

ÍNDICE

1. LA UDMSL DEL CONSORCI SANITARI DE TERRASSA (CST)	1
1.1. Estructura de la Jefatura de Estudios.....	2
1.2. Composición de la comisión de docencia y subcomisión	2
1.3. Composición de la UDMSL del Consorci Sanitari de Terrassa.....	3
1.4. Plazas acreditadas en cada especialidad	3
1.5. Número de residentes por especialidad/servicio/dispositivo.....	3
2. LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO	4
2.1. Definición de la Especialidad	4
2.2. Normativa	5
2.3. Referencias al Programa oficial de la Especialidad (POE)	5
3. LA UNIDAD DOCENTE Multiprofesional de Salud Laboral del CST	7
3.1. Particularidades de los servicios desde un punto de vista asistencial y preventivo	7
3.2. Particularidades de los servicios desde un punto de vista docente	8
3.3. Recursos didácticos.....	16
3.4. Tutores (roles y responsabilidades)	17
4. INFORMACIÓN LOGÍSTICA	20
4.1. Plan de acogida, derechos, deberes.....	20
5. LA FORMACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO.....	21
5.1. Objetivo general de la formación en la especialidad de Enfermería del Trabajo ..	21
5.2. Mapa de procesos para la formación de especialistas EIR	22
5.3. Dispositivos docentes	23
5.4. Rotaciones Externas.....	23
5.5. Plan de formación transversal común	25
5.6. Actividades científicas e investigadoras	26
5.7. Metodología, modelos y técnicas docentes.....	27
5.8. Evaluación formativa, anual y final.....	29
5.9. Guía de rotaciones.....	31
E.I.R. ENFERMERÍA DEL TRABAJO - PRIMER AÑO DE RESIDENCIA	32
E.I.R. ENFERMERÍA DEL TRABAJO – SEGUNDO AÑO DE RESIDENCIA	39
6. RESUMEN GUÍA DE ROTACIONES.....	41
7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	44
7. ANEXOS.....	45
8. CRONOGRAMA DE ROTACIONES	

Preparado:
Dra. Cristina Abadía Castelló
Sra. Dolors Duarte Puigdemasa

Revisado:
Miquel Aranda

Aprobación:
Comisión de Docencia. Marzo 2022

<i>DATA</i>	<i>VERSIÓ</i>	<i>MODIFICACIONS</i>
03/22	4	- Actualización de los objetivos i el cronograma según les consignas del Departament General de Professionals de la Salut

1. LA UNIDAD DOCENTE MULTIPROFESIONAL DE SALUD LABORAL DEL CONSORCI SANITARI DE TERRASSA

El Consorci Sanitari de Terrassa (CST) es una organización sanitaria integrada que dispone de todos los niveles de atención para la salud. Con ellos proporciona una atención continuada y coordinada de Servicios de salud a una población de unos 200.000 habitantes. Esta institución está acreditada para la formación de médicos de distintas Especialidades dentro del programa MIR desde hace muchos años. Actualmente el CST está asociado a la Universitat Internacional de Catalunya. El Servicio de Salud Laboral participa en la formación práctica de los residentes de Enfermería familiar y comunitaria. El Consorci Sanitari de Terrassa está formado por los siguientes centros y tipos de asistencia:

- Hospital de Terrassa, hospital general de especialidades, ámbito de atención quirúrgica, ámbito de atención urgente, ámbito de atención médica, ámbito de atención materno-infantil, así como los servicios de soporte clínico.
- Unidad de Hospitalización Penitenciaria. Es el hospital de referencia de la actual red sanitaria penitenciaria de Catalunya.
- Ámbito de Atención primaria y salud pública. Las áreas básicas de salud que dependen de nuestra organización son las siguientes:
 - Cap Terrassa Nord
 - Cap Sant Llàtzer
 - Cap Est
 - Cap Anton de Borja
 - Cap Sant Genís
 - Cap Matadepera
 - Cap Joan Planas
- Ámbito de Atención a las dependencias. Da respuesta a las necesidades de las personas dependientes con recursos de carácter temporal (hospitalización de 90 a 130 días, hospitales de día de demencias... otros de carácter definitivo (residencia asistida para gente mayor, llar tutelada para discapacidades intelectuales), así como equipos de valoración de la discapacidad y la dependencia.
 - Hospital Sant Llàtzer
 - Hospital de día Sant Jordi
 - La Llar Tutelada en Ca n'Alzamora de Rubí
 - Servicio de valoración de la Ley de dependencias (SEVAD)
 - Llar residencial San Lázaro

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Àmbito de Atención a la salud mental, actividad que se desarrolla tanto en el ámbito Hospitalario como ambulatorio (Centro de salud mental en Terrassa, Centros de salud mental Ferran Salses y Roig de Rubí)
- Unidad Asistencial del CAR de Sant Cugat, cuyo objetivo es la atención médica integral del deportista de élite a partir de los hechos diferenciales en referencia a la prevalencia de sus problemas de salud.
- Docencia, Investigación e Innovación. El Consorci Sanitari de Terrassa es una institución con una consolidada vocación y tradición docente. Está acreditada para la docencia de postgrado y actualmente forma a médicos, enfermería de especialidades y psicólogos clínicos. También se lleva a cabo una importante actividad docente de grado en los distintos centros del CST, donde se realizan prácticas de grado: médicos, farmacéuticos, psicólogos, diplomados de enfermería, fisioterapeutas, documentalistas, logopedas y alumnos de ciclos formativos.

1.1. Estructura de la Jefatura de Estudios

a) Órganos colegiados:

- Comisión de Docencia del Consorci Sanitari de Terrassa.

b) Órganos/figuras docentes unipersonales:

- El jefe de estudios/ Presidente de la Comisión de Docencia y miembros de la misma.
- El tutor
- El colaborador docente

1.2. Composición de la comisión de docencia

1. Jefa/e de Estudios de la Comisión de Docencia de especialidades hospitalarias del Consorci Sanitari de Terrassa: Miquel Aranda Sánchez.
2. Vocales en representación de los tutores de los programas de formación: Maite Garolera (Psicología Clínica), Emma Barrera Segura (Pediatria); Daniel Iglesias Saenz (Medicina Interna), Ana Saurina (Nefrología); Amalia Martinez Ruiz (Cirugía Ortopédica y Traumatología).
3. Vocales en representación de los especialistas en formación: Marta Sánchez Jiménez (psicología), Michel Andrés Cruz Martín (Medicina Interna), Carlos Fabrés Martín (Cirugía Ortopédica y Traumatología); Marta Barea Domínguez (Pediatria); Laura Mira Orgill (Medicina Familia).
4. Vocal en representación de la subcomisión de enfermería: Ana Soligó Illamola

3

Preparado:
Dra. Cristina Abadía Castelló
Sra. Dolors Duarte Puigdemasa

Revisado:
Miquel Aranda Sánchez

Aprobación:
Comisión de Docencia

(Matrona)

5. Vocal en representación de la UDM Atención Familiar y Comunitaria: Araceli Griñó Gimerá (Médico de Familia).
6. Vocal en representación de la Dirección: Alfonso Arizmendi Demay (Medicina Intensiva).
7. Vocal Designado por la Comunidad Autónoma: Yolanda Ribas Blasco (Cirugía General).
8. Secretaria: Maite Corredera García (administrativa).

Las principales funciones de la Comisión de Docencia son organizar la formación de todos sus residentes y en el caso que nos ocupa, de los residentes de la UDMSL del CONSORCI SANITARI DE TERRASSA, y supervisar y controlar el desarrollo y calidad del programa formativo de la UDMSL.

La UDMSL se adscribirá a la Comisión de Docencia de especialidades Hospitalarias del CST. La Comisión de Docencia se reúne con carácter ordinario 5 veces al año, con una periodicidad mínima trimestral y con carácter extraordinario cuando se acuerde por la propia comisión o a propuesta del/a Presidente de la Comisión.

1.3. Composición de la UDMSL del Consorci Sanitari de Terrassa

Jefe de Servicio

Dra. Cristina Abadía Castelló

Médico adjunto

Neus Nubiola Porta

Enfermería del Trabajo

Dolors Duarte Puigdemasa

1.4. Plazas acreditadas de cada especialidad

La Especialidad de Medicina del Trabajo tiene una duración de 4 años.

La especialidad de Enfermería del Trabajo tiene una duración de 2 años.

Para la nueva UDMSL del Consorci Sanitari de Terrassa se solicita 1 plaza acreditada de Medicina del Trabajo y 1 de Enfermería del Trabajo.

1.5. Número de residentes por especialidad/servicio/dispositivo

La capacidad docente de los distintos dispositivos para la rotación de los residentes en los mismos de acuerdo con los períodos de tiempo establecidos para cada uno (según POE) es la siguiente:

4

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

Dispositivo	EIR capacidad docente residentes/año
Universidad Pompeu Fabra (Formación académica)	15
SPP Hospital de Terrassa	1
Sociedad de Prevención PREVENCONTROL	1
CAP San Lázaro	2
Cap Anton de Borja	2
SSL Agència Salut Pública de Barcelona	20
Institut Català d'Avaluacions Mèdiques Sanitàries ICAMS	0

2. LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO

2.1. Definición de la Especialidad

La Enfermería del Trabajo es una especialidad enfermera que aborda los estados de salud de los individuos en su relación con el medio laboral, con el objeto de alcanzar el más 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.

