



GUÍA/ITINERARIO FORMATIVO UNIDAD DOCENTE MULTIPROFESIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (GIFT)

Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia
Especialidad de Enfermería Del Trabajo

Elaborado por Jefa de Estudios y Coordinadora Programa Formativo de Enfermería	
Apellidos y Nombre	Firma
García López, Concepción	
Lloret Torres, Rita	
VºBº Jefa de Estudios/Coordinador Programa Formativo Enfermería	
García López, Concepción	
Fulgencio Ramírez Pérez	
Aprobado en Comisión de Docencia de fecha 30 de Mayo de 2011	
Fecha próxima revisión:	
Fecha última revisión: Abril 2024	
Procedimiento difusión: Indicación de la dirección WEB	
Procedimiento entrega a los residentes: Encuentro tutor-residente para su presentación y entrega en mano formato digital.	



1.- LA UNIDAD DOCENTE DE MULTIPROFESIONAL DE SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.-	7
1.1.- Presentación de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral.....	8
1.2.- Bienvenida al Especialista en formación.....	9
1.3.- Presentación del Especialista en formación de Enfermería del trabajo.....	11
	11
2.- LA UNIDAD DOCENTE MULTIPROFESIONAL DE SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.-	12
2.1.- Organigrama de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.....	12
2.1.1.- Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.	12
2.1.2.- Responsables de los Dispositivos Docentes:	12
2.1.3.- Tutores	13
2.2.- Responsables de docencia, supervisión y evaluación del programa formativo.	16
2.2.1.- Responsabilidades del Jefe de Estudios de la Unidad Docente para con el especialista en formación.	16
2.2.2.- Responsabilidades del coordinador del programa formativo de la Unidad Docente para con el especialista en formación.	17
2.2.3.- Responsabilidades del Tutor Responsable para con el especialista en formación.	17
2.2.4.- Responsabilidades del Tutor hospitalario para con el especialista en formación.	18
2.3.- Comisión de Docencia.....	19
2.3.1.- Funciones de la Comisión de docencia.....	19
2.3.2- Comisión de docencia. Estructura organizativa.	21
2.3.3.- Subcomisiones específicas.	22
2.3.3.1.- Composición.....	23
2.3.3.2.- Funciones:.....	23
2.3.4.- Composición nominal de la Comisión de Docencia.-	24
2.3.4.1 Composición nominal subcomisión Medicina del Trabajo:	25
2.3.4.2 Composición nominal Subcomisión Enfermería del Trabajo:.....	26
2.4.- Dispositivos docentes.	26



2.4.1 Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.	26
Será el Centro Formativo donde se impartirá el Plan de Formación teórica de los Especialistas en Medicina y Enfermería del trabajo correspondiente al:	26
2.4.2 Hospitales públicos del Servicio Murciano de Salud:	26
2.4.3.- Centros de Salud Docentes:.....	26
2.4.4.- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.	28
2.4.5.- Entidades Colaboradoras.	28
2.4.6.- Rotaciones Externas.	28
2.4.7.- Otras estancias formativas opcionales	29
2.5.- Capacidad docente de la Unidad Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.-	30
2.5.1. Plazas acreditadas.-	30
2.5.2. Plazas ofertadas año/convocatoria 2024/2025	30
3.- RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS.-	31
3.1.- Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.	31
.....	31
3.1.1.- Ubicación.....	31
3.1.2.- Jefa de Estudios.	31
3.1.3.- Coordinador del Programa formativo de Enfermería del Trabajo.....	31
3.1.4.- Secretaría.	31
3.1.5.- Material e Instalaciones.	31
.....	31
3.1.6.- Aulas de formación.....	31
3.1.7.- Plataforma de educación virtual y trabajo IDEA.....	32
3.2.- Centro Formativo: Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.	32
3.2.1.- Responsable.....	32
3.2.2.- Director Curso Formación Teórico para Medicina del trabajo.....	32
3.2.3.- Responsable de la formación teórica de Enfermería del trabajo.	32
3.2.4.-Plan de Formación. Estructura.....	32
3.2.5.- Instalaciones.	33
3.2.5.1.- Zona de administración/secretaría, almacén y archivo.....	33
3.2.5.2.- Área de docencia.	33
3.2.6.- Biblioteca.....	34
4.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA DOCENTE.-	34



4.1.- Procedimiento de Evaluación	35
4.1.1.- Evaluación Formativa.....	35
4.1.2.- Evaluación Anual	36
4.1.2.1.- Evaluación Anual Negativa Recuperable	36
4.1.2.2.- Evaluación Anual Negativa NO Recuperable	37
4.1.2.3.- Revisión de la Evaluación Anual Negativa NO Recuperable	37
4.1.3.- Evaluación Final.-.....	38
4.1.3.1.-Efectos de la Evaluación Final	39
4.1.4.- Notificación de la Evaluación a los Residentes.....	39
4.2.- Comités de Evaluación.-.....	39
4.3.- Documentos de Evaluación.-	40
4.4- Ponderaciones Evaluación Formativa.-	41
4.2.9.-Evaluación y control de Calidad de la Estructura Docente.-	42
4.2.9.1.- Control de Calidad y evaluación.-	42
4.2.9.2.- Auditorías.-	42
4.2.9.3.- Plan de Gestión de Calidad docente.-	43
5.- LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.....	43
5.1.- Marco normativo	43
5.2 Definición de la especialidad.....	45
5.3.-Ámbito de Actuación.....	45
6.- OBJETIVOS DOCENTES.-.....	46
6.1 Objetivo general.....	46
6.2 Competencias básicas de carácter transversal.....	46
6.3 Competencias específicas.	46
7. PROGRAMA DOCENTE DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.....	49
7.1Formación teórica	49
7.2 Formación práctica.....	50
7.2.3 Formación en Atención Primaria (1 mes).	51
7.2.4 Formación en Servicios de Gestión administrativa (1 mes).	51
7.2.5 Formación en Unidad Multiprofesional de Salud Mental (2 semanas). ...	52
7.2.6 Formación en Servicios de Prevención (12 meses).	52
7.3 Atención continuada	52
7.4. Actividades mínimas a realizar durante el periodo de residencia.....	54



7.5 Evaluación.-	56
8. FORMACIÓN TEÓRICA DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.-	57
8.1 Introducción	57
8.2 Conceptos Generales.....	58
8.3 Marco Conceptual y Legislativo de la Enfermería del Trabajo.....	58
8.4 Contenido.....	58
9.GUÍA ITINERARIO FORMATIVO DEL ESPECIALISTA EN FORMACIÓN DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO	64
9.1.Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital Virgen de la Arrixaca.....	64
9.2 Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital General Hospitalario Reina Sofía.	64
9.3 Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital Morales Meseguer.....	64
10.- SEGUIMIENTO Y REGISTRO DEL PLAN INDIVIDUAL DEL ESPECIALISTA EN FORMACIÓN.-	65
10.1 Fichas de Evaluación de Rotaciones.....	65
10.2 Libro del residente. Ponderaciones rotaciones y actividades complementarias para la evaluación. Desarrollo Proyecto de Investigación.	65
11.- TRABAJO FINAL.-	65
12.-DOCUMENTOS DE APOYO.-.....	67
13.- anexos	67



ANEXO I

INFORME DE EVALUACIÓN DE ROTACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:	DNI/PASAPORTE:		
CENTRO DOCENTE:			
TITULACIÓN:		ESPECIALIDAD:	
AÑO RESIDENCIA:			
TUTOR:			

ROTACIÓN

UNIDAD:	CENTRO:
COLABORADOR DOCENTE/TUTOR:	DURACIÓN:
Fecha Inicio Rotación	Fecha fin Rotación:
OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN	
GRADO DE CUMPLIMIENTO Total/Parcial/No conseguido	

A.- CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	CALIFICACIÓN
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	
RAZONAMIENTO/VALORACIÓN DEL PROBLEMA	
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES	
HABILIDADES	
USO RACIONAL DE RECURSOS	
SEGURIDAD DEL PACIENTE	
MEDIA (A)	

B.- ACTITUDES	CALIFICACIÓN
MOTIVACIÓN	
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA	
COMUNICACIÓN CON EL PACIENTE Y LA FAMILIA	
TRABAJO EN EQUIPO	
VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES	
MEDIA (B)	

CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA ROTACIÓN (70% A + 30% B)	
---	--

Observaciones/Áreas de mejora:

En _____, fecha:
EL COLABORADOR DOCENTE DE LA ROTACIÓN/TUTOR

Vº Bº, EL RESPONSABLE
DE LA UNIDAD DE ROTACIÓN

Fdo.: _____

Fdo.: _____

..... 68



1.- LA UNIDAD DOCENTE DE MULTIPROFESIONAL DE SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.-

Justificación.

La protección de la población trabajadora frente a los problemas de salud, las enfermedades y los daños derivados de su actividad laboral, constituyen una de las principales preocupaciones de las organizaciones relacionadas con el trabajo.

Los cambios económicos, sociales y normativos que se han producido en los últimos años en nuestro país hacen necesario generar un nuevo tipo de Especialistas en Salud Laboral, que con una orientación multidisciplinar sea capaz de identificar y resolver de manera rápida los problemas de salud de los trabajadores, estén relacionados o no con el trabajo. Un elemento clave para alcanzar este objetivo lo constituye el proceso de aprendizaje interprofesional que experimentan



estos especialistas en su periodo de residencia y que facilita oportunidades de aprendizaje compartido o interactivo con los objetivos explícitos de adquirir habilidades y actitudes profesionales que no podrían ser adquiridas de forma efectiva con cualquier otro método y de mejorar la colaboración interprofesional para mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

La publicación del RD 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada supone una reforma importante de la organización de la formación especializada en España. En su artículo 4 define la UNIDAD DOCENTE como el conjunto de recursos personales y materiales pertenecientes a los dispositivos de cualquier carácter necesarios para impartir formación reglada en especialistas en Ciencias de la Salud por el sistema de residencia, de acuerdo con lo establecido en los programas oficiales de las distintas especialidades.

En su artículo 7 se describen las unidades docentes de carácter multiprofesional, en las que se formarán en la misma unidad docente aquellas “especialidades que, aún requiriendo para su acceso distinta titulación universitaria, incidan en campos asistenciales afines”, denominándose , en este caso, UNIDAD DOCENTE MULTIPROFESIONAL (UDM). Las unidades docentes de Salud Laboral se constituyen como una de las unidades docentes de carácter multiprofesional, en el Anexo II del citado RD, en la que se formarán médicos especialistas en Medicina del Trabajo y enfermeros especialistas en Enfermería del Trabajo.

En la Región de Murcia se ha ido desarrollando desde 2007, la formación especializada en Medicina del Trabajo a través de la Unidad Docente de Medicina del Trabajo de la Región de Murcia y en coherencia con el nuevo modelo propuesto, se acredita en 2010 como Unidad Docente Profesional de Salud Laboral de la Región de Murcia, dependiente del Servicio Murciano de Salud y en la que se formarán médicos especialistas en Medicina del Trabajo y enfermeros especialistas en Enfermería del Trabajo, ofreciendo un programa formativo basado en la calidad y en la innovación continua.

1.1.- Presentación de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral.

Los cambios económicos, sociales y normativos que se han producido en los últimos años en nuestro país hacen necesario generar un nuevo tipo de Especialista en Medicina del Trabajo / Enfermería del Trabajo, que con una orientación multidisciplinar sea capaz de identificar y resolver de manera rápida los problemas de salud de los trabajadores, estén relacionados o no con el trabajo. Un elemento



clave para alcanzar este objetivo lo constituye el proceso de aprendizaje que experimentan estos especialistas en su periodo de residencia.

La formación de especialistas en Medicina del Trabajo/ Enfermería del Trabajo en España se encuentra en un proceso de cambio profundo, del que es un buen ejemplo la acreditación de esta Unidad Docente. Esto supone una excelente oportunidad para replantear y dar un paso adelante en lo que debe ser la mejora de la calidad de dicha formación, en sus tres componentes: académico, práctico y de investigación.

La Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia tiene como finalidad contribuir a la formación de especialistas en Medicina del Trabajo/ Enfermería del Trabajo ofreciendo un programa formativo basado en la calidad y en la innovación continua.

El comité conjunto OIT-OMS sobre la salud en el trabajo, adoptaba la siguiente definición: “ La Salud en el trabajo debe tender a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados de factores que pueden dañar dicha salud; la colocación y mantenimiento de los trabajadores en un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo”.

En nuestro país, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cambia la perspectiva de la protección de la población trabajadora frente a los riesgos en el trabajo, adquiriendo un importante papel los profesionales sanitarios dedicados a la salud laboral. A este respecto, el artículo 22.6 especifica que “las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada”.

Por todo ello y sin perjuicio de los principios de interdisciplinariedad y multidisciplinariedad aplicables a los equipos profesionales que actúen en el ámbito de la salud laboral, los médicos y enfermeros especialistas del trabajo, ejercerán su profesión con plena autonomía técnica y científica por lo que deben adquirir y mantener las competencias necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones en los distintos ámbitos de actuación de cada una de las especialidades.

1.2.- Bienvenida al Especialista en formación.



Estimado compañero, bienvenido a la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.

Comienza una nueva etapa de tu vida profesional, elegida después de haber superado Grado en Medicina y el examen MIR / grado de Enfermería y el examen EIR, probablemente esta etapa como Especialista en formación sea la más importante de tu carrera profesional. Te une un vínculo contractual con la Unidad Docente cuyo objetivo fundamental es tu formación integral, médica y humana, especializada en las distintas áreas de la Enfermería basada en los pilares fundamentales de la prevención-asistencia-docencia e investigación.

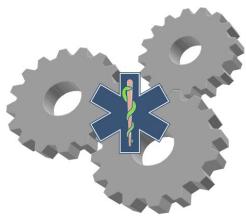
Para ello la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia dispone de los medios humanos, materiales y técnicos a través de sus diferentes dispositivos docentes que pone a tu disposición, estando preparada para asumir la responsabilidad de tu formación. Pero, el mayor o menor grado de éxito de esta misión va a depender también, en gran medida, de tu disposición, trabajo y estudio diario, de tu participación activa, adquiriendo niveles progresivos de responsabilidad y no como meros espectadores de los actos. No dudes en solicitar toda la ayuda que necesites ante cualquier duda o actuación.

No dejes de pensar en tu futuro profesional, ya que la etapa de especialista en formación es corta y tienes la obligación de aprovechar al máximo este tiempo, olvida los horarios de salida y entrada y estira el tiempo de tu residencia para aprender y realizar todo lo que puedas, continúa añadiendo méritos a tu currículum: doctorado, trabajos a congresos, publicación de artículos, realización de cursos relacionados....etc.

Confiamos que estos años vinculado a la Unidad Docente sean muy importantes y fructíferos en tu formación y te invitamos a que contactes con la Jefatura de Estudios y la Comisión de Docencia para cualquier duda o problema que se plantee durante tu etapa como especialista en formación en Medicina del Trabajo/ Enfermería del Trabajo.

