ÍNDICE

1. LA UDMSL DEL HOSPITAL DE TERRASSA-CONSORCI SANITARI DE TERRASSA .2
1.1. Estructura de la Jefatura de Estudios....3
1.2. Composición de la comisión de docencia y subcomisión 3
1.3. Composición de la UDMSL del Consorci Sanitari de Terrassa....4
1.4. Plazas acreditadas en cada especialidad 4
1.5. Número de residentes por especialidad/servicio/dispositivo....5
2. LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO 6
2.1. Definición de la Especialidad 6
2.2. Normativa 7
2.3. Referencias al Programa oficial de la Especialidad (POE) 8
3. LA UNIDAD DOCENTE Multiprofesional de Salud Laboral del Hospital de Terrassa...11
3.1. Particularidades de los servicios desde un punto de vista asistencial y preventivo 11
3.2. Particularidades de los servicios desde un punto de vista docente 12
3.3. Recursos didácticos....20
3.4. Tutores (roles y responsabilidades) 21
4. INFORMACIÓN LOGÍSTICA 26
4.1. Plan de acogida, derechos, deberes....26
5. LA FORMACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO....27
5.1. Objetivo general de la formación en las especialidades de Medicina del Trabajo 27
5.2. Mapa de procesos para la formación de especialistas MIR....29
5.3. Dispositivos docentes 30
5.4. Rotaciones externas 30
5.5. Actividades formativas del Programa Formativo para Residentes....32
5.6. Actividades científicas e investigadoras 33
5.7. Metodología, modelos y técnicas docentes....34
5.8. Evaluación formativa, anual y final....36
5.9. Guía de rotaciones....38
M.I.R. MEDICINA DEL TRABAJO - PRIMER AÑO DE RESIDENCIA....39
M.I.R. MEDICINA DEL TRABAJO - SEGUNDO AÑO DE RESIDENCIA....42
M.I.R. MEDICINA DEL TRABAJO - TERCER AÑO DE RESIDENCIA....46
M.I.R. MEDICINA DEL TRABAJO - CUARTO AÑO DE RESIDENCIA....51
6. RESUMEN GUÍA DE ROTACIONES....54
7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA....59
8. ANEXOS....60
9. CRONOGRAMA DE ROTACIONS

DATA	*VERSIÓ*	*MODIFICACIONS*
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 San Lázaro
    - 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 San Lázaro
    - 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

- Ámbito 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. Tambié 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 y subcomisión

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 programes de formación: Maite Garolera (Psicología Clínica), Emma Barrera Segura (Pediatria); Daniel Iglesias Saenz (Medicina Interna), Ana Saurina (Nefrologia); 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 (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 adscribe a la Comisión de Docencia de Especialidades Hospitalarias del CST.

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 Hospital de Terrassa – Consorci Sanitari de Terrassa se solicita 1 plaza acreditadas 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:

Dispositivo	**MIR capacidad docente residentes/año**
Universidad Pompeu Fabra (Formación académica)	20
SPP Hospital de Terrassa	1
Sociedad de Prevención PREVENCONTROL	1
CAP San Lázaro	4
Cap Anton de Borja	4
SSL Agència Salut Pública de Barcelona	20
Institut Català d'Avaluacions Mèdiques Sanitàries ICAMS	5

2. LA ESPECIALIDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO

2.1. Definición de la Especialidad

La Medicina del Trabajo ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como: "La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo".

El perfil profesional del/la médico/a del trabajo se caracteriza por:

a) La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.

b) Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador.

c) La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología derivada del entorno laboral para la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades.

d) La formación e investigación sobre la salud de los trabajadores y su relación con el medio laboral.

e) Las organizaciones empresariales y sanitarias con el fin de conocer su tipología y gestionar con mayor calidad y eficiencia la Salud de los trabajadores.

f) La historia natural de la enfermedad en general, y en particular, el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral.

g) La Promoción de la Salud en el ámbito laboral.

h) La investigación y la docencia en el campo de la Salud Laboral y la Salud Pública.

En resumen, es una especialidad de orientación clínica y social en la que confluyen cinco vertientes o áreas de competencia fundamentales: Preventiva, Asistencial, Pericial, Gestora y Docente e Investigadora. En cuanto al campo de acción, el especialista en Medicina del Trabajo debe estar capacitado para desarrollar su actividad laboral, al menos, en los siguientes ámbitos:

a) Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en sus distintas acepciones, especialmente en sus Unidades Básicas Sanitarias.

b) Centros Sanitarios/Servicios/Unidades/Institutos de Salud Laboral de las Administraciones Públicas y de otras Entidades con competencias en la materia que realicen funciones de Epidemiología, Prevención y Promoción de la Salud Laboral.

c) Centros de Docencia e Investigación en Medicina del Trabajo y Salud de los trabajadores.

d) Servicios Médicos/Unidades específicamente relacionados con un medio laboral concreto. (Aeroespacial, Subacuático, Marítimo, de Inspección, …)

e) Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI).

f) Unidades de gestión de la incapacidad laboral.

g) Servicios de Salud Medioambiental.

2.2. Normativa

El artículo 21 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, establece el procedimiento para aprobar los programas formativos de las especialidades Guía/Itinerario Formativo Tipo (GIFT) 10 sanitarias en ciencias de la salud, previendo su publicación en el Boletín Oficial del Estado para general conocimiento.

La Comisión Nacional de la Especialidad de Medicina del Trabajo elaboró en 2005 el programa formativo de dicha especialidad que fue ratificado por el Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud, órgano asesor de los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Ciencia e Innovación en materia de formación sanitaria especializada.