En 1950 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 puedan dañar dicha salud; la colocación y el 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».

Por su parte la Unión Europea desde su creación, se plantea la mejora de las condiciones de trabajo tal y como se desprende de los artículos 136 y 140 de su tratado constitutivo (versión consolidada) que se refieren respectivamente, a la «necesidad de promover la mejora de las condiciones de trabajo...» y a la necesidad de «Promover entre los Estados miembros en el ámbito social, particularmente en las materias relacionadas con las condiciones de trabajo, la protección contra los accidentes y las enfermedades profesionales... ».

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

2.2. Normativa

- [Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo de 2009](#), por la que se aprueba y publica el Programa Formativo de la Especialidad de Enfermería del Trabajo.
- [Real Decreto 639/2014, de 25 de julio de 2014](#), por el que se regula la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista.
- [Real Decreto 450/2005, de 22 de abril de 2005](#), sobre especialidades de Enfermería.

2.3. Referencias al Programa Oficial de la Especialidad (POE) de Enfermería del Trabajo

El programa docente de la especialidad de Enfermería del Trabajo viene determinado por el [Programa Oficial](#) de la misma, que incluye la formación teórica, rotaciones clínicas y rotaciones preventivas, de acuerdo a la siguiente tabla:

Rotación	Período/Unidades/Servicios	Dispositivo	AÑO de RESIDENCIA	Duración (meses)*
Clínicas, Atención especializada				5,5 meses
	Urgencias hospitalarias y extra-hospitalarias de carácter general	H. de Terrassa	1er Año	1 mes
	Unidades de: Urgencias traumatológicas y rehabilitación	H. de Terrassa	1er Año	1 mes
	Neumología, Cardiología, Dermatología y Alergología	H. de Terrassa	1er Año	2 meses
	Medicina preventiva.	H. de Terrassa	1er Año	1 semana
	Oftalmología. Otorrinolaringología	H. de Terrassa	1er Año	3 semanas
	Radiodiagnóstico.	H. de Terrassa	1er Año	0,5 meses
Clínicas, Atención Primaria		Centro de atención primaria San Lázaro	1er Año	1 mes

		Centro de atención primaria Anton de Borja		
Servicios de prevención				11 meses
	Servicio de Prevención Propio	SPP H. de Terrassa	2º Año	10 meses
	Servicio de Prevención Ajeno	Sociedad de Prevención PREVENCONTROL	1er Año	1 meses
Servicios de gestión administrativa	Unidades de Salud laboral Comunitaria	Agencia de salud Pública de Barcelona	1er Año	0,5 meses

(*) Los periodos formativos son de 11 meses, ya que uno de los meses corresponde a las vacaciones (22 días laborables al año).

Con el objetivo de que los Residentes de Enfermería del Trabajo adquieran las competencias profesionales de su especialidad, el Programa de Formación EIR completo se organiza en 2 años, y tiene 2 componentes principales:

- Formación académica, que es esencial dada la falta de contenidos en ambas especialidades en el pre-grado, y consiste en: Formación Teórica en Enfermería del Trabajo, que se desarrollan a lo largo de los dos años, y se estructura en: formación teórico-práctica y seminarios.
- Rotación en servicios asistenciales, en servicios de prevención y en instituciones de salud laboral.

Para ello, y dada la escasa presencia de esta especialidad en el Grado de Enfermería, es necesario que la formación académica y la formación práctica (rotaciones) se combinen durante todo el período de formación.

3. LA UNIDAD DOCENTE Multiprofesional de Salud Laboral del Hospital de Terrassa – Consorci Sanitari de Terrassa

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

3.1. Particularidades de los Servicios desde un punto de vista asistencial y preventivo

El programa docente de la especialidad de Enfermería del Trabajo viene determinado por el Programa Oficial de la misma, que incluye rotaciones clínicas y preventivas.

Para la organización de las rotaciones, los recursos disponibles de la UDMSL, de acuerdo a como viene especificado en la tabla resumen de la UDMSL del CONSORCI SANITARI DE TERRASSA son los siguientes:

Tipo de dispositivo	Recurso de la UDMSL
DISPOSITIVOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • CONSORCI SANITARI DE TERRASSA*
CENTROS DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Atención Primaria acreditado
SERVICIOS O SOCIEDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: AJENOS Y PROPIOS (SPRL)	<ul style="list-style-type: none"> • SPP – Servicio Salud Laboral Consorci Sanitari de Terrassa. • Sociedad de Prevención PREVENCONTROL.
UNIDADES, SERVICIOS O INSTITUTOS DE SALUD LABORAL/ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Salud Laboral Agencia de Salud Pública de Barcelona
ESCUELA	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Pompeu Fabra

**El Consorci Sanitari de Terrassa incluye servicio de Salud Mental propio.*

3.2. Particularidades de los Servicios desde un punto de vista docente

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

Hospitales y Centros de Salud

Los **objetivos generales** de las rotaciones clínicas por hospitales y centros de salud son:

1. Aumentar los conocimientos y adquirir experiencia en la evaluación y manejo de pacientes que presentan patología aguda y/o crónica.
2. Adquirir experiencia en el uso e interpretación correcta de pruebas diagnósticas básicas.
3. Aumentar la experiencia con la comunicación escrita y oral relacionada con el diagnóstico y tratamiento de las principales patologías agudas y/o crónicas en el ambiente hospitalario.
4. **Adquirir habilidad en diagnóstico prevención y tratamiento de enfermedades.**

Son **responsabilidades** específicas del Residente en hospitales y centros de salud:

- Participar en la evaluación y manejo de pacientes con problemas de salud laboral que le sean asignados.
- Elaborar los informes pertinentes y comunicarse con los pacientes que haya evaluado.
- Participar en actividades dirigidas a los equipos de atención primaria.
- Participar en actividades de asesoramiento a médicos y enfermeros de atención primaria sobre problemas de salud laboral.

Competencias a adquirir en Hospitales y Centros de Salud

Las competencias son comunes para hospitales y centros de salud, excepto cuando se especifica.

FUNCIÓN	COMPETENCIAS
---------	--------------

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Promoción de la salud**
- Fomentar conductas, hábitos, consumos y estilos de vida saludables.
 - Desarrollar programas sanitarios frente a patologías prevalentes en la comunidad.
 - Participar en los programas de salud organizados por las instituciones sanitarias.
- Prevención**
- Planificar la prestación de los primeros auxilios en los centros de trabajo.
 - Indicar la inmuno-quimioprofilaxis necesaria frente a los riesgos laborales.
- Vigilancia de la salud**
- Llevar a cabo los exámenes de salud e interpretar sus resultados.
 - Comunicar e informar los resultados de la vigilancia de forma asertiva.
- Asistencia**
- Proporcionar la atención médica necesaria ante emergencias y urgencias.
 - Interactuar con el sistema público de salud en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los problemas de salud.
 - Realizar el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo y enfermedades comunes que en su caso proceda.
 - Llevar a cabo una historia clínica y laboral, así como una exploración clínica completas.
 - Seleccionar e interpretar exploraciones instrumentales complementarias básicas.
 - Evaluar las consecuencias de los posibles tratamientos médicos que puedan limitar la capacidad de trabajo.
 - Evaluar el riesgo derivado de la situación de salud del trabajador para sí mismo o terceros.
- Clínicas generales**
- Obtener historias clínicas breves, pero completas y comprensibles, con énfasis especial en las ocupaciones y exposiciones laborales.
 - Realizar exploraciones físicas completas o dirigidas, según esté indicado.

- Seleccionar las pruebas diagnósticas apropiadas en la evaluación de pacientes.
- Identificar la posible relación entre los síntomas del paciente y las exposiciones laborales.
- Diagnosticar y abordar enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, con la participación de especialistas relacionados cuando esté indicado.
- Identificar los factores no laborales y ambientales que pueden contribuir a la patología/lesiones de origen laboral.
- Informar sobre todos los hallazgos a los pacientes interesados y de forma pertinente a la empresa y empleador cuando sea apropiado y considerar los aspectos relacionados con la confidencialidad, en aras a la salud y seguridad de pacientes y trabajadores.
- Evaluar y tratar trastornos que atienden frecuentemente los médicos de familia.
- Aplicar las guías de práctica clínica en la práctica de la enfermería.
- Diferenciar la patología relacionada con el trabajo (tanto la originada como la agravada por exposiciones laborales) mediante la historia, exploración física y pruebas diagnósticas.

Urgencias

- Identificar situaciones de urgencia.
- Estabilizar a las víctimas y remitirlas a centros especializados.

Trastornos musculo esqueléticos

- Identificar, diagnosticar y manejar los trastornos musculo esqueléticos crónicos y agudos y las incapacidades asociadas.
- Evaluar la aptitud para el trabajo en presencia de trastornos musculo esqueléticos.
- Identificar y manejar los síndromes de dolor musculo esquelético crónico.