Jefa de Estudios
Dra. Concepción García López.

Coordinador del Programa Formativo de Enfermería del Trabajo.
Enfermero del Trabajo. Fulgencio Ramírez Pérez



1.3.- Presentación del Especialista en formación de Enfermería del trabajo

ESPECIALISTA EN FORMACIÓN

FOTO

PROMOCIÓN 2020

Nombre y Apellidos	
Fecha Nacimiento	
D.N.I	
Dirección	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Otros datos de interés	
Breve currículo	

Centro:

Tutor:



2.- LA UNIDAD DOCENTE MULTIPROFESIONAL DE SALUD LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.-

2.1.- Organigrama de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.

2.1.1.- Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

Dña Mari Carmen Riobó Servan.

Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

D. Francisco Molina Durán.

Coordinador de Desarrollo Profesional.

Jefa de Estudios de la Unidad Docente:

Dña. Concepción García López.

Coordinador del Programa Formativo de Enfermería del Trabajo:

D. Fulgencio Ramírez Pérez.

2.1.2.- Responsables de los Dispositivos Docentes:

Dirección General de Recursos Humanos el Servicio Murciano de Salud.

Dña Mari Carmen Riobó Servan.

Director Gerente Área I: Murcia/ Oeste:

D. Amancio Marín Sánchez

Director Gerente Área II: Cartagena:

D. José Francisco Sedes Romero.

Directora Gerente Área III: Lorca:

D. Fulgencio Pelegrín Pelegrín

Director Gerente Área VI: Vega Media del Segura:

D. Andrés Carrillo González.



Director Gerente Área VII: Murcia/Este:
D. Angel Baeza Alcázar

Directora Gerente Servicio Murciano de Salud:
Dña. Isabel Ayala Vigueras

Director General de Función Pública. Consejería de Hacienda. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
Dña. Carmen María Zamora Párraga

Director General de Atención al Ciudadano y Drogodependencias.
D. Jesús Cañavate Gea

Director Provincial de Instituto Nacional de la Seguridad Social de Murcia:
D. Jose Antonio Morales

Responsable Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Murcia:
Dña. Mª Angeles Villanueva Rio.

2.1.3.- Tutores

Primera Etapa: Formación teórica.

Director del Curso Superior de Medicina del Trabajo y Programa formativo de Enfermería del trabajo: D. José Rafael Lobato Cañón y D. Fulgencio Ramírez Pérez, respectivamente.

Segunda Etapa: Formación clínica en Centros sanitarios de Atención Especializada y Atención Primaria:

- Hospital General Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia:
Dña. Mercedes Llamas del Castillo. Tutora Responsable y Hospitalaria.
Dña. Kelly Rodríguez Zúñiga. Tutora Responsable y Hospitalario.
Dña. Marina Grau Polán. Tutora Responsable y Hospitalario (Enfermería).

- Hospital General Universitario José Mª Morales Meseguer de Murcia:
Dña. Cristina Martínez-Carrasco Pleite
Dña. Mª Dolores Gómez Pellicer. Tutora Responsable y Hospitalaria (Enfermería).



Dña. Raquel Soriano Gómez. Tutora Responsable y Hospitalaria (Enfermería)

- Complejo Universitario Hospitalario Hospital Santa M^a del Rosell- Santa Lucía de Cartagena:

Dña. Rosa M^a López Tornero. Tutora Responsable y Hospitalaria.

D. Emiliano Esteban Redondo. Tutor Responsable y Hospitalario.

- Hospital General Universitario Reina Sofía de Murcia:

D. Ascensio Sánchez Mendoza. Tutora Responsable y Hospitalaria.

Dña. Ana M^a García Gómez. Tutora Responsable y Hospitalaria /Enfermería).

- Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria de la Vega Media del Segura; Vega Alta del Segura y Altiplano de Murcia:

D. Manuel Sánchez Pinilla.

- Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria de Murcia Este- Murcia Oeste:

Dña. María Elena Sebastián Delgado. Jefe de Estudios.

- Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria Cartagena- Mar Menor.

D. Julio Fontcuberta Martínez. Jefe de Estudios.

Segunda Etapa: Formación en Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y otras Entidades Colaboradoras.

- Servicio Murciano de Salud:

Tutor de Apoyo será el Tutor de Apoyo del Equipo de Prevención correspondiente.

- Dirección General de Función Pública. Consejería de Hacienda. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dña. M^a Carmen Marín Sánchez. Tutor de Apoyo.

- Equipo de Valoración de Incapacidades, dependiente de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social



Dña. Rosa M^a López Barcia y Dña. Ana García Villora. Tutoras de Apoyo.

- Instituto de Seguridad y Salud de Murcia.

Pendiente de nombrar. Tutor de Apoyo.

- Inspección Médica de Murcia. Tutor de Apoyo.

Dña. María Bernal Gilar



2.2.- Responsables de docencia, supervisión y evaluación del programa formativo.

Jefe de Estudios de la Unidad Docente: es el responsable de la dirección, planificación y organización de la Unidad Docente, realizando así mismo funciones de evaluación y control, docencia e investigación y de dirección y coordinación de las actividades docentes de los tutores.

Coordinador del programa formativo: es el responsable de la dirección, planificación y organización del programa formativo de Enfermería del trabajo, realizando así mismo funciones de evaluación y control y coordinación de las actividades docentes de los tutores.

Tutor Responsable: será el responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje del residente en cualquiera de los dispositivos de la Unidad Docente. Será el mismo durante todo el período formativo llevando a cabo un contacto continuo y estructurado con el especialista en formación durante dicho período.

Tutor Hospitalario: es el encargado de coordinar y supervisar la formación de los especialistas en formación durante los períodos de formación hospitalaria.

Tutor de Apoyo: es el encargado de coordinar y supervisar la formación de los especialistas en formación durante los períodos de formación por su unidad o entidad colaboradora.

Colaboradores docentes: especialistas de las distintas unidades asistenciales por las que rotan los residentes que colaboran en su formación.

Comisión de Docencia de la Unidad Docente: órgano colegiado en cuyo seno se organiza la formación, se supervisa su aplicación práctica y se controla el cumplimiento de los objetivos del programa.

2.2.1.- Responsabilidades del Jefe de Estudios de la Unidad Docente para con el especialista en formación.

El Jefe de Estudios de la Unidad Docente, entre otras actividades será el encargado de:

- Asumir la representación de la Unidad Docente, siendo el interlocutor con los órganos de dirección de los distintos dispositivos integrados en la Unidad, coordinando con los mismos las actividades que los residentes



deben llevar a cabo y dirigiendo y supervisando la aplicación práctica de dichas actividades.

- Promover, fomentar y definir líneas y actividades de investigación.
- Mantener reuniones periódicas con tutores y residentes a fin de analizar sus necesidades.
- Dirigir los recursos humanos y materiales adscritos a la Unidad Docente.

2.2.2.- Responsabilidades del coordinador del programa formativo de la Unidad Docente para con el especialista en formación.

Al Coordinador del Programa Formativo le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- Asumir las funciones y tareas que se deriven de la presidencia de la subcomisión de docencia de Enfermería del trabajo y de la vicepresidencia de la comisión de docencia de la Unidad docente.
- Coordinar la formación de los Especialistas en formación de Enfermería del trabajo de acuerdo con el Programa Oficial de la especialidad.
- Planificar, desarrollar y supervisar el programa de la especialidad de Enfermería del trabajo.

2.2.3.- Responsabilidades del Tutor Responsable para con el especialista en formación.

El tutor debe planificar, estimular, dirigir, seguir y evaluar el proceso de aprendizaje del especialista en formación realizando las funciones previstas según la legislación vigente:

- Orientar al especialista en formación durante todo el período formativo, ayudándole a identificar cuáles son sus necesidades de aprendizaje y cuáles son los objetivos de cada etapa formativa.
- Supervisar la formación del especialista en formación, estableciendo un programa de reuniones periódicas para analizar el desarrollo de dicha formación.
- Ser el referente-interlocutor del especialista en formación.
- Favorecer el autoaprendizaje y la responsabilidad progresiva del especialista en formación, así como fomentar su actividad docente e investigadora.
- Ser el principal responsable de la evaluación formativa del especialista en formación.
- Participar en la elaboración de la memoria anual de las actividades docentes realizadas por los especialistas en formación de la Unidad Docente.



2.2.4.- Responsabilidades del Tutor hospitalario para con el especialista en formación.

- Coordinar y supervisar, conjuntamente con el Jefe de Estudios de la Unidad Docente, la ejecución del programa formativo en la etapa de formación hospitalaria.
- Prestar el apoyo técnico necesario en el ámbito docente hospitalario mediante:
 - La detección de deficiencias en la formación del especialista en formación durante la etapa hospitalaria.
 - Propuesta de acciones de mejora en la organización docente del hospital.
 - Participación en la elaboración de los programas de guardias y de los planes individuales de rotación de cada especialista en formación.
 - Información y formación a los docentes hospitalarios sobre los objetivos del programa de Enfermería Del Trabajo.



2.3.- Comisión de Docencia.

2.3.1.- Funciones de la Comisión de docencia.

Serán funciones de la comisión de docencia las previstas en el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasificación las especialidades en Ciencias de la Salud y se regulan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, en la Orden de SCO/581/2008, de 22 de febrero, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el que se fijan criterios generales relativos a la composición y funciones de las comisiones de docencia, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento de tutor, así como la Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de salud de 23 de julio de 2018.

Con carácter general las funciones establecidas en el RD 183/2008, de 8 de febrero y en la Orden SCO/581/2008, de 22 de febrero.

Además, también desarrollarán las siguientes funciones:

- Facilitar la adecuada coordinación y participación docente entre niveles asistenciales: rotaciones, relación tutores colaboradores docentes.
- Elaborar los protocolos de actuación para graduar la supervisión de las actividades que llevan a cabo los residentes, consenso de aplicación y revisión periódica.
- Aprobar la guía itinerario tipo y los planes individuales de formación de los residentes de cada una de las especialidades de la unidad docente, de forma coordinada con el libro del residente. las guardias del residente se evalúan como una rotación específica.
- Aprobar y remitir a la Dirección General de Recursos Humanos el plan de gestión de la calidad docente y los informes de los resultados de la evaluación periódica del mismo, junto con el acta de la comisión de docencia en la que se aprueben y revisen aquellos.
- Facilitar la formación continuada de los tutores de acuerdo a un programa específico de adquisición y mejora de las competencias docentes.
- Participar en la acreditación y reacreditación de tutores.



- Elaborar y remitir a la Dirección General de Recursos Humanos, los informes pertinentes en relación a los procedimientos de acreditación y/o desacreditación o revocación total o parcial de las unidades docentes por parte del Ministerio competente en materia de sanidad.
- Informar sobre cuestiones relacionadas con procedimientos disciplinarios e naturaleza grave o muy grave que sean solicitados por la dirección General de Recursos Humanos.
- Valorar e informar las propuestas de rotaciones externas.
- Informar a los órganos competentes de la atención especializada sobre la solicitud de las estancias formativas temporales de graduados y especialistas en activo en Ciencias de la salud extranjeros y certificar la evaluación formativa realizada.
- Elaborar y remitir los informes de cambios excepcionales de especialidad a la dirección General de recursos Humanos para que ésta informe y dé traslado del expediente al Ministerio con competencias en materia de sanidad.
- Aprobar y fomentar la participación de los residentes en actividades formativas, congresos, seminarios o reuniones científicas, relacionados con su programa, a propuesta del tutor y de acuerdo a los criterios comunes que establezca la Dirección General de Recursos Humanos.
- Garantizar el desarrollo y aplicación del Programa Transversal y Complementario del Residente de la región de Murcia en su unidad docente.
- Estimular la investigación y desarrollo en aspectos docentes.
- Cuantas funciones le asigne la Dirección General de Recursos Humanos o les atribuyan las disposiciones reguladoras de la formación sanitaria especializada.
- Custodiar los registros y documentos que proporcionen evidencia de los servicios y pruebas de evaluación realizadas por el residente con respecto a los objetivos y requisitos establecidos.



2.3.2- Comisión de docencia. Estructura organizativa.

La comisión de docencia se ajusta a lo establecido en la resolución de 23 de julio de 2018.

La comisión de docencia de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia tiene la consideración de órgano docente colegiado que asume las competencias previstas en el capítulo III del R.D 183/2008 y le corresponde organizar la formación sanitaria especializada, supervisar su aplicación práctica y controlar el cumplimiento de los objetivos previstos en los programas formativos de las distintas especialidades que integran la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia: Medicina del Trabajo y Enfermería del Trabajo, debiendo facilitar la integración en las actividades formativas de los residentes con la actividad asistencial y ordinaria del centro, planificando su actividad profesional conjuntamente con los órganos de dirección de este.

Este órgano colegiado extiende su ámbito de actuación al ámbito regional y comprende todos los dispositivos integrados en la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.

Está compuesta por los siguientes miembros con voz y voto:

- Un Presidente, que será el Jefe de Estudios de formación sanitaria especializada de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.
- 2 Vicepresidentes, que serán los Presidentes de las subcomisiones específicas de las especialidades de Medicina del Trabajo y Enfermería del Trabajo.
- 6 Vocales en representación de los tutores, 3 vocales de Medicina del Trabajo y 3 de Enfermería del Trabajo.
- 4 Vocales en representación de los residentes de la unidad docente, 3 vocales en representación de los residentes de Medicina del Trabajo y 1 vocal en representación de los residentes de Enfermería del Trabajo.
- Un vocal representante de los residentes de la comisión de docencia del Hospital del centro docente.

Al afectar a varios centros, se establece una alternancia en la representación por períodos de cuatro años de los residentes de las comisiones de



docencia del centro docente HCU Virgen de la Arrixaca, del centro docente HGU Reina Sofía, del centro docente Complejo Hospitalario Santa Lucía y del centro docente HGU José M^a Morales Meseguer, correspondiendo a este último el primer turno.

- En representación de los colectivos previstos en la instrucción 4.4.1.d) de la resolución de 23 de julio de 2018, formarán parte de la comisión los siguientes:
 - Un vocal Técnico de apoyo de la Unidad docente correspondiente al representante de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Un vocal Técnico de apoyo de la Unidad docente correspondiente al representante de las Entidades Colaboradoras.
- Un vocal en representación de la Dirección Gerencia de la entidad titular.
- Un vocal en representación de la Comunidad Autónoma.

Además, existirá un puesto de Secretaría, con voz, pero sin voto.

Podrán asistir a las reuniones de las comisiones de docencia, con voz pero sin voto, los jefes de estudios de los dispositivos acreditados en la unidad: jefes de estudios de Atención Familiar y Comunitaria del área correspondiente, otras figuras docentes y profesionales expertos como que el presidente pueda convocar en función del tema que se trate.

