



COMISIÓN DE FORMACIÓN CONTINUADA DE LAS PROFESIONES SANITARIAS DE EXTREMADURA

Valoración del componente cualitativo.

La acreditación de la formación continuada de los profesionales sanitarios es un sistema de reconocimiento de la calidad de esta formación. Para ello, de forma voluntaria, los proveedores de actividades de formación continuada someten sus actividades a un procedimiento de valoración externo, donde se valoran determinados aspectos de las mismas, según unos criterios previamente definidos, y que a la vista de los resultados obtenidos, consigue determinados créditos.

Los créditos de la formación continuada son el resultado de la valoración de la duración de la actividad (componente cuantitativo) y de la calidad de la misma (componente cualitativo) en relación a la apreciación de determinadas características de la misma que son plasmadas en un formulario establecido para tal fin, y que comprende todos y cada uno de los epígrafes a valorar.

La experiencia de 25 años del Sistema Acreditador, con las opiniones recogidas por todos los intervinientes en la misma, especialmente los evaluadores, evidenciaban la necesidad de una actualización de la valoración del componente cualitativo, con la finalidad de clarificar las distintas puntuaciones, ser más objetivo y adaptarse a los nuevos medios y métodos disponibles para la formación.

Este nuevo instrumento ha sido aprobado por la Comisión de Formación Continuada de las Profesionales Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, para su utilización en todas las Comunidades Autónomas.

Recordar que se concede una importancia desigual a cada uno de los aspectos a estimar en el componente cualitativo, por ello se utiliza un factor de ponderación en cada caso.

1. Pertinencia de la actividad x 2.
2. Objetivos de la actividad x 1.
3. Metodología docente x 1,5.
4. Evaluación x 1,5.
5. Organización y logística x 1.

Aspectos a tener en cuenta en la valoración de cada ítem.

Pertinencia de la actividad.

El objetivo primordial de la formación continuada es mantener y mejorar la competencia de un profesional, según los estándares de cada momento, por lo tanto, para determinar cuáles hay que mejorar o mantener, es necesario realizar una “detección de necesidades de formación”, este es el primer paso ineludible para la



planificación de cualquier actividad formativa. Así mismo, para un diseño adecuado de una actividad es crucial tener bien identificadas las aptitudes a adquirir o desarrollar.

Las necesidades de formación, no siempre corresponden a las demandas o necesidades percibidas por los profesionales (encuesta), pueden ser recomendaciones de grupos de expertos, indicadores asistenciales a mejorar, etc.

El contenido de la actividad en cuestión debe responder a algún tipo de necesidad o demanda suficientemente explicitada y justificada.

0,0 *No pasaría la evaluación: Sin rellenar (en blanco).*

No corresponden a la profesión/es diana de la actividad.

La información no tiene que ver con la temática o con los aspectos a valorar.

0,1 *Se describe el problema detectado pero los argumentos son de tipo vago (corta-pega), con métodos poco definidos de detección, sin justificar.*

0,2 *Se describe el problema y se contextualiza en relación con los profesionales a los que va dirigida la actividad. Se aportan referencias sobre las necesidades detectadas y se concretan los métodos de detección utilizados.*

0,3 *Además se aporta la información que evidencia el problema detectado con argumentos o referencias contrastables.*

0,4 *Se concreta cómo pretende esta actividad mejorar el problema y se expone el beneficio que se espera de la realización de la misma.*

Consideraciones específicas: Imprescindible que previamente se haya realizado una detección de necesidades, es el primer paso antes de puntuar el resto.

Objetivos de la actividad formativa

El proveedor de la actividad debe expresar en los objetivos sus propósitos educativos y el profesional debe entender qué beneficios va a alcanzar si participa. Su redacción por tanto, requiere precisión y claridad en cuanto al cambio de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que pretende conseguir de los participantes de la actividad docente.

Deben diferenciarse los objetivos generales de los específicos, siendo los primeros los que hacen referencia al aprendizaje más significativo, global y complejo que se espera de alumno y los específicos que se concretan en unas determinadas conductas externas y observables que se consideran indicadoras de la adquisición de un conocimiento, habilidad o actitud por parte del alumno.