Enfermedades cardiovasculares

- Evaluar y abordar el riesgo cardiovascular.
- Evaluar a los trabajadores con enfermedad cardiovascular y su aptitud para el trabajo.
- Evaluar los electrocardiogramas anormales y remitirlos a los servicios especializados si es necesario.

Neurología

- Realizar una exploración neurológica básica.
- Indicar e interpretar exploraciones complementarias.

**Dermatología
(opcional para
Centros de Salud)**

- Diagnosticar y manejar la patología cutánea, en concreto: dermatitis alérgicas de contacto (incluida la urticaria), especialmente las causadas por antígenos frecuentes como el látex, los monómeros epoxi y el níquel; dermatitis irritantes primarias; lesiones actínicas y por fotosensibilización, carbón hulla, psoralenos y PCBs; acné laboral, incluyendo el cloracné; infecciones; cáncer, especialmente el causado por carbón de hulla, la radiación ultravioleta o la radiación ionizante; y trastornos pigmentarios de origen laboral, incluyendo el vitíligo.
- Utilizar las pruebas epicutáneas para evaluar pacientes con dermatitis de contacto y otras dermatosis.

**Neumología
(opcional para
Centros de Salud)**

- Diagnosticar, abordar y remitir (si es necesario) a la evaluación del especialista, y tratar casos de enfermedad respiratoria.
- Realizar pruebas diagnósticas, incluyendo la espirometría e interpretar los resultados de las investigaciones diagnósticas respiratorias.

**Otorrinolaringología
(sólo para
Hospitales)**

- Realizar e interpretar una otoscopia.
- Diagnosticar la pérdida auditiva causada por el ruido.
- Realizar e interpretar un audiograma y aplicar el tratamiento adecuado.
- Identificar, diagnosticar y tratar o referir pacientes con patologías otorrinolaringológicas frecuentes.

**Oftalmología
(sólo para
Hospitales)**

- Identificar, evaluar y manejar las lesiones y enfermedades oculares laborales, y remitirlas si es conveniente, especialmente cuerpos extraños y conjuntivitis químicas.
- Indicar e interpretar pruebas complementarias de visión.

**Enfermedades
infecciosas
(sólo para
Hospitales)**

- Prevenir y manejar los efectos sobre la salud causados por una higiene y un saneamiento deficientes y por la exposición a alimentos, agua, aire, sangre o residuos contaminados por patógenos (SP hospital).

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

**Salud mental
(sólo para
Centros de Salud
Mental)**

- Obtener un historial psiquiátrico completo y realizar un examen del estado mental.
- Identificar trastornos mentales y derivarlos para tratamiento especializado cuando corresponda.
- Evaluar las consecuencias de la medicación psicotrópica sobre la aptitud para un trabajo específico.
- Manejar la incapacidad temporal en relación a la enfermedad o trastorno mental.
- Detectar el abuso de alcohol y otras sustancias.

Gestión

- Aplicar criterios de calidad en la gestión del servicio.
- Gestionar la confidencialidad de la información sanitaria.

Investigación

- Promover una enfermería basada en la evidencia.

Formación

- Identificar las necesidades formativas y fomentar el aprendizaje permanente propio y ajeno.
- Seleccionar y aplicar las técnicas de comunicación interpersonal.
- Utilizar las tecnologías de comunicación e información.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS Y PROPIOS (SPA Y SPP)

Los objetivos generales de las rotaciones por Servicios de Prevención son:

1. Conocer y participar en las actividades preventivas del área de prevención técnica.
2. Realizar la vigilancia de la salud colectiva e individual.
3. Diseñar e impartir formación a los trabajadores.
4. Identificar el ámbito de actuación, funcionamiento y actividades asistenciales y preventivas de un Servicio de Prevención.
5. Definir los conceptos de empresa y trabajador protegido y contingencia profesional.
6. Describir la metodología en la asistencia a trabajadores lesionados o enfermos.
7. Determinar los trámites de registro y gestión de incapacidades por contingencia profesional.

Son responsabilidades específicas del Residente en Servicios de Prevención:

- Integrarse en las actividades diarias de vigilancia de la salud desarrolladas por el Servicio de Prevención.
- Participar en las actividades propias de Prevención Técnica y en la elaboración de los informes pertinentes.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Efectuar visitas a empresas para el conocimiento de sus puestos de trabajo, riesgos y medidas preventivas o para asesoramiento o entrega de informes.
- Realizar las actividades propias de Enfermería del trabajo como planificación de la vigilancia de la salud, reconocimientos médicos específicos, vacunaciones ante riesgos biológicos laborales, formación, promoción de la salud, asesoramiento a empresas y trabajadores, memorias de vigilancia de la salud y elaboración de los informes pertinentes.
- Colaborar en las actividades de gestión de la actividad propia del servicio de prevención.

Competencias a adquirir en Servicios de Prevención

FUNCIÓN	COMPETENCIAS
Promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar conductas, hábitos, consumos y estilos de vida saludables. • Fomentar la cultura preventiva en la empresa.
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los riesgos inherentes a las tareas y puestos de trabajo. • Interpretar los informes técnicos de prevención desde la perspectiva de la salud. • Investigar los daños a la salud derivados del trabajo como técnica preventiva. • Evaluar la exposición a un riesgo a partir del control biológico. • Realizar el control biológico como técnica de identificación de exposición a FR. • Proponer medidas preventivas a partir de resultados colectivos/asistenciales de vigilancia de la salud. • Indicar los EPI adecuados que sean necesarios verificando su adaptación a cada trabajador. • Planificar la prestación de los primeros auxilios en los centros de trabajo. • Indicar la adaptación de las condiciones de trabajo a los trabajadores en general y de los susceptibles en particular. • Indicar la inmuno-quimioprofilaxis necesaria frente a los riesgos laborales. • Informar y formar sobre los riesgos laborales para la salud y las medidas preventivas necesarias. • Asesorar a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes en todos los aspectos de la prevención de riesgos.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Evaluar la efectividad y eficiencia de las medidas preventivas implementadas para eliminar y reducir la exposición a partir de los indicadores de salud.

Vigilancia

- Diseñar las actividades de vigilancia de la salud adecuadas a cada situación con criterios de validez.
- Llevar a cabo los exámenes de salud e interpretar sus resultados.
- Identificar y diagnosticar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
- Aplicar técnicas de control biológico de exposición e interpretar sus resultados.
- Realizar encuestas de salud.
- Analizar los distintos registros o fuentes de información sanitaria disponibles.
- Intercambiar e integrar informaciones de forma bidireccional con el resto del equipo multidisciplinar.
- Seleccionar y manejar indicadores de salud.
- Identificar la información sanitaria de interés y analizarla con criterios epidemiológicos.
- Comunicar e informar los resultados de la vigilancia de forma asertiva.
- Analizar y valorar los problemas de salud de los trabajadores y su interacción con el trabajo (capacidad laboral).
- Promover medidas de adecuación del trabajo al trabajador con un problema de salud. No hace referencia a la aptitud o no del trabajador para el puesto de trabajo sino a la adecuación específica del lugar de trabajo en función del estado de salud (Art. 25 de la LPRL).

Asistencia

- Elaborar y promover recomendaciones sobre rehabilitación y reincorporación al trabajo.
- Llevar a cabo una historia clínica y laboral, así como una exploración clínica completas.
- Seleccionar e interpretar exploraciones instrumentales complementarias básicas.
- Evaluar las consecuencias de los posibles tratamientos médicos que puedan limitar la capacidad de trabajo.
- Evaluar el riesgo derivado de la situación de salud del trabajador para sí mismo o terceros.
- Determinar la posible relación entre los daños a la salud y las condiciones de trabajo.

Clínicas

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Evaluar a los trabajadores con enfermedad cardiovascular y su aptitud para el trabajo y la rehabilitación o el cambio de puesto de trabajo.
- Diagnosticar la pérdida auditiva causada por el ruido.
- Realizar e interpretar un audiograma y aplicar el tratamiento adecuado y las medidas preventivas en el lugar de trabajo para la evaluación y el control del ruido.
- Evaluar la aptitud para el trabajo en presencia de trastornos musculoesqueléticos.
- Evaluar los riesgos del lugar de trabajo para la visión y planificar y aplicar programas de protección ocular.
- Exposiciones laborales y medioambientales y sus efectos sobre la reproducción, sobre la fertilidad masculina y femenina, el embarazo, el feto y el lactante.
- Asesorar sobre el control de los riesgos para la capacidad reproductora en el lugar de trabajo.
- Asesorar sobre el manejo de la trabajadora embarazada en el contexto de la Directiva sobre Trabajadoras Embarazadas y en el contexto específico de riesgos conocidos para el resultado del embarazo.
- Realizar e interpretar espirometrías, y relacionar las alteraciones con la exposición laboral.
- Colaborar en el asesoramiento sobre ergonomía y sus aplicaciones a los trastornos musculoesqueléticos.
- Orientar, asesorar y cuando sea necesario, derivar casos de abuso de alcohol y otras sustancias en el lugar de trabajo.
- Colaborar en el asesoramiento sobre ergonomía y sus aplicaciones a los trastornos musculoesqueléticos.
- Desarrollar y gestionar programas de screening de la visión y establecer la aptitud para las tareas.
- Evaluar los riesgos del lugar de trabajo para la visión y planificar y aplicar programas de protección ocular.
- Valoración de sensibilidades especiales según artículo 26 de la Ley 31/95 de PRL.