La Comisión de Docencia actualizó y aprobó su nuevo reglamento de funcionamiento de la misma con fecha 27 de noviembre de 2019, informando a Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

2.3.3.- Subcomisiones específicas.

En el seno de la comisión, deberán constituirse las siguientes subcomisiones específicas:

- Subcomisión de Medicina del Trabajo
- Subcomisión de Enfermería del Trabajo

Agruparán a los tutores y residentes de la misma especialidad. Sus presidentes serán vocales natos, con cargo de vicepresidente, de la comisión de docencia de la que dependen y deberán haber sido designados como coordinadores del programa formativo de la especialidad correspondiente.



2.3.3.1.- Composición.

Las subcomisiones específicas estarán compuestas por los siguientes miembros:

La persona designada para realizar las funciones de Coordinación del Programa Formativo de la especialidad, en quien recaerá el cargo de Presidente de la subcomisión.

Los vocales representantes de los tutores y residentes de la comisión de docencia serán vocales natos de la subcomisión de la especialidad a la que pertenezcan.

A propuesta de la persona encargada de la Coordinación del Programa Formativo de la especialidad, el Presidente de la comisión de docencia designará a otros vocales en representación de los tutores y los residentes, preferentemente de promociones, áreas y ámbitos no representados en la comisión. Igualmente, se podrán designar como vocales a otros profesionales (colaboradores docentes o no) que, por su perfil, resulten idóneos.

Además, existirá un puesto de Secretaría, con voz y sin voto.

El Presidente de la comisión de docencia podrá asistir, si lo estima oportuno, a las reuniones de las subcomisiones, por lo que siempre deberá ser informado de las reuniones que se convoquen en el mismo plazo que se realice la convocatoria. En caso de que asista, asumirá la presidencia de la subcomisión.

También podrán asistir a las reuniones otras figuras docentes o profesionales con voz, pero sin voto, bien con carácter permanente, bien cuando se les convoque.

2.3.3.2.- Funciones:

La función de las Subcomisiones de Medicina y Enfermería del Trabajo es coordinar la formación de los respectivos Especialistas en formación, facilitando la integración de la actividad formativa y de los residentes con la actividad asistencial y ordinaria de los distintos dispositivos docentes, planificando su actividad profesional en los mismos conjuntamente con los órganos de dirección de estos.



2.3.4.- Composición nominal de la Comisión de Docencia.-

La actual Comisión de docencia de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia, se constituye el día 21 de junio de 2019 y queda con la siguiente composición nominal tras actualización el 24 de junio de 2020:

Presidente:	Dña. Concepción García López
Vicepresidentes:	D. José Rafael Lobato Cañón (Medicina del Trabajo) D. Fulgencio Ramírez Pérez (Enfermería del Trabajo)
Secretario:	D. Francisco Almagro Serrano
Vocales tutores	Dña. Rosa Mª López Tornero D. Emiliano Esteban Redondo D. Ascensio Sánchez Mendoza D. Marina Grau Polan Dña. Ana María García Gómez Dña. Mª Dolores Gómez Pellicer
Vocales residentes	Dña. María Cano Balsalobre Dña. Verónica Rezzano Durán Dña. Mª Dolores Reverte Piñero D. Fernando Oliva Nicolás Vocal residentes CD HUVA
Técnicos de apoyo: Vocal SPRL Vocal Entidades Colaboradoras	Dña. Mª Carmen Marín Sánchez. Dña. Rosa Mª López Barcia
Vocal designado en representación de la Comunidad Autónoma	D. José Rafael Lobato Cañón
Vocal designado por la entidad titular	Dña. Ana Teresa Pérez Varona.



Representantes residentes en Subcomisiones de docencia (se actualizarán según fecha de evaluación anual correspondiente)

2.3.4.1 Composición nominal subcomisión Medicina del Trabajo:

Presidente:	D. Jose Rafael Lobato Cañón
Secretario:	D. Francisco Almagro Serrano
Vocales tutores:	Dña Rosa María López Tornero D. Emiliano Esteban Redondo D. Ascensio Sánchez Mendoza Dña. Kelly L. Rodríguez Zúñiga Dña. Cristina Martínez-Carrasco Pleite Dña. Mercedes Llamas Del Castillo
Vocales residentes:	Dña. Verónica A. Rezzano Durán Dña. María Cano Balsalobre Dña. María Dolores Reverte Piñero Dña. Oksana Tarasova D. Jose Miguel Sánchez Munuera Representante R1 pendiente de incorporación



2.3.4.2 Composición nominal Subcomisión Enfermería del Trabajo:

Presidente:	D. Fulgencio Ramírez Pérez
Secretario:	D. Francisco Almagro Serrano
Vocales tutores:	Dña. Ana María García Gómez Dña. María Dolores Gómez Pellicer Dña. Marina Grao Polán Dña. Raquel Soriano Gómez
Vocales residentes:	D. Fernando Oliva Nicolás Representante R1 pendiente de incorporación

2.4.- Dispositivos docentes.

Los dispositivos acreditados de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia son:

2.4.1 Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud. Será el Centro Formativo donde se impartirá el Plan de Formación teórica de los Especialistas en Medicina y Enfermería del trabajo correspondiente al:

Curso Superior de Medicina del trabajo.

Programa formativo de Enfermería del trabajo.

2.4.2 Hospitales públicos del Servicio Murciano de Salud:

- Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia.
- Hospital General Universitario José María Morales Meseguer de Murcia.
- Hospital General Universitario Reina Sofía de Murcia.
- Complejo Universitario Hospitalario Santa Lucía- Santa Mª del Rosell de Cartagena.
- Hospital Rafael Méndez de Lorca.

2.4.3.- Centros de Salud Docentes:

Área I. UDM AF y C Murcia Este-Oeste.

Centro de Salud de Alcantarilla-Sangonera.

Centro de Salud El Palmar.



Centro de Salud Espinardo.

Centro de Salud La Ñora.

Centro de Salud Murcia-San Andrés.

Centro de salud la Alberca.

Centro de salud Sangonera la Verde.

Área VI. UDM AF y C Área V, VI, IX: Vega Media del Segura, Vega Alta del Segura y Altiplano de Murcia.

Centro de Salud Cieza. Oeste y Centro de Salud Cieza Este.

Centro de Salud Murcia Centro San Juan*

Centro de Salud Murcia Santa María de Gracia*

Centro de Salud Murcia Vistalegre*

Centro de Salud Molina de Segura Sur. Jesús Marín.*

Centro de Salud Ceutí *

Centro de Salud Archena*

Centro Salud Molina de Segura Norte. Dr. Antonio García García*

Centro de Salud Cabezo de Torres*.

Área II Cartagena- Mar Menor

Centro de Salud de Barrio Peral

Centro de Cartagena Oeste

Centro de Salud Cartagena Casco

Centro de Salud Cartagena Este Virgen de la Caridad

Centro de Salud Cartagena San Antón

Centro de Salud de La Unión.

Centro de Salud de los Barreros

Centro de Salud La Manga.

Centro de Salud Los Dolores.

Centro de Salud Mar Menor.

Área VII. UDM AF y C Murcia este-Oeste

Centro de Salud Santomera

Centro de Salud Barrio del Carmen

Centro de Salud Vistabella

Centro de Salud Infante

Centro de Salud Murcia Sur

Centro de Salud de La Unión.

Centro de Salud Floridablanca

Centro de Salud Puente Tocinos

Área III . UDM AF y C Lorca- Caravaca





Centro de Salud Lorca Sur San José (La Viña)

Centro de Salud Lorca San Diego

Centro de Salud Águilas Sur

Centro de Salud Lorca Sulullen

Centro de Salud Totana Norte

Centro de Salud Totana Sur

2.4.4.- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Murciano de Salud:

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Hospital General Universitario José M^a Morales Meseguer de Murcia.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Hospital General Universitario Reina Sofía de Murcia.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Complejo Universitario Hospitalario Santa Lucía- Santa M^a del Rosell de Cartagena.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Hospital Rafael Méndez de Lorca.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Empleo Público. Pública. Consejería de Hacienda de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2.4.5.- Entidades Colaboradoras.

- Instituto Provincial de Seguridad y Salud de la Región de Murcia.
- Equipo de Valoración de Incapacidades de la Delegación Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Inspección Médica de Murcia.

2.4.6.- Rotaciones Externas.

- Mutua Asistencial Ibermutuamur.
- Sociedad de Prevención Vitaly
- Mutua Asistencial MAZ.



- Sociedad de Prevención MAS PREVENCIÓN.
- Servicio de Prevención de El Pozo SA. (opcional)
- Servicio de Prevención de Navantia (opcional)

2.4.7.- Otras estancias formativas opcionales

Consulta de Asbesto

Unidad de Cirugía Plástica y Quemados



2.5.- Capacidad docente de la Unidad Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.-

La capacidad docente acreditada de la Unidad Docente Multiprofesional en Salud Laboral de la Región de Murcia correspondiente a las dos especialidades que la integran es:

2.5.1. Plazas acreditadas.-

- ▶ Medicina del Trabajo. 6 plazas.
- ▶ Enfermería del Trabajo. 3 plazas.

2.5.2. Plazas ofertadas año/convocatoria 2024/2025

UDMSL	Convocatoria 2024-2025					
	MIR/EIR	TOTAL	HUVA	HUMM	HURS	HUSL
Medicina del Trabajo	4	1	1	1	1	
Enfermería del Trabajo	3	1	1	1		

HUVA: Hospital Virgen de la Arrixaca de Murcia.

HUMM: Hospital José M^a Morales Meseguer de Murcia.

HURS: Hospital Reina Sofía de Murcia.

HUSL: Hospital Santa Lucía de Cartagena.

Las plazas están adscritas al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del hospital correspondiente y dependen de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.



3.- RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS.-

3.1.- Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.

3.1.1.- Ubicación.

C/ Pinares 4, 2^a Planta. 30001 MURCIA.

3.1.2.- Jefa de Estudios.

Dra. Concepción García López.
Especialista Medicina del trabajo.
Teléfono: 618680431.// 968 226608
Correo electrónico: concepcion.garcia6@carm.es

3.1.3.- Coordinador del Programa formativo de Enfermería del Trabajo.

Enfermero del trabajo: Fulgencio Ramírez Pérez.
Teléfono: 968381060
Correo electrónico: fulgencio.ramirez@carm.es

3.1.4.- Secretaría.

Secretario: Francisco Almagro Serrano.
Teléfono: 968362132
Correo electrónico: francisco.almagro2@carm.es

3.1.5.- Material e Instalaciones.

Informático: Ordenador, impresora, fotocopiadora y scanner.

3.1.6.- Aulas de formación.



3.1.7.- Plataforma de educación virtual y trabajo IDEA.

Espacio Docente Unidad de Salud Laboral: Espacio virtual colaborativo sobre formación especializada en la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.

3.2.- Centro Formativo: Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

3.2.1.- Responsable.

D. Mª Carmen Riobo Servan

Coordinador Desarrollo Profesional.

Dr. Francisco Molina Durán

3.2.2.- Director Curso Formación Teórico para Medicina del trabajo.

Dr. J. Rafael Lobato Cañón.

Correo electrónico: jo.lobatoc@coma.es

3.2.3.- Responsable de la formación teórica de Enfermería del trabajo.

D . Fulgencio Ramírez Pérez.

Correo electrónico: fulgencio.ramirez@carm.es

3.2.4.-Plan de Formación. Estructura.

Este plan formativo pretende ser dinámico, ágil, flexible y responder a las necesidades que la práctica diaria requiere de los profesionales de la salud laboral, y en especial de los especialistas en medicina y enfermería del trabajo.



Responde a todas las necesidades formativas que el actual sistema de formación de especialistas en medicina del trabajo exige en su programa formativo teórico (ORDEN SCO/1526/2005, de 5 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo).

También responde a todas las necesidades formativas que el actual sistema de formación de especialistas en enfermería del trabajo exige en su programa formativo (Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Enfermería del Trabajo).

Dado que los especialistas en medicina y enfermería del trabajo van a desarrollar su labor fundamentalmente en los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se procura que reciban una formación común acorde con la que reciben los Técnicos Superiores de Prevención, recogida en REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27 31/01/1997), que les permita una integración y colaboración en las tareas preventivas, facilitando la comunicación y actuación coordinada con los técnicos de prevención como parte del equipo multidisciplinar.

Se incluirá también la formación que se cursa en el Programa Transversal y Complementario del Residente de la Región de Murcia (PTCR) , son comunes y obligatorias para todos los residentes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sea cual sea su especialidad. Actualmente se encuentra en proceso de revisión y cambio, encontrándose activos los obligatorios: Reanimación cardiopulmonar y Protección radiológica; a lo lardo del este año formativo se tiene prevista su actualización.

Para atender de forma conjunta a la formación de los residentes de medicina y enfermería del trabajo, este plan se estructura en tres módulos:

- Formación Transversal Obligatoria del Residente de la Región de Murcia.
- Formación común para especialistas en medicina y enfermería del trabajo.
- Formación específica para especialistas en medicina del trabajo.
- Otros cursos de interés general para el residente en hospital adscrito.

3.2.5.- Instalaciones.

3.2.5.1.- Zona de administración/secretaría, almacén y archivo.

3.2.5.2.- Área de docencia.



Aulas de formación de la Dirección General de Planificación, Ordenación Sanitaria y Farmacéutica e Investigación, aulas con todos los medios docentes y conexión a Internet.

Material informático: ordenadores, ordenadores portátiles, proyector-cañón, pantalla de proyección...

Página Web de IDEA: www.idea.murcia.salud.es

Plataforma de educación virtual y trabajo en grupo. Utiliza la plataforma Moodle de formación “on line” y permite la realización de actividades docentes vía telemática y sirve de apoyo a las actividades presenciales.

3.2.6.- Biblioteca.

La Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral utiliza toda la red de bibliotecas sanitarias de la Región de Murcia.

Biblioteca Central del Hospital General Reina Sofía.

Biblioteca Central del hospital General J.M. Morales Meseguer.

Biblioteca central del Hospital General Virgen de la Arrixaca.

Biblioteca Central del Complejo Hospitalario Santa Lucía- Rosell.

Biblioteca del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Murciano de Salud.

Biblioteca del Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

<http://www.carm.es.issl/publicaciones/biblioteca.htm>.

Portal Sanitario de la región de Murcia: Murcia Salud.

<http://www.murciasalud.es>.

Biblioteca Virtual de Murcia salud.

Plataforma de Formación Sanitaria Especializada.

4.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y METODOLOGÍA DOCENTE.-

Los criterios de evaluación de las Unidades Docentes seguirán las directrices que el ministerio competente en sanidad¹ remite cada año a las distintas unidades docentes, y están recogidos en el RD 183/2008, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

El seguimiento y calificación del proceso formativo se llevará a cabo mediante las evaluaciones. Estas serán de distintos tipos: formativa, anual y final.

