



**MÁSTER  
UNIVERSITARIO EN  
INVESTIGACIÓN  
EN MEDICINA  
CLÍNICA**



**FACULTAD DE MEDICINA**

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

# **TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Título**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DIFERENCIAL  
DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA  
DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD.**

**Alumno: Ricardo Palmés Quevedo**

**Tutor: Juan Carlos Martínez Escoriza**

**Curso: 2018-2019**

## INDICE

1. ASPECTOS PRELIMINARES.	
1.1.RESUMEN/PALABRAS CLAVE .	3
1.2.ABSTRACT/ KEY WORDS.	4
2. CUERPO DEL TRABAJO FIN DE MASTER (TFM).	5
2.1.INTRODUCCION. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION.	5
2.1.1. Definición de la Formación Continuada.	6
2.1.2. Pertinencia de la Formación Continuada.	8
2.1.3. Legislación de la Formación Continuada.	12
2.1.4. Código Deontológico y la Formación Continuada.	16
2.1.5. Oferta Pública de Empleo y Carrera Profesional.	17
2.1.6. Acreditación de las Unidades de Formación Continuada.	18
2.2.HIPÓTESIS.	20
2.3.OBJETIVOS.	20
2.4.METODOLOGÍA.	20
2.4.1. Diseño de estudio.	20
2.4.2. Participantes.	21
2.4.3. Procedimientos.	22
2.4.4. Instrumentos.	24
2.4.5. Dificultades.	24
2.5.PLAN DE TRABAJO.	25
2.6.ASPECTOS ÉTICOS.	25
2.7.APLICABILIDAD Y UTILIDAD DE RESULTADOS.	26
2.8.PRESUPUESTO.	26
2.9.RESULTADOS PRELIMINARES.	27
2.10. OBSERVACIONES	30
3. BIBLIOGRAFÍA.	31
4. ANEXOS.	36

## RESUMEN/ PALABRAS CLAVES

La Formación Continuada es un derecho y una obligación, de todos los profesionales sanitarios del Sistema Nacional de la Salud y es la herramienta más accesible para la actualización de conocimientos, habilidades y actitudes.

En los Centros Sanitarios de Atención Especializada y Atención Primaria, las Unidades de Formación Continuada son las encargadas de gestionar la Formación Continuada, adquiriendo un gran valor, porque el producto final de todas las actividades formativas están dirigidas a los usuarios del Sistema Nacional de la Salud.

El Objetivo General del estudio es identificar las diferentes características, actividades y resultados de las Unidades de Formación Continuada del Servicio Canario de la Salud.

Como Objetivos Específicos se pretende:

- Identificar los recursos humanos, materiales y de gestión.
- Comparar y medir los indicadores recogidos en la memoria anual del 2017.

El diseño del estudio es descriptivo multicéntrico del total de las 11 Unidades de Formación Continuada del Servicio Canario de la Salud.

Mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25 se realiza una descripción de la muestra, donde las variables cuantitativas se expresan a través de la media o mediana (según si su distribución es normal o no) con su correspondiente desviación estándar o rango intercuartil y las variables cualitativas en forma de frecuencias.

Los resultados de la investigación pueden servir en la toma de decisiones a la Comisión Canaria de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias, con el objeto de crear las directrices de la Acreditación de las Unidades de Formación Continuada.

### Palabras Claves

Formación Continuada

Unidades de Formación Continuada

Memorias Formación Continuada

Indicadores de Formación Continuada

Gestión de la Formación Continuada

## ABSTRACT/KEY WORDS

Continuing Education is a right and obligation of all health professionals of the National Health System and it is the most accessible tool for updating knowledge, skills and attitudes.

In the Health Centers of Specialized Care and Primary Care, the Continuing Education Units are responsible for managing the Continuing Education, acquiring a great value, because the final product of all training activities are aimed at users of the National Health System.

The general objective of the study is to identify the different characteristics, activities and results of the Continuing Education Units of the "Servicio Canario de la Salud".

The Specific Objectives are:

- Identify human, material and management resources.
- Compare and measure the indicators collected in the 2017 annual report.

The design of the study is multi-centered descriptive of the total of 11 Continuing Education Units of the "Servicio Canario de la Salud". The statistical program IBM SPSS Statistics 25 uses a description of the sample, where the quantitative variables are expressed through the mean or median (depending on whether their distribution is normal or not) with their corresponding standard deviation or interquartile range and the variables qualitative in the form of frequencies.

The results of the research can be used to make decisions to the Canary Commission of Continuing Education of the Health Professions, with the aim of creating the Accreditation Guidelines of the Continuing Education Units.

### Key Words

Continuing Education

Continuing Education Units.

Training Continuous Memories

Indicators of Continuing Education

Management of Continuing Education

## **2. CUERPO DEL TRABAJO FIN DE MASTER (TFM).**

### **2.1. INTRODUCCIÓN. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION**

No se puede entender la calidad de la asistencia sanitaria, sin el desarrollo tecnológico de los últimos años y la cualificación de los profesionales sanitarios, tanto en su formación académica de pregrado, como en la Formación Continuada (FC) y Formación Especializada (FE) de postgrado. Resulta evidente, que uno de los pilares del Sistema Nacional de la Salud (SNS) son los recursos humanos.

Una vez terminados los estudios académicos, el profesional sanitario encuentra dos alternativas para su desarrollo profesional dentro del SNS.

- Formación Especializada (FE) [1]. Tiene un carácter estatal y las plazas se adjudican mediante un sistema de selección de convocatoria anual. Sólo pueden acceder los Médicos, Farmacéuticos, Enfermeros y otros graduados/licenciados universitarios del ámbito de la Psicología, la Química, la Biología y la Física. El número de plazas es reducido (8402 plazas en el acceso en el año 2019).
- Formación Continuada (FC). A diferencia de la anterior, es considerada como un derecho y una obligación de todos los profesionales sanitarios del SNS. Abarca todas las actividades formativas dirigidas al profesional, desde jornadas científicas hasta sesiones desarrolladas en el propio centro de trabajo. Las plazas existentes dependen de la metodología docente y los objetivos propuestos. Se puede deducir que la FC es la herramienta más accesible para la actualización de conocimientos, habilidades y actitudes.

La regulación de la FC se ha desarrollado principalmente con la acreditación de las actividades formativas dirigidas a los profesionales sanitarios. La Comisión de Formación Continuada (CFC) del SNS coordina las Consejerías de Sanidad y Salud de las Comunidades Autónomas y de los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Educación y Cultura en materia de FC de las profesiones sanitarias.

En muchos Centros Sanitarios de Atención Especializada y Atención Primaria, son los Departamentos o Unidades de Formación Continuada (UFC) las encargadas de gestionar la FC, dando respuesta a los Planes de Salud a nivel Nacional o Autonómico; Planes de Gestión Convenida (PGC) con las respectivas Consejerías de Sanidad; Planes Estratégicos de las Direcciones de Área y Gerencias y por último, y no por eso menos importante, respondiendo a las necesidades formativas manifestadas por los profesionales sanitarios.

El papel de las UFC adquiere un gran valor dentro del propio SNS, porque el producto final de todas las actividades formativas recibidas por los profesionales sanitarios, supone una mejora de la calidad asistencial sanitaria destinada a los usuarios y familiares.

### **2.1.1 DEFINICIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUADA**

Para centrar el tema de investigación, debemos conocer qué se entiende por FC.

En 1970 la Organización Mundial de la Salud (OMS) [2] emplazó a un grupo de expertos sobre la práctica habitual de la enseñanza continua de los Estados Miembros. Estos expertos definieron como FC “la que un profesional sigue después de finalizar su instrucción básica o de especialista, y se trata de una formación con el fin de mejorar su competencia profesional”.

La Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias(LOPS) [3], la define en su artículo 33 como “el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario”.

Según el Ministerio de Sanidad y Consumo y Bienestar Social, la FC “es una formación no reglada, necesaria para el incesante progreso científico y técnico que se está produciendo en las ciencias de la salud, con una incidencia directa en la organización y funcionamiento de la asistencia médico-sanitaria, cada vez más compleja y eficaz” [4].

En la Comunidad Autónoma de Canarias, la Comisión Canaria de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias (CCFCPS), la define en el Manual de Cumplimentación de Solicitudes de Acreditación [5] como “el conjunto de actividades formativas que realizan los profesionales sanitarios una vez que han obtenido la titulación básica o especializada y que está destinada a mantener y mejorar su competencia durante los 35-40 años de su ejercicio profesional”.

“Es una formación no reglada, no conlleva la adquisición de un nuevo título sino la adaptación continua a las necesidades cambiantes de la profesión y a los nuevos avances tecnológicos, con una incidencia directa en la organización y funcionamiento de la asistencia sanitaria cada vez más compleja y eficaz”.

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social nos resumen los objetivos de la FC[6]:

- “Garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional.
- Potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse.
- Generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario.
- Mejorar en los propios profesionales la percepción de su papel social, como agentes individuales en un sistema general de atención de salud y de las exigencias éticas que ello comporta.
- Posibilitar el establecimiento de instrumentos de comunicación entre los profesionales sanitarios”.

Marqués Andrés S [7] indica que la FC sirve para “actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales ante el avance del conocimiento dada la evolución científica y tecnológica, las demandas y necesidades de la sociedad y del mismo sistema sanitario en el que se desarrollan los profesionales”.

Según el autor, los objetivos de la FC serían:

1. “Dotar al profesional de competencias necesarias para desempeñar el puesto y encamilarle a mejorar la calidad asistencial (satisfacción del paciente y/o usuario) y garantizar la seguridad del paciente”.
2. “Facilitar el desarrollo y la promoción de los profesionales y de su carrera”.
3. “Facilitar la adaptación de los profesionales a los cambios producidos en el proceso de renovación e innovación sanitaria a niveles legal, laboral, tecnológico, técnico, ético, social y económico del sistema sanitario concreto donde ejerzan”.
4. “Planificar la FC como elemento indispensable para incrementar la motivación del profesional y la incentivación laboral”.
5. “Capacitar a los profesionales para que puedan valorar equilibradamente el uso de las prestaciones sanitarias en relación al beneficio individual y social de las mismas”.