Pericial

- Informar y asesorar adecuadamente al trabajador afectado, a las administraciones y tribunales.

Gestión

- Utilizar las técnicas de gestión y organización de recursos y actividades.
- Aplicar criterios de calidad en la gestión del servicio.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Trabajar de forma integrada en el equipo multidisciplinar de prevención.

Investigación

- Buscar y analizar la documentación científica.
- Promover una Enfermería del trabajo basada en la evidencia.

Formación

- Identificar las necesidades formativas y fomentar el aprendizaje permanente propio y ajeno.
- Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación.
- Adquirir conocimientos sobre Técnicas de comunicación interpersonal.
- Utilizar las tecnologías de comunicación e información.

Nota: las competencias que se detallan aquí son un listado de mínimos que todos los servicios de prevención ajenos y propios (SPA y SPP) de la UDMSL del Hospital de Terrassa puede asumir.

3.3. Recursos didácticos

Recursos materiales:

El CONSORCI SANITARI DE TERRASSA pondrá a disposición de la UDMSL del CONSORCI SANITARI DE TERRASSA las instalaciones y aulas necesarias, equipadas con modernas tecnologías de comunicación, así como aulas informáticas. Los Residentes podrán acceder a Internet y a los programas de análisis estadísticos habituales: EPIINFO; SPSS, STATA y SAS, así como a los programas habituales de procesamiento de textos, hojas de cálculos y gestión de bases de datos.

El CONSORCI SANITARI DE TERRASSA dispone de un Servicio de Biblioteca, donde trabaja una persona contratada por el Hospital. Cuenta con una abundante colección de revistas científicas, tanto en el campo específico de la Medicina y Enfermería del Trabajo y Salud Laboral como de la Medicina Preventiva y Salud Pública, y está conectada con los principales sistemas de información científica a nivel nacional e internacional.

Recursos humanos:

La UPF cuenta con los recursos docentes necesarios para garantizar la docencia durante el período académico de Residencia, además de ofrecer la posibilidad de seguir el programa de Doctorado a los residentes que lo deseen y cumplan con los requisitos exigidos. Los residentes tendrán la oportunidad de entrar en contacto, a través de seminarios y sesiones

17

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

específicas, con los programas de investigación activos que se desarrollan en las distintas unidades de investigación del Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud y del Instituto Municipal de Investigación Médica, y del Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL-UPF).

Los responsables de la UDMSL del Hospital de Terrassa- Consorci Sanitari de Terrassa para la formación de los residentes de Enfermería del Trabajo son el Jefe de Estudios, el presidente de la Subcomisión de Enfermería del Trabajo y la enfermera del trabajo del Servicio de Prevención Propio del CONSORCI SANITARI DE TERRASSA.

Para llevar el desarrollo del programa docente (POE) se cuenta con la colaboración de los tutores y colaboradores docentes.

3.4. Tutores (roles y responsabilidades)

El tutor es una figura esencial en la formación de los residentes e implica la individualización y personalización del mismo adaptando contenidos, tiempos y métodos a las necesidades propias de cada residente. Debe reunir las siguientes características: a) ser enfermero especialista en enfermería del trabajo con un buen perfil competencial adecuado al descrito en este programa; y b) tener un buen perfil docente.

El tutor representa un modelo para la formación del residente. La confianza entre tutor y residente es fundamental y la comunicación entre ambos debe ser de igualdad. En general, se valora mejor el proceso de formación que el contenido de dicha formación.¹

Las funciones y requisitos de los tutores de las Unidades Docentes Multiprofesionales están establecidos en el documento de requisitos de acreditación de las UDMSL² y en el programa oficial de las especialidades de medicina del trabajo³ y enfermería del trabajo⁴.

Tutores de la UDMSL:

- **Tutor principal:** 1 por residente, durante los 2 años de residencia.

Es el responsable del proceso enseñanza-aprendizaje del residente tanto en las estancias en el centro formativo como en cualquier otro dispositivo de la UDMSL. Será el mismo

1. López A, Baeza JM, Lebrato García RM. ¿Qué esperan de sus tutores los residentes de medicina de familia? Una aproximación cualitativa. Aten Primaria, 2000. 15;33:312-9.

2. Requisitos Generales de Acreditación de las Unidades Docentes para la formación de especialistas en Medicina del Trabajo. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 2005.

3. 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 (BOE núm, 127, de 28 de Mayo).

4. 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. (BOE núm, 129, de Mayo de 2009).

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

durante todo el periodo formativo llevando a cabo un contacto continuo y estructurado con el residente durante dicho periodo. Se recomienda que cada tutor principal tenga asignados simultáneamente un máximo de dos residentes. Deberá ser especialista en enfermería del trabajo.

El proceso de aprendizaje del residente se basa en un modelo colaborativo centrado en el que aprende. No es la típica relación de maestro y discípulo ni tampoco de amistad o de compañerismo, sino que se caracteriza por ser una relación interpersonal, individualizada y adaptada a las expectativas de cada residente, por lo que debe desarrollarse en un ambiente que permita la participación del especialista en formación en la definición de objetivos y en el intercambio progresivo de papeles a medida que el residente avanza en el proceso de aprendizaje.

Por ello, es importante que los tutores sean capaces de comunicar (empatía), estimular (incentivar, impulsar e ilusionar), transmitir información oportunamente, explorar las expectativas y actitudes del residente, y favorecer el diálogo.

Los residentes pueden contar además con tutores de apoyo. Los tutores principales podrán actuar como tutores de apoyo de otros residentes.

Además de los tutores principales, cada Unidad Docente Multiprofesional deberá contar, como mínimo, con tres tutores, uno para cada etapa del programa formativo, encargados de supervisar y controlar la formación de los residentes.

- **Colaborador docente** -2 por unidad o itinerario dentro del dispositivo, durante la rotación en dicha unidad/itinerario.

Son los especialistas y profesionales que desarrollan sus funciones en las distintas unidades por las que rotan los residentes, y que participan y colaboran en la formación de los residentes durante sus estancias formativas en dichos dispositivos, sean o no especialistas en enfermería del trabajo.

Funciones generales de los tutores:

- Garantizar el adecuado seguimiento y supervisión de los residentes durante todo su periodo formativo.
- Velar por el buen aprendizaje: planificar, estimular, dirigir y seguir el proceso de formación de los residentes.
- Evaluar el aprovechamiento de los residentes.

Funciones específicas:***Tutor principal:***

- Orientar al residente durante todo el periodo formativo:

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

Ayudar al residente a identificar cuáles son sus necesidades de aprendizaje y cuáles son los objetivos de cada etapa del programa formativo; establecer con él/ella su cronograma formativo, informándole de otras actividades de interés para su formación.

- Supervisar la formación del residente:
 - Utilizar como herramienta básica las fichas que se elaboren en la UDMSL (documento de rotaciones) completadas con la información que le faciliten los demás responsables de la supervisión del programa formativo.
 - Establecer con el residente a su cargo un calendario de reuniones periódicas o entrevistas para analizar entre ambos cómo se está realizando la formación e intentar corregir los puntos débiles.
- Ser el referente-interlocutor del residente y por tanto realizar una labor de acogida y de información. El tutor es un elemento esencial en la resolución de conflictos y en la protección de los derechos del residente.
- Favorecer el autoaprendizaje y la responsabilidad progresiva del residente.
- Fomentar la actividad docente e investigadora del residente.
- Ser el principal responsable de la evaluación formativa o continuada del residente participando activamente en la evaluación anual/calificativa a través de los comités de evaluación.
- Participar en la elaboración de la memoria anual de las actividades docentes realizadas por los residentes en la Unidad Docente Multiprofesional.

Colaborador docente

- Orientar al residente durante la estancia formativa en su unidad o itinerario.
- Supervisar la formación del residente utilizando como herramienta la información y las fichas (documento de rotaciones) que le facilite el correspondiente tutor.
- Ser el referente-interlocutor del residente durante la estancia formativa y por tanto realizar una labor de acogida y de información.
- Favorecer el autoaprendizaje y la responsabilidad progresiva del residente.
- Fomentar la actividad docente e investigadora del residente.
- Ser responsable de la evaluación formativa o continuada del residente durante la estancia formativa.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

4. INFORMACIÓN LOGÍSTICA

4.1. Plan de acogida, derechos, deberes

La organización de la acogida de los residentes de Enfermería del Trabajo se realizará todos los años con el objetivo de facilitar su incorporación a la unidad docente:

- Acto de bienvenida de los nuevos residentes de la UDMSL CONSORCI SANITARI DE TERRASSA: Entrega de material impreso con la siguiente información/documentos: Legislación de la Formación Especializada; Programas Oficial de la Especialidad (POE); GIFT, Guía o Itinerario Formativo Tipo; Guía del Residente; Libro del Residente.