¹ En adelante, Ministerio de Sanidad



4.1.- Procedimiento de Evaluación.

4.1.1.- Evaluación Formativa.

La evaluación formativa es consustancial al carácter progresivo del sistema de residencia, ya que efectúa el seguimiento del proceso de aprendizaje del especialista en formación, permitiendo evaluar el progreso en el aprendizaje del residente, medir la competencia adquirida en relación con los objetivos establecidos en el programa de formación de la correspondiente especialidad, identificar las áreas y competencias susceptibles de mejora y aportar sugerencias específicas para corregirlas.

Los instrumentos de la evaluación formativa:

- Entrevistas periódicas de tutor y residente: de carácter estructurado y pactado, que favorezcan la autoevaluación y el autoaprendizaje del especialista en formación. Estas entrevistas, en un número no inferior a cuatro por cada año formativo, se realizarán en momentos adecuados, normalmente en la mitad de un área o bloque formativo, para valorar los avances y déficits y posibilitar la incorporación al proceso de medidas de mejora. Las entrevistas se registrarán en el libro del residente y en los informes de evaluación formativa.
- Instrumentos que permitan una valoración objetiva del progreso competencial del residente: según los objetivos del programa oficial de la especialidad y según el año de formación que se esté cursando, tales como las entrevistas del tutor con otros colaboradores docentes o jefes clínicos con los que ha realizado las rotaciones el residente, siendo una de las herramientas para conocer cómo va la progresión del aprendizaje del residente y comprobar que va consiguiendo los objetivos a alcanzar en la rotación. Otros instrumentos serían el Feedback 180º-360º, audit de registros clínicos, observación estructurada de la práctica clínica y observación directa no estructurada.
- Instrumentos de evaluación de la rotación: incluye los objetivos a alcanzar en las diferentes dimensiones de las competencias tales como conocimientos, habilidades, actitudes, valores, para los tres tipos de competencias genéricas, nucleares y específicas.
- El libro del residente: es el instrumento en el que se registran las actividades que realiza cada residente durante su período formativo, tanto desde el punto de vista asistencial, como docente e investigador. Además, es un instrumento de autorreflexión para el residente. El tutor firma este libro.

Con estos instrumentos y con la información que le proporcione el colaboradora/a docente o el Jefe/a del Servicio/Unidad por donde esté rotando el residente, el tutor/a cumplimentará informes de evaluación formativa. Estos informes se incorporarán al expediente personal de cada especialista en formación.



4.1.2.- Evaluación Anual

La evaluación anual tiene la finalidad de calificar los conocimientos, habilidades y actitudes de cada residente al finalizar cada uno de los años que integran el programa formativo, en los siguientes términos:

- Positiva: cuando el residente ha alcanzado el nivel exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del programa formativo en el año de que se trate.
- Negativa: cuando el residente no ha alcanzado el nivel mínimo exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del programa formativo en el año de que se trate.

El informe anual del tutor es el instrumento básico y fundamental para la valoración del progreso anual del residente en el proceso de adquisición de competencias profesionales, tanto asistenciales como de investigación y docencia. Este informe debe contener:

- Información recogida de los informes de evaluación formativa, incluyendo los informes de evaluación de las rotaciones y los resultados de otras valoraciones objetivas que se hayan podido realizar durante el año de que se trate.
- Informes de evaluación de rotaciones externas no previstas en el programa formativo siempre que reúnan los requisitos previstos al efecto.
- Informes que se soliciten de los jefes de las distintas unidades asistenciales integradas en la unidad docente de la especialidad en la que se esté formando el residente.
- Otras valoraciones como la cumplimentación del libro del residente, la actividad docente realizada, sesiones impartidas y a las que ha asistido, así como la actividad investigadora realizada a lo largo del año: comunicaciones o póster presentados, publicaciones, trabajos de investigación, etc.

La evaluación anual se llevará a cabo por el correspondiente comité de evaluación en los 15 días anteriores a aquel en que concluya el correspondiente año formativo, y sus resultados se trasladarán a la comisión de docencia para que proceda a su publicación.

4.1.2.1.- Evaluación Anual Negativa Recuperable

La evaluación anual negativa recuperable se produce por:

- Por no alcanzar los objetivos formativos fijados, debido a Insuficiencias formativas susceptibles de recuperación: Cuando haya una o más rotaciones evaluadas negativamente, el Comité de Evaluación establecerá una recuperación específica y programada que se realizará en un período máximo de 3 meses (en las especialidades de enfermería el mencionado período de recuperación será de 2 meses) y el contrato se prorrogará por la duración del período de recuperación, quedando supeditada la prórroga anual del contrato del siguiente curso de formación a la evaluación positiva del mencionado período de recuperación. El Comité de



Evaluación realizará la evaluación del período de recuperación (que a su vez podrá ser positiva o negativa). La evaluación negativa del periodo de recuperación no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación ante la Comisión de Docencia y su resultado fuera positivo.

- Por imposibilidad de prestación de servicios por un periodo superior al 25% de la jornada anual, debido a la suspensión del contrato u otras causas legales. En este supuesto el período de recuperación podrá llevar aparejada la repetición completa del año, según determine el Comité de Evaluación, en cuyo caso la Comisión de Docencia debe notificarlo al Registro de Especialistas en Formación para que se emita la Resolución preceptiva.

La evaluación negativa de los períodos de recuperación o repetición de curso no será recuperable y supondrá la extinción del contrato salvo que el residente solicite la revisión de la misma ante la Comisión de Docencia y su resultado sea positivo.

4.1.2.2.- Evaluación Anual Negativa NO Recuperable

La evaluación anual negativa no recuperable se produce por:

- Reiteradas faltas de asistencia no justificadas.
- Notoria falta de aprovechamiento.
- Insuficiencias de aprendizaje no susceptibles de recuperación.

La evaluación anual negativa no recuperable tendrá como consecuencia la extinción del contrato.

4.1.2.3.- Revisión de la Evaluación Anual Negativa NO Recuperable

En el plazo de 10 días desde la publicación o notificación de la evaluación anual negativa no recuperable, el residente podrá solicitar por escrito a la Comisión de Docencia la revisión de la misma. La Comisión de Docencia se reunirá en los 15 días posteriores a la recepción de la solicitud y citará al residente, que podrá acudir acompañado de su tutor. Los miembros de la Comisión de Docencia podrán formular las preguntas que consideren pertinentes y la calificación se decidirá por mayoría absoluta.

Los acuerdos de la Comisión de Docencia resolviendo la revisión de las evaluaciones anuales, excepto las del último año de formación, tendrán carácter definitivo y deberán estar motivadas.

Si la revisión es negativa, la Comisión de Docencia notificará el resultado al residente y al Gerente de la institución, el cual comunicará al interesado la extinción de su relación laboral con el centro como consecuencia de dicha evaluación negativa (se recomienda que se utilice un método de comunicación en el que conste expresamente el acuse de recibo por parte del residente, por ejemplo, mediante burofax o correo certificado).

Si el resultado de la revisión de la evaluación es positivo se hará público en el plazo de 5 días desde la fecha de revisión.



Los acuerdos de la Comisión de Docencia resolviendo la revisión de las evaluaciones anuales de último año se trasladarán, cualquiera que sea su signo, al correspondiente comité de evaluación, con carácter inmediato, para que dicho comité lleve a cabo la evaluación final.

La comisión de docencia notificará al Registro Nacional de Especialistas en Formación el resultado de los acuerdos de revisión de las evaluaciones anuales en el plazo de 10 días desde su notificación o, en su caso, publicación.

4.1.3.- Evaluación Final.-

La evaluación final tiene como objeto verificar que el nivel de competencias adquirido por el especialista en formación durante todo el periodo de residencia le permite acceder al título de especialista.

La evaluación final se someterá al siguiente procedimiento:

Se realizará a los residentes tras la evaluación del último año de residencia y se llevará a cabo por el comité de evaluación de la especialidad que en cada caso corresponda, en el plazo de diez días desde la fecha en que la comisión de docencia convoque a dichos comités, trasladándoles las evaluaciones de último año

Cuando las evaluaciones finales procedan de procesos de revisión de evaluaciones anuales negativas de último año, se llevarán a cabo por el comité de evaluación en el plazo de cinco días desde que la comisión de docencia comunique al correspondiente comité de evaluación el resultado de la revisión.

El comité de evaluación, a la vista del expediente completo de todo el periodo de residencia, levantará acta otorgando a cada residente una de las siguientes calificaciones:

- Positiva.
- Positiva destacado.
- Negativa.

No podrá evaluarse negativamente a aquellos especialistas en formación que hayan obtenido una evaluación positiva en todos los años del período de residencia.

Los comités de evaluación trasladarán las evaluaciones finales a la comisión de docencia que publicará en su tablón de anuncios una reseña, firmada por el presidente, para que en el plazo de ocho días hábiles puedan consultarse en la secretaría de la comisión, en el horario que se indique, las calificaciones obtenidas en las evaluaciones finales.

La publicación en el tablón de anuncios de dicha reseña incluirá la inserción en la misma de una diligencia específica de la persona que ostente la presidencia de la comisión de docencia para hacer constar la fecha exacta de su publicación



Transcurrido dicho plazo, el presidente de la comisión de docencia remitirá en el plazo máximo de diez días hábiles las evaluaciones finales positivas al Registro Nacional de Especialistas en Formación, a los efectos de la expedición de los títulos de especialistas en Ciencias de la Salud por el Ministerio de Sanidad.

4.1.3.1.-Efectos de la Evaluación Final

La evaluación final positiva del período de residencia dará derecho a la obtención del título oficial de especialista, por lo que, una vez notificada al Registro Nacional de Especialistas en Formación, el Ministerio de Sanidad iniciará la expedición del título de especialista. Puede consultar la información relativa a este procedimiento en la web del Registro Nacional de Especialistas en Formación:

<https://www.sanidad.gob.es/profesionales/formacion/registroEspecialistas/HomeTitulos.htm>

4.1.4.- Notificación de la Evaluación a los Residentes

Las Comisiones de Docencia deberán hacer público de forma oficial a través de sus herramientas habituales de comunicación (correo electrónico, intranet o tablón de anuncios) el resultado de las evaluaciones de los residentes.

Deberá quedar constancia de dicha comunicación en el archivo de la Comisión de Docencia, ya que la fecha de publicación de las evaluaciones inicia los plazos oficiales para el proceso de revisión de éstas.

La Comisión de Docencia ha de documentar de forma detallada, en el expediente del residente, todas las circunstancias que justifiquen una evaluación negativa (falta de aprovechamiento, ausencias no justificadas, falta de interés y cualquier irregularidad), así como comunicar en plazo al residente (con acuse de recibo, burofax, correo certificado o publicación en el tablón del centro) cualquier aspecto relacionado con su evaluación, especialmente en el caso de evaluaciones negativas y revisión de la evaluación.

El plazo para que un residente pueda solicitar por escrito su revisión ante la Comisión de Docencia es de 10 días tras la publicación o notificación a éste de la evaluación anual negativa no recuperable. Este plazo no se puede ver modificado.

4.2.- Comités de Evaluación.-

Los comités tendrán el carácter de órgano colegiado y su función será realizar la evaluación anual y final de los especialistas en formación.

Se constituirá un comité de evaluación por cada una de las especialidades cuyos programas formativos se desarrolle en el centro o unidad docente.

Cada Comité de Evaluación estará integrado al menos por:



- El Jefe de Estudios de formación especializada, que presidirá el comité y dirimirá con su voto los empates que pudieran producirse.
- Por el presidente de la subcomisión que en su caso corresponda.
- El tutor/a del residente.
- Por un profesional que preste servicios en el centro o unidad de que se trate, con el título de especialista que en cada caso corresponda, designado por la comisión de docencia.
- El vocal designado por la Comunidad Autónoma.
- Secretario.

A los Comités de Evaluación les compete desarrollar las siguientes acciones:

- Efectuar la evaluación anual y final del proceso de aprendizaje y las competencias adquiridas por el residente en relación con los objetivos establecidos en el programa de formación de la especialidad, según las directrices establecidas por la Comisión de Docencia y la normativa vigente.
- Dejar constancia, en actas, de las evaluaciones anuales y finales.
- Trasladar los resultados de las evaluaciones anuales y finales de los residentes a la Comisión de Docencia.

4.3.- Documentos de Evaluación.-

Se utilizarán a partir de 2018, los acuerdos de la resolución de 21 de marzo de 2018, de la Dirección General de Ordenación Profesional, por la que se aprueban las directrices básicas que deben contener los documentos acreditativos de las evaluaciones de los especialistas en formación.

El Servicio Murciano de Salud, ha desarrollado un aplicativo informático (RESEVAL), en el que se gestiona todo el proceso de evaluación de los residentes tal y como establece la Resolución de la Dirección General de Ordenación Profesional, por la que se aprueban las directrices básicas que deben contener los documentos acreditativos de las evaluaciones de los especialistas en formación.



4.4- Ponderaciones Evaluación Formativa.-

Ponderaciones evaluación aprobadas Comisión de Docencia 13 de septiembre de 2023

Ponderación de las rotaciones para la evaluación (meses).

Rotaciones por los diferentes servicios: 11 meses

+
Guardias: 3 meses

- R1 y R2 Urgencias: 3 meses
- R3: Urgencias 2 meses y Trauma 1 mes.
- R4: Urgencias 1 mes y Trauma 2 meses.

+
Formación teórica. Ponderación.

MEDICINA DEL TRABAJO.

- Seminarios comunes anuales R1: Introducción a la Medicina y Enfermería del Trabajo, Derecho Sanitario, Deontología y Bioética; Contingencias profesionales; Vigilancia de la salud de los trabajadores; Promoción de la salud. 1 mes.
- Curso “on line” sobre Prevención de Riesgos Laborales: 1,5 meses.
- Seminarios de Toxicología laboral y Patología laboral: 2 meses.
- Trabajo final de investigación: 1,5 meses

Total: 6 meses

ENFERMERÍA DEL TRABAJO.

- Seminarios comunes anuales R1: Introducción a la Medicina y Enfermería del Trabajo, Derecho Sanitario, Deontología y Bioética; Contingencias profesionales; Vigilancia de la salud de los trabajadores; Promoción de la salud. 1 mes.
- Curso “on line” sobre Prevención de Riesgos Laborales: 1,5 meses.
- Trabajo final de investigación: 0,5 meses

Total: 3 meses



Calificación cuantitativa de los seminarios:

- Asistencia: 100% asistencia = 10 puntos (9 si se evalúa a todos igual ya que todos no pueden tener un 10) e ir disminuyendo la nota con arreglo a las faltas que tendríamos que pueden ser faltas justificadas o faltas no justificadas:

Faltas justificadas: I.T, coincidencia de curso obligatorio de PTCR, Permiso por Enfermedad familiar/fallecimiento familiar.