6. “Facilitar la integración, implicación y compromiso de los profesionales del Sistema para mejorar su percepción del rol social como agentes individuales de salud, con las exigencias que dicho rol implica”.

En la revisión de artículos científicos, se pueden encontrar numerosos estudios cuyo centro de interés es la FE. Al ser una formación de postgrado, se suele confundir con la FC, incluso entre los profesionales sanitarios. Es preciso enmarcar la FE, y la LOPS [3] indica que:

- “Es una formación reglada y de carácter oficial” y cuyo objetivo es “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” (artículo 15).
- Los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Sanidad y Consumo, establecerán los “títulos de Especialistas en Ciencias de la Salud, así como su supresión o cambio de denominación”, además que el “título de especialista tiene carácter oficial y validez en todo el territorio del Estado” (artículo 16)

### **2.1.2 PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUADA**

El Ministerio de Sanidad y Consumo y Bienestar Social indica que “las Administraciones Públicas tienen la responsabilidad de asegurar la calidad de las múltiples actividades de FC que se ofertan a los profesionales sanitarios. De común acuerdo han decidido que el mejor camino para obtener ese fin es el establecimiento de sistemas voluntarios de acreditación, cuyo valor y eficacia se potenciará cuanto más general sea su configuración y su ámbito y en tanto esté abierto a la participación de todas las Administraciones Públicas” [4].

El 1439 DECRETO 17/2010 de la creación de la Comisión Canaria de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias [8], refiere que “el incesante progreso científico y técnico que se está produciendo en las ciencias de la salud tiene una influencia fundamental en la organización y funcionamiento de la asistencia médico-sanitaria, cada vez más compleja y eficaz, y en la formación de los profesionales sanitarios, especialmente en los médicos por su papel central decisorio en los procesos diagnósticos y terapéuticos. La formación de los profesionales sanitarios no puede limitarse a los estudios universitarios y a la formación especializada, sino que debe completarse con actividades periódicas de actualización de la competencia en el marco de la FC”.

“Los conocimientos científicos tienen una vida relativamente corta y necesitan sustituirse o renovarse adecuadamente con intervalos regulares. La FC se justifica también por los



cambios que se están produciendo en los sistemas de prestación de la asistencia que tienden a lograr una mayor eficiencia en los recursos humanos y materiales que intervienen en dicha asistencia. También hay que considerar los procesos patológicos nuevos que aparecen en un país, los cambios en la morbilidad, prevalencia y manifestaciones de las diversas enfermedades”.

“A pesar de su importancia, la FC no está configurada como una formación reglada, lo que posibilita que cualquier agente, público o privado, pueda establecer sistemas de formación y sus correspondientes requisitos de acreditación y realización de actividades”.

Según S. Garrido Elustondoa et al [9] la “FC es la vía más adecuada para mantener la competencia profesional y garantizar su adaptación a las nuevas situaciones, tecnologías y conocimiento. Permite corregir insuficiencias formativas del pregrado y favorece la correcta utilización de los servicios sanitarios. Además, debe ser contemplada como una herramienta fundamental e imprescindible para garantizar la calidad de los servicios sanitarios. Conviene que se desarrolle conforme a un programa planificado previamente, puesto que requiere un análisis previo de las necesidades y problemas de salud más relevantes, del entorno poblacional y de la infraestructura existente”. El autor indica que los programas de FC deben:

- a) “permitir que se cumplan los objetivos institucionales fijados por la Dirección General del INSALUD”.
- b) “satisfacer las necesidades formativas de los profesionales, sanitarios y no sanitarios, detectadas por la Dirección de Gerencia del Área”.
- c) “satisfacer las necesidades formativas sentidas por los profesionales”.

Sevillano Marcos A [10] destaca la importancia de las actividades de formación médica continuada (FMC), y refiere que es la “fórmula más idónea para actualizar la competencia de los profesionales, adaptando sus conocimientos y actividad profesional a las nuevas tecnologías, al estar estas en continua evolución. Además de esto, la FMC debe ser contemplada como una herramienta fundamental e imprescindible para garantizar la calidad de los servicios sanitarios”.

José Antonio Martínez Pérez y Carlos Macaya [11] infieren que la “calidad de los servicios se enlaza con una buena planificación y organización y con los recursos económicos y de infraestructura utilizados, pero también con la competencia de sus profesionales. La adquisición de esta competencia implica, a su vez, una correcta interacción entre la capacidad del profesional (conocimiento, experiencia, juicio), la tarea que hay que realizar

y el contexto en que debe ser realizada, y constituye el objetivo último de la formación médica”.

Sugieren que existe un cambio constante, que determinan “cambios conceptuales muy importantes en el campo de la educación y el aprendizaje. En un mundo en el que la vida media de muchos hechos (y habilidades) es de 10 años o menos, la mitad de lo que una persona ha aprendido a una edad determinada puede quedar obsoleto cuando esa misma persona tenga 10 años más. Ser competente requiere una formación a lo largo de toda la vida profesional, con la que los profesionales médicos (y desde mi punto de vista, también el resto de profesionales sanitarios) deben comprometerse, para garantizar la adecuación de sus conocimientos y habilidades clínicas, aspectos que son esenciales para prestar un servicio sanitario de calidad”.

“La necesidad de que el médico actualice permanentemente sus conocimientos y perfeccione sus habilidades profesionales de modo que garantice una práctica adecuada es un proceso al que se ha venido denominando FMC. Se trata de un compromiso personal, ético y profesional del médico, quien tiene el deber de estar formado a la vez que el paciente el derecho de que el médico efectivamente lo esté”.

E Fernandez Mondéjar e I Alia [12] indican que “la práctica de la medicina nos obliga a un aprendizaje continuo para mantener al día nuestros conocimientos y habilidades. El objetivo no es otro que poder trasladar a la rutina asistencial aquellos avances científicos que puedan beneficiar a nuestros pacientes. Los diferentes agentes que de una u otra forma actúan como «proveedores de salud», esto es: servicios de salud, hospitales, sociedades científicas, etc. comparten la responsabilidad de favorecer y desarrollar programas de formación que faciliten la competencia profesional de sus miembros. En este sentido, se trata de una obligación compartida en beneficio del paciente y tiene efectos en el desarrollo, calidad y cohesión del sistema sanitario (Ley de Ordenación de las Profesiones sanitarias. Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) número 280, 22 de noviembre de 2003)”.

Mariluz Calzada Gómez [13] en su Tesis Doctoral “Pertinencia de la formación continuada de los profesionales sanitarios en activo del sistema sanitario público de Andalucía” refiere que la “necesidad de estar al día” en el ámbito sanitario, está ampliamente interiorizado, de forma que, tanto el propio Sistema Sanitario, como los encargados de llevar a cabo los planes diseñados por este, abordan el proceso formativo permanente como imprescindible para responder eficaz y eficientemente, y en todo momento, a los problemas de salud que afectan a los miembros de dicha sociedad. El Sistema Sanitario, asume la FC de sus profesionales, como un componente intrínseco de su estrategia programática y funcional.

Diego Japón Ruiz [14] en su Tesis Doctoral “La Formación Continuada en los Hospitales del Servicio Andaluz de Salud. Evaluación cualitativa y propuesta de mejora” nos indica que la “FC de calidad para los profesionales sanitarios, cobra una especial importancia por la particularidad de la empresa hospital cuyo producto es la salud de las personas”.

“Los profesionales son el recurso más valioso y costoso del sistema sanitario, y por lo tanto, tienen que gestionarse de una manera eficaz. Las ideas, técnicas, procedimientos y nuevas tecnologías en el mundo sanitario evolucionan como no podía ser de otra forma a gran velocidad. Los servicios sanitarios, al igual que otras grandes empresas, han de realizar un titánico esfuerzo para mantener al día los conocimientos y habilidades de sus profesionales, asegurar un alto nivel de atención y mantener la motivación en el trabajo. Entiende que el instrumento más efectivo para este propósito es un programa sistemático de FC dirigido a todos los niveles profesionales”.

El grupo de Experto de la OMS [2], indicaba en sus recomendaciones que la “enseñanza continua de los médicos y del personal de salud es cuestión de importancia cada vez mayor si los servicios de salud, como tiene la sociedad derecho a esperar, han de ser de máxima calidad, accesibles a todos, eficazmente organizados y económicos”.

Hèlios Pardell [15] refiere que “expertos de todo el mundo han reconocido la importancia de la FMC como garantía del cambio que los sistemas sanitarios del siglo XXI deben experimentar en términos de mejora de la calidad ofertada a la población. Una de sus formulaciones más claras es la del Comité sobre Calidad de la Asistencia Sanitaria en Estados Unidos de Norteamérica que, en su duodécima recomendación, enfatiza las acciones que debieran emprenderse para garantizar la adaptación a las nuevas necesidades en términos de preparación del capital humano: Debe organizarse una cumbre de los principales líderes profesionales sanitarios con objeto de discutir y desarrollar estrategias orientadas a:

- a) reorganizar los programas educativos en el sentido de garantizar un continuum entre la educación de pregrado, posgrado y continuada para los médicos, enfermeras y otras profesiones sanitarias;
- b) evaluar las implicaciones de tales cambios para introducir iniciativas de acreditación de proveedores, de financiación y de sponsorización de programas educativos para profesionales sanitarios”.