- 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.
- 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.

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

El 5 de Mayo de 2005 se aprobó el Programa Formativo oficial de la Especialidad de Medicina del Trabajo, que incluye el Curso Superior de Medicina del Trabajo, rotaciones clínicas y rotaciones preventivas, de acuerdo a la siguiente tabla:

Rotación	Período/Unidades/Servicios	Año Residencia	Dispositivo	Duración	
Curso Superior de Medicina del Trabajo	Período intensivo –Curso Superior de Medicina del Trabajo en Institución académica	R1	Universidad Pompeu Fabra	5,5 meses (800 h.)	
	Primera fase del Proyecto de investigación	R1	Universidad Pompeu Fabra	0,5 meses	
Clínicas					
	Especialidades Quirúrgicas relacionadas con la Traumatología y Rehabilitación (Cirugía general y de Aparato Digestivo. Cirugía ortopédica y Traumatología. Medicina Física y Rehabilitación)	R1	Hospital de Terrassa	6 meses	
	Especialidades Médicas (medicina interna, cardiología, neumología, neurología, alergología).	R2	Hospital de Terrassa	5 meses	
	Especialidades Médico-quirúrgicas: Dermatología médico-quirúrgica y venereología. Oftalmología. Otorrinolaringología.	R2	Hospital de Terrassa	3 meses	
	Especialidades sanitarias relacionadas con la Salud Mental: Psiquiatría y psicología médica.	R2	Hospital de Terrassa	2 meses	
	Servicios de medicina preventiva hospitalaria/servicios de prevención de riesgos laborales hospitalarios.	R2	Hospital de Terrassa	1 mes	
	Atención Primaria	R2	Centro de Atención Primaria	1 mes	Total: 3 meses
		R3	Centro de Atención Primaria	2 meses	

Instituciones de Salud Laboral				
	Institutos de evaluación de incapacidades médicas	R3	ICAM	1 mes
	Unidades de salud laboral comunitarias	R3	Agencia de Salud Pública de Barcelona	1 mes
Servicios de Prevención				
	Servicios de Prevención Ajeno	R3	SPA Preven-control	2 meses
	Servicios de Prevención Propio	R3	Hospital de Terrassa	6 meses
	Servicios de Prevención Propio	R4	Hospital de Terrassa	12 meses

Con el objetivo de que los Residentes de Medicina del Trabajo adquieran las competencias profesionales de su especialidad, el Programa de Formación MIR completo se organiza en cuatro 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: Curso Superior de Medicina del Trabajo (CSMT), que se desarrollan a lo largo de los cuatro años, y se estructura en: formación teórica, proyecto 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 la Licenciatura de Medicina, es necesario que la formación académica (CSMT) y la formación práctica (rotaciones) se combinen durante todo el período de formación.

A lo largo de la formación, el residente contará con la figura imprescindible y definida del Tutor, que deberá ser un Especialista en Medicina del Trabajo. Atendiendo a las funciones que establece el Real Decreto 183/2008, de 8 de Febrero, el Tutor planificará, gestionará, supervisará y evaluará todo el proceso de formación, proponiendo cuando proceda, medidas de mejora en el desarrollo del programa y favoreciendo el auto-aprendizaje, la asunción progresiva de responsabilidades y la capacidad investigadora del residente, con

especial atención a la eficiencia y calidad de las actividades que el MIR realice en las diferentes fases del proceso formativo.

La actividad del Tutor general podrá quedar apoyada, pero no sustituida, por la que lleven a cabo los supervisores de rotación en los servicios o unidades donde se efectúe una determinada rotación. Y todo ello, asimismo, en relación con los contenidos teóricos. Con carácter general la organización, evaluación, supervisión y responsabilidad progresiva del residente y demás aspectos formativo/docentes se atendrán a lo previsto en el Real Decreto antes citado

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

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

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

El programa docente de la especialidad de Medicina del Trabajo viene determinado por el Programa Oficial de la misma, que incluye el Curso Superior de Medicina del Trabajo, rotaciones clínicas y rotaciones 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 Hospital de Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa son los siguientes:

Tipo de dispositivo	Recurso de la UDMSL
DISPOSITIVOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	• Hospital de Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa
CENTROS DE SALUD	• CAP San Lázaro (Terrassa) y CAP Anton de Borja (Rubí)
SERVICIOS O SOCIEDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:	• SPP – Servicio Salud Laboral Hospital de Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa. • Sociedad de Prevención Prevencontrol (SPA)

AJENOS Y PROPIOS (SPRL)	
UNIDADES, SERVICIOS O INSTITUTOS DE SALUD LABORAL/ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	• Servicio de Salud Laboral Agencia de Salud Pública de Barcelona
OTROS DISPOSITIVOS	• Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM)
OTROS DISPOSITIVOS	• Clínica Galatea (Colegio Oficial de Médicos de Barcelona)
ESCUELA	• Universidad Pompeu Fabra

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

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
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 medicina y 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).

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 medicina 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 metódica 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.
- 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 Medicina 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	• Fomentar conductas, hábitos, consumos y estilos de vida saludables. • Fomentar la cultura preventiva en la empresa.
Prevención	• 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.

- 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

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

Investigación

- Buscar y analizar la documentación científica.
- Promover una Medicina 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 Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa pueden asumir.

3.3. Recursos didácticos

Recursos materiales:

El CONSORCI SANITARI DE TERRASSA pondrá a disposición de la UDMSL del Hospital de Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa aulas para clases magistrales y para seminarios, 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.

