



docente  
unidad **udm** multiprofesional  
Salud Mental Navarra

Plan de Gestión  
de la Calidad Docente

GERENCIA DE SALUD MENTAL DE NAVARRA

**Autor:**

*M<sup>a</sup> Begoña Flamarique Chocarro*

Presidenta Subcomisión EIR Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de Navarra

**Coordinación:**

*Manuel Jesús Cuesta Zorita*

Jefe de Estudios Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de Navarra

ISBN: 978-84-617-8151-5

*Diseño y Edición: Gerencia de Salud Mental  
Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea  
Pamplona, Noviembre 2016*



## INDICE

1. Introducción.....	3
2. Misión, Visión y Valores de la UDM.....	5
3. Diagnóstico de situación: Análisis estratégico .....	8
3.1. Identificación de los grupos de interés y de sus expectativas .....	8
3.2. Análisis externo .....	9
3.3. Análisis interno.....	10
3.4. Análisis de fortalezas y debilidades .....	18
4. Plan de Gestión de la Calidad Docente .....	19
4.1. Objetivo general .....	19
4.2. Objetivos específicos.....	19
4.3. Acciones .....	20
4.4. Indicadores de seguimiento .....	23
5. Implantación del Plan de Gestión de la Calidad Docente y cronograma de trabajo	29
5.1. Elaboración y diseño .....	29
5.2. Evaluación y seguimiento. Definición de responsabilidades del Plan ...	30
5.3. Integración del Plan de Gestión de la Calidad Docente en el modelo de gestión de la Gerencia de Salud Mental .....	33
5.4. Presentación y difusión del Plan de Gestión de la Calidad Docente .....	33
6. Abreviaturas.....	34
7. Normativa .....	35
8. Bibliografía .....	36

Anexos



## 1. Introducción

La Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de Navarra (UDM-SMNa), fue acreditada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Política Social en Agosto del año 2011 para la formación de los especialistas de Psiquiatría, Psicología Clínica y Enfermería en Salud Mental. Aunque con más de 20 años de experiencia en la formación de residentes, su reciente creación hace que se encuentre en un proceso enriquecedor de desarrollo en el que va consolidando sus funciones dentro de la Red de Salud Mental de Navarra (RSMNa).

El objetivo fundamental del Sistema Nacional para formación de residentes y de esta UDM-SMNa desde su origen ha sido y es actualmente el velar por el adecuado cumplimiento de la normativa vigente, proveyendo, además, los mecanismos e instrumentos necesarios para la adecuación y adaptación de los diferentes planes de las especialidades (Psiquiatría, Psicología Clínica y Enfermería de Salud Mental) y su integración en los recursos asistenciales y docentes de la Comunidad Foral.

Se trata por tanto de conseguir la adquisición de unas competencias profesionales específicas en la especialidad que se plasmen al menos en las tres grandes áreas que se recogen a continuación.

Primeramente la adquisición del conocimiento de los fundamentos científicos de la disciplina. En segundo lugar, la obtención de las habilidades clínicas necesarias para el ejercicio de la especialidad. En tercer lugar, la adquisición de las cualidades profesionales necesarias entre las que se destacan el desarrollo de valores y actitudes éticas respecto de la profesión y el desarrollo de unas buenas habilidades en la comunicación con los pacientes y la sociedad.

La situación sanitaria actual supone un reto para todos los profesionales sanitarios porque requiere de un aprendizaje continuado que los residentes inician en la actualidad en su faceta más práctica. Los cambios en el panorama sanitario son a su vez expresión de los cambios sociales significativos que se están dando y que influyen directamente en la relación entre el profesional sanitario y el paciente. Es en este sentido en el que el compromiso profesional y humano que históricamente se ha dado en el tratamiento de las enfermedades mentales entre profesionales especializados, por una parte, y los pacientes, por la otra, se debe actualizar continuamente.

La ORDEN SCO/581/2008, de 22 de febrero, indica que es función de las Comisiones de Docencia aprobar el plan de gestión de calidad docente del centro o unidad docente, supervisando su cumplimiento, a cuyos efectos les será facilitada cuanta información sea necesaria por los responsables de las unidades asistenciales y por los correspondientes órganos de dirección y gestión. Asimismo, es función del Jefe de Estudios supervisar el plan de gestión de calidad docente del Centro o Unidad.