La cuarta edición de los Estándares para la acreditación de Hospitales de la Joint Commission International [16], refiere en su Sección II, que la organización sanitaria

necesita personas capaces y cualificadas para cumplir su misión y cubrir las necesidades de los pacientes. Así mismo destaca la importancia de las cualificaciones del personal médico y de enfermería, ya que participan en los procesos de atención clínica y trabajan directamente con los pacientes. Las organizaciones sanitarias deben ofrecerle al personal oportunidades de aprendizaje y superación tanto a nivel personal como profesional. Por ello, se debe ofrecer al personal formación en el servicio y otras oportunidades de aprendizaje.

En el estándar SQE.1 refiere que los líderes de la organización son quienes definen la formación, aptitudes, conocimiento y demás requisitos deseados de todos los miembros del personal.

El estándar SQE.8 indica que personal recibe FC dentro del servicio y demás formación y capacitación para mantener o mejorar sus aptitudes y conocimiento. La organización recoge datos de varias fuentes para comprender las necesidades de FC del personal.

El subestándar SQE.8.2 hace referencia a que la organización proporciona instalaciones y tiempo para la formación y capacitación del personal.

Ricardo Ruiz de Adana Pérez y Pilar Elipe Rebollo [17] entienden que el objetivo principal de la FC es el “mantenimiento o la mejora de los conocimientos, las habilidades y las actitudes, componentes básicos de la competencia profesional, a fin de que el profesional sanitario pueda adecuar permanentemente su actuación a los estándares y las necesidades de cada situación”. A la vez, refieren que en “una medicina con constantes cambios, la FC es una herramienta fundamental para el profesional sanitario, así como un elemento primordial para el desarrollo profesional, además de una garantía para los usuarios del sistema sanitario, y debe ser un compromiso y una obligación de las administraciones sanitarias”. En la FC “participan sociedades científicas, colegios profesionales, la Administración sanitaria, la Universidad, las organizaciones sindicales, la industria farmacéutica y diversas entidades privadas”.

### **2.1.3 LEGISLACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUADA**

La Directiva 2001/19/CE del Parlamento Europeo y del Consejo [18] determina en su artículo 14, que la FC “asegurará, de conformidad con las disposiciones vigentes en cada uno de los Estados miembros, que las personas que hayan completado sus estudios se mantengan al corriente de los progresos en medicina”.

En la Ley General de Sanidad (LGS) [19] nos indica en el artículo 104 que:

- “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 establecerá la colaboración permanente entre el Departamento de Sanidad y los Departamentos que correspondan, en particular el de Educación y Ciencia, con objeto de velar porque toda la formación que reciban los profesionales de la salud pueda estar integrada en las estructuras de servicios del sistema sanitario”.

Podemos observar los orígenes de las actuales UFC, ya que menciona que también la FC pueda estar integrada en las estructuras del sistema sanitario.

En el artículo 22 del Real Decreto 521/1987 de Reglamento sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales gestionados por el Instituto Nacional de la Salud [20], indica que la Comisión Central de Garantía de la Calidad determina la creación obligatoria de 5 Comisiones Clínicas, y una de ellas es la de Investigación, Docencia y Formación Continuada.

En la Resolución de 22 de diciembre de 1997 [21], de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Convenio de Conferencia Sectorial del Consejo Interterritorial del SNS sobre FC de las profesiones sanitarias, determina que:

- “La formación de los profesionales de la medicina, en países desarrollados como el nuestro, no puede limitarse a los estudios universitarios y a la FE, sino que ha de completarse con actividades periódicas de actualización de la competencia en el marco de la FMC, similar consideración es posible efectuar respecto del resto de las profesiones sanitarias, pues la FC es necesaria en todas ellas.”
- “La FC no está configurada como una formación reglada, lo que posibilita que cualquier agente, público o privado, pueda establecer sistemas de formación y sus correspondientes requisitos de acreditación y realización de actividades. Las Administraciones Públicas tienen, no obstante, la responsabilidad de asegurar la calidad de las múltiples actividades de formación que se ofertan a los profesionales sanitarios. El mejor camino para obtener ese fin es el establecimiento de sistemas voluntarios de acreditación, ya implantados por algunas Comunidades Autónomas, cuyo valor y eficacia se potenciará cuanto más general sea su configuración y su ámbito y en tanto esté abierto a la participación de todas las Administraciones Públicas.”

- “Crea la CFC del SNS para la coordinación de las Consejerías de Sanidad y Salud de las Comunidades Autónomas y de los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Educación y Cultura en materia de FC de las profesiones sanitarias.”
- Determina las funciones de la CFC del SNS.
- “Las Comunidades Autónomas, a través de los órganos en cada caso procedentes, ejercerán todas las funciones, en materia de FC de las profesiones sanitarias, que no se encomiendan expresamente en este Convenio a la CFC del SNS”.
- “Los programas de FC en otras profesiones sanitarias se desarrollarán de forma progresiva y atendiendo a las propuestas, estudios e informes que realicen las Comunidades Autónomas o que se elaboren por los correspondientes colegios, sindicatos, asociaciones científicas o profesionales y demás entidades o instituciones que actúen en el ámbito de la FC de la correspondiente profesión”.

Se podría decir que la Resolución de 22 de diciembre de 1997 supuso un antes y un después en todo lo relacionado con la FC, creando las líneas estratégicas para su desarrollo.

La Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud [22] refiere en su Artículo 38 que las administraciones públicas establecerán criterios comunes para ordenar las actividades de FC, con la finalidad de garantizar la calidad en el conjunto del SNS.

La Ley 44/2003 LOPS [3] establece que:

-“Los profesionales sanitarios realizarán a lo largo de su vida profesional una FC, y acreditarán regularmente su competencia profesional” (artículo 4).

-“Las instituciones y centros sanitarios facilitarán la realización de actividades de FC” (artículo 12).

-“Los objetivos de la FC son: garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional; potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse; generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario” (artículo 33).

La Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud [23], indica en el capítulo IV Derechos y Deberes que “los profesionales sanitarios tienen el



derecho pero también la obligación, de actualizar conocimientos y aptitudes”. Además encomienda a los centros sanitarios la función de facilitar dichos objetivos (artículos 17 y 19).

La Ley 11/1994 de Ordenación Sanitaria de Canarias [24], incorpora como una de las funciones generales del Sistema Sanitario Público Canario la docencia e investigación en el mundo de las ciencias de la salud y, en particular, la FC del personal sanitario.

Hubo que esperar 13 años hasta que se aprobara el 1439 DECRETO 17/2010 [8], creando la Comisión Canaria de Formación Continuada de las profesiones sanitarias (CCFCPS) y se regula el procedimiento de acreditación de la FC de las profesiones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En su artículo 5 indica las funciones de la Comisión Canaria de Formación Continuada, entre las que destacamos la propuesta de acreditación de instituciones, centros y unidades docentes, a solicitud del titular de las mismas, para desarrollar actividades de FC, con validez en el SNS.

Para la Unidad de Formación Continuada y Docencia del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil (CHUIMI), el 1439 DECRETO 17/2010 supuso un salto de calidad y un cambio importante en la gestión de las actividades formativas desarrolladas hasta el momento. Se adaptaron los procedimientos a los nuevos criterios establecidos para la acreditación y certificación, con los medios disponibles a nuestro alcance.

Dos años más tarde, se desarrolla el citado decreto en determinados aspectos relativos al procedimiento de acreditación de actividades de FC de las profesiones de la Comunidad Autónoma de Canarias, mediante la 2732 ORDEN de 7 de mayo de 2012 [25] .

El Manual de Cumplimentación de Solicitudes de Acreditación [5] , de la CCFCPS modifica el funcionamiento de las UFC del Servicio Canario de la Salud (SCS) , porque establece los criterios y procedimientos para el desarrollo de las actividades formativas y especifica los “requisitos previos establecidos por la Comisión Nacional de Formación Continuada: deben estar enfocadas al ámbito sanitario y dirigidas a colectivos de las profesiones sanitarias contempladas en la LOPS; deben estar respaldada por una necesidad formativa que justifique la realización de la misma; deben disponer de unos objetivos claros que permitan dar respuesta a las necesidades previamente detectadas en los profesionales y/o en la organización; en su planificación, deben contar con el tiempo, la modalidad, la tipología, la metodología y los recursos (docentes, de soporte, materiales, equipamiento e infraestructura) más adecuados para alcanzar los objetivos y la finalidad que propone; deben contener los procedimientos, las herramientas y/o los sistemas que van a permitir la

evaluación de los resultados del desarrollo del conjunto de las actividades tras su realización”.

En el apartado de “Cumplimentación del formulario de solicitud” hace referencia a las UFC, al explicar que la “Entidad proveedora puede presentar solicitudes de acreditación de actividades de FC dirigidas a los profesionales sanitarios, los centros e instituciones, tanto públicas como privadas, cuyos estatutos incluyan como fin la formación, y trabajadores autónomos cuya actividad principal sea la formación”.

#### **2.1.4 CODIGO DEONTOLÓGICO Y LA FORMACIÓN CONTINUADA**

Los profesionales sanitarios se rigen por una serie de valores, normas y criterios durante el ejercicio profesional, recogidos en el código deontológico.

El Código Deontológico de la Enfermería Española [26], menciona que:

“Será responsabilidad de la Enfermera/o, actualizar constantemente sus conocimientos personales, con el fin de evitar actuaciones que puedan ocasionar la pérdida de salud o de vida de las personas que atiende” (artículo 60).

“La Enfermera/o será consciente de la necesidad de una permanente puesta al día y mediante la educación continuada y desarrollo del conjunto de conocimientos sobre los cuales se basa su ejercicio profesional” (artículo 70).

“La Enfermera/o deberá valorar sus propias necesidades de aprendizaje, buscando los recursos apropiados y siendo capaz de autodirigir su propia formación” (artículo 71).

El Código de Deontología Médico [27] también indica que:

“La FMC es un deber ético, un derecho y una responsabilidad de todos los médicos a lo largo de su vida profesional” (artículo 7).

