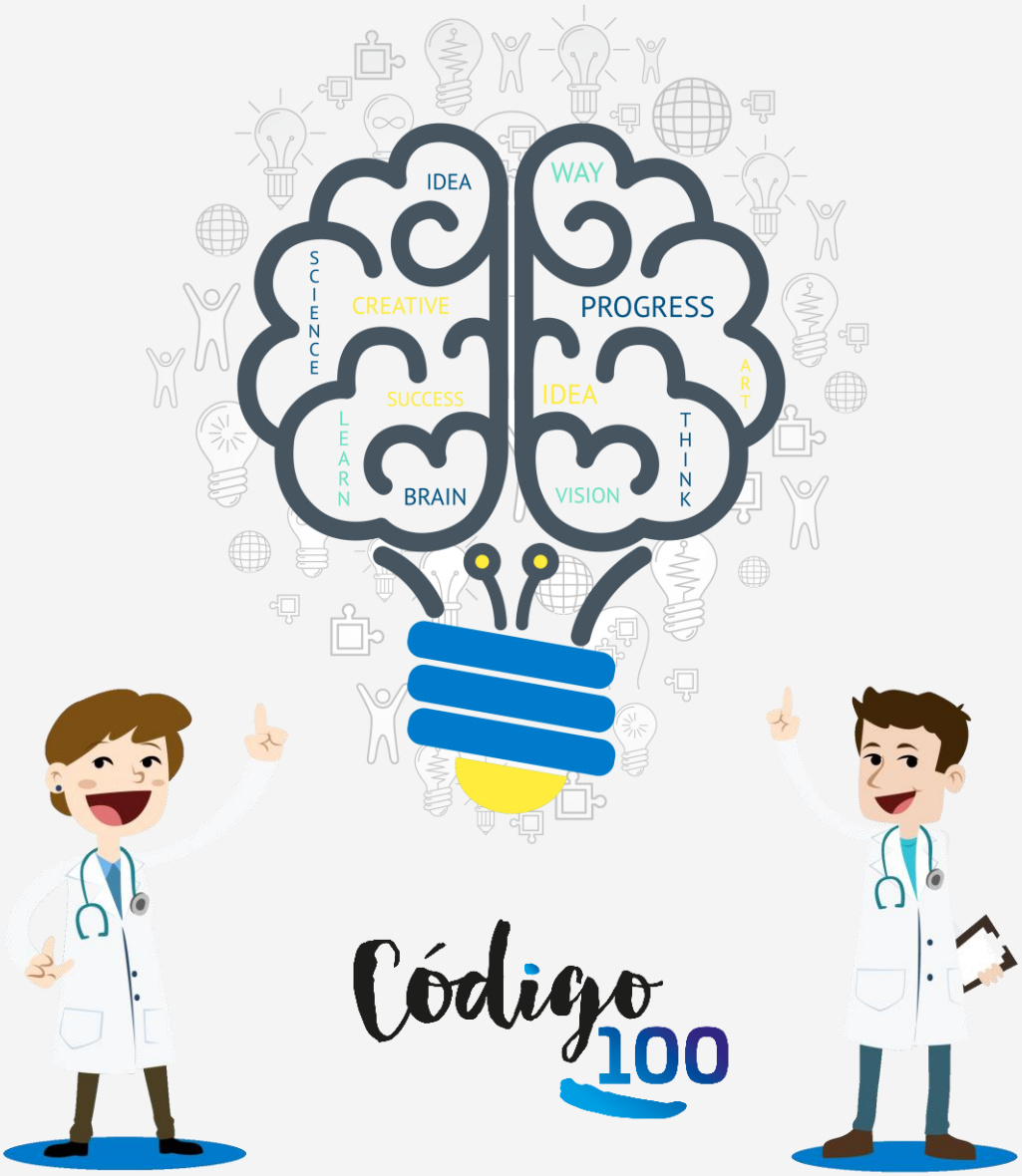
FICHA DE AVANCE

Línea de gestión de profesionales



RETO: **Cambio de modelo de Gestión del conocimiento.**

ENTIDAD COORDINADORA: **SERGAS - ACIS**

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE SANIDADE
SERVIZO GALEGO de SAÚDE
Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
"Una manera de hacer Europa"
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD
Unión Europea

