

Mapa de competencias del SSPA

Metodología de elaboración de mapas de competencias



Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía
CONSEJERÍA DE SALUD

Noviembre 2018

Edita:

Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Licencia Creative Commons:



Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada (by-nc-nd):
No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

1> Introducción	4
LOS MAPAS DE COMPETENCIAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.....	5
LA ESTRUCTURA DE LOS MAPAS	5
METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE MAPAS DE COMPETENCIAS	6



1> Introducción

El Desarrollo Profesional es el proceso de aprendizaje que comienza después de la formación básica y la formación de postgrado y que se extiende a lo largo de la vida de un profesional. Implica fundamentalmente actividades de aprendizaje autodirigidas y basadas en la práctica, por lo que incluye un importante componente de corresponsabilidad de cada profesional en su propio desarrollo. El desarrollo profesional tiene que ver con la motivación para aprender a lo largo de la vida y se transforma en un elemento de responsabilidad personal y profesional. Los profesionales han de aprender de su práctica real mediante la reflexión sobre su práctica y la de otros.

Desde el año 2000, la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía ha venido sentando las bases de un sistema de desarrollo para los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) de acuerdo con un **Modelo de Gestión por Competencias**, cuya progresiva consolidación afianza un sistema sanitario excelente, basado en la mejora continua de sus profesionales mediante la gestión del conocimiento, la evaluación del desempeño, la promoción e incentivación y el desarrollo de la carrera profesional, herramientas todas ellas que aportan solidez al proceso y garantías a su desarrollo.

Con el paso del tiempo, el Modelo de Gestión por Competencias se ha perfilado como una herramienta útil para desarrollar, de forma coherente, los distintos procesos de gestión de personas:

- **Los Mapas de Competencias:** son el elemento central sobre el que se configuran los distintos componentes de la gestión por competencias y permiten a los profesionales conocer cuáles son los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desempeñar adecuadamente un determinado puesto de trabajo.
- **La Formación Continuada:** la formación que los profesionales sanitarios reciben en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo es una herramienta indispensable para permitirles adquirir nuevas competencias, actualizar las que ya poseen y crecer en su desempeño profesional. La acreditación de la formación continuada contribuye a evaluar y garantizar su calidad.
- **La Acreditación de la Competencia Profesional:** el proceso de evaluación de las competencias de un profesional y su certificación permiten observar y reconocer, de forma sistemática, la proximidad entre las competencias que realmente posee y las que están definidas en su mapa de competencias, poniendo de manifiesto su buen hacer en el desempeño profesional.
- **La Carrera Profesional:** el reconocimiento del desarrollo profesional contribuye a la mejora de la calidad y a la búsqueda de la excelencia en todas las vertientes competenciales en el ámbito de la asistencia, la promoción de la salud, la docencia y la investigación.

Cada uno de estos procesos (mapas de competencias, formación continuada, acreditación de la formación, certificación de la competencia y carrera profesional) promueve el desarrollo y la adquisición de las competencias necesarias para que los profesionales sanitarios avancen en el liderazgo profesional como base del modelo organizacional.



LOS MAPAS DE COMPETENCIAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional es una de las bases que mayor valor añadido aportan a un sistema sanitario público de calidad. En este sentido, la Ley 55/2003 establece el deber de los profesionales de mantener actualizados los conocimientos y las aptitudes necesarias para el correcto ejercicio de su profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su puesto de trabajo.

Pero para que los profesionales avancen en su desarrollo, es necesario que cada uno de ellos conozca **cuáles son las competencias clave para el desempeño óptimo en su puesto de trabajo.** Esto le ayudará a saber en **qué aspectos de su práctica debe mejorar y qué formación debe adquirir** para seguir avanzando en su desarrollo profesional, siempre teniendo en cuenta las particularidades del puesto y unidad donde se desarrolla, la cartera de servicios que oferta, los destinatarios de esos servicios y los objetivos específicos de la unidad.

Los mapas de competencias son el elemento nuclear a partir de los cuales los profesionales inician su ruta de desarrollo, una vez conocen cuáles son los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

En este marco, la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) ha recibido el encargo de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía de llevar a cabo un proceso de elaboración de **mapas corporativos que recojan las competencias que caracterizan los distintos puestos de trabajo del Sistema Sanitario Público de Andalucía:** médicos/as, enfermeros/as, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, farmacéuticos/as, psicólogos/as clínicos y facultativos/as especialistas.