Se restará 1 punto cada falta injustificada y 0.5 por cada falta justificada.

Se deberá haber asistido al 80% cada seminario y la ponderación se realizará según totalidad de cada bloque.

4.2.9.-Evaluación y control de Calidad de la Estructura Docente.-

4.2.9.1.- Control de Calidad y evaluación.-

Las unidades docentes y centros acreditados para la formación de especialistas en ciencias de la salud, se someterán a medidas de control de calidad y evaluación, con la finalidad de comprobar su adecuación a los requisitos generales de acreditación que prevé el artículo 26 de la LOPS, la correcta impartición de los programas formativos y el cumplimiento de las previsiones contenidas en las distintas normas que regulan la formación sanitaria especializada.

4.2.9.2.- Auditorías.-

La Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud coordinará las auditorias, informes y propuestas necesarios para acreditar las Unidades Docentes y para evaluar, en el marco del Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud y del Plan Anual de Auditorias Docentes, el funcionamiento y la calidad del sistema de formación, para lo cual podrá recabar la colaboración de las agencias de calidad de las comunidades autónomas y de sus servicios de inspección, así como de las entidades previstas en el artículo 62.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.



4.2.9.3.- Plan de Gestión de Calidad docente.-

Las Comisiones de Docencia de centro o unidad elaborarán un plan de gestión de calidad docente respecto a la/s unidad/es de las distintas especialidades que se formen en su ámbito. Dicho plan se aprobará y supervisará por la Comisión de Docencia con sujeción a los criterios que establezcan las comunidades autónomas y la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud.

En los mencionados planes de gestión de calidad se contará con la necesaria participación de los residentes que anualmente evaluarán, a través de encuestas o de otros instrumentos que garanticen el anonimato, el funcionamiento y adecuación de los recursos humanos, materiales y organizativos de la unidad en la que se estén formando, así como el funcionamiento, desde el punto de vista docente, de las distintas unidades asistenciales y dispositivos por los que rotan durante sus períodos formativos.

La Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud y las Comunidades Autónomas colaborarán y se facilitarán mutuamente la información necesaria para llevar a cabo la evaluación de centros y unidades docentes.

5.- LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.

5.1.- Marco normativo

La protección de los trabajadores frente a los problemas de salud, las enfermedades y los daños derivados de su actividad laboral, constituyen una de las principales preocupaciones de las organizaciones internacionales relacionadas con el trabajo.

A este respecto, la salud en el trabajo debe tender en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo.

En nuestro país, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cambia la perspectiva de la protección de los trabajadores frente a los riesgos en el trabajo, adquiriendo un importante papel los profesionales sanitarios dedicados a la salud laboral ya que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada.



Por todo ello y sin perjuicio de los principios de interdisciplinariedad y multidisciplinariedad aplicables a los equipos profesionales que actúan en el ámbito de la salud laboral, los enfermeros especialistas del trabajo ejercerán su profesión con plena autonomía técnica y científica por lo que deben adquirir y mantener las competencias necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones en los distintos ámbitos de actuación de la especialidad.

El Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo, como miembro del equipo pluri, multi e interdisciplinar que constituye el Servicio de Prevención, debe estar capacitado para llevar a cabo las funciones de:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas y vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud.

Por ello, la responsabilidad y funciones del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo no debe limitarse a la vigilancia de la salud y a proporcionar la atención sanitaria de urgencia en el lugar de trabajo, sino que también debe extender su actividad a las circunstancias que afecten a la salud de los trabajadores, a formar e informar a los mismos, a promocionar la salud en el lugar de trabajo colaborando asimismo con el Sistema Nacional de Salud y con las Autoridades Sanitarias.

Este nuevo enfoque de la salud laboral es el que se ha tenido en cuenta en el presente programa formativo y el que en su día determinó la creación de la especialidad de Enfermería del Trabajo, cuyo régimen jurídico, además de las previsiones contenidas al respecto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se regula por lo previsto en el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, de especialidades de enfermería, en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud y en el Real Decreto 183/2008, de 8 febrero por el que se determina y clasifica las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

La formación de especialistas en Enfermería del Trabajo se realiza por el sistema de residencia, en unidades docentes acreditadas específicamente para ello, en las que se impartirá el presente programa oficial de la especialidad de dos años de duración.



5.2 Definición de la especialidad

Tal como se establece en el artículo 15 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, la formación especializada en Ciencias de la Salud, es una formación reglada y de carácter oficial que tiene como objeto dotar a los especialistas 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.

Definición de la especialidad.

La Enfermería del Trabajo es una especialidad enfermera que aporta una visión global de los estados de salud de los individuos en su relación con el medio laboral, con el objeto de alcanzar el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, teniendo en cuenta las características individuales del trabajador, del puesto de trabajo y del entorno socio-laboral en que éste se desarrolla.

5.3.-Ámbito de Actuación.

El Especialista en Enfermería del Trabajo estará capacitado para desarrollar su actividad laboral, al menos, en los siguientes ámbitos:

- ▶ Servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades.
- ▶ Servicios de prevención / servicios médicos de empresa / unidades relacionadas con un medio laboral concreto (aeroespacial, subacuático, marítimo, deportivo, de inspección, educativo....)
- ▶ Centros sanitarios, servicios, unidades, instituciones de las administraciones públicas y cualquier otra entidad pública o privada con competencias en prevención de riesgos laborales/ salud laboral.
- ▶ Gabinetes de salud laboral en las administraciones públicas.
- ▶ Sociedades de prevención.
- ▶ Centros de docencia e investigación en salud laboral y enfermería del Trabajo.
- ▶ Servicios de salud medioambiental.



6.- OBJETIVOS DOCENTES.-

6.1 Objetivo general.

La formación en la especialidad de enfermería del trabajo tiene como objetivo formar a profesionales que puedan realizar las actividades propias de su especialidad, dirigidas a prevenir, promover, proteger y restaurar la salud del trabajador con un enfoque laboral y comunitario, integrado e integral, con una base científica y un conocimiento basado en la evidencia.

6.2 Competencias básicas de carácter transversal.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:

- ▶ Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios relacionados con la enfermería del trabajo.
- ▶ Transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de la especialidad.
- ▶ Integrar conocimientos y enfrentarse a situaciones complejas, emitiendo juicios que tengan en cuenta los principios deontológicos y éticos de la profesión, así como las circunstancias sociales del medio en el que se ejerce.
- ▶ Habilidad de aprendizaje que le permita continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- ▶ Tomar decisiones basadas en principios éticos y evidencia científica.
- ▶ Aplicar sus conocimientos a su trabajo en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención.

6.3 Competencias específicas.

Las competencias profesionales que deben adquirir los enfermeros especialistas en enfermería del trabajo, se pueden agrupar en cinco grandes áreas:

- ▶ Preventiva,
- ▶ Asistencial,
- ▶ Legal y Pericial,
- ▶ Gestión
- ▶ Docente e Investigadora.

Área preventiva.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:



-
- ▶ Incrementar el nivel de salud de los trabajadores, mediante acciones encaminadas a la promoción de la salud, prevención de riesgos derivados del trabajo, protección de la salud, y formación de los trabajadores.
 - ▶ Detectar precozmente los factores de riesgo derivados del trabajo, así como cualquier alteración que pueda presentarse en los trabajadores tanto sanos como enfermos, llevando a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en los trabajadores especialmente sensibles.
 - ▶ Promover la participación activa del trabajador en medidas de protección frente a los riesgos a los que están expuestos en su trabajo, fomentando la responsabilidad laboral en
 - ▶ Planificar y dirigir el proceso de implantación de los planes de emergencia.
 - ▶ Fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia.

Área asistencial.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:

- ▶ Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales.
- ▶ Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral.
- ▶ Usar, indicar y/o autorizar el uso de medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, de acuerdo a la legislación vigente.
- ▶ Garantizar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a los trabajadores, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios.
- ▶ Evaluar y documentar la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, extendiendo en su caso las certificaciones oportunas.
- ▶ Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad.
- ▶ Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral.

Área, legal y pericial.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:



-
- ▶ Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las consecuencias que tiene la patología derivada del entorno laboral para la salud humana, en particular en caso de las incapacidades.
 - ▶ Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las consecuencias que tiene la patología común que pudiera colisionar con la actividad laboral.
 - ▶ Detectar y valorar en el ámbito competencial de la profesión enfermera, los estados de salud que sean susceptibles de cambio de puesto de trabajo.
 - ▶ Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las actuaciones sanitarias en el ámbito laboral.
 - ▶ Asesorar y orientar en la gestión y tramitación de los expedientes de incapacidad ante las entidades y los organismos competentes.

Área de gestión.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:

- ▶ Realizar estudios, desarrollar protocolos, evaluar programas y guías de actuación para la práctica de la enfermería del trabajo.
- ▶ Gestionar cuidados dirigidos a elevar el nivel de calidad y que permitan valorar el coste/efectividad de los mismos.
- ▶ Trabajar y colaborar activamente en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención ocupando su puesto de enfermero/a especialista.
- ▶ Gestionar y organizar los servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades y ámbitos.
- ▶ Coordinar sus actuaciones con el Sistema Nacional de Salud.

Área de docencia e investigación.

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:

- ▶ Realizar comunicaciones científicas y de divulgación.
- ▶ Informar y formar a los trabajadores, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas, de forma individualizada o en grupos.
- ▶ Proponer e intervenir en proyectos de investigación, encaminados a mejorar continuamente la actividad profesional y con ello elevar la salud de los trabajadores.
- ▶ Utilizar y mejorar instrumentos que permitan medir los resultados de las intervenciones enfermeras.



7. PROGRAMA DOCENTE DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.

El acceso a la formación, su organización, supervisión, evaluación y acreditación de unidades docentes se llevará a cabo conforme a lo previsto en el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos de la formación sanitaria especializada.

El régimen jurídico que regula la relación laboral que une al enfermero residente en formación con la entidad titular de la unidad docente donde se está formando se atendrá a lo previsto en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.

A estos efectos la formación teórica y práctica clínica de este programa se llevará a cabo durante la jornada laboral, sin perjuicio de las horas que se presten en concepto de atención continuada y de las horas personales de estudio al margen de dicha jornada.

La duración del programa de formación será de dos años, al final de los cuales el Enfermero Residente (EIR) deberá haber adquirido las competencias que en el punto anterior se han desarrollado.

El especialista en formación desarrollará su programa formativo en 24 meses, estructurado de la siguiente manera:

7.1 Formación teórica

Se garantizará su adquisición a través de los dispositivos previstos a tal efecto en el expediente de acreditación de la unidad docente y su contenido versará sobre las materias que se relacionan en el anexo a este programa.

La dedicación del residente a la adquisición de conocimientos teóricos oscilará entre el 10% y el 15% del total de la duración del programa formativo calculado sobre la jornada anual ordinaria efectiva (sin computar atención continuada) aplicable a los residentes de la unidad docente de que se trate.

La formación teórica podrá adquirirse, según las características propias y recursos de cada unidad docente, de forma compartida (con residentes de otras unidades docentes), de forma ininterrumpida en un periodo concreto del programa formativo o bien de forma fraccionada a lo largo de dicho periodo.

En la Unidad Docente Multiprofesional en Salud Laboral de la Región de Murcia y en base a la naturaleza del carácter multiprofesional aplicable a los equipos que trabajan conjuntamente en Salud Laboral y que establece que se



formarán en la misma unidad docente las especialidades que, aún requiriendo para su acceso distinta titulación universitaria, incidan en campos asistenciales comunes como corresponde a nuestro caso, se desarrollará la formación teórica del Programa formativo de la Especialidad de Enfermería del Trabajo, siempre ajustándose al contenido específico del mismo tanto en las materias como en la duración correspondiente a cada una de las mismas, de forma compartida con la formación teórica correspondiente al Programa formativo de la Especialidad de Medicina del Trabajo y que se viene desarrollando desde el año 2006 en que se acreditó la formación de Especialistas en Medicina del Trabajo en la Región de Murcia, y se complementará, si es preciso, en materias específicas del campo de la Enfermería del Trabajo.

Se utilizarán técnicas educativas tanto presenciales como semi-presenciales con una metodología docente que de prioridad al aprendizaje tutorizado, con la utilización de métodos educativos creativos que aseguren la participación activa y el aprendizaje experiencial (sesiones clínicas, bibliográficas, talleres, seminarios, clases regladas, sesiones de grupo, simulaciones, etc.).

7.2 Formación práctica.

Se llevarán a cabo en los dispositivos con los que cuente la unidad docente durante la jornada laboral de los mismos y en las siguientes áreas formativas:

Formación en atención especializada (5 meses).

Durante este periodo la formación del residente se centrará, fundamentalmente, en la adquisición de las competencias que se relacionan en el apartado correspondiente de este programa.

Dentro de la Unidad Docente Multiprofesional en Salud Laboral de la Región de Murcia, el enfermero en formación de la especialidad de Enfermería del Trabajo, según su Programa formativo oficial, ajustándose a la propia estructura de la Unidad docente y a los dispositivos a disposición de la misma, ha establecido la guía o itinerario formativo para la formación práctica de los especialistas en formación de la promoción 2019-2021 con rotaciones y duración por las siguientes áreas:

PROMOCIÓN 2024-2026	HOSPITAL CORRESPONDE	SERVICIO-UNIDAD	DURACIÓN
		SPRL- URGENCIAS HOSPITALARIAS	1 MES
		TRAUMATOLOGÍA CONSULTAS EXTERNAS URGENCIAS TRAUMATOLÓGICAS	- 1MES
		REHABILITACIÓN	2 SEMANAS
		CARDIOLOGÍA CONSULTA EXTERNAS	2 SEMANAS



		DERMATOLOGÍA CONSULTA EXTERNAS Y CIRUGIA MAYOR AMBULATORIA	1 MES
		ALERGOLOGÍA CONSULTA EXTERNA	2 SEMANAS
		NEUMOLOGÍA CONSULTA EXTERNA	3 SEMANAS
		OFTALMOLOGÍA CONSULTA EXTERNA	3 SEMANAS
		OTORRINOLARINGOLOGÍA CONSULTA EXTERNA	3 SEMANAS
		MEDICINA PREVENTIVA-CONTROL INFECCIÓN HOSPITALARIA	1 SEMANA
		RADIODIAGNÓSTICO	3 SEMANAS

Las rotaciones que se indican en este apartado se realizarán en el Hospital Universitario al que esté adscrito el Especialista en formación. En todo caso, se garantizará que los lugares de realización de las rotaciones antes citadas reúnen las condiciones tecnológicas, asistenciales, profesionales y de actividad que aseguren que el residente realizará las actividades asistenciales necesarias para su formación en el ámbito de cada una de las especialidades/unidades anteriormente citadas.

7.2.3 Formación en Atención Primaria (1 mes).

Durante este periodo la formación del residente se centrará, fundamentalmente, en la adquisición de las competencias que se relacionan en los apartados correspondientes de este programa, participando en los programas de salud y de educación para la salud en los que colaboren los enfermeros que prestan servicios en los dispositivos de atención primaria integrados en la unidad docente.

