 1 de marzo de 2007** de la Conselleria de Sanidad, por la que se crea y regula la Comisión de Formación Especializada en Ciencias de la salud de la Conselleria de Sanidad *Publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana núm. 5.479.*

OTRAS FUENTES:

- **Amaya C, García M.** *Demografía médica en España. Mirando al futuro.* Madrid: 2005.
- **Conselleria de Sanitat.** Plan de Salud de la Comunidad Valenciana 2005- 2009. *Valencia, 2005.* ISBN: 844824365X
- **Decreto 154/2006,** de 13 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el II Plan de Salud de la Comunitat Valenciana. *Publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana. Num. 5371*
- **González López-Valcárcel B.** Formación y empleo de profesionales sanitarios en España. Un análisis de desequilibrios. *Gaceta Sanitaria* 2000; 14 (3): 237-46
- **Hidalgo Vera, A., del Llano Señaríz, J., Pérez Camarero, S.** Recursos Humanos para la Salud: suficiencia, adecuación y mejora. Ed. Masson. Elsevier, España, 2006. ISBN: 8445817310
- **Rodríguez, J.** Cómo aplicar la planeación estratégica en la pequeña y mediana empresa. Cengage learning Editores. Quinta edición, 2005. ISBN: 9706863796
- Página web Conselleria Sanitat. **www.san.gva.es**
- Página web Ministerio de Sanidad y Consumo. **www.msc.es**
- Boletín Oficial del Estado. **www.boe.es**
- Diari Oficial Comunitat Valenciana. **www.docv.es**