Asimismo, los residentes tendrán a su disposición la Biblioteca de la UPF, que cuenta con una abundante colección de revistas científicas, tanto en el campo específico de la Medicina 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 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 Medicina del Trabajo es el Presidente/Jefe de Estudios.

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 médico de medicina 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 UDMSL[2] y en el programa oficial de las especialidades de medicina del trabajo[3].

Tutores de la UDMSL:

- **Tutor principal**: 1 por residente, durante los 4 años de residencia para la especialidad de Medicina del Trabajo.

  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 durante todo el periodo formativo llevando a cabo un contacto continuo y estructurado con el residente durante dicho periodo. Cada tutor principal tendrá

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).

asignados simultáneamente un máximo residentes que se establecerán por parte de la Comisión de Docencia. Deberá ser especialista en medicina 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.[6]

- **Colaborador docente:** 1-2 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 medicina 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:

  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.

Procedimiento estructurado de relación tutor-residente:

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 médico de medicina 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.

En base a estos principios, se hace necesaria la existencia de un procedimiento estructurado de relación tutor-residente, que para la UDMSL Hospital de Terrassa - Consorci Sanitari de Terrassa se realizará comando como referencia el cuadro siguiente:

	Año R1	**Año R2**	**Año R3**	**Año R4**
1. Entrevista de seguimiento periódico.	Trimestral. Presencial	Trimestral. Presencial	Trimestral. Presencial	Trimestral. Presencial
2. Valoración de rotaciones realizadas	Al final de cada rotación, vía e-mail	Al final de cada rotación, vía e-mail	Al final de cada rotación, vía e-mail	Al final de cada rotación, vía e-mail
3. Resolución de incidencias	En cualquier momento personalmente o vía telefónica	En cualquier momento personalmente o vía telefónica	En cualquier momento personalmente o vía telefónica	En cualquier momento personalmente o vía telefónica

Con carácter general el/la Residente tendrá accesibilidad a su tutor siempre que lo necesite de forma presencial acordando el momento de la entrevista. Cuando sea necesario, para la resolución de posibles incidencias del día a día, se establecerán vías de comunicación telefónica o vía email.

Independientemente de que la relación tutor-residente pueda establecerse de la forma descrita anteriormente para la resolución de incidencia, como mínimo se deberá establecer contacto en los siguientes casos: 1) Para realizar una valoración de cada rotación que realice el/la Residente. Se realizara vía mail al finalizar cada una de ellas y en ella se valorará el grado de consecución de los objetivos, los puntos fuertes de la misma y los aspectos de mejora y 2) Para realizar las entrevistas periódicas estructuradas.

Procedimiento de entrevista periódica estructurada e informe de evaluación

Estas entrevistas, como mínimo serán trimestrales, se dejará constancia escrita de las mismas y se abordarán los siguientes aspectos:

1) Resumen de las rotaciones realizadas.

2) Comentario sobre la valoración de las calificaciones realizadas por los tutores de cada rotación.

3) Puntos fuertes y aspectos de mejora de cada rotación.

4) Grado de cumplimiento de los objetivos.

5) Propuestas de acciones de mejora.

6) revisión del libro del residente.

7) Asistencia a conferencias y seminarios.

8) Valoración de guardias.

9) Cursos realizados del plan transversal común.

10) Asistencia a congresos, y/o jornadas científicas y comunicaciones presentadas.

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.

4. INFORMACIÓN LOGÍSTICA

4.1. Plan de acogida, derechos, deberes

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

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 las 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.

1.1.2.1 El residente será tutelado durante toda la residencia por su tutor principal. Durante la rotación por cada dispositivo, será además supervisado por el colaborador docente responsable de cada itinerario dentro del dispositivo.

1.1.2.2

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 MEDICINA DEL TRABAJO

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

MEDICINA DEL TRABAJO

La Medicina del Trabajo es una especialidad médica que tiene como objetivos principales el aprendizaje de los conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con:

a) La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.
b) Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador.
c) La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades.
d) Las organizaciones empresariales y sanitarias con el fin de conocer su tipología a fin de gestionar con mayor calidad y eficiencia la Salud Laboral.
e) La historia natural de la salud y la enfermedad en general, y en particular, el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral y la Promoción de la Salud en dicho ámbito.

En resumen, es una especialidad de orientación fundamentalmente social en la que confluyen cinco vertientes o áreas de competencia fundamentales: Preventiva, Asistencial, Pericial, Gestora y Docente e Investigadora.

En cuanto al campo de acción, el especialista en Medicina del Trabajo está capacitado para desarrollar su actividad laboral, al menos, en los siguientes ámbitos:

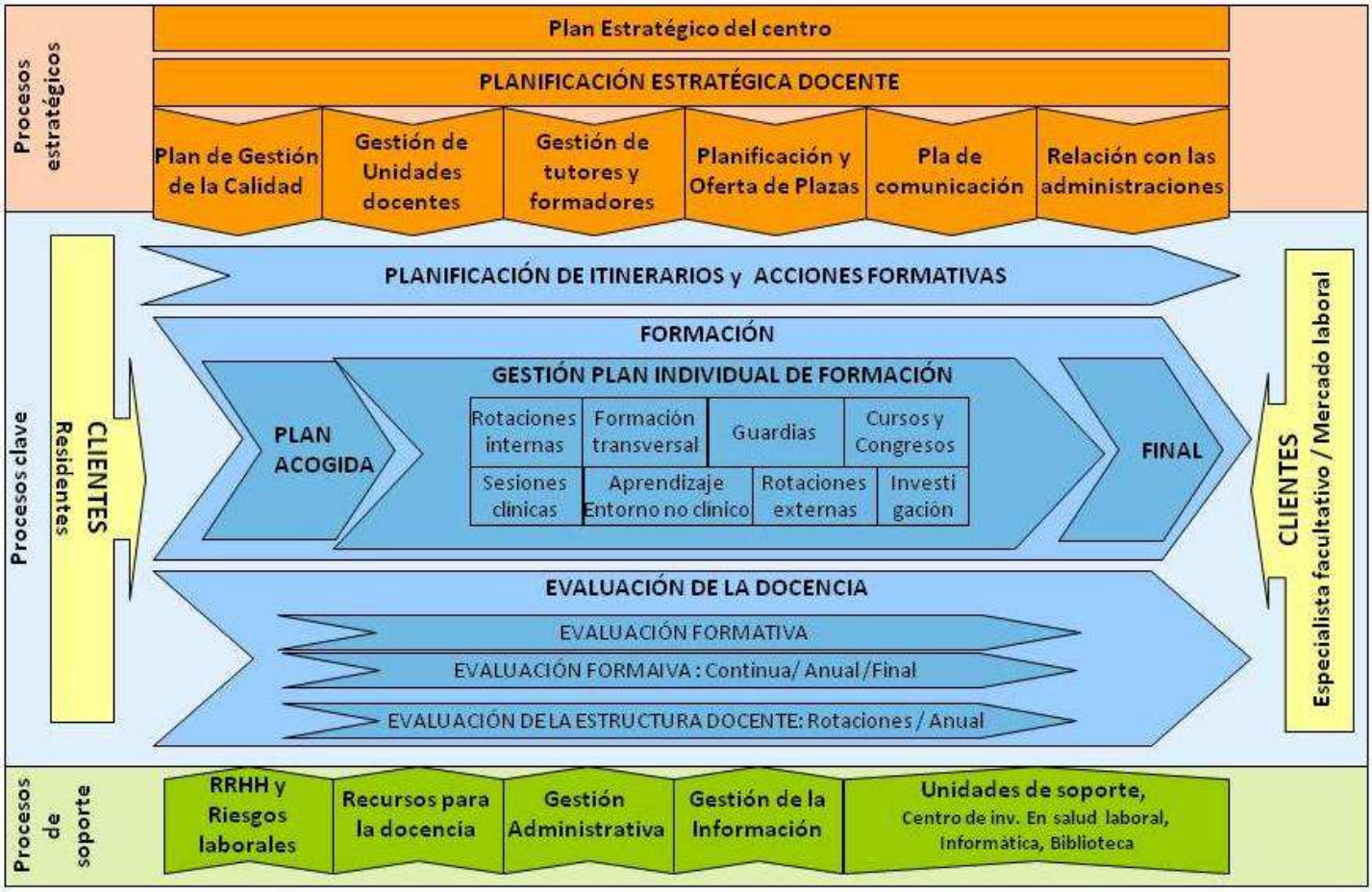
a) Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en sus distintas acepciones.
b) Servicios/Unidades/Institutos de Salud Laboral de las Administraciones Públicas y de otras Entidades con competencias en la materia que realicen funciones de Epidemiología, Prevención y Promoción de la Salud Laboral.
c) Centros de Docencia e Investigación en Medicina del Trabajo y Salud Laboral.
d) Servicios Médicos específicamente relacionados con un medio laboral concreto. (Medicina Aeroespacial, Medicina Subacuática, etc.)
e) Equipos de Valoración de Incapacidades.
f) Servicios de Salud Medioambiental.

Funciones de los médicos del trabajo.

a) Vigilar y evaluar la salud de los trabajadores

b) Analizar epidemiológicamente los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos
c) Conocer los lugares de trabajo y sus riesgos
d) Trabajar en equipo con el resto de los componentes del servicio de prevención, con el fin de identificar y confirmar riesgos, promover la prevención y evaluar su eficacia
e) Valorar la idoneidad de las condiciones de salud del trabajador y su trabajo
f) Garantizar los primeros auxilios y la asistencia de urgencia a los trabajadores en el lugar de trabajo
g) Colaborar con los servicios asistenciales para mantener la salud integral de los trabajadores
h) Proveer y mantener el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral
i) Colaborar con la Administración Sanitaria en la puesta en marcha del Plan de Salud

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



5.3. Dispositivos docentes

Dispositivo
• SPP Hospital de Terrassa
• Clínica Galatea (Colegio Oficial de Médicos de Barcelona)
• Sociedad de Prevención PREVENCONTROL.
• CAP San Lázaro y CAP Anton de Borja
• SSL Agencia Salud Pública de Barcelona
• Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM)
• Universidad Pompeu Fabra (Formación académica)

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 MIR de Medicina 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 continuados dentro de cada periodo de evaluación anual, ni de 12 meses en el conjunto del periodo formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo.

Durante el tercer y cuarto año para los MIR 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:

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. Actividades formativas del Programa Formativo para Residentes

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 (MIR-PIR)

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, Geriatría, 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)

R3

TODAS LAS ESPECIALIDADES

Introducción a la Investigación Clínica (MFIC, Nefrología, Oncología y RX) (OCTUBRE)
Lectura crítica de estudios de pruebas diagnósticas (DICIEMBRE)

Habilidades Comunicativas III (excepto S. Mental y RX) (ENERO)
Lectura crítica de ensayos clínicos (FEBRERO)
Bioética II (MARZO)

R4-R5

TODAS LAS ESPECIALIDADES

SPSS (Para residentes que presenten trabajo de Investigación) (ENERO)

5.6. Actividades científicas e investigadoras

El POE de Medicina del Trabajo determina 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 Medicina. Para ello ha de comprender la importancia de conseguir recursos externos mediante la solicitud de ayudas y becas de investigación.