El objetivo de estos mapas es poner a disposición de los profesionales y de los centros/unidades asistenciales un documento que describa los **conocimientos, habilidades y actitudes que deben estar presentes en cada puesto de trabajo** de modo que les oriente en su desarrollo, garantice el cumplimiento de los objetivos de la Organización y proporcione herramientas que ayuden en los distintos procesos de gestión de personas.

LA ESTRUCTURA DE LOS MAPAS

Los mapas se han estructurado identificando dos grandes grupos de competencias:

- **Competencias transversales:** afectan a todos los **profesionales sanitarios del SSPA,** con independencia de su puesto de trabajo o categoría profesional. Por lo tanto, las competencias transversales son comunes a todos los mapas corporativos y responden a las líneas estratégicas de la Consejería de Salud y del Sistema Sanitario Público de Andalucía en su conjunto.
- **Competencias específicas:** estas competencias se ajustan a las llamadas competencias técnicas, “hard” o funcionales, y están relacionadas con un puesto de trabajo o un rol profesional concreto. Las competencias específicas se suman a las transversales, configurando así el mapa de competencias del puesto de trabajo de un determinado profesional sanitario.



Cada mapa de competencias incluye cinco elementos relacionados con un puesto de trabajo concreto:

- **Competencias:** aptitud de un profesional para integrar y aplicar conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten desarrollar buenas prácticas.
- **Propósito:** objetivo que se pretende conseguir con la posesión de una determinada competencia por parte de un profesional.
- **Buenas Prácticas:** conjunto de comportamientos, observables y medibles, que verifican la presencia de una competencia.
- **Actividades orientativas de calidad:** intervenciones o actuaciones más relevantes que realizan los profesionales para llevar a cabo una determinada buena práctica.
- **Referencias documentales:** todos los elementos incluidos en los mapas de competencias se fundamentan en la evidencia científica disponible, en referencias documentales y bibliográficas, protocolos y guías de práctica, así como en recomendaciones o normativas establecidas, especialmente las referidas a documentos de carácter corporativo tales como los Planes Integrales, los Procesos y las Estrategias de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía y el SSPA.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE MAPAS DE COMPETENCIAS

Método DACUM.

El proceso de elaboración de los mapas de competencias se ha fundamentado en la aplicación del método DACUM (Developing a Curriculum), como instrumento metodológico que sigue la lógica del análisis ocupacional de tareas a través de paneles de expertos. Este método es ampliamente utilizado en la elaboración y definición de puestos de trabajo en Estados Unidos y Canadá, con la finalidad de recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos, que se ha demostrado útil y rápido para la descripción del contenido de las ocupaciones. Su difusión en América Latina también ha sido rápida y se cuenta con experiencias en varios países.

A partir del método DACUM, los mapas de competencias en ACSA se han basado en la construcción colectiva de expertos del ámbito de actuación y puesto de trabajo del que se trate en cada caso: utilizando el método Delphi y a partir de la técnica de la lluvia de ideas, los expertos describen sus ocupaciones y definen las distintas competencias.

El aporte de conocimiento y experiencia de los expertos ha sido orientado y guiado por profesionales de la ACSA, que han participado como asesores metodológicos en la aplicación del procedimiento establecido para la elaboración de los mapas.

Validación de contenido.

Una vez finalizada la primera versión de un mapa de competencias, es necesario establecer su solidez y la representatividad del trabajo que describe. Para ello, se somete a la revisión de un nuevo grupo de profesionales (validación); a continuación se convoca de nuevo el panel de expertos, que analiza todas las aportaciones recabadas, incorporándose las modificaciones requeridas por consenso. El método empleado para esta validación de contenido es el criterio de expertos (“jueces”), como método más comúnmente aplicado para este fin y cuyo objetivo es determinar que los ítems del instrumento de medición son relevantes y representativos del constructo, a partir de la aprobación o desaprobación de la inclusión de un ítem por parte de varios jueces. Así



pues, con el fin de afirmar o negar las competencias que han sido definidas en el mapa, la ACSA procede a la validación de su contenido a través del criterio de otros expertos del mismo ámbito de desempeño profesional, mediante la cumplimentación de un cuestionario elaborado *ad hoc* y disponible a través de la aplicación LimeSurvey. En este cuestionario se solicita a los expertos que indiquen su acuerdo o no en relación a cada competencia y buena práctica, pudiendo aportar cuantas sugerencias consideren oportunas.