“Las instituciones sanitarias facilitarán el proceso de actualización y perfeccionamiento profesional al que está obligado el médico. El Colegio de Médicos velará por ello y colaborará a su realización” (artículo 43).

“Para conseguir y mantener la calidad profesional la asistencia debe complementarse con la FC. Además de realizar las tareas asistenciales, el médico debe disponer de tiempo en su jornada laboral para la actualización de conocimientos, así como para la docencia y la investigación” (artículo 46).



**2.1.5 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL**

Uno de los aspectos para la valorar la importancia de la FC, son las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes en las distintas categorías sanitarias. En las últimas que se celebraron en la Comunidad Autónoma de Canarias para el SCS, se observa una clara diferencia a favor de todas aquellas actividades formativas acreditadas por la CFC, respecto a las actividades formativas no acreditadas por la CFC.

Existen diferencias en los baremos de algunas categorías, pero en todos ellos, destaca el valor doble de dichas actividades formativas, como se puede observar en la tabla 1, que resume los baremos para Facultativos Especialistas de Área [28], Médicos de Familia [29] y ATS/DUE [30].

Diplomas y Certificados acreditados por la CFC		Diplomas y Certificados no valorados en el apartado anterior	
Facultativos Especialistas de Área y Médicos de Familia			
a) por cada crédito como docente	0,2 puntos		
b) por cada crédito como discente.	0,1 punto		
c) por hora lectiva como docente.	0,02 puntos	a) por hora lectiva como docente.	0,01 punto
d) por hora lectiva como discente.	0,01 punto	b) por hora lectiva como discente.	0,005 puntos
ATS/DUE			
a) por cada crédito como docente	0,14 puntos		
b) por cada crédito como discente.	0,07 puntos		
c) por hora lectiva como docente.	0,014 puntos	a) por hora lectiva como docente.	0,007 puntos
		b) por hora lectiva como discente.	0,0035 puntos

Tabla 1 Baremos Oferta Pública de Empleo del SCS (elaboración propia)

Algo similar ocurre con la Carrera Profesional de los profesionales del SCS, donde otra vez podemos observar la importancia de la FC [31]. (Tabla 2)

Diplomas y Certificados acreditados por la CFC		Diplomas y Certificados no valorados en el apartado anterior	
Facultativos			
Por cada crédito de actividad formativa	1 crédito	Por cada hora de actividades formativas	0,6 créditos
ATS/DUE			
Por cada crédito de actividad formativa	1 crédito	Por cada hora de actividades formativas	0,1 créditos

Tabla 2. Baremos Carrera Profesional del SCS (elaboración propia)

**2.1.6 ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA**

Ricardo Ruiz de Adana Pérez y Pilar Elipe Rebollo [17] entienden que “la acreditación de actividades formativas es una orientación adecuada, pero no suficiente, razón por la que debemos continuar hacia la acreditación de instituciones proveedoras de FC para avanzar hacia esa meta incuestionable que consiste en conseguir una FC de calidad para todos los profesionales sanitarios”.

La Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía [32], dispone de un Programa integral de acreditación de la FC dirigido a aquellas entidades o estructuras proveedoras de formación (públicas o privadas).

Definen la Unidad o Centro de FC de las profesiones sanitarias, como “aquellas entidades o estructuras proveedoras de formación, destinadas al desarrollo profesional continuo de los colectivos sanitarios en activo recogidos en la LOPS, ya sean públicas o privadas”.

La UFC “es la responsable de la gestión de la formación, que un centro o dispositivo sanitario y los profesionales del mismo necesitan”. En la tabla 3 (de elaboración propia), resumimos los estándares relacionados con la: organización estructural y funcional; sistemas de Información; e infraestructura de la UFC.

<b>Organización estructural y funcional de la UFC</b>
Cuenta con un organigrama actualizado en el que se identifican las distintas áreas de actuación, sus responsables y funciones.
Tiene definidas las líneas de acción objetivos en los que basa su actividad y funcionamiento.
Mide el cumplimiento de los objetivos de su Contrato-programa o Plan de acción anual.
Tiene definido un Plan estratégico o Proyecto de Centro educativo que dirige sus actuaciones a corto, medio y largo plazo.
Dispone de un Plan de acogida para la incorporación de nuevos profesionales (docentes y de soporte).
Dispone de un procedimiento para evaluar la asistencia del alumnado a las actividades o programa de actividades de la oferta formativa que realiza.
Dispone de un procedimiento para la planificación y programación de su oferta formativa.
Tiene definido un procedimiento de selección de actividades o programa de actividades de la oferta formativa, procedentes de proveedores externos.
Tiene establecido un procedimiento de actuaciones sistematizadas para dar respuesta a actividades no previstas en su planificación.
Gestiona las condiciones de seguridad y mantenimiento de las instalaciones y equipos de los que dispone.
Implanta los mecanismos de actuación a seguir ante las posibles situaciones de emergencias que puedan presentarse.
Gestiona las condiciones de seguridad en materia laboral que puedan afectar a sus profesionales.

<b>Organización estructural y funcional de la UFC</b>
Desarrolla las responsabilidades establecidas en el sistema de gestión medioambiental definido por la Organización.
Tiene definido un modelo de relación con sus potenciales financiadores y patrocinadores que es conocido por los agentes implicados.
Reconoce la propiedad de la producción científica e intelectual generada en el ejercicio de la actividad de sus profesionales.
Colabora y participa con otras entidades proveedoras de formación, facilitando el intercambio de conocimiento para el desarrollo de los profesionales y del sistema sanitario.
Colabora y participa con otras entidades proveedoras de formación, facilitando el intercambio de recursos materiales, docentes e instalaciones para el desarrollo de las ofertas formativas.
<b>Sistemas de Información de la UFC</b>
Dispone de un sistema de información básica estructurada sobre los docentes internos y externos.
Dispone de un sistema de información de las actividades o programa de actividades realizadas, procedentes de la propia Unidad de formación continuada o el Centro de Formación, de sus contenidos, de sus docentes y de los destinatarios de las mismas.
Dispone de un sistema de información de las actividades o programa de actividades externas y de los centros que la proveen, sus contenidos, de sus docentes y destinatarios de las mismas.
Dispone de un sistema de información de los profesionales que han realizado actividades de formación continuada que incluya los niveles de logro alcanzado.
Existe un sistema de información sobre los principales indicadores de gestión y producción de la oferta formativa (tasa de abandono, % suspensión, % reclamaciones, profesionales que han recibido formación, % actividades por modalidad, tipología, contenidos, líneas formativas y competencias, etc.).
<b>Infraestructura de la UFC</b>
Dispone de los recursos materiales e instalaciones necesarios para el desarrollo de las funciones y responsabilidades de sus profesionales.
Dispone de los recursos materiales e instalaciones necesarios para dar respuesta a su oferta formativa.
Dispone de los recursos materiales e instalaciones necesarios para el empleo de técnicas didácticas que favorecen la participación e interacción del alumnado durante el desarrollo de las actividades de formación.
Dispone de los recursos materiales e instalaciones necesarios para el empleo de técnicas didácticas en situaciones próximas a la realidad que favorecen la transferencia del aprendizaje.
Dispone de los recursos materiales e instalaciones que facilitan el desarrollo profesional continuo, mediante el empleo de técnicas didácticas en contextos reales que promueven la adquisición de competencias.
Pone a disposición de los profesionales fondos documentales actualizados y acordes con las líneas de formación.
Dispone de espacios para la interacción de los diferentes agentes implicados en los procesos de formación (coordinadores, docentes, alumnado, etc.).
Utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como elemento de soporte y/o complemento de los procesos de formación.
Contribuye al aprendizaje permanente y la formación en el lugar de trabajo, mediante el uso de TIC.
Utiliza las TIC para prestar servicios electrónicos (divulgación de ofertas, registro de inscripción, buzón de sugerencias, etc.).

Tabla 3 Estándares de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (elaboración propia)

## **2.2. HIPÓTESIS.**

Por tratarse de un estudio descriptivo y en cualquier caso exploratorio, no precisa de hipótesis previa.

Se puede dar el caso que exista una relación directa entre las características de determinadas UFC y los resultados obtenidos en la Memoria 2017.

## **2.3. OBJETIVOS.**

Objetivo General: Identificar las diferentes características, actividades y resultados derivados de la gestión de la FC por parte de las UFC del SCS.

Objetivos Específicos sobre las distintas UFC:

1. Conocer la identidad de las distintas UFC.
2. Contrastar los recursos humanos y materiales de las UFC.
3. Identificar la dependencia, orgánica y funcional de las UFC.
4. Medir los indicadores de resultados en la memoria del 2017.
5. Comparar los indicadores utilizados, en la memoria del 2017.
6. Determinar otras actividades realizadas por las UFC.

## **2.4. METODOLOGÍA**

### **2.4.1 DISEÑO DEL ESTUDIO**

Se ha realizado un estudio descriptivo, de corte transversal y multicéntrico de las UFC del SCS durante el 1º semestre del 2019.