Como responsabilidades generales, el residente deberá:

- Asistir diariamente al trabajo, según el horario establecido en cada dispositivo.
- Asistir a las reuniones trimestrales con el Tutor principal.
- Asistir y participar en reuniones, sesiones, conferencias y actividades, determinadas por el Tutor principal, el Tutor y responsables de itinerarios del dispositivo por el que esté rotando, y/o la Coordinación de la UDMSL. Y la Subcomisión correspondiente.
- Leer y atender los procedimientos y protocolos de trabajo del dispositivo por el que esté rotando.
- Leer la literatura científica y otros documentos relacionados con la salud laboral que se le asignen.
- Realizar proyectos de investigación y especiales de mutuo acuerdo con el Tutor y la Coordinación de la UDMSL.

Además, se podrán complementar estas responsabilidades generales con aquellas específicas de cada dispositivo.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

1.1.2.1 El residente será tutelado durante toda la residencia por su tutor principal.

1.1.2.2 Durante la rotación por cada dispositivo, será además supervisado por el colaborador docente.

El cronograma de actividades concretas se determinará por adelantado y de mutuo acuerdo entre el tutor, el residente y la coordinación de la UDMSL y la subcomisión correspondiente.

5. LA FORMACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO

5.1. Objetivo general de la formación en la especialidad de enfermería del Trabajo

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 de la población trabajadora con un enfoque laboral y comunitario, integrado e integral, con una base científica y un conocimiento empírico.

Competencias básicas de carácter transversal.—Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de:

- a) Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios relacionados con la enfermería del trabajo.
- b) Transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de la especialidad.
- c) 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.
- d) Habilidad de aprendizaje que le permita continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto-dirigido o autónomo.
- e) Tomar decisiones basadas en principios éticos, conocimientos técnicos y evidencia científica.
- f) Aplicar sus conocimientos a su trabajo en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención o en los que desarrolle su actividad.

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, de gestión y docente e investigadora

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

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

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 asignadas a dichos servicios:

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 a la población trabajadora.

Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

Vigilancia de la salud,

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

- a) Servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades.
- b) Servicios de prevención/servicios médicos de empresa/unidades relacionadas con un medio laboral concreto (aeroespacial, subacuático, marítimo, deportivo, de inspección, educativo....).
- c) 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.
- d) Gabinetes de salud laboral en las administraciones públicas.
- e) Centros de docencia e investigación en salud laboral y enfermería del Trabajo.
- f) Servicios de salud medioambiental.

5.2 Mapa de procesos para la formación de residentes en Enfermería del Trabajo



5.3. Dispositivos docentes

Dispositivo
• CONSORCI SANITARI DE TERRASSA
• SPP Hospital de Terrassa
• Sociedad de Prevención PREVENCONTROL
• Centro de Atención Primaria acreditado.
• SSL Agencia Salud Pública de Barcelona

5.4. Rotaciones Externas

Se considera rotación externa la que se realiza en centros o dispositivos no previstos en el programa ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente.

Los residentes EIR de Enfermería del Trabajo, podrán solicitar rotación externa a la UDMSL a nivel nacional o internacional por el tiempo máximo de acuerdo con el Real Decreto 183/2008 que no podrá superar los 4 meses en el conjunto del periodo formativo para la especialidad de Enfermería del Trabajo.

El segundo año para los EIR podrán solicitar rotación externa por centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio como la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Texas en Houston EE.UU u otros a petición del propio residente.

Los requisitos que se han de cumplir para la autorización de la rotación externa de acuerdo con el RD 183/2008 son los siguientes:

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- a) Solicitud del Tutor y el Residente, especificando los objetivos que se pretenden, así como la fecha de inicio y fin de la misma a la comisión de docencia de origen.
- b) Informe favorable de la comisión de docencia de origen firmada por el Jefe de Estudios y por el gerente del centro. La gerencia del centro de origen se comprometerá expresamente a continuar abonando al residente su retribución, incluido lo que se desprenda de la atención continuada que realice durante la rotación externa.
- c) Las rotaciones externas deben realizarse en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.
- d) Las rotaciones externas serán también evaluadas según los mismos parámetros que en el resto de rotaciones, y será el residente responsable del traslado de dicho informe a la secretaría de la UDMSL.
- e) La comisión de docencia de destino ha de manifestar su conformidad a la rotación externa planteada.
- f) la UDMSL tramita la solicitud firmada por el Jefe de Estudios ante la Dirección General de Planificación e investigación en Salud – Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya que es quien la aprueba.

5.5. Plan de formación transversal común

El CST ha elaborado un Programa Formativo para Residentes.

Esta información se puede encontrar en la web: Formación Sanitaria Especializada / Residentes / Programa Formativo para Residentes.

Cursos obligatorios Programa Formativo Residentes

R1

TODAS LAS ESPECIALIDADES

Soporte Vital Básico (MAYO)

Gestor clínico (MAYO)

Prescripción electrónica (MAYO)

Urgencias adultos (excepto Pediatría, Psicología y Oftalmología) (MAYO)

Habilidades Básicas (excepto Psicología y Oftalmología) (MAYO)

Habilidades Comunicativas I (excepto S. Mental) (NOVIEMBRE)

Suport Vital Inmediato (excepto Oftalmología, Pediatría, Psicología y RX) (FEBRERO)

Protección radiológica (excepto M. Interna, Nefrología, Geriatria, Psiquiatria, Psicología y RX) (JUNIO)

Urgencias pediátricas (R1 Pediatría) (JUNIO)

Asistencia al parto, tocurgia e instrumentación de cesárea (R1 OG, R2 Pediatría, R3 Pediatría) (JUNIO)

Suport Vital Inmediato Pediátrico (R1 Pediatría) (SEPTIEMBRE)

Mindfulness I (SEPTIEMBRE)

R2

TODAS LAS ESPECIALIDADES

Introducción a la Investigación Clínica (Excepto Nefrología, Oncología y RX) (OCTUBRE)

Lectura crítica de revisiones sistemáticas y meta-análisis (OCTUBRE)

Introducción a la Seguridad del paciente (OCTUBRE)

Formación básica en Bioética (NOVIEMBRE)

Lectura crítica de guías de práctica clínica (ENERO)
Habilidades Comunicativas II (excepto S. Mental y RX. Oftalmología a R1) (GENER)
Lectura crítica de estudios transversales (NOVIEMBRE)
Mindfulness II (JUNIO)
Búsqueda Bibliográfica Eficiente (JULIO)

5.6. Actividades científicas e investigadoras

El POE de Enfermería del Trabajo determinan de forma clara la necesidad de formar al residentes en metodología de la investigación con el fin de que esté preparado para colaborar en la recogida sistemática de datos sobre problemas específicos de salud, realizando su análisis e interpretación para ser usados en la planificación, realización y evaluación de acciones posteriores, incluida la investigación epidemiológica en el ámbito de la salud laboral.

A este respecto, el residente debe:

- a) Participar activamente en el desarrollo de sesiones clínicas, tanto las propias del servicio como las generales del hospital, en las rotaciones clínicas, y en las del servicio de prevención y entidad de Salud Laboral por la que esté rotando..
- b) Tomar parte activa en revisiones bibliográficas periódicas, actualización de temas monográficos, conferencias y cursos a estudiantes y residentes más jóvenes.
- c) Ser capaz de hacer revisiones retrospectivas de datos clínicos y de realizar trabajos prospectivos y retrospectivos, que debe presentar en reuniones y congresos científicos.
- d) Iniciar o incorporarse a una línea de investigación que ya esté en desarrollo en su centro, en un área concreta de la Enfermería del Trabajo.
- e) Resulta aconsejable que la línea de investigación antes citada pueda culminar con la presentación de un proyecto para obtener el grado de doctor.

Por otra parte, el residente debe tomar conciencia de la importancia de la formación continuada y de la necesidad de perfeccionar sus conocimientos de la lengua inglesa y de informática, al objeto de poder estudiar la literatura internacional y poder comunicarse con colegas de otros países.

En la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral CONSORCI SANITARI DE TERRASSA, se ha dado una especial importancia a la investigación en salud laboral y a fomentar entre los residentes su implicación en diferentes proyectos de investigación. Esta formación progresiva en actividades científicas y de investigación se concretan en:

27

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

- Vinculación de la UDMSL del CONSORCI SANITARI DE TERRASSA al Centro de Investigación en Salud Laboral de la UPF.
- Realización de comunicaciones científicas y de divulgación.
- Proponer e intervenir en proyectos de investigación, encaminados a mejorar continuamente la actividad profesional y con ello elevar la salud de la población trabajadora.
- Utilizar y mejorar instrumentos que permitan medir los resultados de las intervenciones enfermeras.
- Organización de seminarios de lectura crítica de artículos científicos a lo largo de todos los años de residencia (ver programa formativo).