FICHA DE AVANCE

Línea de gestión de profesionales

Código 100

1 . Situación de partida:

Las Organizaciones Sanitarias fundamentan su actividad en la utilización intensa y extensa del conocimiento: la actividad asistencial, la gestión clínica, la investigación, la formación y la docencia de los profesionales, utilizan y generan conocimiento de forma continuada. Sin embargo, con carácter general, nuestras organizaciones, carecen de un enfoque comprehensivo e integral de la gestión de ese conocimiento que se genera en su interior, de manera que la ausencia de interconexión entre sus profesionales y la dispersión del conocimiento es la consecuencia.

Es así que, la Gestión del Conocimiento, y de la comunicación y la colaboración entre los profesionales dentro de la organización, deben ser elementos inseparables de la actividad sanitaria, herramientas imprescindibles para el logro de los objetivos estratégicos de la organización, y, también, vía de transformación y modernización. La utilización de las modernas herramientas y tecnologías de la información y comunicación, de plataformas y estándares tecnológicos en el ámbito sanitario, de las redes sociales profesionales, nuevas tendencias de disrupción formativa, de recursos multimedia y de los contenidos adecuados a éste sector complejo y dinámico, deben hacer posible el cambio hacia un modelo institucional, centrado en sus profesionales y con el objetivo de la transmisión efectiva y eficiente del conocimiento, la interconexión de las capacidades de todos los profesionales y la generación de valor para la organización, los profesionales y los pacientes.

En el ámbito sanitario, la evolución del mundo analógico al mundo digital ha generado nuevos procesos de investigación, nuevas herramientas de difusión y un amplio abanico de oportunidades para la generación del conocimiento.

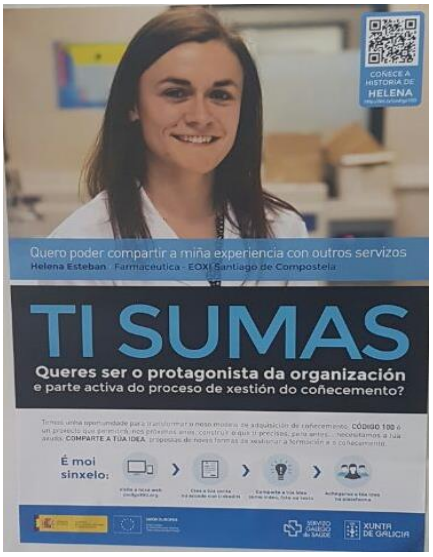
El reto al que se enfrenta el Servizo Galego de Saúde es la planificación estratégica de la formación y del conocimiento en base a competencias, así como la detección temprana del talento existente dentro de la propia organización y la armonización de la producción científica e investigadora.

2 . Alcance del proyecto

En éste marco de ideas, el Servizo Galego de Salud, organización generadora de conocimiento, a partir de una relevante actividad docente, asistencial, investigadora e innovadora de alto impacto, plantea la necesidad del “Desarrollo de una plataforma tecnológica de gestión del conocimiento” dentro del Plan de Innovación en Salud “Código 100”, mediante una propuesta absolutamente innovadora, no desarrollada todavía en el ámbito nacional e internacional.