## 2.4.2 PARTICIPANTES

Criterios de inclusión. La población de estudio está constituida por la totalidad de las 11 UFC (tabla 4) adscritas a las gerencias de los centros del SCS [8,33,34] consideradas entidades proveedoras de la CCFPCS:

1 Área de Salud de El Hierro	Gerencia de Servicios Sanitarios.	Atención Primaria.	2 Centros de Salud y 4 Consultorios Periféricos
		Asistencia Especializada	Hospital Nuestra Señora de los Reyes
2 Área de Salud de Fuerteventura	Gerencia de Servicios Sanitarios.	Atención Primaria.	6 Centros de Salud y 11 Consultorios locales
		Asistencia Especializada	Hospital General de Fuerteventura Virgen de la Peña
3 Área de Salud de Gran Canaria	Dirección Gerencia Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil.	Asistencia Especializada para la población del área sur de la isla	
	Dirección Gerencia Hospital Universitario de Gran Canaria Dr. Negrín.	Asistencia Especializada para la población del área norte de la isla	
	Gerencia Atención Primaria.	39 Centros de Salud y 11 Consultorios locales	
4 Área de Salud de La Gomera	Gerencia de Servicios Sanitarios.	Atención Primaria.	5 Centros de Salud y 10 Consultorios Periféricos
		Asistencia Especializada	Hospital Nuestra Señora de Guadalupe
5 Área de Salud de La Palma	Gerencia de Servicios Sanitarios.	Atención Primaria.	9 Centros de Salud y 10 Consultorios locales
		Asistencia Especializada	Hospital General de La Palma
6 Área de Salud de Lanzarote	Gerencia de Servicios Sanitarios.	Atención Primaria.	7 Centros de Salud y 8 Consultorios locales
		Asistencia Especializada	Hospital Dr. José Molina Orosa
7 Área de Salud de Tenerife	Dirección Gerencia Complejo Hospitalario Universitario de Canarias.	Asistencia Especializada para la población del área norte de la isla	
	Dirección Gerencia El Hospital Universitario Nuestra Señora de Candelaria.	Asistencia Especializada para la población del área sur de la isla	
	Gerencia Atención Primaria.	39 Centros de Salud y 63 Consultorios locales	

Tabla 4 Áreas de Salud y Gerencias del SCS (elaboración propia).

Criterios de Exclusión. Aquellas UFC cuyas Gerencias no autorizan el estudio.

Tampoco se valoran las otras entidades proveedoras de la CCFPCS, debido a que su estructura y funcionamiento difieren de las UFC del SCS. Nos referimos a los colegios profesionales, sindicatos, sociedades científicas y entidades privadas que ofertan actividades formativas a los profesionales sanitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias.

### 2.4.3 PROCEDIMIENTOS

Una vez definido los objetivos y la población del estudio, se solicita la evaluación de Trabajo Fin de Máster (TFM) al Comité de Ética e Investigación del medicamento (CEIm) de la provincia de Las Palmas. Se realizó de forma telemática en la página web de La Fundación Canaria de Investigación Sanitaria (FUNCANIS).

Se realiza una primera toma de contacto telefónico con los responsables de las UFC, para explicarles la idea de realizar un estudio descriptivo de todas las UFC del SCS. Además se informa que solicitaremos valoración a la Gerencia.

Con el informe del CEIm, solicitaremos colaboración a cada Gerencia (Anexo I), detallando los objetivos y metodología del presente estudio, y las variables solicitadas.

También informamos al Secretario Técnico de Acreditación de Formación Continuada de la CCFCPS, la realización del presente estudio.

Una vez obtenida la autorización del CEIm y de cada Gerencia, realizaremos una entrevista telefónica con los responsables de la UFC. Si en ese momento no nos pudiera atender, acordaríamos un día y hora para llamarlos nuevamente.

Se comienza la entrevista presentándonos y recordándoles la conversación inicial. Se explica los objetivos y metodología del presente estudio. Además se informa que es posible llamar nuevamente, para alguna aclaración puntual o para nuevas preguntas.

Se utiliza como guión, un cuestionario semiestructurado (Anexo II), con preguntas cerradas sobre los recursos humanos y recursos materiales; y preguntas abiertas para conocer la forma en la que gestionan las actividades formativas, desde el modo de difusión de las actividades formativas hasta la emisión de los certificados.

Si en el transcurso de la entrevista se observan nuevos interrogantes que no estaban contemplados inicialmente, se añaden a nuestro cuestionario y se vuelven a contactar con las UFC.

Las variables las podemos clasificar en:

Variabes cualitativas: isla; ámbito asistencial (Atención Primaria; Atención Especializada; y Gerencia de Servicios Sanitarios); identificación de la Gerencia (pregunta abierta); nombre de la UFC (pregunta abierta. Objetivo específico 1); dependencia jerárquica (pregunta abierta. Objetivo específico 3); existencia de UFC Centralizada (SI= cuando la UFC está unificada y gestionan las actividades formativas de todos los profesionales de la Gerencia; NO= cuando la gestión se divide en departamentos distintos en función del tipo de formación o destinatarios de la misma); existencia de un responsable de la UFC (SI/NO);

categoría profesional responsable de la UFC (pregunta abierta); existencia de un supervisor de enfermería (SI/NO); existencia de un correo corporativo de la UFC (SI/NO); identificación del correo corporativo en caso de existencia (pregunta abierta); modo de realizar la difusión, inscripción y gestión de las actividades formativas y el formato de la firma de los certificados emitidos (pregunta abierta).

Variables cuantitativas: número (nº) de profesionales adscritos a la Gerencia; nº de médicos, enfermeros/as, auxiliares de enfermería, celadores y otros profesionales en la UFC; nº aulas de docencia, salón de actos, aulas de informática y ordenadores totales en la Gerencia;

Captación y seguimiento.

A partir del contacto con cada una de las UFC, se procede a la recogida de datos, que se realiza entre los meses de mayo y junio del 2019 (previa autorización de la Gerencia correspondiente).

Depuración de la base de datos.

Realizamos un seguimiento de la calidad de los datos recogidos, detectando aquellos que requieren modificaciones porque son valores no habituales o ilógicos, productos de errores de transcripción o codificación.

Una vez realizada la depuración de los datos, se describe la muestra del estudio a partir del análisis de las variables recogidas.

Análisis de las Memorias. En la página web del SCS encontramos publicadas sólo 4 memorias de UFC. Por este motivo y una vez finalizada la entrevista, se solicitará a los responsables que nos envíen por correo electrónico la memoria sobre FC del 2017 en formato de documento portátil (PDF). Descartamos solicitar la memoria del 2018, porque se puede dar el caso que se encuentre en fase de elaboración. Al elegir la memoria del 2017, dispondremos de los indicadores de resultados para el estudio.

Se describirá la estructura de cada memoria, especificando los diferentes apartados. .

Posteriormente se identifican los indicadores comunes en la mayoría de las memorias, junto con sus valores, para realizar una comparativa cuantitativa de los mismos.

Finalmente se describen los indicadores específicos, que sólo recogen una o dos UFC. Utilizaremos una hoja de cálculo (Anexo III) para la recogida de datos. Esta tarea es la más difícil de todas, ya que no existen unos criterios consensuados entre todas las UFC del SCS, para la elaboración de las memorias anuales.



## Análisis Estadístico.

El Análisis de los datos se realiza mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.0 para Windows, para el tratamiento estadístico de los mismos.

Se realiza una descripción de la muestra, donde las variables cuantitativas se expresan a través de la media o mediana (según si su distribución es normal o no) con su correspondiente desviación estándar o rango intercuartil y las variables cualitativas en forma de frecuencias.

Se podrán crear nuevas variables a partir de las que tenemos, para agrupar las UFC en función del tipo de Área de Salud, del número de profesionales pertenecientes a las Gerencias, número de profesionales de las UFC, etc....

Las medidas de asociación a través de los tests estadísticos correspondientes: Análisis de variables categóricas mediante la prueba exacta de Fisher por ser una población de estudio pequeña. Análisis de variables categóricas y cuantitativas mediante la T-de Student. La magnitud de la asociación se expresa a través de la razón de prevalencias con sus intervalos de confianza al 95%.

### **2.4.4 INSTRUMENTOS**

- Cuestionario semiestructurado (Anexo II) para la entrevista telefónica con las UFC.
- Hoja de cálculo (Anexo III), para recoger la información de las memorias.
- Memorias de Actividades de FC de 2017 de cada Gerencia, de las que se extraen los indicadores de actividad (claves para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio).
- Programa estadístico IBM SPSS Statistics 25. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.0 para Windows, para el tratamiento estadístico.

### **2.4.5 DIFICULTADES**

- La falta de experiencia del investigador, ya que es su 1º estudio de investigación.
- La falta de conocimientos en materia de análisis estadístico por parte del investigador.
- La falta de colaboración de las Gerencias y/o el retraso en la entrega de las memorias.
- La falta de indicadores consensuados en las memorias de las 11 UFC del SCS.
- La realización del estudio multicéntrico y las limitaciones que suponen la dispersión geográfica de las islas.



**2.5 PLAN DE TRABAJO.**

El cronograma realización del Trabajo Fin de Máster (tabla 5).

2019	Enero Febrero	Marzo	1 Abril al 15 de Mayo	16 de Mayo al 19 de Junio.	Septiembre
Revisión bibliográfica.	x				
Buscar solicitud de evaluación CEIm.	x				
Contacto inicial con las UFC.	x				
Elaborar base de datos del SPSS.	x				
Presentar solicitud al CEIm.		x			
Crear cuestionario semiestructurado para la entrevista.		x			
Solicitud de colaboración a cada Gerencia.			x		
Entrevista con las UFC.				x	
Depuración de datos.				x	
Análisis descriptivo de las variables				x	
Describir resultados y conclusiones preliminares.				x	
Redactar y enviar el TFM.				x	
Presentación del estudio a CCFCPS, Áreas de Salud y UFC participantes					x

Tabla 5 Cronograma de trabajo

**2.6. ASPECTOS ETICOS.**

El presente estudio no analiza datos referidos a los usuarios y/o pacientes del SCS, por lo que no precisa de Consentimiento Informado.

Se solicita el 11 de marzo del 2019, la evaluación de Trabajo Fin de Máster, al CEIm de la provincia de Las Palmas. El 4 de abril de 2019 el CEIm desestima petición debido a que "El objeto de estudio no está contemplado dentro del ámbito de actuación del Comité de ética" (Anexo IV).

Se ha solicitado, con fecha del 3 de mayo del 2019, la solicitud de colaboración a cada Gerencia. A 19 de junio de 2019 sólo se ha obtenido la autorización de 6 Gerencias (de las 11 que abarca la población).