5.7. Metodología, modelos y técnicas docentes.

La formación académica de los residentes debe tener un carácter eminentemente práctico y participativo, orientada a la resolución de casos próximos a la realidad del ejercicio profesional y a la consecución de las competencias profesionales que caracterizan a esta especialidad. De esta forma, se pretende que el residente adquiera los conocimientos necesarios para solventar de forma autónoma y eficiente los problemas y situaciones que deba afrontar en el ejercicio de su profesión.

Ello debe incluir principalmente la búsqueda de información fiable, su correcta selección e interpretación, la toma de decisiones clínicas y preventivas acertadas a cada situación a partir de ésta, la evaluación de las mismas y la información sobre éstas de forma apropiada de acuerdo a sus interlocutores.

Por ello, la metodología docente se basará en la combinación de:

- discusión y resolución de casos
- simulaciones
- seminarios prácticos
- ejercicios en el aula de informática
- trabajos domiciliarios individuales y colectivos
- presentaciones por parte de los Residentes en sesiones clínicas
- visitas a empresas
- prácticas clínicas (espirometría, electrocardiografía, audiometría, etc.)
- sesiones de revisión de la evidencia científica.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

La formación académica consta de dos partes y se completará hasta un número de horas equivalente al 10%-15% del periodo formativo:

- **Formación teórica:** de carácter modular, a lo largo del primer año de residencia, fundamentalmente por las tardes (programadas con antelación), mediante la presentación de casos prácticos, simulaciones, revisión de protocolos de vigilancia de la salud, planificación de programas de promoción de la salud, revisión de programas de seguimiento de trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia, campañas de vacunación, etc.
- **Seminarios:** una vez terminada la parte más básica, la formación académica se complementará con actividades, en forma de seminarios, charlas, talleres, conferencias, etc. sobre temas de especial interés, de forma periódica a lo largo de los dos años de formación para los residentes de Enfermería del Trabajo:
 - Seminarios de investigación. Organizados por el Centro de Investigación en Salud Laboral (CiSAL-UPF), se hacen mensualmente y su objetivo es el de contribuir a incorporar la investigación como herramienta esencial para el ejercicio profesional de calidad y para estar al día de la investigación que se realiza en salud laboral en nuestro entorno. Cada residente habrá de asistir a un mínimo de 8 seminarios el primer año y 5 seminarios en cada año sucesivo.
 - Seminarios de casos prácticos. Se trata de seminarios organizados para los residentes y su objetivo es el de discutir casos prácticos relacionados con la Medicina y/o Enfermería del Trabajo, expuestos por un experto. Se organizarán 3 seminarios cada año a los que todos los residentes habrán de asistir anualmente.
 - Seminarios de bibliografía. Las reuniones de coordinación entre los residentes y la coordinación de la UDMSL incluyen un seminario de bibliografía, que tiene como objetivo discutir conjuntamente un artículo científico a partir de la preparación previa y su exposición por parte de un residente. Se organiza un seminario cada mes y medio y cada residente habrá de participar en la preparación y exposición de al menos un artículo y asistir a un mínimo de 5 sesiones anuales.
 - Seminarios de Actualizaciones en Salud Laboral. Se trata de sesiones organizadas por CISAL-UPF que tienen como objetivo presentar y discutir temas de actualidad en salud laboral. Se organizan en módulos de dos sesiones de cuatro horas cada una. Cada residente habrá de participar en un mínimo de dos módulos cada año de residencia.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

5.8 Evaluación formativa, anual y final

El “REAL DECRETO 183/2008 del 8 de Febrero” determina y clasifica las Especialidades en Ciencias de la Salud y desarrolla los diferentes aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, determinando tres tipos de evaluación:

- La evaluación formativa
- La evaluación anual
- La evaluación final

5.8.1. Evaluación formativa

Tiene como objetivo hacer el seguimiento del proceso de aprendizaje del residente, permitiendo evaluar el progreso y el grado de adquisición de las competencias según los objetivos del programa de formación, la identificación de las áreas susceptibles de mejora y la aportación de sugerencias concretas para la mejora.

Son instrumentos para realizarla:

- Las entrevistas periódicas tutor-residente, que tendrán una estructura y dinámica que favorecen la autoevaluación y autoaprendizaje del residente. Se necesitan un mínimo de cuatro entrevistas por año en un momento adecuado (normalmente a mitad de una rotación o bloque formativo) para posibilitar la identificación de puntos fuertes/débiles de la formación e introducir sugerencias/planes de mejora. La dinámica a seguir es la de la Hoja de entrevista tutor-residente (Anexo 1)

- El libro del residente es un soporte operativo de la evaluación formativa del residente. Se trata de un registro individual obligatorio de actividades (con datos cuantitativos y cualitativos) que evidencien el proceso de aprendizaje del residente. Para la complementación y uso docente tendrá el apoyo del tutor y será tenido en cuenta en la evaluación de su formación. El

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

libro es propiedad del residente y la protección de los datos que contenga está sujeto a la legislación aplicable sobre protección de datos de carácter personal y secreto profesional.

5.8.2 Evaluación anual

Según el mismo RD 183/2008 de 8 de febrero, la evaluación anual tiene la finalidad de calificar los conocimientos, habilidades y actitudes de cada residente al finalizar cada año formativo. Para realizarla se reunirá el Comité de Evaluación durante los 15 días anteriores a la finalización del correspondiente año formativo.

Las directrices básicas para realizar la evaluación se recogen en la resolución de 21 de marzo de 2018 (BOE 19 de abril 2018). Se consideraran:

- Informe anual del tutor (Anexo 2).
- Informe de evaluación de las rotaciones (Anexo 3).
- Evaluación anual por el Comité de Evaluación (Anexo 4).

Las calificaciones negativas lo podrán ser por 3 motivos:

- Negativa por insuficiente aprendizaje susceptible de recuperación. Esta recuperación será de 3 meses (incluidos en el siguiente año de residencia) al final de los cuales se volverá a realizar la evaluación de este periodo: informe de evaluación del tutor sobre el periodo de recuperación (anexo 5) y evaluación del periodo de recuperación y evaluación global anual por el Comité de evaluación (anexo 6)
- Negativa Recuperable por imposibilidad de prestación de servicios superior al 25 % de la jornada anual.
- Negativa no susceptible de recuperación (por insuficiente aprendizaje/notoria falta de aprovechamiento; por reiteradas faltas de asistencia no justificadas)

Las evaluaciones anuales se publicarán dentro de los 10 días posteriores a la reunión del Comité. Se abrirá un plazo de 10 días des de su publicación para solicitar su revisión. Desde la UD se informará a cada residente sobre el resultado de la evaluación, así como a su tutor y al Ministerio.

5.8.3 Evaluación final

Tiene como objetivo 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.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia	

La llevará a cabo el Comité de Evaluación con participación de los tutores de la especialidad responsables de cada residente evaluado.

Se seguirán las mismas directrices que contiene la resolución de 18 de marzo en referencia a la Evaluación final (Anexo 7).

5.9 Guía de Rotaciones

EIR DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO – PRIMER AÑO DE RESIDENCIA

Objetivos del periodo formativo de R1 (generales y específicos)

- 1. Formación Teórica (a lo largo del primer año de residencia, hasta un total de horas de teoría del 10-15% del periodo formativo)**
- 2. Formación en Atención Especializada:**
 - a. Urgencias hospitalaria y extrahospitalarias de carácter general
 - b. Unidades de Urgencias traumatológicas y rehabilitación
 - c. Neumología, Cardiología, Dermatología y Alergología
 - d. Oftalmología, otorrinolaringología
 - e. Medicina preventiva
 - f. Radiodiagnóstico
- 3. Formación en Atención Primaria**
- 4. Formación en Servicios de Gestión administrativa**
- 5. Formación en Servicios de Prevención**

Formación teórica

Se realizará a lo largo del primer año de residencia, hasta completar un número de horas equivalente al 10%-15% del periodo formativo.

Competencias

La dedicación del residente a la adquisición de conocimientos estará entre el 10% y el 15% del total de duración del programa formativo. Adquirir los conocimientos teóricos, de acuerdo con el programa oficial, necesarios para solventar de forma autónoma y eficiente los problemas y situaciones que deba afrontar en el ejercicio de su profesión.

Rotación 1

Denominación	Temporalidad	Dispositivo
Formación en servicios de prevención	1 mes	Salud Laboral Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su

actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral

Rotación 2

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Urgencias hospitalaria y extra-hospitalarias de carácter general	1 mes	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral

Rotación 3

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Unidades de Urgencias traumatológicas y rehabilitación	1 mes	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral. c) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral

Rotación 4

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Neumología, Cardiología, Dermatología y Alergología	2 meses	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral. c) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral

Rotación 5

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Medicina Preventiva/Unidad infecciosas	2 semana	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral. c) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral.

Rotación 6

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Oftalmología, otorrinolaringología	1 mes	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral. c) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia

y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral.