El Plan de Gestión de la Calidad Docente (PGCD) de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental es único para la gestión de la docencia especializada, aplicándose de modo específico a cada una de las tres especialidades integradas en la Unidad Docente Multiprofesional.

Es el conjunto de documentos que describen y desarrollan tanto la organización para la docencia como las directrices y requisitos para gestionar y asegurar la calidad de la formación sanitaria especializada de la UDM-SMNa.

Necesario para avanzar hacia la excelencia, está alineado con las líneas estratégicas del SNS-O y de la Gerencia de Salud Mental, quienes apoyan el desarrollo de este plan y las actividades que se derivan del mismo.

## 2. Misión, Visión y Valores de la UDM

En Navarra, la atención pública en salud mental es prestada por la RSMNa que está constituida por un conjunto de servicios dependientes del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O) e integrados en otros servicios sanitarios. Su misión es promover la salud mental, prevenir los trastornos mentales y prestar asistencia sanitaria especializada de calidad en salud mental a las personas con trastorno mental en el ámbito de la Comunidad Foral Navarra. Así mismo, contribuye a la docencia pregrado y postgrado, formación continuada y a la investigación en el área de su especialidad.

El Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero establece las bases para la creación de nuevas UDMs. En ellas se formarán las especialidades que aún requiriendo para su acceso distinta titulación universitaria, incidan en campos asistenciales afines.

Con fecha 31 de agosto de 2011, la UDM-SMNa fue acreditada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Política Social para la formación de los especialistas de Psiquiatría, Psicología Clínica y Enfermería en Salud Mental (MIR, PIR y EIR respectivamente).

La UDM-SMNa está enmarcada en la estructura del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra y depende jerárquica y funcionalmente del Gerente de Salud Mental del SNS-O, a través de la Junta Técnico Asistencial y la Comisión de Docencia y de la figura de su máximo responsable: el Jefe de Estudios.

En la definición de su misión, visión y valores, aunque delimitado al ámbito formativo, se pretende mantener una coherencia con la misión, visión y valores de la RSMNa.

*De este modo, se define la misión de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de Navarra como la formación de especialistas sanitarios, psiquiatras, psicólogos clínicos y enfermeras especialistas en Salud Mental para garantizar la atención sanitaria de calidad a los problemas de Salud Mental en la Comunidad Foral de Navarra en concordancia con el modelo de Salud Mental Comunitaria.*

Mediante el seguimiento de sus respectivos programas oficiales pretende garantizar la adquisición de las habilidades y competencias profesionales específicas en la especialidad correspondiente que se plasman al menos en las tres áreas que se recogen a continuación.

En primer lugar, la adquisición de conocimientos científicos de la disciplina correspondiente mediante un modelo de gestión del conocimiento que integra el abordaje multiprofesional y el trabajo en equipo de los problemas y trastornos de salud mental en el contexto de una red de Salud Mental de excelencia de la Sanidad Pública.

En segundo lugar, la obtención de las habilidades y competencias clínicas necesarias para el ejercicio de la especialidad en los diferentes niveles de actuación, desde lo comunitario al hospitalario y atendiendo a las particularidades de los trastornos mentales a lo largo del ciclo vital y la atención a situaciones específicas emergentes como la prevención del suicidio, de la exclusión social, estigmatización, atención a minorías.

En tercer lugar, la adquisición de las cualidades profesionales necesarias entre las que se destacan el desarrollo de valores y actitudes éticas respecto de la profesión.

Se trata de, facilitar la asunción progresiva de responsabilidades y el correlativo nivel decreciente de supervisión, todo ello para llegar a formar profesionales capacitados y autónomos para el mejor desarrollo de sus responsabilidades asistenciales, docentes, gestoras e investigadoras.

Para conseguir tales fines la UDM-SMNa gestionará de manera eficiente los recursos humanos, estructurales y económicos de los que dispone, desde una perspectiva multidisciplinar. Promoverá el desarrollo personal y profesional de los diferentes trabajadores de la red asistencial fomentando una cultura de servicio, de innovación continuada y de compromiso con la organización sanitaria y con la excelencia profesional al servicio de los ciudadanos.