Las rotaciones que se indican en este apartado se podrán realizar en centros de salud públicos de las diferentes Gerencias de Atención Primaria de Murcia adscritas como dispositivos de la Unidad Docente. Se garantizará que en los centros donde se realizan las rotaciones, se imparten de forma continuada programas de salud y de educación para la salud en los que colaboren enfermeros que prestan servicios en los dispositivos de la unidad docente.

Este período formativo se complementará con la rotación simultánea en Urgencias y emergencias extrahospitalarias.

7.2.4 Formación en Servicios de Gestión administrativa (1 mes).

Durante este periodo la formación del residente se centrará, fundamentalmente, en la adquisición de las competencias que se relacionan en los apartados correspondientes de este programa, mediante su participación en actividades relacionadas con la gestión administrativa de: incapacidad temporal



(accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común), incapacidad permanente, gran invalidez y otros.

El aprendizaje de estas habilidades se llevará a cabo en: unidades y equipos de valoración de incapacidades; unidades de inspección laboral y sanitaria o en otras entidades relacionadas con la salud de los trabajadores.

7.2.5 Formación en Unidad Multiprofesional de Salud Mental (2 semanas).

7.2.6 Formación en Servicios de Prevención (12 meses).

Este periodo constituye el eje fundamental de la formación de este especialista por lo que la participación del residente en las actividades de todo tipo que se lleven a cabo en los servicios de prevención, implicará la adquisición interrelacionada de las competencias que según lo previsto en el apartado correspondiente integran el perfil profesional del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo.

Las actividades de este periodo se llevarán a cabo en los servicios de prevención de riesgos laborales integrados en la unidad docente y cuando sea necesario en otras unidades/servicios/institutos, relacionados con la salud de los trabajadores.

7.3 Atención continuada.

La atención continuada tendrá carácter formativo, por lo que se prestaran servicios por dicho concepto durante los 2 años que dura la formación de la especialidad.

Las horas que se presten en concepto de atención continuada, se realizarán en cualquier dispositivo de la unidad docente y se planificarán teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos del programa formativo.

Sin prejuicio de que la prestación de servicios de atención continuada se adecue al régimen de jornada y descansos que establece la legislación vigente, se recomienda que las jornadas que se presten en concepto de atención continuada/guardias sea entre 4 y 6 mensuales.





7.4. Actividades mínimas a realizar durante el periodo de residencia.

PROMOCIÓN 2024-2026	Colaborar activamente en la realización de evaluación de riesgos y estudio de puestos de trabajo desde las distintas disciplinas preventivas	
	Colaborar activamente en la realización de evaluación de riesgos y estudio de puestos de trabajo desde las distintas disciplinas preventivas.	
	Diseñar al menos un programa de educación sanitaria en el medio laboral.	
	Intervenir como docente en programas de formación un mínimo de 20 horas.	
	Participar como mínimo en la implantación de un plan de emergencia incluyendo la realización de un simulacro.	
	Realizar y evaluar al menos 100 exámenes de salud ajustados a los protocolos de vigilancia de la salud.	
	Realizar y evaluar un mínimo de 10 exámenes de salud por ausencia prolongada por motivos de salud.	
	Realizar e interpretar al menos 100 pruebas funcionales: Respiratorias, cardiovasculares, oftalmológicas y auditivas, así como todas aquellas que se deriven de la aplicación de los protocolos de apoyo diagnóstico a la vigilancia de la salud.	
	Participar activamente en sesiones de evaluación para la emisión de criterios de aptitud.	
	Elaborar planificaciones y memorias de vigilancia de la salud.	
	Participar en la confección de expedientes jurídicos que se puedan derivar de la aptitud como resultado de los exámenes de salud, con la posibilidad de asistencia a juicios.	
	Asistir al menos a 3 sesiones de comités de seguridad y salud en las empresas.	
	Elaborar individualmente o en equipo un artículo de contenido científico con vistas a su publicación.	



	Participar en la elaboración y presentación de una comunicación científica.	
	Diseñar individualmente o en equipo un proyecto de investigación en el área de la especialidad.	
	Realizar al menos 15 intervenciones de cirugía menor relacionadas con su actividad	
	Realizar la prescripción de medicamentos y productos sanitarios de su ámbito laboral.	



7.5 Evaluación.-

El seguimiento y calificación del proceso formativo de adquisición de competencias profesionales durante el periodo de residencia se llevará a cabo mediante evaluación formativa continua, anual y final, tal y como indica el Real Decreto 183/2008 antes citado, y que ya se ha desarrollado anteriormente en el apartado correspondiente al Programa formativo teórico en Medicina del Trabajo.



8. FORMACIÓN TEÓRICA DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.-

8.1 *Introducción*

El Programa Formativo que constituye la formación teórica de Enfermería del Trabajo se desarrollará conjuntamente con el Curso superior de Medicina del Trabajo establecido por la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia, como Centro Formativo de la Unidad Docente Multiprofesional en Salud Laboral de la Región de Murcia, y que se ajusta lo dispuesto en el apartado 5.1 del Programa Oficial de la Especialidad de Medicina del Trabajo, aprobado por ORDEN SCO/1526/2005, de 5 de mayo, BOE de 28-05-08.

El Programa Formativo de Enfermería del Trabajo se desarrollará según la Guía o Itinerario formativo adjunto, estructurándose de forma modular a lo largo del periodo formativo de dos años, abarcando desde la llegada del residente a la Unidad Docente.

Esta estructura modular permite compaginar los conocimientos y destrezas adquiridos durante la Etapa de Formación Clínica en el rotatorio hospitalario con los conocimientos teórico-prácticos que constituyen el Curso.

Con ello se consigue una formación sólida e integrada de los aspectos clínicos y laborales de la Especialidad en la etapa anterior al inicio de la rotación en los Servicios de Prevención, lo que permitirá el máximo aprovechamiento de esta última Etapa Formativa, así mismo permitirá una formación multidisciplinar en estrecha vinculación con la formación de los especialistas en Medicina del Trabajo, cumpliendo de esta forma con el artículo 7.2 del RD 183/2008, de 8 de febrero, y que establece que se formarán en la misma Unidad Docente las especialidades que, aún requiriendo para su acceso distinta titulación universitaria, incidan en campos asistenciales afines, como se corresponde con el caso de la Unidad Docente Multiprofesional en salud Laboral de la Región de Murcia.

Durante la rotación en los Servicios de Prevención se desarrollará el último de los módulos del Curso y el trabajo personal planteado en cada una de las asignaturas de los módulos, dando así continuidad al mismo durante todo el proceso formativo del residente.



8.2 Conceptos Generales.

Trabajo y salud.

Determinantes de la salud de los trabajadores. Sistema social repercusiones en la salud de los trabajadores.

El trabajo y sus tipos. Relación entre trabajo y vida extralaboral.

Panorama mundial de la salud laboral.

La salud de los trabajadores en situaciones especiales.

La salud pública y la salud laboral en España.

8.3 Marco Conceptual y Legislativo de la Enfermería del Trabajo.

La Enfermería del Trabajo. Referencias históricas.

La Enfermería del Trabajo en el ámbito nacional e internacional.

Marco legislativo de aplicación en la Enfermería del Trabajo.

Directivas europeas en materia de salud laboral.

Legislación Española en materia de salud laboral.

8.4 Contenido.

► Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales:

Seguridad en el Trabajo.

Concepto y definición de Seguridad. Técnicas de Seguridad.

Investigación, análisis y evaluación de accidentes.

Norma y señalización en seguridad.

Protección colectiva e individual.

Planes de emergencia y autoprotección.

Ánalisis, evaluación y control de riesgos específicos.

Residuos tóxicos y peligrosos.

Seguridad vial.

Higiene Industrial.

Higiene Industrial. Concepto y objetivos.

Agentes químicos. Toxicología laboral.

Agentes químicos. Efectos, evaluación y control.

Agentes físicos. Efectos, evaluación y control.

Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Normativa legal específica.



Ergonomía.

Concepto y objetivos.

Condiciones ambientales en Ergonomía.

Concepción y diseño del puesto de trabajo.

Carga física y mental de trabajo.

Psicosociología aplicada a la Prevención.

Concepto y objetivos.

Factores de naturaleza psicosocial y organizacional.

Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.

Intervención psicosocial.

► Promoción de la salud en el trabajo.

Promoción y Prevención de la salud. Promover medidas de adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores sensibles o con problemas de salud.

La Promoción de la salud laboral y sus entornos.

Estrategias de intervención en promoción de la salud en el trabajo.

Modelos de intervención en promoción de la salud laboral en la Comunidad.

Educación para la salud en el marco de la promoción de la salud.

Participar en los programas de salud organizados por las instituciones sanitarias.

Realizar campañas de prevención primaria.

► Área Asistencial.-

● Alteraciones de la salud de origen laboral.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Otros daños derivados del trabajo.

Toxicología.

● La Enfermería del trabajo ante las patologías laborales.

Patologías laborales producidas por agentes químicos. Atención de Enfermería.

Patologías laborales producidas por agentes físicos. Atención de Enfermería.

Patologías laborales producidas por agentes biológicos. Atención de Enfermería.

Patologías laborales producidas por factores psicosociales. Atención de Enfermería.



Patologías laborales producidas por factores de organización. Atención de Enfermería.

Patologías laborales músculo-esqueléticas. Atención de Enfermería.

● **Vigilancia de la salud.**

Concepto y objetivos.

Exámenes de salud. Realización de técnicas y procedimientos de métodos diagnósticos.

Protocolos de Vigilancia sanitaria específica.

Historia clínico-laboral.

Trabajadores especialmente sensibles.

● **Rehabilitación y readaptación laboral y social.**

Modelos y etapas de rehabilitación.

Repercusiones sociolaborales, psicológicas y económicas.

Prevención de incapacidades.

● **Urgencias, emergencias y catástrofes en el lugar de trabajo.**

Soporte vital avanzado.

Movilización y evacuación de accidentados.

Atención de Enfermería ante situaciones laborales de urgencia y emergencias.

Atención de Enfermería ante catástrofes.

► **Área Legal y pericial**

● **Daño corporal.**

Introducción al estudio del daño corporal.

Conceptos jurídicos.

Responsabilidad civil, penal y administrativa.

Baremos. Tipos y cuantificación.

Peritaje: Estructura y elaboración de informes. Ética del peritaje.

Valoración de Enfermería del daño corporal. Áreas corporales.

● **Actuaciones forenses en Enfermería.**

Enfermería legal y forense.

Enfermería en los institutos de medicina legal y otras instituciones.

Guías de valoración.





- Incapacidad laboral e invalidez.

Conceptos legales, tipos y grados.

Secuelas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Valoración de la capacidad laboral del trabajador.

Alta y baja, parte de accidente y enfermedad, documentación oficial.

Cuantificación de las deficiencias y discapacidades.

El sistema nacional de la seguridad social: Entidades gestoras y colaboradoras.

Prestaciones. Tipos de contingencia y cobertura. Situaciones especiales.

- Derecho sanitario y Deontología en Enfermería del Trabajo.

Derechos y deberes de los profesionales sanitarios.

Derechos y deberes de los pacientes.

Confidencialidad, documentación clínica y consentimiento informado.

Normativa de protección de datos personales.

Aspectos éticos y deontológicos en la práctica profesional de la Enfermería del trabajo.

Responsabilidad profesional.

Normativa y legislación sobre ordenación de las profesiones sanitarias.

► Área de Gestión.

- Aspectos generales de gestión.

Introducción a conocimientos empresariales: Empresa, tipos de organización empresarial, contrato laboral,....

Gestión de recursos humanos y materiales.

Organización del trabajo.

Trabajo en equipo.

Planificación estratégica.

Derecho del trabajo

Sistemas de calidad en las organizaciones. Auditorias.

Estudios, protocolos, evaluación de programas y guías de actuación para la práctica de enfermería del trabajo.

Seguridad del producto.

Prevención de riesgos patrimoniales.

- Gestión medioambiental.



Marco normativo medioambiental.

Sistemas de gestión medioambiental. Gestión de residuos.

Efectos medioambientales de la industria. Contaminación.

Auditoria del sistema de gestión medioambiental.

● Gestión de servicios de prevención.

Marco normativo.

Planificación de la actividad preventiva.

Organización de la prevención. Modalidades de organización preventiva.

Documentación y registro de la actividad preventiva.

Sistemas de gestión de vigilancia de la salud.

Calidad en los servicios de prevención.

Auditoría en los servicios de prevención.

● Sociología laboral.

Gestión del desempeño.

Comunicación en la empresa.

Negociación. Resolución de conflictos.

Responsabilidad social empresarial.

Formación en la empresa.

► Área de Docencia e Investigación.

● Habilidades docentes.

Aprendizaje. Concepto, metodología y evaluación.

Detección de las necesidades de formación.

Diseño y ejecución de programas formativos.

Formación continuada para el desarrollo de la actividad profesional.

Formación de los especialistas de enfermería del trabajo.

● Enfermería basada en la evidencia.

Principales bases de datos específicas.

Búsqueda de información relevante

Fuentes de guías clínicas.

Recursos bibliográficos

Lectura crítica de publicaciones científicas.





- Metodología de la investigación.
Ciencia y conocimiento científico.
Investigación cualitativa y cuantitativa.
Diseños de investigación
Líneas prioritarias de investigación en enfermería del trabajo.

- Estadística y epidemiología.

- Estadística. Concepto.
Estadística descriptiva y analítica.
Epidemiología laboral.
Método epidemiológico.
Sistemas de vigilancia epidemiológica.

- Comunicación científica.

- Normas básicas para exposiciones orales de las comunicaciones científicas.
Artículo científico. Concepto, modalidades y elaboración.



9.GUÍA ITINERARIO FORMATIVO DEL ESPECIALISTA EN FORMACIÓN DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.

9.1.Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital Virgen de la Arrixaca.

9.2 Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital General Hospitalario Reina Sofía.

9.3 Cronograma especialista en formación en Enfermería del trabajo del Hospital Morales Meseguer.

2024							2025	
MAYO-JUNIO	JUL-AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENERO		
SPRL Urgencias	Traumatología Vacaciones	Rehabilitación Alergia	Cardiología Dermatología	Otorrinolaringología Neumología	Oftalmología Radiología	Med. Preventiva. S.G.A		
2025								
FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO-JULIO	AGO-SEP	OCTUBRE	NOV-DIC	
A.Primaria	Salud Mental	SPRL	SPRL	SPRL	Vac-SPRL	SPRL	SPRL	
2026								
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO				
SOC. PREVENCION. MUTUAS. SERVICIOS PREV PROPIOS								



10.- SEGUIMIENTO Y REGISTRO DEL PLAN INDIVIDUAL DEL ESPECIALISTA EN FORMACIÓN.-

10.1 Fichas de Evaluación de Rotaciones.

10.2 Libro del residente. Ponderaciones rotaciones y actividades complementarias para la evaluación. Desarrollo Proyecto de Investigación.

