

Desarrollo Profesional Continuo de Atención Primaria SEMERGEN (DPC-AP SEMERGEN)

Moderador: Luciano Santiago Esperón

Médico de Familia. Miembro del Grupo de Trabajo DPC-AP SEMERGEN.

DPC-AP SEMERGEN. Una apuesta estratégica de la Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria

Juan Sergio Fernández Ruiz

Coordinador Proyecto DPC-AP SEMERGEN
Médico de Familia. Unidad de Gestión Clínica. Armilla, Granada.

Somos lo que hacemos día a día, la excelencia no es un acto, sino un hábito.
Aristóteles (384-322 adc)

El objetivo de SEMERGEN como sociedad científica es la búsqueda de la Calidad Total en el desempeño de la actividad profesional de sus asociados. Para ello, y teniendo en cuenta las nuevas necesidades y expectativas de los ciudadanos, los nuevos escenarios, nuevas tecnologías, continuos avances, genómica, etc., ha definido su plan marco de calidad cuya línea estratégica es el desarrollo de los Profesionales de Atención primaria: DPC-AP(desarrollo profesional continuo); en adelante DPC-AP.

El objetivo estratégico de SEMERGEN al poner en marcha proyecto DPC-AP es: “compromiso firme con la excelencia, la innovación y con el desarrollo profesional”

Desarrollo profesional continuo (DPC):

- Formación continuada basada en las competencias profesionales.
- Acreditación de competencias.
- Carrera profesional.

Objetivo: aumento de la calidad de la atención sanitaria: “dotar al sistema de unos profesionales adecuados desde la perspectiva del presente y para el futuro”.

La línea de desarrollo profesional exige diseñar el inventario de competencias:

Mapa de competencias del Médico de Atención Primaria y un sistema de medida y verificación de esas competencias:

Sistema de acreditación.

Esta metodología de trabajo en calidad implica una nueva orientación en la actividad de los grupos de trabajo basada en la:

Acreditación: proceso mediante el cual se observa y se reconoce en qué forma la atención que prestamos a los ciudadanos en materia de salud responde a nuestro modelo de calidad, siempre con la finalidad de favorecer e impulsar la mejora continua.

El sistema usa como estándares y como marco de referencia:

- Modelo de calidad de competencias profesionales y las recomendaciones sobre las mejores prácticas.

El sistema es un modelo de mejora continua porque:

- La acreditación es una herramienta que compara práctica clínica actual con práctica clínica de excelencia, por tanto:

1. Favorece e impulsa procesos de mejora.
2. Analiza el presente: el nivel competencia de cada profesional en un momento dado.
3. Muestra un horizonte: el nivel de competencia a alcanzar como objetivo de mejora.

Características del sistema de acreditación DPC-AP SEMERGEN:

- Coherente: acorde con los objetivos estratégicos del Sistema Nacional de Salud.
- Integral: aborda todas las competencias del Médico de Familia.
- Progresivo: diseñado con distintos grados o niveles de acreditación.
- Orientado a resultados: es un sistema que busca la excelencia en la práctica clínica real.
- Orientado a la mejora permanente ya que es una estrategia de búsqueda de la calidad total.

En resumen:

- ¿Qué pretende la acreditación?: medir las competencias profesionales.
- ¿Qué son las competencias profesionales? La apti-

tud del profesional sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las “buenas prácticas” de su profesión para resolver situaciones que se le plantean.

Componentes de la competencia:

- Saber.
- Saber hacer.
- Saber ser.
- Querer hacer.
- Poder hacer.

CONCEPTOS

Mapa de competencias:

- Conjunto de competencias que debe reunir un profesional de su puesto de trabajo.
- Existe un mapa para cada categoría profesional y cada especialidad.

Acreditación de competencias profesionales:

- Proceso que observa y reconoce de forma sistemática la proximidad entre las competencias que realmente posee un profesional y las definidas en su mapa de competencias.

La pirámide de Miller como modelo de excelencia, sirve para mostrar gráficamente que para cada una de las competencias del médico de familia, existe una metodología evaluativa, que el DPC-AP Semergen aplicará y como consecuencia del resultado se propondrá al profesional un plan de formación personalizado.

Será la propia sociedad la que realice la evaluación, proponga el plan y dé soporte a ese plan; de ahí que toda la actividad de los grupos de trabajo de la sociedad deberán orientar su actividad a dar respuesta al proyecto DPC-AP SEMERGEN en sus distintos componentes y apartados.

ESTE PROYECTO: ¿EN QUÉ BENEFICIA A LOS PROFESIONALES?

Aportaciones del DPC-AP a los profesionales:

- Trabajar en un entorno de mejora de la Calidad de los servicios que presta, con criterios y normas de Calidad establecidos que le facilitan la práctica asistencial de calidad, basada en la evidencia y respaldada por una organización científica.
- Disponer de herramientas de trabajo útiles: mapas de competencias.
- Participar en la mejora continua.
- Desarrollo profesional.
- Incentivación y Motivación.
- Formación orientada al desarrollo profesional y a las competencias.
- Trabajar en entornos seguros y saludables.
- Disponer de recursos adecuados, modernos y eficientes para la resolución efectiva de los procesos.