Para establecer la validez de contenido de un mapa se emplea la V de Aiken con intervalos de confianza, que mide el acuerdo entre jueces considerando el promedio de calificaciones, la calificación mínima posible y el rango de calificaciones posibles, oscilando su valor entre 0 y 1. Mientras más próximo a la unidad sea el valor obtenido, se infiere que el acuerdo entre los participantes es mayor y, por tanto, mayor validez de contenido. En el caso de grupos de 7 o menos participantes, se requiere el acuerdo unánime de todos ellos para que el ítem se considere válido. A partir de 8 participantes, se utilizan intervalos de confianza para minimizar la influencia del error muestral. Se considera que el contenido es válido cuando el valor de la V es mayor a 0,7 y el límite inferior del intervalo de confianza no es menor a 0,7.

En base a los resultados de la validación, se eliminan los elementos competenciales discordantes o semejantes y se procede a la identificación de las competencias y buenas prácticas que deben formar parte del perfil específico de conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios que ocupan un puesto de trabajo determinado.

Finalmente, se configura el mapa de competencias específicas en un documento oficial que sirva de herramienta para el desarrollo de la actividad de un profesional en su puesto de trabajo.

Procedimiento de elaboración de un mapa.

La decisión de elaborar un mapa de competencias corporativo del SSPA viene determinada por la solicitud expresa de este, a través de la autoridad correspondiente de la Consejería de Salud.

Los profesionales que participan como miembros del Grupo de Expertos para la elaboración de un mapa son propuestos por la Consejería de Salud (a través de las Secretarías Generales, Direcciones Generales, Gerencia del Servicio Andaluz de Salud o persona en quien delegue), así como por la propia Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. La selección de estos expertos se realiza sobre la base de cuatro elementos fundamentales: el dominio teórico de las temáticas relacionadas con el desempeño asistencial del puesto, la experiencia profesional referente a la temática en cuestión, la disponibilidad y motivación para participar y el perfil de cada profesional como referente para los profesionales del resto del Sistema en su mismo ámbito de desempeño (reputación en la comunidad científica).

Por otra parte, la ACSA contacta con el presidente/a de la sociedad científica correspondiente al mapa de competencias que va a elaborarse, solicitando su participación en el Grupo de Expertos.

Una vez que la Agencia confirma la participación de los profesionales en el Grupo de Expertos, designa un profesional de la ACSA que ejerce como Coordinador/a del mapa, acompañando al grupo desde el punto de vista metodológico y velando por el cumplimiento de la metodología establecida.

Una vez finalizada la elaboración de un mapa de competencias y autorizado por la Consejería de Salud, es puesto a disposición de los profesionales y centros a través de la web de ACSA, del SSPA, del SAS y de la propia Consejería.



Actualización del mapa.

Cada 2 años se realizará una revisión del contenido de los mapas de competencias, de la que resultará una nueva versión de los mismos. Partiendo de la base de la necesidad de que los mapas de competencias sean flexibles, se adapten a cada puesto de trabajo y respondan a una realidad asistencial en constante cambio, con nuevas y crecientes demandas de servicio y de innovaciones tecnológicas, podrán incorporarse de forma automática aquellos elementos competenciales que se consideren necesarios y que resulten de la nueva evidencia científica disponible o de la incorporación de nuevas estrategias de la Consejería de Salud.

Procedimiento de búsqueda y selección de referencias.

Para la identificación y selección sistemática de los documentos de referencia básicos y de calidad científico-técnica, para cada una de las competencias y buenas prácticas específicas de los distintos mapas, se utiliza el “*Procedimiento de identificación de procesos asistenciales integrados, guías y documentos de referencias del SSPA basados en la evidencia científica y guías de práctica clínica de calidad*” elaborado por la Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Andalucía (AETSA), que desarrolla un protocolo para la localización de Guías de Práctica Clínica (GPC) en las fuentes de información con mayor eficiencia a la hora de recuperar información pertinente. Siguiendo este procedimiento, el método inicial de búsqueda se realiza de forma sistematizada no exhaustiva en aquellas bases de datos biomédicas, plataformas y recursos de información que han mostrado una mayor eficiencia en el contexto de apoyo metodológico que la AETSA viene realizando.