Rotación 7

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Atención Especializada	Radiodiagnóstico	2 semanas	Hospital de Terrassa

Competencias

a) Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales. b) Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral. c) Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente d) Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios. e) Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos. f) Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad. g) Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral

Rotación 8

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
Formación en Atención Primaria		1 mes	Cap Sant Llàtzer/ Cap Anton de Borja a determinar

Competencias

a) Incrementar el nivel de salud de la población trabajadora, mediante acciones encaminadas a la promoción de la salud, prevención de riesgos derivados del trabajo, protección de la salud, y formación de los trabajadores. b) Detectar precozmente los factores de riesgo derivados del trabajo, así como cualquier alteración que pueda presentarse en la población trabajadora tanto sana como enferma, llevando a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible. c) 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 materia de salud y seguridad, promoviendo la participación de la población trabajadora en planes de emergencia. d) Colaborar, participar, y en su caso dirigir las actividades de planificación y dirección relativas a la implantación de los planes de emergencia. e) Realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia. f) Asesorar a los órganos de dirección de las empresas e instituciones sobre los riesgos y la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. g) Interactuar con los distintos agentes sociales: organizaciones sindicales y sociedades científicas para el desarrollo de más recursos y nuevas iniciativas para la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Rotación 9

Denominación		Temporalidad	Dispositivo
--------------	--	--------------	-------------

Formación en servicios de gestión administrativa	2 semanas	Servicio de Salud Laboral – AGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE BARCELONA
Competencias		
<p>Área, legal y pericial a) 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. b) Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las consecuencias que tiene la patología común que pudiera colisionar con la actividad laboral. c) Detectar y valorar en el ámbito competencial de la profesión enfermera, los estados de salud que sean susceptibles de cambio de puesto de trabajo. d) Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las actuaciones sanitarias en el ámbito laboral. e) Asesorar y orientar en la gestión y tramitación de los expedientes de incapacidad ante las entidades y los organismos competentes Área de gestión a) Realizar estudios, desarrollar protocolos, evaluar programas y guías de actuación para la práctica de la enfermería del trabajo. b) Gestionar cuidados dirigidos a elevar el nivel de calidad y que permitan valorar el coste/efectividad de los mismos. c) Trabajar y colaborar activamente en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención ocupando su puesto de enfermero/a especialista. d) Gestionar y organizar los servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades y ámbitos. e) Coordinar sus actuaciones con el Sistema Nacional de Salud. f) Gestionar un sistema de registro apropiado y accesible que asegure la confidencialidad de los datos de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.</p>		
Rotación 10		
Denominación	Temporalidad	Dispositivo
Formación en servicios de prevención	1 mes	Sociedad de Prevención PREVENCONTROL
Competencias		
<p>a) Incrementar el nivel de salud de la población trabajadora, mediante acciones encaminadas a la promoción de la salud, prevención de riesgos derivados del trabajo, protección de la salud, y formación de los trabajadores. b) Detectar precozmente los factores de riesgo derivados del trabajo, así como cualquier alteración que pueda presentarse en la población trabajadora tanto sanos como enfermos, llevando a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible. c) 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 materia de salud y seguridad, promoviendo la participación de la población trabajadora en planes de emergencia. d) Colaborar, participar, y en su caso dirigir las actividades de planificación y dirección relativas a la implantación de los planes de emergencia. e) Realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia. f) Asesorar a los órganos de dirección de las empresas e instituciones sobre los riesgos y la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. g) Interactuar con los distintos agentes sociales: organizaciones sindicales y sociedades científicas para el desarrollo de más recursos y nuevas iniciativas para la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores.</p>		
Vacaciones anuales	22 días laborables a disfrutar durante el primer año de residencia	
Rotaciones Externas		
- No se contemplan en el R1		
Sesiones clínicas/bibliográficas/científicas/ u otras específicas		
Como asistente	Como ponente	

Las del Dispositivo por el cual esté rotando	Las que le corresponda en los Dispositivos por los cuales esté efectuando la rotación	
Seminarios de investigación organizados por CISAL-UPF		
Seminarios de casos prácticos organizados por la UDMSL		
Actividades científicas y de investigación		
<p>Presentación de sesiones clínicas y/o bibliográficas en su rotación actual, si ésta lo explicita. Asistencia a Seminarios de Bibliografía, realizadas por Residentes mayores cada mes y medio. Curso de Módulos de Actualizaciones en Salud Laboral organizados por CiSAL-UPF Se les motiva constantemente, se les forma en cursos reconocidos y se les reconoce considerándolo en los indicadores de las evaluaciones anuales y finales, la presentación de comunicaciones y posters a congresos y jornadas de interés científico y presentación de publicaciones a revistas científicas con impacto. Se les facilita la asistencia a Congresos Científicos de Salud Laboral cuando así se considera de interés.</p>		
Guardias – Atención continuada		
Número	Lugar	
2-4 guardias mensuales	Hospital de Terrassa	
Referencias al “protocolo de supervisión del residente” y “principio de asunción progresiva de responsabilidad”		
el Residente de Primer Año estará acompañado por el especialista responsable en cada caso, con un nivel 1-2 de supervisión según la rotación y de acuerdo con el protocolo de supervisión del residente (punto 6.4)		

EIR DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO – SEGUNDO AÑO DE RESIDENCIA

Objetivos del periodo formativo de R2 (generales y específicos)

2

1. Formación en Servicios de Prevención

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 de la población trabajadora con un enfoque laboral y comunitario, integrado e integral, con una base científica y un conocimiento empírico

Al final del período formativo se habrá adquirido la capacidad de: a) Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios relacionados con la enfermería del trabajo. b) Transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de la especialidad. c) 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. d) Habilidad de aprendizaje que le permita continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

e) Tomar decisiones basadas en principios éticos, conocimientos técnicos y evidencia científica. f) Aplicar sus conocimientos a su trabajo en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención o en los que desarrolle su actividad.

Rotación 11

Denominación	Temporalidad	Dispositivo
Formación en servicios de prevención	11 meses+1 mes vacaciones (22 días laborables)	SPP Servicio Salud Laboral Hospital de Terrassa

Competencias

a) Incrementar el nivel de salud de la población trabajadora, mediante acciones encaminadas a la promoción de la salud, prevención de riesgos derivados del trabajo, protección de la salud, y formación de los trabajadores. b) Detectar precozmente los factores de riesgo derivados del trabajo, así como cualquier alteración que pueda presentarse en la población trabajadora tanto sanos como enfermos, llevando a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible. c) 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 materia de salud y seguridad, promoviendo la participación de la población trabajadora en planes de emergencia. d) Colaborar, participar, y en su caso dirigir las actividades de planificación y dirección relativas a la implantación de los planes de emergencia. e) Realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia. f) Asesorar a los órganos de dirección de las empresas e instituciones sobre los riesgos y la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. g) Interactuar con los distintos agentes sociales: organizaciones sindicales y sociedades científicas para el desarrollo de más recursos y nuevas iniciativas para la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores.	
Vacaciones anuales	22 días laborables a disfrutar durante el año de residencia
Rotaciones Externas	
Podrán solicitar rotación externa a la UDMSL a nivel nacional o internacional. El tiempo máximo de rotación externa no podrá superar los 4 meses en el conjunto del periodo formativo de la especialidad. a) La rotación se solicita por el Tutor y el Residente, especificando los objetivos que se pretenden, la UDMSL la tramita ante la Dirección General de Planificación e investigación en Salud – Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya que es quien la aprueba. b) Las rotaciones externas deben realizarse en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio. c) Las rotaciones externas serán también evaluadas según los mismos parámetros que en el resto de rotaciones, y será el residente responsable del traslado de dicho informe a la secretaría de la UDMSL.	
Sesiones clínicas/bibliográficas/científicas/ u otras específicas	
Como asistente	Como ponente
Las del Dispositivo por el cual esté rotando	Las que le corresponda en los Dispositivos por los cuales esté efectuando la rotación
Seminarios de investigación organizados por CISAL-UPF	
Seminarios de casos prácticos organizados por la UDMSL	
Actividades científicas y de investigación	
Presentación de sesiones clínicas y/o bibliográficas en su rotación actual, si ésta lo explicita. Asistencia a Seminarios de Bibliografía, realizadas por Residentes mayores cada mes y medio. Curso de Módulos de Actualizaciones en Salud Laboral organizados por CiSAL- UPF. Se les motiva constantemente, se les forma en cursos reconocidos y se les reconoce considerándolo en los indicadores de las evaluaciones anuales y finales, la presentación de comunicaciones y posters a congresos y jornadas de interés científico y presentación de publicaciones a revistas científicas con impacto. Se les facilita la asistencia a Congresos Científicos de Salud Laboral cuando así se considera de interés.	
Guardias – Atención continuada	
Número	Lugar
2-4 guardias mensuales	Hospital de Terrassa
Referencias al “protocolo de supervisión del residente” y “principio de asunción progresiva de responsabilidad”	
el Residente de Segundo Año estará acompañado por el enfermero especialista responsable en cada caso, con un nivel 2-3 de	