Partiendo de este punto, se define la visión de la UDM-SMNa:

*Ser una unidad capaz de asumir los retos formativos futuros del abordaje de los trastornos mentales adoptando de modo proactivo la metodología docente más adecuada, la incorporación y actualización de **estrategias docentes innovadoras** que favorezcan una creación de **oportunidades de aprendizaje compartido, interactivo** y unas **estrategias de desarrollo continuado del proceso formativo una vez concluido el periodo de residencia.***

La UDM-SMNa pretende posibilitar una docencia de calidad, elevar el grado de satisfacción de sus residentes, profesionales y entorno social mediante la mejora continua de sus procesos con el fin último de conseguir la excelencia y tratando a su vez que, el proceso formativo redunde en la introducción de innovaciones discentes para los profesionales colaboradores así como un estímulo añadido de formación continuada de los profesionales de la Red de Salud Mental de Navarra.

Si bien la UDM-SMNa hace suyos los valores de la RSMNa, a continuación se describen los principios básicos que se deben observar en el actuar dentro de la UDM-SMNa para favorecer el proceso docente.

### *Valores de la UDM-SMNa*

- **Autoaprendizaje.** Es el proceso a través del cual el residente adquiere o modifica habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El autoaprendizaje supone la asunción por parte del residente del aprendizaje como un proceso que se deberá perpetuar a lo largo de la vida, que será la base de su desarrollo profesional y responsabilidad suya personal.
- **Reflexión.** Es el mecanismo que permite pensar detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones. Íntimamente relacionada con el proceso de aprendizaje, se entiende como una actitud a desarrollar para fomentar la crítica de modo constructivo.
- **Dialogo.** Facilita la comunicación entre las personas permitiendo que la relación entre ellas se desarrolle en un marco efectivo mediante el entendimiento y comprensión tanto respecto a los profesionales sanitarios del Servicio Navarro de Salud como respecto a los pacientes.
- **Responsabilidad.** Como deber de implicación en el proceso docente (por ambas partes) en el que el residente adquiere las competencias y habilidades necesarias para llegar a ser un profesional eficiente.
- **Profesionalismo.** Compromiso, autonomía e implicación profesional.
- **Trabajo en equipo.** Como método más efectivo y satisfactorio para alcanzar objetivos comunes, de ir en la misma dirección. Supone la suma de talentos de los diferentes miembros, el compañerismo, la solidaridad; la meta es lo importante.
- **Participación.** Ser parte activa aportando la reflexión individual, la experiencia, intercambio de ideas.
- **Calidad.** Actitud de autoevaluación y mejora continua relacionada tanto con el proceso docente como asistencial. Compromiso con la excelencia.

### 3. Diagnóstico de situación: Análisis estratégico

El proceso de elaboración del análisis de situación de la UDM-SMNa se inicia con la recopilación de la documentación existente sobre la UDM-SMNa: Memorias anuales de la UDM-SMNa, Guía de Acogida del Residente, así como documentación elaborada y disponible en la página Web de Salud Mental.

También se han empleado los datos obtenidos de la Evaluación de Satisfacción de la UDM-SMNa realizada por los residentes (MIR, PIR, EIR) en los años 2011-2014. Además para incluir tanto las expectativas y necesidades como el grado de satisfacción de Tutores y Colaboradores Docentes, se envió a todos ellos una encuesta de características similares a la realizada por los residentes para recoger su opinión y detectar los puntos fuertes y débiles de la UDM-SMNa (ver Anexos I y II).

#### 3.1. Identificación de los grupos de interés y de sus expectativas

R.E. Freeman define los grupos de interés como “los que pueden afectar o ser afectados por la actividad de la organización”.

Los grupos de interés de la UDM-SMNa, se identifican tras un proceso de reflexión y consenso de la Comisión de Docencia y teniendo en cuenta la definición de misión y visión de la UDM-SMNa.