3 . Identificación de elementos innovadores a desarrollar:

Con la metodología propuesta en Sistema de Gestión del Conocimiento se pretende por una parte incorporar al sistema público de salud, soluciones tecnológicas innovadoras basadas en un nuevo modelo de gestión de conocimiento capaz de dar respuesta a problemáticas no abordadas integralmente, tales como - ausencia de integración de las diferentes herramientas de gestión del conocimiento existentes alrededor de un núcleo central; ausencia de autogestión del conocimiento al no poder ser importado desde otras organizaciones ni exportado hacia otros sistemas; ausencia de reaprovechamiento del conocimiento interno; ausencia de la socialización del conocimiento dentro de la organización; integración con recursos de explotación de datos de Recursos Humanos; integración e interconexión con información recogida y capturada en el expediente digital del profesional; ausencia de aprendizaje adaptativo y personalizado a las necesidades de cada perfil profesional y ausencia de valorización y seguimiento de las necesidades formativas de cada profesional -, que beneficien aprofesionales y organización por igual, independientemente de su área geográfica. Con esta estrategia se posibilita la adopción progresiva de tecnologías facilitadoras de la capacitación y valorización del capital humano, principal activo de todo el sistema Nacional de salud.



En el primer trimestre del año 2017, se ha realizado una consulta a los profesionales del Sistema Público de Salud de Galicia, con la finalidad de captar sus ideas y propuestas. A lo largo de de un mes y medio se realizó una campaña de difusión en toda la organización denominada **#TISUMAS**, en la que el profesional es el protagonista de la organización y parte activa del proceso de gestión del conocimiento.

La consulta se centró en torno a **tres retos**:

- Cómo mejorar nuestras herramientas formativas
- Identificar áreas formativas necesarias o de interés
- Miscelánea

Como complemento de **#TISUMAS** y con la finalidad de detectar los puntos fuertes y débiles de la necesidad contemplada, se llevó a cabo un ejercicio de creatividad utilizando Creative Problem Solving, un método para la solución creativa de problemas.

El ejercicio se llevó a cabo con:

Grupo de trabajo multidisciplinar del proyecto, compuesto por profesionales sanitarios y no sanitarios de las siete áreas de gestión integrada del Servicio Gallego de Salud.

En el marco de una jornada con expertos externos, en mayo de 2017 se convocó a las **empresas** para darles el feedback del estado del proyecto. En dicha jornada se realizó el mismo ejercicio con las empresas.

A ambos grupos se les realizó las mismas tres preguntas

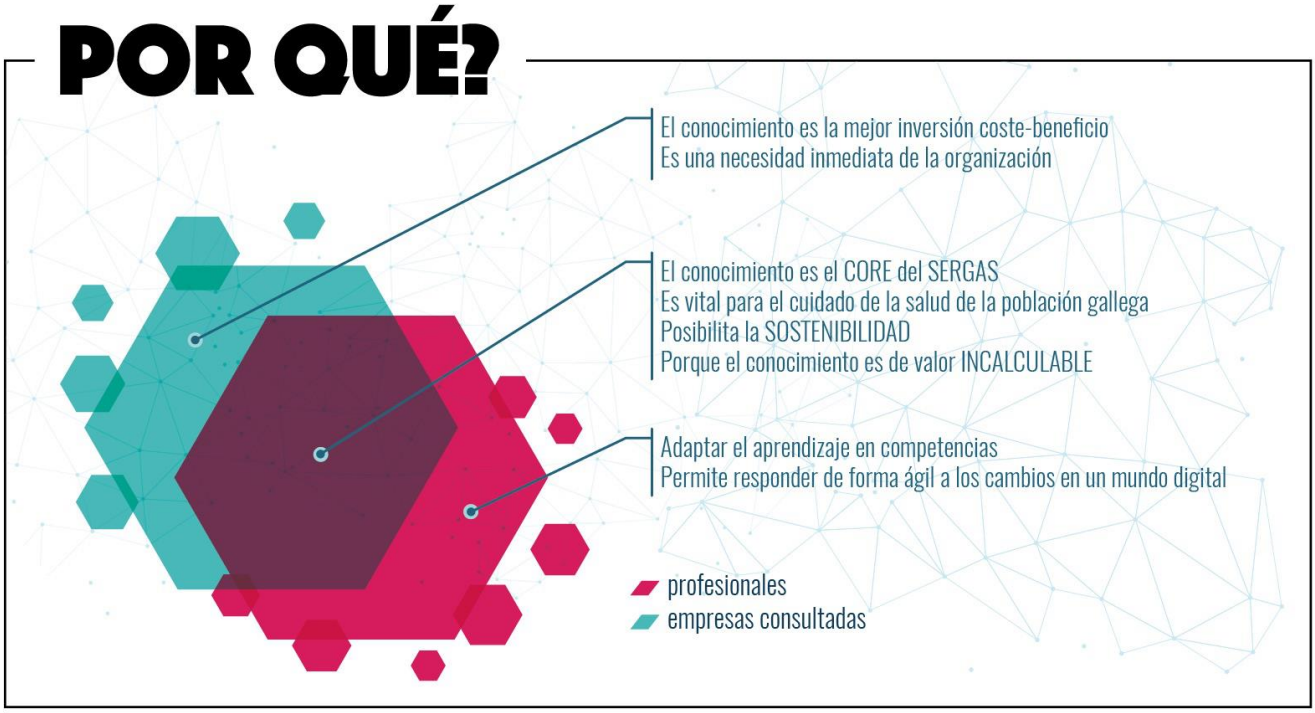
¿Por qué? (entendiendo por qué deberíamos llevar a cabo este proyecto y no otro