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 del Hospital de Terrassa-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:

- Vinculación de la UDMSL del Hospital de Terrassa-Consorci Sanitari de Terrassa al Centro de Investigación en Salud Laboral de la UPF desde donde precisamente se coordina dicha unidad docente.
- Formación en metodología de la investigación durante la formación académica de ambas especialidades.
- Obligatoriedad de realizar un proyecto de investigación aplicada al campo de la Salud Laboral tutorizado por profesionales expertos en el campo de la investigación en Salud Laboral y fomentando su publicación en revistas científicas especializadas y presentación en congresos.
- Tutorización de este proyecto por parte de investigadores con experiencia en el campo de la Salud Laboral.
- Organización de seminarios de lectura crítica de artículos científicos a lo largo de todos los años de residencia (ver programas formativos)

5.7. Metodología, modelos, 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:

- clases lectivas de contenido teórico
- discusión y resolución de casos
- seminarios prácticos
- ejercicios en el aula de informática
- trabajos domiciliarios individuales y colectivos
- presentaciones en clase por parte de los alumnos
- visitas a empresas
- prácticas clínicas (espirometría, etc.)
- sesiones científicas

La formación académica consta de dos partes:

- ***Formación teórica*:** de carácter modular, entre Septiembre y Marzo del primer año de residencia, combinando con la formación práctica, y con sesiones lectivas, por las tardes, trabajos prácticos, presentaciones, visitas a empresas, etc.

- ***Seminarios**:* una vez terminada la parte más básica, la formación académica se complementará con actividades, también académicas, en forma de seminarios, charlas, talleres, conferencias, etc. sobre temas de especial interés, de forma periódica a lo largo de los cuatro años para los residentes de Medicina 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 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.

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 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. 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

MIR DE MEDICINA DEL TRABAJO – PRIMER AÑO DE RESIDENCIA

CST: CONSORCI SANITARI DE TERRASSA

Objetivos del periodo formativo de R1 (generales y específicos)

a) Rotaciones por Especialidades quirúrgicas relacionadas con la Traumatología y Rehabilitación (6 meses):
   1- Servicio de Salud Laboral (2 meses)
   2- Servicio de Medicina Interna (3 meses)
   3- Cardiología (1 mes)
   4- Clínica Galatea (1 semana)
b) Formación académica: Curso Superior de Medicina del Trabajo + Proyecto de investigación (6 meses)

Los **objetivos generales** de las rotaciones clínicas son:

5. Aumentar los conocimientos y adquirir experiencia en la evaluación y manejo de pacientes que presentan patología aguda y/o crónica.
6. Adquirir experiencia en el uso e interpretación correcta de pruebas diagnósticas básicas.
7. 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.
8. **Adquirir habilidad en diagnóstico prevención y tratamiento de enfermedades**

Rotación 1

Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Servicio de prevención de riesgos laborales		2 meses	Hospital de Terrassa

Competencias

Participar activamente en todas las tareas preventivas, asistenciales, periciales, gestoras e investigadoras propias del Servicio/Unidad/o Instituto por el que esté rotando en cada momento con una dedicación especial a la vigilancia de la salud dirigida específicamente a los riesgos en el lugar de trabajo y la prevención de riesgos laborales

Rotación 2

Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades médicas salud mental	Clínica Galatea	1 semana	Clínica Galatea (Colegio Oficial de Médicos de Barcelona)

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias en el ámbito específico de la atención a la salud mental de los profesionales de la salud			
Rotación 3			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades médicas	Medicina Interna	3 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias			
Rotación académica			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Curso Superior de Medicina del Trabajo		5,5 meses	Universidad Pompeu Fabra
Competencias			
Adquirir los conocimientos teóricos, de acuerdo al programa oficial 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			
Rotación académica			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Proyecto de Investigación –Primera fase		0,5 meses	Universidad Pompeu Fabra
Competencias			

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Adquirir experiencia práctica en la metodología de la investigación en salud laboral, de acuerdo también al programa oficial de la especialidad y a las competencias profesionales de los médicos del trabajo.	
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	
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. Se les tutoriza individualmente para la realización del proyecto de investigación que deberán presentar entre el 2º y 3er año de residencia	
Guardias	
Número	**Lugar**
mínimo 3 guardias al mes	Hospital de Terrassa
Referencias al "protocolo de supervisión del residente" y "principio de asunción progresiva de responsabilidad"	
Durante las guardias, 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)	

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

MIR DE MEDICINA DEL TRABAJO – SEGUNDO AÑO DE RESIDENCIA

Objetivos del periodo formativo de R2 (generales y específicos)

a) Rotaciones por Especialidades médicas (5 meses)
   1- Neumología (1 mes)
   2- Atención primaria (3 meses)
b) Rotaciones por Especialidades médico-quirúrgicas (3 meses)
   1- Cirugía ortopédica y traumatología (3 meses)
   2- Cirugía general y del aparato digestivo (2 meses)
   3- Dermatología (1 mes)
c) Rotaciones por Especialidades sanitarias relacionadas con la salud mental (2 meses)
   1- Psiquiatría y psicología médica (2 meses)

Los **objetivos generales** de las rotaciones clínicas 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

Rotación 1

Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades Médicas	Neumología	1 mes	Hospital de Terrassa