Se determinan tres grupos como clientes internos: residentes, tutores y colaboradores docentes, principales protagonistas del proceso formativo. Además se consideran como clientes externos las personas usuarias de la Red de Salud Mental de Navarra que acuden a cada centro y cuya asistencia se debe asegurar y garantizar por ser la razón de ser de la RSMNa.

Cada uno de estos grupos tendrá diferentes necesidades y expectativas que deberán ser tenidas en cuenta en el desarrollo estratégico y en el Plan de Calidad de la UDM-SMNa.

A continuación se identifican algunas necesidades y expectativas según el grupo de interés:

- Residentes.
  - Programa formativo innovador, que incluya no solo aspectos teóricos sino también prácticos.
  - Equilibrio entre la práctica asistencial y el tiempo dedicado a la formación teórica.
  - Accesibilidad del tutor.
  - Ambiente motivador y estimulante.
- Los tutores.
  - Formación en metodología docente.
  - Feedback sobre el desempeño del rol de tutor.
  - Tiempo para dedicar a la tutoría.
  - Reconocimiento y prestigio.

- Colaboradores docentes.
  - Accesibilidad a la información sobre el proceso formativo y de la UDM-SMNa, principalmente necesitan información relacionada con los objetivos y actividades a desempeñar por los residentes.
  - Reconocimiento y prestigio.
- Las personas usuarias presentes y futuras esperan que los profesionales sean competentes para abordar los problemas de salud mental pero que además sean responsables y estén comprometidos socialmente.

### 3.2. Análisis externo

En el análisis externo se identifican principalmente aspectos relacionados con el entorno legal, normativa que regula la creación de las Unidades Docentes Multiprofesionales (UDMs) y el proceso de formación de los residentes. Algunos aspectos a tener en cuenta son:

- El cumplimiento de esta normativa ha hecho posible la acreditación de la Unidad Docente de Salud Mental en Unidad Docente Multiprofesional con la incorporación del Programa de Formación de Enfermera Especialista en Salud Mental a los ya existentes de Psiquiatría y Psicología Clínica.
- No obstante, se está pendiente de regulación definitiva que ordene el sistema de formación sanitaria especializada en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y forme la creación de comisiones, subcomisiones, tutores, figuras y responsabilidades docentes.
- También se observa el compromiso de fomentar las alianzas ya establecidas con el resto de UDMs de la Comunidad: Unidades Docentes del Complejo Hospitalario de Navarra, Atención Familiar y Comunitaria, Medicina del Trabajo y Clínica Universidad de Navarra (especialidad de Psiquiatría y Psicología Clínica), mediante reuniones sistemáticas de trabajo y actividades conjuntas de formación e investigación.
- El Proyecto de Troncalidad de especialidades, con la creación de la especialidad de Psiquiatría del niño y adolescente supondrá un cambio conceptual y organizativo que deberá tenerse en cuenta mediante la revisión del Plan de Gestión de la Calidad Docente. La troncalidad implica una evolución del sistema formativo y una adaptación de las estructuras docentes a nuevos programas formativos y a los correspondientes requisitos de acreditación de centros y unidades docentes, en consonancia a los dos periodos, troncal y específico, que integrarán la formación completa de las especialidades en Ciencias de la Salud.
- El buen desarrollo socioeconómico de la Comunidad Foral Navarra puede influir negativamente en la elección por parte de los profesionales de la UDM-SMNa como lugar de formación. En contraposición, la estructura geográfica accesible puede jugar un papel importante en la elección del la UDM-SMNa como destino para profesionales de Comunidades limítrofes como País Vasco, La Rioja, Aragón, Soria, Cantabria, en ausencia de plazas en sus zonas de origen.
- La necesidad de psiquiatras en la Comunidad Foral Navarra, es una oportunidad para fidelizar a los residentes que realizan su formación en la UDM-SMNa, una vez han terminado su proceso formativo.

### 3.3. Análisis Interno

El análisis interno nos es especialmente útil para identificar las fortalezas y debilidades de nuestra organización, aspectos básicos para determinar el Plan de Calidad.