Los grupos de trabajo de SEMERGEN y el DPC-AP SEMERGEN

Ana de Santiago Nocito

Médico de Familia. Vocal de la Comisión Nacional de Medicina Familiar y Comunitaria. Coordinadora de los Grupos de Trabajo de SEMERGEN. Miembro del Grupo de Trabajo DPC-AP SEMERGEN.

La puesta en marcha de un proyecto de Desarrollo Profesional Continuo (DPC) supone una oferta de formación continuada en competencias que se sustenta en un método autodirigido de aprendizaje reflexivo. Con la denominación DPC-AP definimos al elaborado desde la Sociedad de Médicos de Atención Primaria, SEMERGEN. En él se delimitan y ponderan las competencias que debe tener un médico de familia para el ejercicio de su profesión. Se ofertan con él diferentes trayectorias individuales que permiten adaptar el perfil de cada profesional al medio en el que desempeñan sus funciones. La creación de una oferta formativa de este tipo supone para SEMERGEN no sólo el diseño de competencias propias de nuestra profesión, sino también la adaptación de la capacidad docente y evaluativa a las necesidades tanto reales como sentidas del colectivo de médicos de AP.

En el desarrollo del DPC-AP ha participado de forma activa toda la estructura de SEMERGEN, tanto gestora como formativa. En ésta última se han coordinado los grupos de gestión de competencias, metodología docente y metodología evaluativa para crear una matriz ponderada para cada competencia estableciendo las herramientas oportunas para alcanzar éstas. Los grupos de trabajo han participado de forma coordinada en su elaboración. Además, están trabajando en adaptar sus modelos docentes actuales a los diseñados con este plan. De los grupos de trabajo surgirán docentes y tutores que serán pares en el sistema formativo. De ellos saldrán también expertos en metodologías docentes para cada una de las áreas que podrán adaptar futuras metodologías al aprendizaje de la medicina de AP.

La educación médica al servicio del DPC-AP SEMERGEN

Luciano Santiago Esperón

Médico de Familia. Coordinador del Grupo de Trabajo de Educación Médica del DPC-AP SEMERGEN. Miembro del Grupo de Trabajo DPC-AP SEMERGEN.

En este momento vamos a tratar de exponer el tema de la educación médica al servicio del DPC-AP en el marco de la SEMERGEN.

Hasta ahora nos fueron contando cómo el marco global, teórico y de los grupos de trabajo se inserta en el DPC. Desde aquí voy a intentar explicaros cómo el marco del DPC se puede insertar en un programa de formación médica que en todo caso creemos se desarrolla por encima de la formación médica tradicional.

Desde hace tiempo la educación médica contempló sobre todo la formación médica continuada (FMC), a la que se incorporó desde otra perspectiva la capacitación competencial y la evaluación de la actividad y desempeño profesional y por último incorpora el profesionalismo.

Estos aspectos de diferenciación de la educación médica, la incorporación de las actividades vinculadas a la FMC y el profesionalismo que la diferencian desde lo profundo de la FMC.

Que la capacitación competencial, la evaluación de la actividad y el desempeño competencial son elementos que se encuentran inscritos en el marco competencial de nuestra profesión. El encuadre del profesionalismo es el valor añadido a nuestra actividad profesional que hará que este aspecto sea fundamental.

De los elementos que definen una profesión: conocimiento específico superior, valor de los servicios que presta, principios éticos y espíritu de servicio a las profesiones, se les supone a las profesiones un reconocimiento intrínseco que las hacen diferentes del resto de las actividades profesionales.

Es esta regulación, antaño específica de la profesión y hoy regulada por normas generales provenientes del Estado y normas internas provenientes de la autorregulación profesional y del ideario profesional con el que se coordina la autorregulación.

Dentro de los privilegios que aceptan una regulación, nos encontramos con elementos que actúan sobre la autorregulación o corregulación y otros que afectan a aspectos profesionales, asumidos como profesiones, como son el compromiso ético de servicio y el compromiso de excelencia en el trabajo.

Sabemos que el tema es, en todo caso, polémico. Por que la licencia/relicencia, la colegiación/recolegiación y la certificación/recertificación son temas que se encuentran en este batiburrillo del que los profesionales intentamos salir.

Siendo aspectos que están ahí, el desarrollo del profesionalismo supone establecer un nuevo pacto social de la profesión: con las instituciones representativas de la sociedad y con los usuarios/pacientes a través de las asociaciones de pacientes.

Así, nuestra perspectiva se resume en que desde la FMC adecuada con la evaluación más la acreditación profesional unidas al profesionalismo y que constituyen parte de la educación médica para ponerla al servicio del DPC. En este artificio corresponde a nuestra tradición sobre la educación médica. Convertirla en un objetivo para el desarrollo de la DPC.

Para ello el Grupo de Educación Médica contará con dos grupos específicos:

1. El grupo de Metodología Docente para el DPC, que estará a cargo del Dr. Félix Suárez.
2. El grupo de Metodología Evaluativa para el DPC, que estará a cargo de la Dra. D^a Milagros González.

Con estos elementos contaremos para el desarrollo de la actividad profesional dirigida hacia el DPC-AP como objetivo estratégico de nuestra actividad.