11.- TRABAJO FINAL.-



El especialista en formación de Enfermería del trabajo durante su segundo año deberá realizar un proyecto de investigación que será imprescindible para la obtención del título correspondiente.

El especialista en formación realizará este proyecto dentro de un marco de estrecha colaboración de la Unidad Docente con el Centro Formativo acreditado (Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la Región de Murcia) cuya responsabilidad consistirá en impartir los conocimientos metodológicos básicos, tutelar y evaluar el proyecto.

El objetivo del proyecto de investigación es que el especialista en formación adquiera experiencia práctica en la metodología de la investigación en salud laboral, lo que permitirá resolver con rigurosidad problemas que deberá afrontar en su futura práctica profesional sobre poblaciones laborales. Por ello, es imprescindible que este trabajo se realice sobre un problema real de salud laboral que permita dar respuesta a una situación real.

El proyecto de investigación se realizará sobre tema, material o datos de interés para la Unidad Docente, esto permitirá la elección del tema con mayor conocimiento y por otro la dedicación plena a las actividades prácticas durante el último año de formación.



12.-DOCUMENTOS DE APOYO.-

- Plan de formación teórica de los Especialistas en Medicina y Enfermería Del Trabajo de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de la Región de Murcia.
- Proyecto de investigación para los Especialistas en formación de Medicina y Enfermería Del Trabajo.
- Propuesta de Valoración de asistencia a Reuniones Científicas, Congresos y Jornadas
- Protocolo de Supervisión del Residente de Enfermería Del Trabajo

13.- anexos

Directrices básicas que deben contener los documentos acreditativos de las evaluaciones de los especialistas en formación.



ANEXO I

INFORME DE EVALUACIÓN DE ROTACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI/PASAPORTE:		
CENTRO DOCENTE:				
TITULACIÓN:		ESPECIALIDAD:		AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:				

ROTACIÓN

UNIDAD:	CENTRO:
COLABORADOR DOCENTE/TUTOR:	DURACIÓN:
Fecha Inicio Rotación	Fecha fin Rotación:
OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN	
GRADO DE CUMPLIMIENTO Total/Parcial/No conseguido	

A.- CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	CALIFICACIÓN
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	
RAZONAMIENTO/VALORACIÓN DEL PROBLEMA	
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES	
HABILIDADES	
USO RACIONAL DE RECURSOS	
SEGURIDAD DEL PACIENTE	
MEDIA (A)	

B.- ACTITUDES	CALIFICACIÓN
MOTIVACIÓN	
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA	
COMUNICACIÓN CON EL PACIENTE Y LA FAMILIA	
TRABAJO EN EQUIPO	
VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES	
MEDIA (B)	

CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA ROTACIÓN (70% A + 30% B)	
---	--

Observaciones/Áreas de mejora:

En _____, fecha:
EL COLABORADOR DOCENTE DE LA ROTACIÓN/TUTOR

Vº Bº, EL RESPONSABLE
DE LA UNIDAD DE ROTACIÓN

Fdo.: _____

Fdo.: _____



INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE LA ROTACIÓN^{1,2}

En la evaluación de estas competencias se tendrá en cuenta los resultados de las pruebas objetivas aplicadas, que se adjuntarán a este informe (exámenes escritos, audit, observación estructurada, 360º, portafolio)³.

CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	
Demuestra que ha integrado los conceptos teóricos necesarios para el cumplimiento de los objetivos en virtud de un estudio y comprensión previo. Ejemplo, para las especialidades médicas: conocimientos de la anatomía, fisiología, historia natural de una enfermedad /proceso o de los principios y los mecanismos de acción de un tratamiento.	
RAZONAMIENTO/VALORACIÓN DEL PROBLEMA Integra la información disponible para alcanzar una valoración del problema de salud o de la situación asistencial. Ejemplo, para las especialidades médicas: Información de la situación clínica, obtenida a través de la anamnesis, exploración y pruebas complementarias, para un correcto diagnóstico diferencial o para la resolución de un problema o situación clínica.	
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES Selecciona un plan de actuación, plan de cuidados o tratamiento adecuado, en base a su conocimiento y comprensión del problema, el análisis del contexto en el que se produce y la valoración de las diferentes alternativas disponibles y sus consecuencias. Maneja con prudencia la incertidumbre inherente a la práctica clínica, conoce sus limitaciones y pide ayuda cuando la situación lo requiere.	
HABILIDADES Demuestra destreza en la realización de procedimientos diagnósticos y terapéuticos para su año de formación.	
USO RACIONAL DE RECURSOS Realiza un uso adecuado de los medicamentos y productos sanitarios, así como de las pruebas diagnósticas y terapéuticas.	
SEGURIDAD DEL PACIENTE Contribuye a garantizar la seguridad del paciente y aplica las guías de práctica clínica.	
MOTIVACIÓN Demuestra interés por su trabajo y por alcanzar los objetivos formativos. Se implica en la actividad del servicio/unidad. Es proactivo en la búsqueda de información y estudio de un problema y reflexiona sobre su práctica profesional modificando su comportamiento en consecuencia (autoaprendizaje).	
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA Es puntual y cumple con la jornada laboral. No hay faltas de asistencia sin justificar.	
COMUNICACIÓN CON EL PACIENTE Y LA FAMILIA Demuestra habilidades de relación interpersonales y de comunicación necesarias para un eficaz intercambio de información, oral o escrita, para la toma de decisiones compartidas con los pacientes, sus familiares o representantes legales, relativos a cualquier aspecto del proceso asistencial.	
TRABAJO EN EQUIPO Se integra en las actividades del Servicio/Unidad y participa con el resto de profesionales en la resolución de problemas y toma de decisiones.	
VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES Tiene como principal objetivo el cuidado y bienestar del paciente. Respeto los valores y derechos de los pacientes, así como su autonomía en la toma de decisiones. Respeto la confidencialidad y el secreto profesional. Identifica los problemas/conflictos éticos y propone soluciones razonadas. Pide ayuda en situaciones complejas o relevantes. Cumple el Reglamento de la Institución Sanitaria	

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Cuantitativa (1-10)	Cualitativa
1-2	Muy insuficiente. Lejos de alcanzar los objetivos de la rotación. Deben indicarse áreas de mejora en el apartado correspondiente.
3-4	Insuficiente. No alcanza todos los objetivos de la rotación, pero podrían alcanzarse un periodo complementario de formación. Deben proponerse áreas de mejora en el apartado correspondiente y sugerir la duración del periodo complementario.
5	Suficiente. Alcanza los objetivos de la rotación.
6-7	Bueno. Alcanza los objetivos de la rotación, demostrando un nivel superior en algunos de ellos.
8-9	Muy bueno. Dominia todos los objetivos de la rotación.
10	Excelente. Muy alto nivel de desempeño, respecto a los objetivos de la rotación. Sólo alcanzan esta calificación un número limitado de residentes. Se valorará de acuerdo con la experiencia del colaborador docente con los resultados de la promoción o con otras promociones anteriores de residentes, calificados como muy bueno.
NA	No se aplica de acuerdo con los objetivos planteados.

¹ Se calificará como rotación la formación teórico-práctica establecida en el POE de las especialidades de E. del Trabajo, E. Obstétrico-Ginecológica (Matronas), M. Trabajo, M. Preventiva y Salud Pública. En el resto de las especialidades, los cursos y talleres se valorarán en el apartado B de Actividades complementarias.

² La Comisión de Docencia puede determinar si la actividad en las Guardias se evalúa como parte de una rotación o se valora como una rotación específica. En este último caso, deberá incluirse un informe de rotación de las Guardias.

³ Los resultados de las pruebas objetivas de evaluación se incluirán en el expediente del residente y serán custodiadas por la Comisión de Docencia del Centro.



INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DEL TUTOR

NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI/PASAPORTE:		
CENTRO DOCENTE:				
TITULACIÓN:		ESPECIALIDAD:		AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:				

VACACIONES REGLAMENTARIAS:
PERIODOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:

Cuando la suma de los períodos de suspensión de contrato sea mayor del 25% de la jornada anual, implicará la propuesta de una "Evaluación anual negativa recuperable".

A. ROTACIONES (incluidas rotaciones externas autorizadas por la Comunidad Autónoma):

CONTENIDO	UNIDAD	CENTRO	DURACIÓN	CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN	PONDERACIÓN
CALIFICACIÓN TOTAL DE LAS ROTACIONES					

B. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

C. CALIFICACIÓN ANUAL DEL TUTOR

COMENTARIOS:	
CALIFICACIÓN CUANTITATIVA DEL TUTOR	
CALIFICACIÓN GLOBAL ANUAL DEL RESIDENTE (65% A + 10% B+ 25% C):	
Fecha y firma del TUTOR	



INSTRUCCIONES DEL INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DEL TUTOR

La Calificación Global Anual del Residente incluirá la ponderación de los informes de rotaciones, actividades complementarias y la calificación del tutor, basada en sus conclusiones de la evaluación formativa del periodo anual (entrevistas trimestrales y libro del residente) y, excepcionalmente, de informes de jefes asistenciales que puedan requerirse. Una evaluación negativa de los ítems del apartado A del Informe de evaluación de rotación, conllevará necesariamente una propuesta de evaluación negativa por insuficiente aprendizaje (recuperable o no). La evaluación negativa de los ítems del apartado B del Informe de evaluación de rotación puede recuperarse en las rotaciones consecutivas del año de formación que corresponda o pueden dar lugar a una propuesta de evaluación negativa (recuperable o no).

A. ROTACIONES^{4,5} (65%):

La calificación obtenida en cada rotación se ponderará de acuerdo a su duración mediante la siguiente fórmula:
DURACIÓN (en meses) x CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN
11 MESES

B. SUMATORIO ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (10%) con los siguientes criterios de puntuación

Nivel	Publicaciones	Comunicación Oral	Poster
Internacional	0,3	0,2	0,1
Nacional	0,2	0,1	0,05
Autonómica	0,1	0,05	0,02

Asistencia curso/taller (mínimo 10 horas)	PONENTE curso/taller (mínimo 2 horas)	PONENTE en Sesiones	Participación en proyectos de investigación
0,02-0,1 (valorar duración y complejidad)	Hasta 0,2 (valorar duración y complejidad)	*En el servicio/unidad: hasta 0,01 *Generales/Hospitalarias: hasta 0,02	0,05-0,2 (valorar implicación y tipo de proyecto)

C. CALIFICACIÓN DEL TUTOR (25%):

Cuantitativa (1-10)	Cualitativa
1-2	Muy insuficiente. Lejos de alcanzar los objetivos anuales. Deben indicarse áreas de mejora en el apartado correspondiente.
3-4	Insuficiente. No alcanza todos los objetivos anuales, pero podrían alcanzarse con un periodo complementario de formación. Deben proponerse áreas de mejora en el apartado correspondiente y sugerir la duración del periodo complementario.
5	Suficiente. Alcanza los objetivos anuales
6-7	Bueno. Alcanza los objetivos anuales, demostrando un nivel superior en algunos de ellos
8-9	Muy bueno. Domina todos los objetivos anuales.
10	Excelente. Muy alto nivel de desempeño durante el año formativo. Sólo alcanzan esta calificación un número limitado de residentes. Se valorará de acuerdo con la experiencia del tutor con los resultados de la promoción o con otras promociones anteriores de residentes, calificados como muy bueno.

Cuando la suma de los períodos de suspensión de contrato sea mayor del 25% de la jornada anual, el tutor deberá proponer al Comité de Evaluación una EVALUACIÓN ANUAL NEGATIVA RECUPERABLE o, si el periodo de suspensión es superior a 6 meses podrá proponer la repetición del año de formación⁶.

⁴ Se calificará como rotación la formación teórico-práctica establecida en el POE de las especialidades de E. del Trabajo, E. Obstétrico-Ginecológica (Matronas), M. Trabajo, M. Preventiva y Salud Pública. En el resto de las especialidades, los cursos y talleres de formación teórica se valorarán en el apartado B de Actividades complementarias.

⁵ La Comisión de Docencia puede determinar si la actividad en las Guardias se evalúa como parte de una rotación o se valora como una rotación específica. En este último caso, deberá incluirse un informe de rotación de las Guardias.

⁶ Requiere informe de la Comisión de Docencia y Resolución favorable del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



EVALUACIÓN ANUAL POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:	DNI/PASAPORTE:	
CENTRO DOCENTE:		
TITULACIÓN:	ESPECIALIDAD:	AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:		

CALIFICACIÓN DEL INFORME ANUAL DEL TUTOR (1-10):

CALIFICACIÓN EVALUACIÓN ANUAL DEL COMITÉ
(1-10)

CUANTITATIVA

CUALITATIVA

CAUSA DE EVALUACIÓN NEGATIVA (<5)

OBSERVACIONES:

Lugar y Fecha:	
Sello de la Institución:	EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN:
	Fdo.:





INSTRUCCIONES DE LA EVALUACIÓN ANUAL POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

El Comité de evaluación decide la calificación anual del residente basándose en el Informe Anual del Tutor⁷. Se calificará de 1 a 10 según el siguiente cuadro. Una evaluación negativa de los ítems del apartado A de un informe de rotación, conllevará necesariamente una propuesta de evaluación negativa recuperable por insuficiente aprendizaje.

	Quantitativa (1-10)	Qualitativa
NEGATIVA	<3	Muy insuficiente. Lejos de alcanzar los objetivos anuales.
	Entre 3 y <5	Insuficiente. No alcanza todos los objetivos anuales pero podría alcanzarlos con un periodo complementario de formación.
POSITIVA	Entre 5 y <6	Suficiente. Alcanza los objetivos anuales.
	Entre 6 y <8	Bueno. Alcanza los objetivos anuales, demostrando un nivel superior en algunos de ellos.
	Entre 8 y <9.5	Muy bueno. Dominá todos los objetivos anuales.
	Entre 9.5-10	Excelente. Muy alto nivel de desempeño durante el año formativo. Sólo alcanzan esta calificación un número limitado de residentes. Se valorará de acuerdo con la experiencia del Comité, con los resultados de la promoción o con otras promociones anteriores de residentes, calificados como muy bueno.

La calificación tendrá los siguientes efectos:

POSITIVA: cuando el residente haya alcanzado el nivel exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del programa formativo en el año de que se trate. Requerirá que la Calificación Global Anual del Residente sea mayor o igual de 5.