¿Para qué? (entendiendo cuáles serían las líneas de mayor transgresión del proyecto)

¿Qué nos lo impide (entendiendo e identificando los puntos débiles).

Las respuestas fueron **priorizadas** por todos los participantes siguiendo **tres criterios**:

- **Importancia**
- **Influencia/Relevancia**
- **Originalidad**



FICHA DE AVANCE

Línea de gestión de profesionales

Código 100

PARA QUÉ?

Potenciar el talento y conocimiento para mejorar la eficiencia
Mejorar la atención sanitaria, el servicio de salud en sí mismo y lograr su homogeneización
Optimizar los recursos: hacer más con menos y mejor
Evolucionar como organización con un fin único orientado al servicio de los cuidadanos y pacientes de Galicia, permitiendo una atención de mayor calidad y segura

Tener en cuenta las habilidades y talento de los profesionales mejorando su desempeño
Aumentar la participación y la transparencia de la organización, en términos de conocimiento
Compatibilizar y alinear las necesidades de los profesionales con las de la organización, haciendo posible trabajar por lograr objetivos comunes que favorezcan a ambas partes

Adaptar la formación a las necesidades reales de profesionales y pacientes
Compartir y poner en común el talento y conocimiento de la organización

- profesionales
- empresas consultadas

QUÉ NOS LO IMPIDE?

El exceso de burocracia genera largos y tediosos tiempos de espera, pudiendo provocar la frustración y pérdida de entusiasmo de los profesionales y resto de agentes implicados

La cultura organizacional con aspectos como: barreras psicológicas, la comodidad y confortabilidad de algunas personas,etc. Esto es, la existencia de reticencia al cambio

Miedo al cambio e incertidumbre
Tecnologías obsoletas que no responden a necesidades reales
Falta de comunicación entre profesionales, pacientes, direcciones, consellería...

- profesionales
- empresas consultadas

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE SANIDADE
SERVIZO GALEGO de SAÚDE
Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
"Una manera de hacer Europa"
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD
Unión Europea

FICHA DE AVANCE

Línea de gestión de profesionales

Código 100

El proyecto está estructurado en dos líneas de trabajo complementarias:

- Subárea gestión de profesionales en base a competencias
- Subárea Sistema de Recomendación del Conocimiento Sanitario

Subárea gestión de profesionales en base a competencias

El **proyecto tiene por objeto** cubrir la necesidad detectada por el Servizo Galego de Saúde para el desarrollo de un sistema de gestión de profesionales orientado a la gestión por competencias que aporte innovación y contemple como elementos esenciales:

La gestión de los **datos identificativos personales del profesional**, así como su perfil profesional (categoría, centro de desempeño y habilidades personales).