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			
Rotación 2			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Atención primaria		3 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica en la faceta asistencial de esta especialidad respecto al individuo y la comunidad y conocer el Centro de Salud desde el punto de vista de su funcionamiento y gestión			
Rotación 3			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades quirúrgicas relacionadas con la traumatología	Cirugía ortopédica y traumatología	2 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			
Rotación 4			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades quirúrgicas	Cirugía general y del aparato digestivo	2 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Rotación 5			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Salud mental	Psiquiatría y psicología médica	2 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			
Rotación 6			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades médico-quirúrgicas	Dermatología médico-quirúrgica y venereología	1 mes	Hospital de Terrassa
Competencias			
obtener una formación básica en la especialidad citada que incluya la realización de actividades en el servicio y en el área de consultas externas .			
Vacaciones anuales	22 días laborables a disfrutar durante el primer año de residencia		
Rotaciones Externas			
- No se contemplan en el R2			
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			

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

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. 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. Se les tutoriza individualmente para la realización del proyecto de investigación que deberán presentar entre el 2º y 3er año de residencia	
Guardias	
Número	**Lugar**
mínimo 3 guardias al mes	Hospital de Terrassa
Referencias al "protocolo de supervisión del residente" y "principio de asunción progresiva de responsabilidad"	
Durante las guardias, el Residente de Segundo Año estará acompañado por el especialista responsable en cada caso, con un nivel 2 y en algun caso nivel 3 de supervisión según la rotación y de acuerdo con el protocolo de supervisión del residente (punto 6.4)	

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

MIR DE MEDICINA DEL TRABAJO – TERCER AÑO DE RESIDENCIA

Objetivos del periodo formativo de R3 (generales y específicos)

a) Rotaciones por Unidades/Servicios/Institutos relacionados con la Salud de los Trabajadores (2 meses)
b) Rotaciones por Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (20 meses en total: 6 meses durante el periodo de R3 y 13 meses durante el periodo de R4).

Objetivos de las rotaciones por Unidades/Servicios/Institutos relacionados con la Salud de los Trabajadores

1. Conocer las actividades de salud laboral desarrolladas desde una institución de salud pública.
2. Conocer el marco conceptual de los factores de riesgo psicosocial.
3. Adquirir los conocimientos necesarios para la valoración de pacientes, su caracterización y catalogación para determinar la posible relación entre los daños para la salud y las condiciones de trabajo de distinta naturaleza.
4. Conocer la estructura básica de los informes y las recomendaciones preventivas a partir de los problemas de salud observados.
5. Conocer la gestión de un sistema de información en salud laboral.
6. Conocer el funcionamiento y actividades de una institución de evaluaciones médicas y sanitarias
7. Participar en las actividades de evaluación y seguimiento de las incapacidades laborales.
8. Participar en las evaluaciones médicas del personal funcionario que ocupa lugares de trabajo de características especiales.
9. Interpretar los informes y dictámenes sobre la evaluación de incapacidades laborales y de las actuaciones sanitarias.
10. Conocer las competencias inspectoras relacionadas con las incapacidades laborales.
11. Participar en las actividades de asesoramiento a los delegados de prevención.
12. Participar en los comités de seguridad y salud de empresas.
13. Conocer sus principales líneas de investigación.
14. Asistir a las mesas de diálogo social.
15. Participar en la planificación y ejecución de actividades de formación y sensibilización.
16. Participar en la gestión de un sistema de información en salud laboral.

Objetivos de las rotaciones por Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

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 metódica en la asistencia a trabajadores lesionados o enfermos.
7. Determinar los trámites de registro y gestión de incapacidades por contingencia profesional.

Rotación 1			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Servicio de prevención de riesgos laborales		2 meses	Prevencontrol
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			

Rotación 2			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**
Especialidades quirúrgicas relacionadas con traumatología y rehabilitación	Medicina física y rehabilitación	2 meses	Hospital de Terrassa
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			

Rotación 3			
Denominación		**Temporalidad**	**Dispositivo**

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Especialidades médico-quirúrgicas	Oftalmología	1 mes	Hospital de Terrassa
Rotación 4			
Especialidades médico-quirúrgicas	Otorrinolaringología	1 mes	Hospital de Terrassa
Competencias de las rotaciones 3 y 4			
Obtener una formación básica en la especialidad citada que incluya la realización de actividades en el servicio y en el área de consultas externas			
Rotación 5			
Instituciones de Salud Laboral- ICAM	2 meses	ICAM	
Competencias			
Participar activamente en todas las tareas preventivas, asistenciales, periciales, gestoras e investigadoras propias del Servicio			
Rotación 6			
Servicio de prevención de riesgos laborales	2 meses	Hospital de Terrassa	
Competencias			
Participar activamente en todas las tareas preventivas, asistenciales, periciales, gestoras e investigadoras propias del Servicio			
Rotación 7			
Neurología	1 mes	Hospital de Terrassa	
Competencias			
Obtener formación básica que incluya la realización de actividades en el área de consultas externas así como la interpretación de pruebas complementarias.			
Vacaciones anuales	22 días laborables a disfrutar durante el primer año de residencia		
Rotaciones Externas			
Podrán solicitar rotación externa a la UDMSL a nivel nacional o internacional.			