NEGATIVA: cuando el residente no haya alcanzado el nivel mínimo exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del programa formativo en el año de que se trate, bien porque la Calificación Global Anual del Residente sea menor de 5 o por otras causas administrativas. Deberá especificarse la causa:

A: NEGATIVA POR INSUFICIENTE APRENDIZAJE SUSCEPTIBLE DE RECUPERACIÓN. Cuando haya una o más rotaciones evaluadas negativamente, el Comité de Evaluación establecerá una recuperación específica y programada, que el especialista en formación deberá realizar dentro de los tres primeros meses del siguiente año formativo, conjuntamente con las actividades programadas de este periodo. En las especialidades de enfermería el periodo de recuperación será de dos meses. El contenido de la recuperación específica se hará constar en el apartado de OBSERVACIONES.

La prórroga anual del contrato por los restantes nueve meses del año formativo queda supeditada a la evaluación positiva del periodo de recuperación.

En las evaluaciones anuales negativas de último año, el periodo de recuperación implicará la prórroga del contrato por la duración del periodo de recuperación. La evaluación negativa del periodo de recuperación no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación⁸ y su resultado fuera positivo.

B: NEGATIVA RECUPERABLE POR IMPOSIBILIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUPERIOR AL 25% DE LA JORNADA ANUAL (suspensión de contrato u otras causas legales). El Comité de Evaluación establecerá el periodo de prórroga, que necesariamente no podrá ser inferior a la duración total de los periodos de suspensión, alcanzando incluso la repetición de todo el año. Una vez completado el periodo de recuperación se procederá a su evaluación⁹. El periodo de prórroga propuesto se hará constar en el apartado de OBSERVACIONES.

La repetición completa del año requerirá que el periodo de suspensión de contrato sea mayor de 6 meses y que se emita una Resolución por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, previo informe de la Comisión de Docencia.

En aquellos supuestos en los que la suspensión del contrato sea inferior al 25% de la jornada anual y el Comité de Evaluación consideré que el residente no ha podido alcanzar los objetivos y competencias del año formativo, podrá, excepcionalmente, evaluarle negativamente, acordando la realización de un periodo de recuperación, que no podrá ser superior al periodo de suspensión de contrato.

La evaluación negativa del periodo de recuperación o repetición de curso no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación⁸ y su resultado fuera positivo.

C: NEGATIVA, NO SUSCEPTIBLE DE RECUPERACIÓN

- POR INSUFICIENTE APRENDIZAJE/NOTORIA FALTA DE APROVECHAMIENTO
- POR REITERADAS FALTAS DE ASISTENCIA NO JUSTIFICADAS

El Comité de Evaluación propondrá la extinción del contrato notificándolo al residente y al gerente de la Institución, que se llevará a efecto, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación y su resultado fuera positivo. En los documentos de evaluación del residente que sea evaluado negativamente debe estar acreditada la falta de aprovechamiento y las medidas que el tutor haya puesto en marcha para solventarlas y su carencia de resultado.

⁷ No se realizará la calificación anual cuando se haya producido durante el periodo anual una IMPOSIBILIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUPERIOR AL 25% DE LA JORNADA ANUAL (suspensión de contrato u otras causas legales), que da lugar a una EVALUACIÓN NEGATIVA RECUPERABLE (ver apartado B), hasta que se haya realizado el periodo de recuperación.

⁸ Artículo 24 del Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero.

⁹ Para evaluación anual tras haber superado el periodo de prórroga se utilizarán los documentos "Informe de evaluación anual del Tutor".



INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR SOBRE EL PERÍODO DE RECUPERACIÓN

(Aplicable en caso de Evaluación Negativa Recuperable por insuficiencias de aprendizaje susceptibles de recuperación o por imposibilidad de prestación de servicios, que no requiera la repetición de curso)

NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI/PASAPORTE:		
CENTRO DOCENTE:				
TITULACIÓN:		ESPECIALIDAD:		AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:				

A. ROTACIONES:

CONTENIDO	UNIDAD	CENTRO	DURACIÓN	CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN	PONDERACIÓN
CALIFICACIÓN TOTAL DE LAS ROTACIONES					

B. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS, si se han establecido por el Comité de evaluación:

TIPO	NIVEL	DENOMINACIÓN/REFERENCIA	DURACIÓN	CALIFICACIÓN (0,01 a 0,3)
CALIFICACIÓN TOTAL DE LAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS				

C. CALIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PERÍODO DE RECUPERACIÓN

COMENTARIOS:
CALIFICACIÓN CUANTITATIVA DEL TUTOR

CALIFICACIÓN GLOBAL DEL PERÍODO DE RECUPERACIÓN (70% A + 10% B+ 20% C, salvo que no se hayan establecido actividades complementarias como objetivos de recomendación: 75% A + 25% C):

Fecha y firma del TUTOR	
-------------------------	--





INSTRUCCIONES DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR SOBRE EL PERÍODO DE RECUPERACIÓN

La Calificación del Período de Recuperación incluirá la ponderación de los informes de rotaciones, actividades complementarias y la calificación del tutor, basada en sus conclusiones de la evaluación formativa del periodo (entrevista/s y libro del residente) y, excepcionalmente, de informes de jefes asistenciales que puedan requerirse.

A. ROTACIONES:

La calificación obtenida en cada rotación se ponderará de acuerdo a su duración mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{DURACIÓN (en meses)} \times \text{CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN}}{\text{PERÍODO DE RECUPERACIÓN (meses)}}$$

B. SUMATORIO ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS con los siguientes criterios de puntuación, si se han establecido por el Comité de Evaluación.

Nivel	Publicaciones	Comunicación Oral	Poster
Internacional	0,3	0,2	0,1
Nacional	0,2	0,1	0,05
Autonómica	0,1	0,05	0,02

Asistencia curso/taller (mínimo 10 horas)	PONENTE curso/taller (mínimo 2 horas)	PONENTE en Sesiones	Participación en proyectos de investigación
0,02- 0,1 (valorar duración y complejidad)	Hasta 0,2 (valorar duración y complejidad)	*En el servicio/unidad: hasta 0,01 *Generales/Hospitalarias: hasta 0,02	0,05-0,2 (valorar implicación y tipo de proyecto)

C. CALIFICACIÓN DEL TUTOR:

Cuantitativa (1-10)	Cualitativa
<5	Insuficiente. No ha alcanzado los objetivos del periodo de recuperación. El residente no puede continuar su formación en la especialidad porque no cuenta con las competencias requeridas para progresar en su formación como especialista.
≥5	Suficiente. Ha alcanzado los objetivos del periodo de recuperación. El residente puede continuar con su formación. El Tutor puede proponer áreas de mejora/recomendaciones que deberán ser objeto de seguimiento en el caso de que la evaluación del periodo de recuperación por el Comité de Evaluación sea positiva y ratifique las medidas propuestas.

Si la evaluación del periodo de recuperación es POSITIVA se procederá a realizar una calificación global del tutor del año formativo conforme a los siguientes criterios:

1. Si fue una Evaluación Negativa por Insuficiente aprendizaje, la calificación global del tutor del año de residencia será de 5 (suficiente).
2. Si fue una Evaluación Negativa por Imposibilidad de prestación de servicios, se cumplimentará un "Informe de Evaluación Anual del Tutor", con todas las rotaciones y actividades complementarias realizadas, incluyendo las del periodo de recuperación, lo que dará lugar a la calificación global del tutor del año de residencia.





EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE RECUPERACIÓN Y EVALUACIÓN GLOBAL ANUAL POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

(Aplicable en caso de Evaluación Negativa Recuperable por insuficiencias de aprendizaje susceptibles de recuperación o por imposibilidad de prestación de servicios, que no requiera la repetición de curso)

NOMBRE Y APELLIDOS:	DNI/PASAPORTE:	
CENTRO DOCENTE:		
TITULACIÓN:	ESPECIALIDAD:	AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:		

CALIFICACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR SOBRE PERÍODO DE RECUPERACIÓN (1-10):
--

CALIFICACIÓN DEL PERÍODO DE RECUPERACIÓN POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN	
CUANTITATIVA (1-10)	
CUALITATIVA	

CALIFICACIÓN GLOBAL DEL AÑO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN (sólo se cumplimentará en caso de evaluación positiva del período de recuperación)	
CUANTITATIVA	
CUALITATIVA	

Lugar y Fecha:	
Sello de la Institución	EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN:
Fdo.:	



INSTRUCCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE RECUPERACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN GLOBAL ANUAL POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

El Comité de evaluación decide la calificación del residente basándose en el Informe de recuperación del Tutor. Se calificará de 1 a 10 según el siguiente cuadro:

	Cuantitativa (1-10)	Cualitativa
NEGATIVA	<5	Insuficiente. No ha alcanzado los objetivos del periodo de recuperación. El residente no puede continuar su formación en la especialidad porque no cuenta con las competencias requeridas para continuar progresando en su formación como especialista.
POSITIVA	≥5	Suficiente. Ha alcanzado los objetivos del periodo de recuperación. El Comité de Evaluación puede establecer áreas de mejora/recomendaciones que deberán ser objeto de seguimiento por el Tutor.

La calificación tendrá los siguientes efectos:

POSITIVA: cuando el residente haya alcanzado el nivel exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del periodo de recuperación. La Calificación Global Anual del Residente debe ser mayor o igual de 5. Requerirá que el Tutor presente un nuevo informe anual, incluyendo la calificación del periodo de recuperación y excluyendo las rotaciones o evaluaciones negativas que dieron lugar al mismo. El Comité de Evaluación realizará una nueva Evaluación anual de acuerdo con lo indicado anteriormente.

NEGATIVA: cuando el residente no haya alcanzado el nivel mínimo exigible para considerar que se han cumplido los objetivos del periodo de recuperación. La Calificación Global Anual del Residente debe ser menor de 5. Supone que el residente no puede continuar con su formación y, por consecuencia se extingue el contrato, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación del periodo de recuperación y su resultado fuera positivo.

Si el periodo de recuperación se evalúa de forma POSITIVA:

1. En caso de que la Evaluación Negativa haya sido por Insuficiente aprendizaje, la calificación global del año de residencia por el Comité de Evaluación será de 5 (suficiente).
2. Si la Evaluación Negativa fue por Imposibilidad de prestación de servicios, se valorará el "Informe de Evaluación Anual del Tutor", con todas las rotaciones y actividades complementarias realizadas, incluyendo las del periodo de recuperación, para calificar globalmente el año de residencia, conforme a las instrucciones de "Evaluación Anual Comité de Evaluación", que necesariamente será positiva.

	Cuantitativa (5-10)	Cualitativa
POSITIVA	Entre 5 y <6	Suficiente. Alcanza los objetivos anuales.
	Entre 6 y <8	Bueno. Alcanza los objetivos anuales, demostrando un nivel superior en algunos de ellos.
	Entre 8 y <9.5	Muy bueno. Dominó todos los objetivos anuales.
	Entre 9.5-10	Excelente. Muy alto nivel de desempeño durante el año formativo. Sólo alcanzan esta calificación un número limitado de residentes. Se valorará de acuerdo con la experiencia del Comité, con los resultados de la promoción o con otras promociones anteriores de residentes, calificados como muy bueno.



EVALUACIÓN FINAL DEL PERÍODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:	DNI/PASAPORTE:			
CENTRO DOCENTE:				
TITULACIÓN:	ESPECIALIDAD:		AÑO RESIDENCIA:	
TUTOR:				

Duración de la especialidad	Año de formación	Nota Anual	Ponderación de la evaluación anual
2 años	R1 R2		
3 años	R1		
	R2		
	R3		
4 años	R1		
	R2		
	R3		
	R4		
5 años	R1		
	R2		
	R3		
	R4		
	R5		
MEDIA PONDERADA DE LAS EVALUACIONES ANUALES			

CALIFICACIÓN FINAL DEL PERÍODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN	
CUANTITATIVA	
CUALITATIVA	

OBSERVACIONES:

Sello del centro docente	EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN: Fdo.: Lugar y Fecha
--------------------------	---



INSTRUCCIONES DE LA EVALUACIÓN FINAL DEL PERÍODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

El Comité de evaluación decide la calificación final del residente basándose en los resultados de las Evaluaciones Anuales.

Se ponderarán las evaluaciones anuales para el cálculo de la evaluación final de acuerdo a la progresiva asunción de las responsabilidades inherentes al ejercicio profesional de la especialidad que el residente asume a medida que progresa en su formación. Para calcular la media ponderada se utilizarán los siguientes criterios:

Duración de la especialidad	Año de formación	Ponderación de la evaluación anual
2 años	R1	40%
	R2	60%
3 años	R1	20%
	R2	30%
	R3	50%
4 años	R1	10%
	R2	20%
	R3	30%
	R4	40%
5 años	R1	8%
	R2	12%
	R3	20%
	R4	25%
	R5	35%

La calificación de la evaluación final del Comité de Evaluación será:

POSITIVA: cuando el residente ha adquirido el nivel de competencias previsto en el programa oficial de su especialidad, lo que le permite acceder al título de especialista. La media de las calificaciones del residente está entre 5 y 7,5.

POSITIVA DESTACADO: cuando el residente domina el nivel de competencias previsto en el programa oficial de su especialidad y ha destacado por encima de la media de los residentes de su especialidad, de su promoción o de promociones anteriores. La media de las calificaciones del residente es mayor de 7,5.

NEGATIVA: cuando el residente no haya alcanzado el nivel mínimo exigible para que pueda obtener el título de especialista. No podrá evaluarse negativamente a aquellos especialistas en formación que hayan obtenido una evaluación positiva en todos los años del período de residencia. La media de las calificaciones del residente es menor de 5. En los documentos de evaluación del residente que sea evaluado negativamente debe estar acreditada la falta de aprovechamiento y las medidas que el tutor haya puesto en marcha para solventarlas y su carencia de resultado.



Tabla de equivalencias entre las calificaciones obtenidas al amparo de las directrices aprobadas en esta resolución, según lo previsto en el artículo 28 del RD 183/2008, de 8 de febrero y las obtenidas en aplicación de lo previsto en la Orden de 22 de junio de 1995.

EVALUACIÓN ANUAL			
RD 183/2008, de 8 de febrero		Orden 22 junio 1995	
Cualitativa	Cuantitativa (1-10)	Cuantitativa (0-3)	Cuantitativa
NEGATIVA	<3	<0,5	No apto
	Entre 3 y <5	Entre 0,5 y <1	
POSITIVA	Entre 5 y <6	Entre 1 y <2	Suficiente
	Entre 6 y <8	Entre 2 y <3	Destacado
	Entre 8 y <9,5		Excelente
	Entre 9,5-10	≥3	

EVALUACIÓN FINAL			
RD 183/2008, de 8 de febrero		Orden 22 junio 1995	
Cualitativa	Cuantitativa (1-10)	Cuantitativa (0-3)	Cuantitativa
NEGATIVA	<5	<1	No apto
POSITIVA	Entre 5 y 7,5	Entre 1 y <2	Suficiente
POSITIVA DESTACADO	>7,5 y <9,5	Entre 2 y <3	Destacado
	≥ 9,5	≥3	Excelente