Gestión del **mapa competencial de los puestos de trabajo** del cuadro de personal.

La gestión del **ciclo de vida de los puestos de trabajo y plazas de la organización**, que se sintetizan en el cuadro de personal, sobre el que se debe generar el organigrama completo de la organización y el cálculo del presupuesto de Recursos Humanos de una organización sanitaria. Se dotará de un sistema inteligente de planificación de RRHH en base a la identificación de necesidades futuras y planes estratégicos de la organización.

La gestión de profesionales en base a **competencias** (conocimientos, habilidades y actitudes) requeridas en los puestos de trabajo y su alineación con las competencias de los profesionales buscando la optimización y maximizando el aprovechamiento del conocimiento de los profesionales en el desempeño de funciones. El sistema estará alineado con la gestión de conocimiento -incluida también como línea de trabajo paralela en el plan Código 100, área de xestión de profesionais- y aportará un sistema de evaluación y acreditación de competencias (potencial y de rendimiento) flexible y adaptado al nivel de complejidad de las mismas, así como una gestión por objetivos y desarrollo profesional por competencias.

La gestión de los **circuitos de vinculación de los profesionales** en sus diferentes modalidades y de los posibles estados (ausencias de corta y larga duración, vinculación con más de una institución, etc), ya sea sobre plazas del cuadro de personal o fuera del cuadro de personal (vinculaciones temporales o de refuerzo).

La gestión de los **flujos electrónicos de información** desde y hacia los profesionales desde la oficina virtual del profesional.

La gestión de la **interoperabilidad entre los diferentes sistemas de información**. Definición e implementación de un estándar de integración de Sistema de Información en el ámbito de RRHH, que fortalezca la flexibilidad del sistema para integrarlo con el resto de SI de la organización suponga un potencial de producto en la comercialización.

Subárea Sistema de Recomendación del Conocimiento Sanitario

El **proyecto tiene por objeto** cubrir la necesidad detectada por el Servizo Galego de Saúde para el desarrollo de un Sistema Circular de Potenciación del Talento del Sistema Público de Salud de Galicia, capaz de transformar el conocimiento tácito actual en un conocimiento explícito y accesible, facilitando la gestión de los flujos de conocimiento experto entre profesionales. El sistema tendrá que dar respuesta a una visión integral de la gestión de la formación y el conocimiento en su conjunto, tanto de la formación sanitaria especializada como de la formación continuada. Deberá contemplar:

Un **núcleo** (entiéndase herramienta, sistema de gestión o plataforma) alrededor del cual se conectarán los sistemas de gestión de conocimiento ya existentes y los futuros que puedan ser desarrollados.

Una **estrategia centrada** en un sistema de formación que ofrezca un conjunto de aplicaciones que permitan gestionar el conocimiento generado en un único entorno virtual, fomentando la colaboración a través de redes sociales corporativas y usando herramientas para la creación y gestión de contenidos multidispositivo accesibles online y offline.

Nuevas orientaciones alrededor de un **sistema multicanal** que posibilite impartir todo tipo de cursos online, presenciales y semipresenciales, generando informes de seguimiento detallados desde un único lugar; una herramienta autora para crear cursos sin conocimientos de programación en HTML5; construcción de entornos personales de aprendizaje y gestión de MOOC (Massive Opening Online); un apartado referencial a LearningSocial, que permita crear y gestionar una red social de gestión del conocimiento para comunidades de aprendizaje profesionales así como un gestor que permita distribuir contenidos a diversas plataformas y organizaciones manteniendo el control en el acceso a los mismos; un abordaje innovador que posibilite el uso de chatbots como recurso docente y guía para asistencia remota sobre la formación y necesidades de los profesionales..