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

<table>
<tr><td colspan="2">El tiempo máximo de rotación externa no podrá superar los 4 meses continuados dentro de cada periodo de evaluación anual, ni de 12 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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sesiones clínicas/bibliográficas/científicas/ u otras específicas</td></tr>
<tr><td>Como asistente</td><td>Como ponente</td></tr>
<tr><td>Las del Dispositivo por el cual esté rotando</td><td>Las que le corresponda en los Dispositivos por los cuales esté efectuando la rotación</td></tr>
<tr><td colspan="2">Seminarios de investigación organizados por CISAL-UPF</td></tr>
<tr><td colspan="2">Seminarios de casos prácticos organizados por la UDMSL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades científicas y de investigación</td></tr>
<tr><td colspan="2">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.
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.
Se les tutoriza individualmente para la realización del proyecto de investigación que deberán presentar entre el 2º y 3er año de residencia</td></tr>
</table>

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Guardias	
Número	**Lugar**
mínimo 3 guardias al mes	Hospital de Terrassa
Referencias al "protocolo de supervisión del residente" y "principio de asunción progresiva de responsabilidad"	
Durante las guardias, el Residente de Tercer Año tendrá un nivel 3 de supervisión de acuerdo con el protocolo de supervisión del residente (punto 6.4). El residente realizará los procedimientos sin necesidad expresa del adjunto especialista. Primero los realiza y posteriormente informa al adjunto.	

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

MIR DE MEDICINA DEL TRABAJO – CUARTO AÑO DE RESIDENCIA

Objetivos del periodo formativo de R4 (generales y específicos)

a) Rotaciones por Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

Objetivos de las rotaciones por Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

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 metódica en la asistencia a trabajadores lesionados o enfermos.
7. Determinar los trámites de registro y gestión de incapacidades por contingencia profesional.

Rotación 3

Denominación	**Temporalidad**	**Dispositivo**
Servicios de Prevención de Riesgos Laborales	13 meses	SPP Servicio Salud Laboral Hospital de Terrassa

Competencias

Participar activamente en todas las tareas preventivas, asistenciales, periciales, gestoras e investigadoras propias del Servicio/Unidad/o Instituto por el que esté rotando en cada momento con una dedicación especial a la vigilancia de la salud dirigida específicamente a los riesgos en el lugar de trabajo y la prevención de riesgos laborales

Vacaciones anuales	22 días laborables a disfrutar durante el primer año de residencia

Rotaciones Externas

Podrán solicitar rotación externa a la UDMSL a nivel nacional o internacional.

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

El tiempo máximo de rotación externa no podrá superar los 4 meses continuados dentro de cada periodo de evaluación anual, ni de 12 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. Se les tutoriza individualmente para la realización del proyecto de investigación que deberán presentar entre el 2º y 3er año de residencia	
Guardias	
Número	**Lugar**

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

mínimo 3 guardias al mes	Hospital de Terrassa
Referencias al "protocolo de supervisión del residente" y "principio de asunción progresiva de responsabilidad"	
Durante las guardias, el Residente de Cuarto Año tendrá un nivel 3 de supervisión de acuerdo con el protocolo de supervisión del residente (punto 6.4). el residente realizará los procedimientos sin necesidad expresa del adjunto especialista. Primero los realiza y posteriormente informa al adjunto.	

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

6. RESUMEN GUÍA DE ROTACIONES

Promoción 2021-2025

MIR de Medicina del Trabajo
Unidad Docente Multiprofesional

Residente: ESTANDAR
Hospital: CONSORCI SANITARI DE TERRASSA

R1

MAYO 2021 – ABRIL 2022

MEDICINA DEL TRABAJO		AÑO 1	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12		
DENOMINACIÓN	**ROTACIONES**	**DURA-CIÓN**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**ENE**	**FEB**	**MA**	**ABR**	**DISPOSITIVO**	**GUARDIAS**
Rotaciones preventivas	Rotación 1: Servicio de salud Laboral	2 meses													Salud Laboral Hospital de Terrassa	NO
Especialidades médicas	Rotación 2: Clínica Galatea(Colegio oficial de médicos de Barcelona)	1 sem.													Clínica Galatea (Colegio oficial de médicos de Barcelona)	NO
Especialidades Médicas	Rotación 3: Medicina Interna	3 meses													Hospital de Terrassa	SI

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Curso Superior de Medicina del Trabajo Servicio de Salud Laboral	Curso Superior de Medicina del Trabajo y Proyecto de Investigación	6 meses													Universidad Pompeu Fabra	NO
Especialidades Médicas	Rotación 4: Cardiología	1 mes													Hospital de Terrassa	NO

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**	**DURA-CIÓN**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**ENE**	**FEB**	**MA**	**ABR**	**DISPOSITIVO**	**GUARDIAS**
Especialidades Médicas	Rotación 5: Neumología	1 mes													Hospital de Terrassa	NO
Atención primaria	Rotación 6: Atención primaria	3 meses													Cap a definir	NO

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Especialidades quirúrgicas relacionadas con la Traumatología y la Rehabilitación	Rotación 7: Cirugía Ortopédica y Traumatología	3 meses													Hospital de Terrassa	SI
Especialidades quirúrgicas relacionadas con la Traumatología y la Rehabilitación	Rotación 8: Cirugía General y del Aparato Digestivo	2 meses													Hospital de Terrassa	NO
Especialidades sanitarias de salud mental	Rotación 9: Psiquiatría y Psicología médica.	2 meses													Hospital de Terrassa	NO
Especialidades médico-quirúrgicas	Rotación 10: Dermatología médico-quirúrgica y venereología.	1 mes													Hospital de Terrassa	NO

MAYO 2023 – ABRIL 2024

R3

MEDICINA DEL TRABAJO		AÑO 3	MES 25	MES 26	MES 27	MES 28	MES 29	MES 30	MES 31	MES 32	MES 33	MES 34	MES 35	MES 36		
DENOMINACIÓN	**ROTACIONES**	**DURA-CIÓN**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**ENE**	**FEB**	**MA**	**ABR**	**DISPOSITIVO**	**GUARDIAS**