La actividad sometida a acreditación, ha de estar suficientemente explicada en sus objetivos. El profesional al que se dirige la actividad ha de tener claro cuál es el propósito que se pretende conseguir con la misma.

0,0 *(Cualquiera de las siguientes posibilidades)*

No explican lo que se pretende conseguir.

No tienen relación con el contenido de la actividad.

No tienen relación con los profesionales diana.

No tienen relación con la necesidad detectada.

0,1 *El título del curso se vincula claramente con los objetivos generales de la actividad (relación con los contenidos de la actividad)*

Los objetivos generales son comprensibles e indican el propósito de la formación.

Los específicos son poco claros, o se confunden con el índice de contenidos.



- 0,2** *Los objetivos generales están descritos en pocas frases, son concretos, comprensibles y adecuados al perfil de los participantes.
Los objetivos específicos hacen operativos los generales y se relacionan con los contenidos (incluyen la acción y el contenido aunque se limiten a los conocimientos)
Los objetivos son alcanzables y medibles.*
- 0,3** *Se cumple el ítem anterior y además...
Los objetivos específicos hacen operativos los generales indicando las habilidades a alcanzar.
Son adecuados a la duración de la actividad y al número de participantes.*
- 0,4** *Se cumple el ítem anterior y además...
Los objetivos contribuyen de forma inequívoca a resolver los problemas detectados.
Expresan la consecución de la competencia integrando conocimientos, habilidades y actitudes.*

Metodología docente

Los objetivos específicos, también llamados de aprendizaje, deben determinar la metodología docente a emplear.

El nuevo instrumento de valoración da mayor puntuación a las metodologías prácticas de “aprender haciendo”, con un papel más activo del alumno.

Para la consecución de los objetivos de una actividad, es imprescindible utilizar una metodología adecuada, de otra forma, aunque sea muy pertinente y los objetivos estén muy bien definidos, no es posible alcanzar los mismos.

- 0,0** *No se adecua a los objetivos propuestos.
No existe coherencia con la organización.
No existe interacción.*
- 0,1** *Tiene relación con los objetivos.
Simulación de la realidad muy baja (alejado del puesto de trabajo) existe poca interacción docente/alumno.*
- 0,2** *Existe interacción alumno/docente y alumno/alumno, evidenciada en el programa de la actividad. Los recursos son los adecuados con el nivel de interacción planteado.*
- 0,3** *Trabajos colaborativos, casos prácticos, simulación, talleres, role playing.*
- 0,4** *Contexto real o casos casi reales (debe incluirse debriefing o reflexión sobre la práctica)*

Consideraciones específicas para actividades mixtas o no presenciales: Aunque el instrumento de valoración sea igual para actividades presenciales y no presenciales, en estas últimas se debe prestar atención a los siguientes puntos:

- a. Los contenidos: su provisión, calidad y gestión.
- b. La comunicación: Debe haber dialogo, discusión y reflexión, para el aprendizaje efectivo.
 - Grado de accesibilidad al tutor: Tiempo, vías, etc.
 - Tipo de tutoría: presencial, por correspondencia, telefónica, telemática, etc.
 - Describir el espacio de comunicación en sus dimensiones de tiempo (sincrónicas/diacrónicas) y dirección (unidireccional y bidireccional).
 - Plazo de resolución de consultas (plazo de 48-72 horas).
 - Disponibilidad de recursos complementarios: material de apoyo, chats, foros, ...
 - Existencia de sistemas de retroalimentación con el alumno.
 - Calidad del material de autoaprendizaje, Material diseñado específicamente para la actividad.
 - Sistema de seguridad – acceso y control del alumno.
 - Sistema de evaluación de conocimientos – aprendizaje.
 - Sistema de interacción entre discente y el tutor.

Evaluación

Es el proceso en el que se determina en qué grado se han conseguido los objetivos propuestos anteriormente.