Con el fin de establecer una primera aproximación en relación a la producción científica que hay sobre una determinada área, se recomienda la consulta mediante lenguaje natural de Tripdatabase (accesible a través de la BV-SSPA) que ayudará a dimensionar qué países y entidades están produciendo GPC sobre el tema a localizar. A continuación se identifican GPC en GuíaSalud (España) www.guiasalud.es. Además se revisan las páginas web de instituciones que conforman los grandes productores de GPC; por ejemplo: NICE (National Institute for Health and Care Excellence) clinical guidelines; Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN); Canadian Agency for Drugs and Technologies in Health (CADTH); CMA Infobase: Clinical Practice Guidelines Database (CPGs); Australia’s Clinical Practice Guidelines Portal; Institute for Clinical System Improvement (ICSI); o Sociedades Científicas relacionadas con el área a consultar, consideradas de referencia para los profesionales del SSPA.

Si no se localiza ninguna GPC, se intentará localizar en G-I-N International Guideline Library o en National Guideline Clearinghouse (NGC). La selección de nueva evidencia se realiza considerando criterios de inclusión y exclusión explícitos que permitan identificar las GPC más relevantes y actuales. Se excluyen, de entrada, aquellas guías que no presenten su metodología de elaboración. Posteriormente, mediante el instrumento AGREE-II se evalúan las guías para seleccionar aquellas de mejor calidad metodológica y con menos riesgo de sesgos.



Siguiendo las directrices de AETSA, el procedimiento de identificación y selección de los documentos de referencia será el siguiente:

1. Identificación de términos claves: se revisará la bibliografía de cada competencia específica con la finalidad de identificar los términos claves que servirán para localizar Procesos Asistenciales Integrados (PAI), documentos estratégicos del SSPA basados en la evidencia científica y GPC.

2. Búsqueda de PAI: se aplicarán los términos claves en la página web para identificar PAI. Una vez identificados, se incluirán los publicados en un periodo inferior a los 5 años y aquellos que, superando este periodo, estén en proceso de actualización.

Web:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/salud/areas/calidad-investigacion-conocimiento/gestion-conocimiento/paginas/pai-listado.html>

Una vez aplicados estos criterios, si se incluye algún PAI este será la única referencia bibliográfica para esa competencia específica. En caso de no identificar ningún PAI se procederá a la búsqueda de otros productos basados en la evidencia elaborados por el SSPA.

3. Búsqueda de otros productos basados en la evidencia elaborados por el SSPA: se aplicarán los términos claves en la página web del SAS y de la Consejería de Salud para identificar documentos de referencia.

Web:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/salud/areas/calidad-investigacion-conocimiento/calidad-sistema-sanitario.html>

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/default.asp>

Una vez identificados, se incluirán los publicados en un periodo inferior a los 5 años y aquellos que, superando este periodo, estén en proceso de actualización.

Una vez aplicados estos criterios, si se incluye algún documento este será la única referencia bibliográfica para esa competencia específica.

En caso de no identificar ningún documento, se procederá a la búsqueda de GPC de calidad científico-técnica, elaboradas y publicadas por instituciones públicas u organismos dedicados a la elaboración de guías de práctica clínica y evaluación de tecnologías sanitarias, de reputación consolidada, que no hagan necesaria la revisión de calidad y selección mediante herramientas específicas.



4. Búsqueda de GPC en otras instituciones públicas de referencia.

Se aplicarán los términos claves en las siguientes páginas web y por este orden:

GuíaSalud (España) www.guiasalud.es

Si se localiza alguna GPC, será la única referencia bibliográfica para esa competencia específica. En caso contrario, se continuará la búsqueda en los siguientes organismos:

NICE (*National Institute for Health and Care Excellence*) *clinical guidelines* (Reino Unido) www.nice.org.uk/about/what-we-do/our-programmes/nice-guidance/nice-guidelines/nice-clinical-guidelines

Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN) (Reino Unido) www.sign.ac.uk

Agency for Healthcare research and quality (AHRQ) (*Estados Unidos*) <https://www.ahrq.gov/>

Canadian Agency for Drugs and Technologies in Health (CADTH) <https://www.cadth.ca/>

Belgian Health Care Knowledge Centre (KCE) <https://kce.fgov.be/>

Healthcare Improvement Scotland. (HIS) <http://www.healthcareimprovementscotland.org/>

Swedish Agency For Health Technology Assessment And Assessment Of Social Services (SBU) (Suecia) <https://www.sbu.se/en/about-sbu/>

Una vez identificadas, se incluirán los publicados en un periodo inferior a los 5 años y aquellos que, superando este periodo, estén en proceso de actualización.

Metodología de elaboración de mapas de competencias