6. RESUMEN GUÍA ROTACIONES: Promoción 2021-2023

 MIR de Enfermería del Trabajo
 Unidad Docente Multiprofesional

Residente: ESTANDAR

Hospital: CONSORCI SANITARI DE TERRASSA

R1
MAYO 2021 – ABRIL 2022

ENFERMERÍA DEL TRABAJO		AÑO 1	MES 1	ME S 2	ME S 3	MES 4	ME S 5	ME S 6	ME S 7	ME S 8	ME S 9	ME S 10	ME S 11	ME S 12	DISPOSITIVO	GUARDIAS
DENOMINACIÓN	ROTACIONES	DURACIÓN	MAY	JUN	JUL	AG O	SEP	OCT	NO V	DIC	ENE	FEB	MA	ABR		
Rotaciones preventivas	Rotación 1: Servicio de salud Laboral	1 mes													Salud Hospital de Terrassa	No
Especialidades Médicas	Rotación 2: Urgencias general	1 mes													H. de Terrassa	Si
Especialidades Médicas	Rotación 3: Urgencias Traumatología	1 mes													Hospital de Terrassa	Si
Especialidades Médicas	Rotación 4: Neumología	15 días													Hospital de Terrassa	No
Especialidades Médicas	Rotación 5: Cardiología	15 días													Hospital de Terrassa	No
Especialidades Médicas	Rotación 6: Dermatología	15 días													Hospital de Terrassa	No

Especialidades Médicas	Rotación Alergología	7: 15 días														Hospital de No Terrassa
ENFERMERÍA DEL TRABAJO			AÑO 1	MES 1	ME S 2	ME S 3	MES 4	ME S 5	ME S 6	ME S 7	ME S 8	ME S 9	ME S 10	ME S 11	ME S 12	
DENOMINACIÓN	ROTACIONES	DURACIÓN	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MA	ABR	DISPOSITIVO	GUARDIAS
Especialidades Médicas	Rotación Medicina preventiva/infecciones	8: 15 días														Hospital de No Terrassa
Especialidades Médicas	Rotación Radiodiagnóstico	9: 15 días														Hospital de No Terrassa
Especialidades Médicas	Rotación Oftalmología	10: 15 días														Hospital de No Terrassa
Especialidades Médicas	Rotación Otorrinolaringología	11: 15 días														Hospital de No Terrassa
Atención primaria	Rotación Atención primaria	12: 1 mes														Cap a determinar Si
Servicios de Prevención ajenos (SPA)	Rotación 13: Serv. Prevención de riesgos laborales	1 mes														Prevencontrol No
Salud Mental	Rotación 14: Salud Mental															Hospital de No Terrassa
Rotaciones preventivas	Rotación 15: Servicio de salud Laboral	1.5meses														Salud Laboral de No Hospital de Terrassa
Instituciones de Salud Laboral	Rotación 16: Instituciones de Salud Laboral	15 días														Agència de No SalutPública

R2

MAYO 2022 – ABRIL 2023

MEDICINA DEL TRABAJO		AÑO 2	MES 13	MES 14	MES 15	MES 16	MES 17	MES 18	MES 19	MES 20	MES 21	MES 22	MES 23	MES 24		
DENOMINACIÓN	ROTACIONES	DURACIÓN	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MA	ABR	DISPOSITIVO	GUARDIAS
Servicio prevención de riesgos laborales	Rotación 17: Servicio Prevención Riesgos Laborales	12 meses													Hospital de Terrassa	SI

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación especial laboral de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- 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 del sistema de formación sanitaria especializada.
- Orden 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, la figura del Jefe de Estudios de formación especializada y al nombramiento del Tutor.
- Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo de 2009, por la que se aprueba y publica el Programa Formativo de la Especialidad de Enfermería del Trabajo.
- **Real Decreto 639/2014, de 25 de julio de 2014, por el que se regula la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista.**
- Real Decreto 450/2005, de 22 de abril de 2005, sobre especialidades de Enfermería.
- Grupo de Trabajo sobre Enfermería del Trabajo. Funciones, actividades y tareas nucleares de los diplomados universitarios de enfermería especialistas en enfermería del trabajo. Arch Prev Riesgos Labor 2002;5(1):30-1.

8 ANEXOS**Anexo 1****HOJA DE ENTREVISTA TUTOR-RESIDENTE**

Fecha de la entrevista:	(Inicial	1era	2ona	3era)
Médico residente:					
Año de residencia:	R1	R2	R3	R4	R5

Rotaciones realizadas

-
-
-

Consecución de objetivos docentes y competencias del residente en las rotaciones efectuadas o en otros momentos de su formación:

PUNTOS FUERTES**PUNTOS DÉBILES****ASPECTOS A MEJORAR**

Próximas rotaciones. Principales objetivos docentes y herramientas a utilizar

-
-

Anexo 2.

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:
Quando la suma de los periodos 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:

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

$$\frac{\text{DURACIÓN (en meses)} \times \text{CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN}}{11 \text{ MESES}}$$

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.

Quando la suma de los periodos 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.

Anexo 3.



MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
PROFESIONAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
PROFESIONAL

INFORME DE EVALUACIÓN DE ROTACIÓN

[\(Instrucciones\)](#)

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

ROTACIÓN

UNIDAD:	CENTRO:
COLABORADOR DOCENTE:	DURACIÓN:
Fecha inicio rotación:	Fecha fin Rotación:
OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
	Seleccionar ▼

A.- CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	CALIFICACIÓN	NA
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS		<input type="checkbox"/>
RAZONAMIENTO/VALORACIÓN DEL PROBLEMA		<input type="checkbox"/>
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES		<input type="checkbox"/>
HABILIDADES ADQUIRIDAS		<input type="checkbox"/>
USO RACIONAL DE RECURSOS		<input type="checkbox"/>
SEGURIDAD DEL PACIENTE		<input type="checkbox"/>
MEDIA (A)	0,00	

B.- ACTITUDES	CALIFICACIÓN	NA
MOTIVACIÓN		<input type="checkbox"/>
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA		<input type="checkbox"/>
COMUNICACIÓN CON EL PACIENTE Y LA FAMILIA		<input type="checkbox"/>
TRABAJO EN EQUIPO		<input type="checkbox"/>
VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES		<input type="checkbox"/>
MEDIA (B)	0,00	

CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA ROTACIÓN (70%A + 30% B)	0,00
---	-------------

Observaciones/Áreas de mejora:

En _____, fecha:

EL COLABORADOR DOCENTE DE LA ROTACIÓN

Vº Bº, EL RESPONSABLE
DE LA UNIDAD DE ROTACIÓN

Fdo: _____

Fdo: _____



MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
PROFESIONAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
PROFESIONAL

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 ADQUIRIDAS 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 interpersonal 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, relativa 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 proponerse áreas de mejora en el apartado correspondiente.
3-4	Insuficiente. No alcanza todos los objetivos de la rotación pero se acerca. Deben proponerse áreas de mejora en el apartado correspondiente.
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. Domina 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, en el Informe de Evaluación Anual del Tutor.

² La Comisión de Docencia puede determinar si la actividad en las Guardias se evalúa como parte de una rotación o se valore 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.

Anexo 4

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.**

	Cuantitativa (1-10)	Cualitativa
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. Domina 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 considere 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".

Anexo 5

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR SOBRE EL PERIODO 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 PERIODO DE RECUPERACIÓN

COMENTARIOS:
CALIFICACIÓN CUANTITATIVA DEL TUTOR

CALIFICACIÓN GLOBAL DEL PERIODO 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 PERIODO DE RECUPERACIÓN

La Calificación del Periodo 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:

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

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.

Anexo 6

EVALUACIÓN DEL PERIODO 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 PERIODO DE RECUPERACIÓN (1-10):
--

CALIFICACIÓN DEL PERIODO 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 periodo de recuperación)	
CUANTITATIVA	
CUALITATIVA	

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

INSTRUCCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PERIODO 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. Alcance los objetivos anuales.
	Entre 6 y <8	Bueno. Alcance los objetivos anuales, demostrando un nivel superior en algunos de ellos.
	Entre 8 y <9,5	Muy bueno. Domina 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.

Anexo 7

**EVALUACIÓN FINAL DEL PERIODO 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 PERIODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN	
CUANTITATIVA	
CUALITATIVA	

OBSERVACIONES:

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

CRONOGRAMA DE ROTACIONES

Año de residencia	Rotación	Duración en meses	Dispositivo donde se realiza
R1	Servicio de salud laboral	1	Salud laboral. Hospital Terrassa
	Urgencias general	1	Hospital Terrassa
	Urgencias traumatologia	1	Hospital Terrassa
	Neumología	15 días	Hospital Terrassa
	Cardiología	15 días	Hospital Terrassa
	Dermatología	15 días	Hospital Terrassa
	Alergología	15 días	Hospital Terrassa
	Medicina preventiva/infecciones	15 días	Hospital Terrassa
	Radiodiagnóstico	15 días	Hospital Terrassa
	Oftalmología	15 días	Hospital Terrassa
	Atención primaria	1 mes	Cap a determinar
	Prevención de riesgos laborales	1 mes	Prevencontrol
	Salud mental	15 días	Hospital de Terrassa
	Servicio de salud laboral	1,5 mes	Salud laboral. Hospital de Terrassa
Instituciones de salud laboral	15 días	Agència de Salut Pública	
R2	Servicio Prevención Riesgos Laborales	11 meses	Hospital de Terrassa