La propuesta de evaluación, en su conjunto, deber ser coherente con la actividad formativa, adaptando los procedimientos e instrumentos/pruebas a los objetivos que se pretenden conseguir, la modalidad, tipo de formación y destinatarios de la misma.

- 0,0** *Las herramientas de evaluación no cumplen los requisitos.*
- 0,1** *Evaluación de la satisfacción (encuesta).*
- 0,2** *Evaluación del aprendizaje (nivel de conocimientos). Requisitos de superación.*
- 0,3** *Evaluación del aprendizaje (nivel competencial: integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores). Con calificación final o feedback con informe del profesor.*
- 0,4** *Evaluación de la transferencia o impacto.*

Consideraciones específicas: La encuesta de satisfacción es obligatoria, puntuaría con 0,1 si valora, al menos, la utilidad, la capacidad docente, la metodología empleada y la organización (instalaciones físicas o virtuales, recursos materiales, etc.)

Las actividades a distancia, como mínimo deben tener evaluación de conocimientos.

Organización y Logística

Para la consecución de los objetivos de una actividad formativa, se necesitan una serie de recursos que han de estar disponibles para que puedan ser alcanzados, estos condicionan la calidad en el diseño de una formación. Entre los elementos a valorar destacan:

- La duración de la actividad: Distribución. El tiempo diario de una actividad presencial no debería ser mayor a 7 u 8 horas y el de acciones a distancia y e-learning, 5 horas semanales.
- Los contenidos: El temario, su extensión y organización en el tiempo, su coherencia con los objetivos (el temario ha de guardar correspondencia con la totalidad de los objetivos), su especificidad para la actividad docente y para los profesionales a los que se dirige, su actualización, su diseño pedagógico.
- Los recursos: Las instalaciones, el mobiliario, el material de soporte, documentos, personas de apoyo, etc., todo debe ser adecuado tanto en tipo, accesibilidad, calidad y número, para que pueda estar disponible para la totalidad de los participantes y los objetivos buscados.
- La proporción entre docentes y discentes: Teniendo en cuenta los objetivos y las metodologías expuestas por el proveedor, hay un número de alumnos por docente que permite un grado de interacción suficiente entre ellos. Todos los alumnos han de tener la misma oportunidad de conseguir los mismos conocimientos y habilidades propuestas. Recomendaciones: Cursos no más de 30, Talleres ratio 1/20, rotaciones ratio 1/1, Modalidad a distancia ratio 1/50, Seminarios entre 5 y 12 participantes.
- El perfil del docente: Se ha de valorar que el docente posea una titulación profesional y una especialización, cuando exista, que estén vinculadas a las competencias profesionales con las que se relacionan los contenidos y/u objetivos de la formación que va a impartir, la experiencia profesional relacionada con la temática impartida.



- Método de selección de los alumnos: Han de garantizar la aplicabilidad de lo aprendido en el puesto de trabajo. Los criterios de selección ha de estar relacionados con las necesidades de los participantes, ha de ser coherente con lo establecido en el apartado de pertinencia, aunque se oferte al 100% de los profesionales de un colectivo.

En este apartado se tienen que dar los recursos para la consecución de la totalidad objetivos que se pretenden alcanzar y con la pertinencia de la actividad.

- 0,0** *Ninguno o sólo 1 de los siguientes elementos alcanzan el nivel exigido: La duración de la actividad, Los contenidos, El perfil del docente, La proporción entre docentes y estudiantes, Los recursos, Método de selección de los alumnos.*
- 0,1** *De los elementos señalados. La duración de la actividad y los contenidos alcanzan el nivel exigido.*
- 0,2** *Además de los elementos señalados en el ítem anterior, el perfil del docente alcanza el nivel exigido.*
- 0,3** *Además de los elementos señalados en el ítem anterior, los recursos y la proporción entre docentes y estudiantes alcanzan el nivel exigido.*
- 0,4** *Además de los elementos señalados en el ítem anterior el método de selección de los alumnos alcanza el nivel exigido.*