La plataforma deberá dar una solución integral que permita con **el uso del Big Data y Learning Analytics**, gestionar una gran cantidad de datos que se recojan de los alumnos y de fuentes que sean de interés para los profesionales y se pongan a disposición de los propios alumnos, profesores y autores para recomendar contenidos, acciones, ayudando a mejorar en la atención a las necesidades asistenciales.

Deberá abordar la **gestión de usuarios, contenidos** (que pueden estar alojados en diferentes repositorios, internos/externos), así como la planificación inteligente de la formación, apoyándose en las modalidades descritas anteriormente.

La plataforma ha de permitir **la adaptación de un sistema de gestión de competencias** que permita definirlas, organizarlas y estructurarlas conforme al modelo sanitario. Dicho sistema debe estar integrado con el sistema de gestión de usuarios y con el sistema de planificación, de tal forma que se facilite la construcción de un módulo de recomendación tanto de contenidos como de usuarios.

Un **sistema** que permita, entre otras: **la consulta o captura** de imagen radiológica multimodalidad (CR, CT, MR, MG, RT...) y no radiológica (ECG, dermatología, anatomía patológica, fondo de ojo...), que puedan ser de interés clínico para una sesión clínica, para un caso clínico o para guardarlo a la espera de un diagnóstico; la consulta de informes y otros documentos del paciente (formato DICOM, PDF/A, CDA…); la captura de información de la Historia Clínica (curso clínico, informes...) que pueda ser de valor para una sesión clínica, para compartir en una comunidad de práctica o caso clínico (entrenamiento de profesionales).

Un **sistema de generación de contenidos audiovisuales y documentales** que permita filtrar y recomendar contenidos susceptibles de ser recomendados a profesionales y pacientes.

MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

4 . Consulta de propuestas de soluciones empresas y entidades I+D

46 PROPUESTAS RECIBIDAS

La clasificación que se ha realizado en la revisión de estas propuestas ha permitido conocer propuestas que se agrupan alrededor de varios elementos:

- 5 propuestas que se han considerado interesantes pero que deben orientarse a nuevas líneas de innovación
- 30 Propuestas cuyo alcance está incluido ya en líneas de evolución de los sistemas existentes.
- 11 propuestas cuyo alcance se considera fuera del ámbito de Código 100.

Destacadas

- Propuestas que dan solución a la creación de **modelos integrales de gestión del conocimiento**:
  - Red Social Corporativa
  - Sistema de incorporación de conocimiento y personalidad de los profesionales
  - Plat-Forma-Coñecemento
  - Red Social Médicos

- Propuestas que dan solución al abordaje de un **modelo de gestión de competencias**:
  - Gestor de competencias
  - intelliHR

- Propuestas que abordan **soluciones puntuales**:
  - Plataforma 3D
  - Simulador y entrenador quirúrgico
  - Clinical Engagement
  - Vademecum 2.0

5 . Fecha prevista de cierre de convocatoria

Se habilitan dos calendarios de consultas preliminares de mercado:

Calendario I

Las propuestas se podrán presentar en cualquier momento del período **2016 -2017**

Calendario II

Las propuestas se podrán presentar en cualquier momento del período **2018 -2019**

En los pliegos se desarrollarán las licitaciones a partir de los resultados obtenidos en la etapa de consultas al mercado, pero se mantendrá abierta la recepción de propuestas a través de la plataforma: https://ideascodigo100.es/ , con el objetivo de recoger ideas para futuras contrataciones del Sergas.

Documentos de interés

GESTION DE RRHH POR COMPETENCIAS

http://codigo100.sergas.gal/Contidos/DocumentosCP/Benchmark%20Gesti%C3%B3n%20RRHH%20por%20competencias.pdf

NUEVAS TENDENCIAS EN EL ÁMBITO DEL APRENDIZAJE SANITARIO

http://codigo100.sergas.gal/Contidos/DocumentosCP/Tendencias%20aprendizaje%20sanitario.pdf