La Dirección Gerencia del Hospital Universitario Nuestra Señora de Candelaria (Área de Salud de Tenerife) no puede colaborar en el estudio, porque el autor principal no reúne los requisitos descritos en el Anexo V. Por este motivo se excluye de la población a estudio.

Con el objetivo de poder publicar cuadros y tablas comparativas entre las distintas UFC y reservar la confidencialidad de los datos, las UFC se identifican con un código secreto, que sólo conoce el investigador. Sólo se le podrá facilitar el código secreto a la UFC correspondiente, para que pueda conocer sus datos específicos y poder compararse. Para asignar los códigos, utilizaremos las iniciales UFC seguidas por un número del 1 al 11 asignados al azar. De esta manera obtenemos los siguientes códigos:

UFC1 - UFC2 - UFC3 - UFC4 - UFC5 - UFC6 - UFC7 - UFC8 - UFC9 - UFC10 - UFC11

## **2.7. APLICABILIDAD Y UTILIDAD.**

La Unidad de Formación Continuada y Docencia del CHUIMI apuesta por una mejora continua de sus servicios. Se desea conocer las características, actividades y resultados de las otras UFC del SCS, para poder compararlos con los propios. Se busca el aprendizaje de los procesos de gestión desarrollados por otras UFC, para su incorporación con mejoras y adaptándolos a nuestro contexto de trabajo (benchmarking).

No existen directrices específicas sobre la asignación de recursos humanos y materiales de las UFC, y es la propia Gerencia la que determina dichos recursos. Por lo tanto, es muy probable que exista cierta heterogeneidad.

Los resultados del estudio permitirán realizar un diagnóstico inicial de la situación de las UFC, que podría ser tenido en cuenta, a la hora de la planificación y gestión de la FC, tanto por parte de la DGRRHH, la CCFCPS, las Áreas de Salud y las propias UFC.

Además, una de las funciones de la CCFCPS [24] es la de acreditar las instituciones, centros y unidades docentes, y el presente estudio puede servir como punto de partida para establecer criterios que posibiliten la acreditación de las UFC.

El estudio será remitido a la CCFCPS, a las Gerencias y UFC participantes.

## **2.8. PRESUPUESTO.**

El presente estudio no dispone de presupuesto.

**2.9. RESULTADOS PRELIMINARES.**

A fecha de 19 de junio de 2019 se han analizado 6 UFC (55%), 4 UFC (36%) todavía están pendientes de la autorización de Gerencias y 1 UFC (9%) queda excluida del estudio porque no autorizó su participación.

Identidad de las distintas UFC: Departamento de Formación (9%); Unidad de Docencia (9%); Unidad de Formación Continuada (18%); Unidad de Formación Continuada y Biblioteca Virtual (9%); Unidad de Formación Continuada y Docencia (9%).

Recursos Humanos.

- Los responsables depende principalmente del Gerente (27%) seguido de la Coordinación de Calidad (18%). Hay 2 Enfermeras y 2 Médicos como responsables de las UFC, además de 1 Técnico de Función Administrativa y 1 Gestión de Función Administrativa.

Código UFC	Categoría Responsable	Supervisor Enfermería	Enfermeras	Auxiliares Enfermería	Auxiliares Administrativos	Celadores	Total
UFC1	Enfermero/a	NO	-	-	-	-	1
UFC3	Enfermero/a	NO	-	-	4	-	5
UFC6	Gestión Función Administrativa	NO	-	-	-	-	1
UFC8	Técnico Función Administrativa	NO	-	-	5	1	7
UFC9	Médico	SI	-	-	1	1	4
UFC11	Médico	SI	1	2	1	2	8

Tabla 6 Recursos Humanos de las UFC

Infraestructuras. Todas la Gerencias disponen de aulas y salón de actos y 3 UFC disponen de correo corporativo propio.

Gestión de las actividades formativas. Se muestran los resultados sobre Difusión, Inscripciones, Gestión y Firma de Certificados

Código UFC	Difusión de actividades formativas						
	Cartelería	Intranet	Email	Fax	Drago AP (Programa de Atención Primaria)	Carpeta compartida	Redes Sociales
UFC1		X	X				X
UFC3		X	X		X		
UFC6	X	X		X		X	
UFC8		X	X		X		
UFC9		X					
UFC11	X	X	X				X

Tabla 7. Difusión de Actividades Formativas

Código UFC	Modo Inscripción					
	Formulario Google	Formulario Intranet	Inscripción en papel	Telefónica	Envío email al responsable	Código QR
UFC1	x					
UFC3				x		
UFC6				x	x	
UFC8		x				
UFC9		x	x			
UFC11	x	x				x

Tabla 8. Modo de Inscripción a las Actividades Formativas

- La gestión de las actividades formativas se realiza mediante hoja de cálculos (27%), base de datos (18%) y procesador de texto (9%).
- La firma de los certificados se realizar principalmente mediante firma electrónica del responsable (27%), pero se da el caso de firmas manuales (9%) y escaneadas del gerentes y/o el responsable (9%).

Las memorias de las UFC son muy diversas, y se estructuran de diferentes maneras:

- Desglose detallado de las actividades formativas con el título, fechas, ediciones, número de asistentes y un resumen final con el número total de actividades formativas y asistentes.
- Resumen anual en una tabla comparativa entre los años 2016 y 2017, que recogen los cursos y asistentes desglosados por tipos:(on line, prevención de riesgos laborales, organizados con la Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN) y si tiene reconocimiento por la CCFPCS.

Además recogen los actos ligados al Plan Estratégico, % de ocupación de los actos docentes y las evaluaciones sobre el docente, la utilidad y la satisfacción.

- Memoria estructurada en 5 apartados: Uso racional del medicamento; FC gestionada por la ESSSCAN; Prevención de Riesgos Laborales gestionada por la ESSSCAN; gestión de la propia Gerencia; y gestión por la Dirección General de Programas Asistenciales del SCS.

Cada apartado describe las características de las actividades formativas: título; expediente y créditos de la CCFPCS; número de horas; fechas; destinatarios; etc....

Finaliza la memoria con una tabla resumen con el número total de cursos, horas, créditos de la CCFPCS y asistentes.

- Introducción sobre las directrices del Plan Formativo y el Proceso de la Formación Continuada. Detallan los objetivos de Actividad, de Calidad y Específicos.  
Relacionan Indicadores y Resultados de Gestión mediante una comparativa con los datos del 2016 y 2017, contemplando el número de actividades formativas, número de actividades formativas acreditadas por la CCFCPS, número de asistentes, número de certificados, número de horas (clasificados por tipo de actividad formativa) y valores medios de las evaluaciones (para un total de 22 indicadores). También recogen el índice de ocupación de aulas y salón de actos.
  
- Introducción sobre la relación de la FC y el Plan Estratégico, y la importancia de una mejora continua del Plan de Formación.  
Realiza una comparativa entre los años 2106 y 2017, sobre temáticas, ediciones, relación asistentes/formados, actividades acreditadas por la CCFCPS, nº de licencias por formación, distribución por sexos, % de personal formado respecto a la plantilla.  
Además muestran un evolutivo del 2013 al 2017 sobre “Indicadores de Formación del Plan Estratégico”, y recogen el impacto de la FC mediante el uso del Modelo Kirkpatrick y Phillips. Termina con unas conclusiones y valorando los objetivos del 2016 y 2017.
  
- Introducción del Plan de Formación y los objetivos propuestos.  
Dispone de un índice con los siguientes apartados: Datos generales (número cursos y horas organizados, celebrados, acreditados por la CCFCPS y suspendidos); Cursos críticos (% de plantilla formada en determinadas actividades formativas); Entidad organizadora (desde la Gerencia, ESSSCAN, Laboratorios, etc....); Materias impartidas (relación de actividades formativas con el número de ediciones, créditos CCFCPS, horas y destinatarios); Histórico de datos generales con un evolutivo 2015-2016-2017; Evaluación de los cursos; Diplomas (discentes, docentes y acreditados por la CCFCPS).  
Finalmente realiza una evaluación global del programa formativo, especificando aspectos positivos, a mejorar y medida de la eficacia de la formación.
  
- Hay 2 memorias que también recogen el número de alumnos que realizan prácticas de formación en centros de trabajo (FCT) de los ciclos formativos y pregrado (especificando las titulaciones), y las visitas escolares.

Resumen de indicadores y resultados preliminares de las 6 UFC.

Código UFC	ACTIVIDADES FORMATIVAS							
	Programadas	Realizadas	% Realizadas	Suspendidas	CCFCPS			NO CCFCPS
					Nº	%	Créditos	
UFC1	-	43	-	-	-	-	-	-
UFC3	-	285	-	-	-	-	-	-
UFC6	-	17	-	-	-	-	19,9	-
UFC8	221	206	93%	15	188	91%	-	18
UFC9	-	105	-	-	19	18%	-	86
UFC11	566	559	99%	7	500	89%	151	59

Tabla 9.Indicadores anuales sobre actividades formativas.

Código UFC	HORAS						
	Programadas	Realizadas	% Realizadas	Suspendidas	CCFCPS		NO CCFCPS
					Nº	%	
UFC1	-						
UFC3	-	2223					
UFC6	-	109					
UFC8	3061,5	2880,5	94%		2721	94%	159,5
UFC9	-						
UFC11	1187	1210	102%		962	80%	263

Tabla 10.Indicadores anuales sobre horas formativas.

Código UFC	Asistentes	Certificados Discentes	Certificados Docentes	Profesionales adscritos a la Gerencia
UFC1	1406	-	-	1500
UFC3	5065	-	-	3939
UFC6	261		-	323
UFC8	-	4156	470	4000
UFC9	1856	-	-	3793
UFC11	7163	5319	457	5563

Tabla 11.Indicadores anuales de asistentes, certificados discentes-docentes y personal de la Gerencia.

**2.10. OBSERVACIONES.**

Los resultados preliminares de las 6 UFC (55% de la población) muestran unos resultados heterogéneos en cuanto a:

- Estructuras e indicadores de las memorias.
- Modelos de Gestión de las actividades formativas: difusión, inscripción, gestión y firma de los certificados.

