

Os presento a Mayte Perriñez Vega

Coordinará el taller “Elementos claves en la elaboración de itinerarios formativos individuales a través de la evaluación de competencias”. (4 de septiembre)



1) ¿Te presentas y nos cuentas en qué consiste tu trabajo?

Actualmente coordino, desde la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA), diferentes Proyectos para el desarrollo profesional en el ámbito de la salud y el bienestar social, tanto en el sistema sanitario y social de Andalucía como en otros sistemas de salud, entre los que cabe destacar Chile y Portugal. Principalmente, se tratan de proyectos destinados a la implantación del modelo de gestión de competencias, con especial énfasis en la gestión de planes de desarrollo individual, la gestión de la formación y en los procesos de reclutamiento y selección.

2) ¿Qué te ha llevado a realizar la propuesta de este taller?.

En el marco de la Gestión por competencias (GPC), el proceso de gestión de planes de desarrollo profesional constituye uno de los procesos claves para orientar la capacitación de los profesionales, en función de las brechas individuales en el desempeño de sus puestos de trabajo, partiendo del establecimiento de las competencias claves y las prácticas requeridas para cada uno de esos puestos de trabajo.

Este proceso permite identificar lagunas formativas, y articular programas de formación y capacitación con la metodología más idónea para que los y las profesionales adquiramos las competencias necesarias para incorporar a la práctica diaria los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos.

La experiencia iniciada en Andalucía en 2010 - en más de 1.200 Unidades de gestión clínica y sus profesionales – está, actualmente, siendo exportada en 16 servicios de salud de Chile y, recientemente, se han establecido conversaciones para establecer acuerdos con Portugal en este sentido.

La permeabilidad del modelo, la metodología utilizada y las herramientas de soporte nos hacen pensar que es posible identificar puntos de encuentro con otros servicios de salud, buscando la integralidad con otros modelos que nos lleven a la generación de espacios de aprendizaje y desarrollo compartidos.

- 3) ¿Por qué crees que es necesario buscar un espacio de encuentro específico para la elaboración de itinerarios formativos desde el punto de vista de las necesidades de los sistemas sanitarios?

Las profesiones sanitarias, aún cuando se desarrollen en modelos distintos, persiguen el mismo fin, que no es otro que el de prestar una atención segura y de calidad al ciudadano, independientemente de la procedencia del mismo. Dibujar rutas de desarrollo profesional de las diferentes profesiones con un alto grado de homogeneidad entre los distintos modelos de salud de los diferentes países puede ser una excelente herramienta para el logro compartido de la misión que nos une.

- 4) ¿Qué te gustaría conseguir en este espacio de encuentro e intercambio que has organizado?

Aprender y compartir, poner en común los procesos, metodologías, herramientas, etc., es lo que nos permite seguir creciendo y avanzando, al tiempo que optimizamos los recursos. Aprender de los aciertos y experiencias exitosas de otros, copiarlas y adaptarlas a nuestro entorno y, bueno, ojalá también las nuestras resulten interesantes.

- 5) En tu opinión, ¿qué aporta la experiencia desarrollada hasta ahora en Andalucía?

En un enfoque de GPC, la autoevaluación y evaluación es una práctica indispensable para la gestión de los recursos humanos. La evaluación para el desarrollo profesional (EDP) se basa en preguntar “cómo nos sentimos para desarrollar prácticas concretas en nuestro puesto de trabajo y qué necesitamos para mejorar aquellas en las que es necesario incidir” y en establecer planes de desarrollo individual consensuados factibles (por útiles y viables), gestionando las expectativas y tomando decisiones compartidas que permitan elaborar los Planes de necesidades de las Unidades, priorizando las acciones, formativas o de mejora, a acometer para atender las prioridades de cada Unidad en particular y del Centro en su conjunto.

- 6) Los espacios de encuentro de CALASS (sesiones, talleres...) apuestan por la riqueza de participaciones ¿quién/es no debería/n perderse el encuentro que tú coordinas?.

Aunque, en principio, pudiera estar especialmente destinado a personas que gestionan la formación o a responsables de gestión de personas (recursos humanos), en la gestión del desarrollo profesional intervienen diferentes actores, entre los que sin duda, el principal protagonista es el propio profesional. Si bien las organizaciones deben poner a disposición de los y las profesionales herramientas que faciliten su desarrollo, no es menos cierto que los profesionales debemos estar comprometidos con nuestro aprendizaje y mejora, implicándonos en la identificación de nuestras fortalezas y debilidades, y en la manera de acortar distancias hacia la excelencia en nuestro trabajo. Por ello, entendemos que la participación de los diferentes roles (responsables de servicios, de formación, de recursos humanos, profesionales o directivos) enriquecería muchísimo el desarrollo del taller.