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Serv. Prevención Agenos (SPA)	Rotación 11: Serv. Prevención de Riesgos Laborales	2 meses														Prevencontrol	NO
Especialidades quirúrgicas relacionadas con la Traumatología y la Rehabilitación	Rotación 12: Medicina Física y Rehabilitación	2 meses														Hospital de Terrassa	NO
Especialidades médico-quirúrgicas	Rotación 13: Oftalmología	1 mes														Hospital de Terrassa	NO
Especialidades médico-quirúrgicas	Rotación 14: Otorrinolaringología	1 mes														Hospital de Terrassa	NO
Instituciones de Salud Laboral	Rotación 15: Instituciones de Salud Laboral	2 meses														Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas	NO
Rotaciones preventivas	Rotación 16: Servicio de salud Laboral	2 meses														Hospital de Terrassa	NO
Especialidades médicas	Rotación 17: Neurología	1 mes														Hospital de Terrassa	NO
Instituciones de Salud Laboral	Rotación 18: Instituciones de Salud Laboral	1 mes														Agencia de Salud Pública	NO

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

MAYO 2024 – ABRIL 2025

R4

MEDICINA DEL TRABAJO		AÑO 4	MES 37	MES 38	MES 39	MES 40	MES 41	MES 42	MES 43	MES 44	MES 45	MES 46	MES 47	MES 48			
DENOMINACIÓN	**ROTACIONES**	**DURA-CIÓN**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**GEN**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**DISPOSITIVO**	**GUARDI**
Servicio de Prevención de riesgos laborales	Rotación 19: Servicios de Prevención de Riesgos Laborales	13 meses														Servicio Prevención Hospital de Terrassa	SI

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- 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.

- 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.

- **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.**

- Serra C, Brotons A, Plana M, Benavides FG, Maqueda J, en nombre del Grupo de Trabajo sobre las competencias profesionales de los médicos del trabajo. Las competencias profesionales de los médicos del trabajo. Barcelona: Mutual Cyclops, 2003.

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

→

→

→

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

PUNTOS FUERTES

PUNTS 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:
Cuando 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:

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

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

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

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

C. CALIFICACIÓN DEL TUTOR (25%):

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

Cuando la suma de los 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 formación[6].**

[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 ORDENACION
PROFESIONAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
PROFESIONAL

INFORME DE EVALUACIÓN DE ROTACIÓN

(Instrucciones)

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

ROTACIÓN

UNIDAD:	CENTRO:
COLABORADOR DOCENTE:	DURACIÓN:
Fecha inicio rotación:	Fecha fin Rotación:

OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
	Seleccionar
	Seleccionar
	Seleccionar
	Seleccionar
	Seleccionar
	Seleccionar
	Seleccionar

A.- CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	CALIFICACIÓN	NA
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS		☐
RAZONAMIENTO/VALORACIÓN DEL PROBLEMA		☐
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES		☐
HABILIDADES ADQUIRIDAS		☐
USO RACIONAL DE RECURSOS		☐
SEGURIDAD DEL PACIENTE		☐
MEDIA (A)	0,00	

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

Fdo: _____

Vº Bº. EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE ROTACIÓN

Fdo: _____

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACION
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 interpersonales y de comunicación necesarias para un eficaz intercambio de información, oral o escrita, para la toma de decisiones compartidas con los pacientes, sus familiares o representantes legales, 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. Respeta los valores y derechos de los pacientes, así como su autonomía en la toma de decisiones. Respeta 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 valora como una rotación específica. En este último caso, deberá incluirse un informe de rotación de las Guardias.
[3] Los resultados de las pruebas objetivas de evaluación se incluirán en el expediente del residente y serán custodiadas por la Comisión de Docencia del Centro.

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 Tutor[7]. 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 período de recuperación.

En las evaluaciones anuales negativas de último año, el período 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 evaluación[8] 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 evaluación[9]. El periodo de prórroga propuesto se hará constar en el apartado de OBSERVACIONES.

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

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

La evaluación negativa del periodo de recuperación o repetición de curso no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación[8] 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	

cve: BOE-A-2018-5985
Verificable en http://www.boe.es

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:

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

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.

cve: BOE-A-2019-8385
Verificable en http://www.boe.es

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

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.:	

cve: BOE-A-2018-5385
Verificable en http://www.boe.es

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.** 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.

cve: BOE-A-2018-5385
Verificable en http://www.boe.es

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 95 Jueves 19 de abril de 2018 Sec. III. Pág. 40621

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

cve: BOE-A-2018-5385
Verificable en http://www.boe.es

Preparado: Dra. Cristina Abadía Castelló Sra. Dolors Duarte Puigdemasa	Revisado: Miquel Aranda Sánchez
Aprobación: Comisión de Docencia: Marzo 2022	

Año de residencia	Rotación	Duración en meses	Dispositivo donde se realiza
R1	Curso superior de medicina del trabajo	5.5	Universidad Pompeu Fabra
	Primera fase del Proyecto de investigación	0.5	Universidad Pompeu Fabra
	Salud laboral	3	CST
	Oftalmologia	1	CST
	Otorrinolaringología	1	CST
R2	Psiquiatría	2	CST
	Traumatologia	3	CST
	Rehabilitación	2	CST
	Neumología	1	CST
	Neurología	1	CST
	Alergología	1	CST
	Cardiología	1	CST
R3	Atención primaria	3	CST
	ICAM	1	ICAM
	Servicio de prevención ajeno	2	Prevencontrol
	Salud laboral	4	CST
	Agencia de salud pública	1	Agencia de salud pública de Barcelona
R4	Salud laboral	11	CST