Falta añadir las variables de las otras 4 UFC para confirmar la tendencia de los resultados preliminares y realizar el análisis estadístico aplicando medidas de asociación con los tests estadísticos.

### 3. BIBLIOGRAFÍA

1. Orden SCB/947/2018. Oferta de plazas y la convocatoria de pruebas selectivas 2018 para el acceso en el año 2019, a plazas de formación sanitaria especializada para Médicos, Farmacéuticos, Enfermeros y otros graduados/licenciados universitarios del ámbito de la Psicología, la Química, la Biología y la Física (7 de septiembre 2018). [citado 6 de marzo de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/09/14/pdfs/BOE-A-2018-12537.pdf>
2. Organización Mundial de la Salud Serie de Informes Técnicos nº 534. Enseñanza continua para médicos. Informe de un Comité de Expertos de la OMS. [citado 13 de junio de 2019]. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/38790/WHO\\_TRS\\_534\\_sp;jsessionid=B2633433FBC1BF5BDFDF56A72F79B0B3?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/38790/WHO_TRS_534_sp;jsessionid=B2633433FBC1BF5BDFDF56A72F79B0B3?sequence=1)
3. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. (22 de noviembre de 2003). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-21340>
4. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Formación continuada - Introducción. [citado 3 de febrero de 2019]. Disponible en: <http://www.msbs.gob.es/profesionales/formacion/formacionContinuada/introduccion.htm>
5. Comisión permanente de la Comisión Canaria de Formación Continuada. Manual de cumplimentación de Solicitudes de Acreditación. 2015. Versión 2. Aprobada el 30/10/2013 en la 11ª Comisión Permanente de la Comisión Canaria de Formación Continuada. Actualizada 15ª permanente 24/11/2015. Actualización 2016 en proceso
6. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Formación continuada - ¿Qué es la formación continuada? [citado 26 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/profesionales/formacion/formacionContinuada/queEs.htm>
7. Marqués Andrés Susana. Formación continuada: herramienta para la capacitación. Enferm. glob. [Internet]. 2011 Ene [citado 2019 Jun 14]; 10( 21 ). Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412011000100020&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000100020&lng=es).
8. 1439 DECRETO 17/2010, de 25 de febrero, por el que se crea la Comisión Canaria de Formación Continuada de las profesiones sanitarias y se regula el procedimiento de acreditación de la formación continuada de las profesiones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Canaria. (15 de marzo 2010). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/051/001.html>



9. Garrido Elustondo S, García Vallejo R, Nogales Aguado P. Formación continuada en atención primaria: necesidades formativas de sus profesionales. Aten Primaria [Internet]. 15 de octubre de 2002 [citado 31 de enero de 2019];30(6):368-73. Disponible en:

<http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-formacion-continuada-atencion-primaria-necesidades-13038161>

10. Sevillano Marcos A, Cantero Santamaría JI, Alonso-Valle H, Barbero Lago MC, Ruiz Núñez M. Implantación de una actividad de formación médica continuada y evaluación de su calidad en los Servicios de Urgencias de Atención Primaria (SUAP) de Cantabria. Educ Médica [Internet]. 1 de septiembre de 2018 [citado 3 de febrero de 2019];19(5):271-6.

Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301031>

11. Pérez JAM, Macaya C. La formación de los médicos: un continuo inseparable. Educ Médica [Internet]. 1 de enero de 2015 [citado 3 de febrero de 2019];16(1):43-9. Disponible en:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000121>

12. Fernández Mondéjar E, Alía I. Formación médica continuada y desarrollo profesional continuo: Una obligación compartida. Med Intensiva [Internet]. febrero de 2008 [citado 3 de febrero de 2019];32(1):1-2. Disponible en:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0210-56912008000100001](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0210-56912008000100001)

13. Gómez MC. Pertinencia de la formación continuada de los profesionales sanitarios en activo del Sistema Sanitario Público de Andalucía. [tesis doctoral]. Sevilla: Universidad de Sevilla; 2017. [citado 6 de febrero de 2019]; Disponible en:

<https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/73324>

14. Japón Ruiz, D. (2005). La formación continuada en los hospitales del Servicio Andaluz de Salud evaluación cualitativa y propuestas de mejora. [tesis doctoral]). Sevilla:

Universidad de Sevilla; 2005. Disponible en: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/15024>

15 Pardell H. La acreditación de la formación médica continuada y la mejora de la calidad. Situación actual en España y en el ámbito internacional. Rev Calid Asist [Internet]. 1 de mayo de 2005 [citado 13 de febrero de 2019];20(3):171-7. Disponible en:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134282X08747444>



16. Joint Commission International Accreditation, Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations. Joint Commission International accreditation standards for hospitals. Oakbrook Terrace, Ill.: Joint Commission International; 2007. [citado 13 de febrero de 2019]. Disponible en:

[https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/seguridad\\_paciente/es\\_def/adjuntos/2\\_Doc\\_referencia/JCI%20a%20Edicion%20EstandaresHospitales2011.pdf](https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/seguridad_paciente/es_def/adjuntos/2_Doc_referencia/JCI%20a%20Edicion%20EstandaresHospitales2011.pdf)

17. Ruiz de Adana Pérez R, Elípe Rebollo P. Calidad en la formación continuada de los profesionales sanitarios: necesidad y reto. Editorial. Rev Calidad Asistencial. 2006;21(3):117-9 [citado 13 de febrero de 2019]. Disponible en:

<http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-13089585>

18. Directiva 2001/19/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2001, por la que se modifican las Directivas 89/48/CEE y 92/51/CEE del Consejo, relativas al sistema general de reconocimiento de las calificaciones profesionales, y las Directivas 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE y 93/16/CEE del Consejo, relativas a las profesiones de enfermero responsable de cuidados generales, odontólogo, veterinario, matrona, arquitecto, farmacéutico y médico (Texto pertinente a efectos del EEE. Diario Oficial n° L 206 de 31/07/2001 p. 0001 - 0051; [citado 30 de enero de 2019]. Disponible en: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0019:ES:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0019:ES:HTML](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0019:ES:HTML)

19. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. (29 de abril de 1986). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-10499>

20 Real Decreto 521/1987, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales gestionados por el Instituto Nacional de la Salud. (16 de abril de 1987). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-9351>

21. Resolución de 22 de diciembre de 1997, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Convenio de Conferencia Sectorial del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud sobre formación continuada de las profesiones sanitarias. (13 de febrero 1998). [citado 26 de enero de 2019]. Disponible en:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1998-3398](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1998-3398)

22. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. (29 de mayo 2003). [citado 26 de enero de 2019]. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-10715>

23. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (17 de diciembre 2003). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101>

24. Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias.( 26 de agosto de 1994). [citado 26 de enero de 2019]. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es-cn/l/1994/07/26/11>

25. 2732 ORDEN de 7 de mayo de 2012 por la que se desarrollan determinados aspectos relativos al procedimiento de acreditación de actividades de formación continuada de las profesiones de la Comunidad Autónoma de Canarias. (29 de mayo 2012). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en:

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/archivo/2012/105/pda/001.html>

26. Código Deontológico de la Enfermería Española. Resolución nº 32/89 del Consejo General de Enfermería, por la que se aprueban las normas deontológicas que ordenan el ejercicio de la profesión de Enfermería de España con carácter obligatorio. (2011)[citado 3 de febrero de 2019]. Disponible en:

[https://www.colegioenfermeriamalaga.com/documentos/vu/Codigo\\_Deontologico.pdf](https://www.colegioenfermeriamalaga.com/documentos/vu/Codigo_Deontologico.pdf)

27. Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos. Código de Deontología Médica Guía de Ética Médica. (2011)[citado 3 de febrero de 2019]. Disponible en:

[https://www.cgcom.es/sites/default/files/codigo\\_deontologia\\_medica.pdf](https://www.cgcom.es/sites/default/files/codigo_deontologia_medica.pdf)

28. 1567 Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Recursos Humanos.- Resolución de 16 de marzo de 2010, por la que se autoriza la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes de la categoría de Facultativos Especialistas de Área de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, a efectuar en el ámbito territorial de las Áreas de Salud de este Organismo, y se aprueban las bases generales comunes por las que se han de regir las citadas convocatorias. (10 de marzo 2010). [citado 4 de febrero de 2019]. Disponible en:

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/055/001.html>

29. 4928 Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Recursos Humanos.- Resolución de 13 de septiembre de 2013, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes de la categoría de Médicos de Familia, Grupo A/A1, en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud. (4 de octubre 2013). [citado 4 de febrero de 2019]. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2013/192/001.html>
30. 5492 Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Recursos Humanos.- Resolución de 28 de noviembre de 2014, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas básicas vacantes de la categoría de ATS/DUE, Grupo A/Subgrupo A2, en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud. (15 de diciembre 2014). [citado 4 de febrero de 2019]. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2014/242/002.html>
31. Carrera profesional del Servicio Canario de la Salud. [citado 28 de enero de 2019]. Disponible en:  
<https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocument=6b75886e-536f-11e8-92d8-f390adb0c65a&idCarpeta=0428f5bb-8968-11dd-b7e9-158e12a49309>
32. Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Consejería de Salud y Familias. Programa Integral para la Acreditación de la Formación Continuada de las Profesionales Sanitarias. [citado 3 de marzo de 2019]. Disponible en:  
[https://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/Manual\\_acreditacion\\_Centros\\_Unidades\\_FC.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/Manual_acreditacion_Centros_Unidades_FC.pdf)
33. 408 - DECRETO 32/1995, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Canario de la Salud. (15 de marzo 1995). [citado 25 de enero de 2019]. Disponible en:  
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/1995/032/001.html>
34. Página Principal del Servicio Canario de la Salud. [citado 11 de febrero de 2019]. Disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/index.jsp>

## 4. ANEXOS.

### Anexo I



Servicio Canario de la Salud  
COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO  
INSULAR-MATerno INFANTIL



Las Palmas de Gran Canaria a 3 de mayo de 2019

**DE: RICARDO PALMÉS QUEVEDO. SUPERVISOR ÁREA FUNCIONAL (SAF) DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUADA Y DOCENCIA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO INSULAR MATERNO INFANTIL (CHUIMI)**

**A:**

- Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de Fuerteventura
- Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de Lanzarote
- Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de La Palma
- Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de El Hierro
- Gerencia de Servicios Sanitarios. Área de Salud de La Gomera
- Dirección Gerencia El Hospital Universitario Nuestra Señora de Candelaria. Área de Salud de Tenerife
- Dirección Gerencia Complejo Hospitalario Universitario de Canarias. Área de Salud de Tenerife
- Gerencia Atención Primaria. Área de Salud de Tenerife
- Dirección Gerencia Hospital Universitario de Gran Canaria Dr. Negrín. Área de Salud de Gran Canaria
- Gerencia Atención Primaria. Área de Salud de Gran Canaria
- Dirección Gerencia Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil. Área de Salud de Gran Canaria

**N.Ref: RPQ 19.064**

**Asunto:** Solicitud de colaboración para realizar estudio descriptivo sobre las Unidades de Formación Continuada del Servicio Canario de la Salud.

Actualmente estoy realizando el Máster Universitario de Investigación en Medicina Clínica por la Universidad Miguel Hernández.

El título del Trabajo Fin de Máster (TFM): ANÁLISIS DESCRIPTIVO DIFERENCIAL DE LA UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD.

Avda Marítima del Sur, Sn  
35016 - Las Palmas de Gran Canaria  
Tel.: 928 44 40 00  
Tel.: 928 44 45 00

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

RICARDO PALMÉS QUEVEDO - SUPERV. AREA FUNCIONAL

Fecha: 03/05/2019 - 14:43:38

En la dirección [https://sede.gobcan.es/sede/verifica\\_doc](https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc) puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:  
040xxkZTiceL\_y3o07RZpXPq-8wgv57gao



El presente documento ha sido descargado el 03/05/2019 - 14:43:58

Anexo II Cuestionario semiestructurado

DATOS DEL CENTRO - GERENCIA		
1	IDENTIFICACION CENTRO: código secreto	
2	ISLA	
3	AMBITO-NIVEL ASISTENCIAL	Atención Primaria Atención Especializada Gerencia de Servicios Sanitarios
4	GERENCIA	
5	Nº TOTAL DE PROFESIONALES ADSCRITOS A LA GERENCIA	
6	NOMBRE UNIDAD O SERVICIO	
7	DEPENDENCIA JERARQUICA	
8	TIPO DE UNIDAD: CENTRALIZADA SI/NO	SI/NO
RECURSOS HUMANOS DE LA UFC		
9	RESPONSABLE UNIDAD/SERVICIO FORMACIÓN	SI/NO
10	SI: CATEGORIA	
11	SUPERVISOR ENFERMERÍA EN LA UNIDAD/SERVICIO	SI/NO
12	Nº MEDICOS EN LA UFC	
13	Nº ENFERMEROS/AS EN LA UFC	
14	Nº AUXIALRES Enfermería EN LA UFC	
15	Nº AUXILIARES ADMINITRATIVOS EN LA UFC	
16	Nº CELADORES EN LA UFC	
17	OTROS PROFESIONALES EN LA UFC	
RECURSOS MATERIALES		
18	AULAS DOCENCIA	
19	SALON ACTOS	
20	AULA INFORMATICA	
21	Nº DE ORDENADORES	
22	CORREO CORPORATIVO	SI/NO
23	IDENTIFICACION CORREO CORPORATIVO	<a href="http://gobiernodecanarias.org">gobiernodecanarias.org</a>
GESTION DE LA UFC		
24	DIFUSION ACTIVIDADES FORMATIVAS	
25	MODO GESTION INSCRIPCIONES	
26	MODO GESTION ACTIVIDADES FORMATIVAS	
27	CERTIFICADOS: TIPO DE FIRMA	
OTROS		

Anexo III Recogida datos memoria

CLAVE	ACTIVIDADES FORMATIVAS (AF)								
	Programadas	Realizadas	% Realizadas	Suspendidas	CCFCPS			ESSSCAN	NO CCFCPS
					Nº	%	Créditos		
UFC1									
UFC2									
UFC3									
UFC4									
UFC5									
UFC6									
UFC7									
UFC8									
UFC9									
UFC10									
UFC11									

CLAVE	HORAS							
	Programadas	Realizadas	% Realizadas	Suspendidas	CCFCPS		ESSSCAN	NO CCFCPS
					Nº	%		
UFC1								
UFC2								
UFC3								
UFC4								
UFC5								
UFC6								
UFC7								
UFC8								
UFC9								
UFC10								
UFC11								

CLAVE	ASISTENTES			
	Asistentes	Asistentes CCFCPS	% Asistentes CCFCPS	Asistentes NO CCFCPS
UFC1				
UFC2				
UFC3				
UFC4				
UFC5				
UFC6				
UFC7				
UFC8				
UFC9				
UFC10				
UFC11				

CLAVE	CERTIFICADOS DISCENTES			
	Discentes	Discentes CCFCPS	% Discentes CCFCPS	Discentes NO CCFCPS
UFC1				
UFC2				
UFC3				
UFC4				
UFC5				
UFC6				
UFC7				
UFC8				
UFC9				
UFC10				
UFC11				

CLAVE	CERTIFICADOS DOCENTES			
	Docentes	Docentes CCFCPS	% Docentes CCFCPS	Docentes NO CCFCPS
UFC1				
UFC2				
UFC3				
UFC4				
UFC5				
UFC6				
UFC7				
UFC8				
UFC9				
UFC10				
UFC11				



Anexo IV



**DICTAMEN DESFAVORABLE**

Este Comité Ético de Investigación Clínica, en relación con la solicitud presentada por usted con fecha 11/03/2019, referente a la solicitud de evaluación del estudio:

**"ANÁLISIS DESCRIPTIVO DIFERENCIAL DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD"**

**Promotor:** PALMES QUEVEDO, RICARDO

**Código CEIC HUGCDN:** 2019-200-1

**Primer Comité Evaluador:** CEI/CEIM HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GRAN CANARIA DR. NEGRIN

**Investigador Principal:** RICARDO PALMES QUEVEDO **Servicio:** Unidad de Formación Continuada y Docencia

le comunica que de acuerdo con lo previsto en el *artículo 88 de la Ley 39/2015*, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (*"Boletín Oficial del Estado"* BOE-A-2015-10565 de 2 de octubre de 2015), ha resuelto desestimar su solicitud, debido a la siguiente causa :

*El objeto de estudio no está contemplado dentro del ámbito de actuación del Comité de ética.*

Por ello, mediante este documento se **notifica** a D. RICARDO PALMES QUEVEDO, según lo exigido en el *artículo 40 de Ley 39/2015*, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (*"Boletín Oficial del Estado"* BOE-A-2015-10565 de 2 de octubre de 2015).

En Las Palmas de Gran Canaria,

La Secretaría Técnica del CEIC/CEIm

M<sup>a</sup> DOLORES FIUZA PEREZ

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
MARIA DOLORES FIUZA PEREZ -	Fecha: 04/04/2019 - 10:00:14
En la dirección <a href="https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc">https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0y8jfvRDWm50nRLljsWIe2Ij7tvwjGU_T	 
El presente documento ha sido descargado el 04/04/2019 - 10:04:23	



Anexo V



Servicio Canario de la Salud  
HOSPITAL UNIVERSITARIO  
NTRA. SRA. DE CANDELARIA

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN  
CONTINUADA HUNSC



A/A: DIRECCIÓN DE GERENCIA

DE: MARÍA ISABEL CABRERA ACOSTA. ENFERMERA DE INVESTIGACIÓN

Recibida la solicitud con n.º de referencia RPQ 19.064 , solicitando la colaboración para poder realizar el trabajo de Fin de Máster Universitario de Investigación en Medicina Clínica por la Universidad Miguel Hernández de fecha 3 de mayo 2019, tras revisar todo el proyecto cuyo título es: "**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DIFERENCIAL DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD**" ; siendo autor principal, D. Ricardo Palmés Quevedo no reuniendo los siguientes requisitos:

1. No tiene vinculación laboral con la Institución.
2. Según el servicio jurídico, no existe documento de convenio con la Universidad Miguel Hernández.
3. La solicitud se ha de hacer con la hoja oficial con el logo de la Universidad.
4. Falta la firma del tutor junto con la del alumno.

Por lo que no se puede proporcionar datos de ésta institución de acuerdo a la normativa vigente , según la información proporcionada por el servicio jurídico de ésta institución.

Un saludo cordial,

Santa Cruz de Tenerife, a 7 mayo 2019



Fdo. M<sup>a</sup> Isabel Cabrera Acosta

HOSPITAL UNIVERSITARIO NTRA. SRA. DE CANDELARIA  
Crta. Rosario Nº 145  
38010.- Santa Cruz de Tenerife  
Tfno: 922 60 20 00 FAX: 922 60 23 62

## Glosario

CCFCPS = Comisión Canaria de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias.

CEIm = Comité de Ética e Investigación del medicamento.

CFC = Comisión de Formación Continuada.

CHUIMI = Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil.

DGRRHH = Dirección General de Recursos Humanos.

FC = Formación Continuada.

FMC = Formación Médica Continuada.

LOPS = Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias.

OMS = Organización Mundial de la Salud.

PGC = Planes de Gestión Convenida.

SCS = Servicio Canario de la Salud.

SNS = Sistema Nacional de la Salud.

SPSS = Statistical Package for the Social Sciences.

UFC = Unidad de Formación Continuada.