En la identificación de fortalezas cabe señalar:

- Existencia de un Mapa de Dispositivos Docente que incluye una red de recursos sanitarios especializados en Salud Mental que van desde la atención comunitaria en los Centros de Salud Mental (CSM) hasta servicios especializados por tramos de edad y/o patologías, Fig. 1.

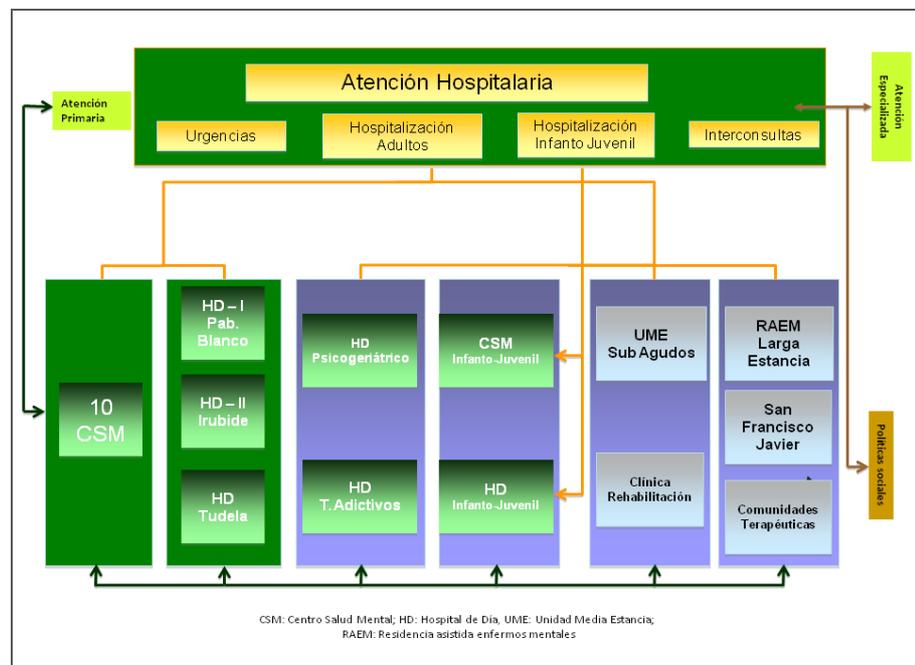


Fig. 1. Recursos de Salud Mental de Navarra y circuitos asistenciales

Los centros que por su acreditación configuran la red docente son,

- 10 Centros de Salud Mental
  - . Ansoain
  - . Buztintxuri
  - . Burlada
  - . Casco Viejo
  - . Ermitagaña
  - . Estella
  - . Milagrosa
  - . Tafalla
  - . Tudela
  - . San Juan

- 1 Centro Salud Mental Infanto-Juvenil
- 2 Hospitales de Día Psiquiátricos (Pamplona)
- 1 Hospital de Día Psiquiátrico (Tudela)
- 1 Hospital de Día Infanto-Juvenil
- 1 Hospital de Día de Trastornos Adictivos
- 1 Hospital de Día Psicogeriátrico
- 1 Clínica de Rehabilitación
- 2 Unidades de Hospitalización breve Complejo Hospitalario de Navarra
- 1 Unidad de Hospitalización breve Hospital Reina Sofía (Tudela)
- 1 Unidad Hospitalización Infanto-Juvenil
- Otros recursos
  - . Unidad de Media Estancia (Subagudos)
  - . Comunidades Terapéuticas



Fig. 2. Recursos de Salud Mental y distribución por áreas

- Papel activo de la Comisión de Docencia de Salud Mental de Navarra (CD SMNa) como responsable de la formación de los residentes en el ámbito de salud mental. Es el órgano gestor de la UDM-SMNa. Planifica, gestiona y supervisa la docencia especializada. Actúa bajo la dependencia de la Gerencia de SMNa y está compuesta por un Presidente y quince vocales. Dichos miembros están implicados dinámicamente en las tareas de docencia e investigación de los residentes (ej.: seguimiento de las guardias, implicación en el desarrollo de líneas de investigación, etc.) Las funciones de la Comisión de Docencia quedan recogidas en el Anexo III.

El organigrama funcional de la UDM-SMNa queda reflejado en la Fig. 3.

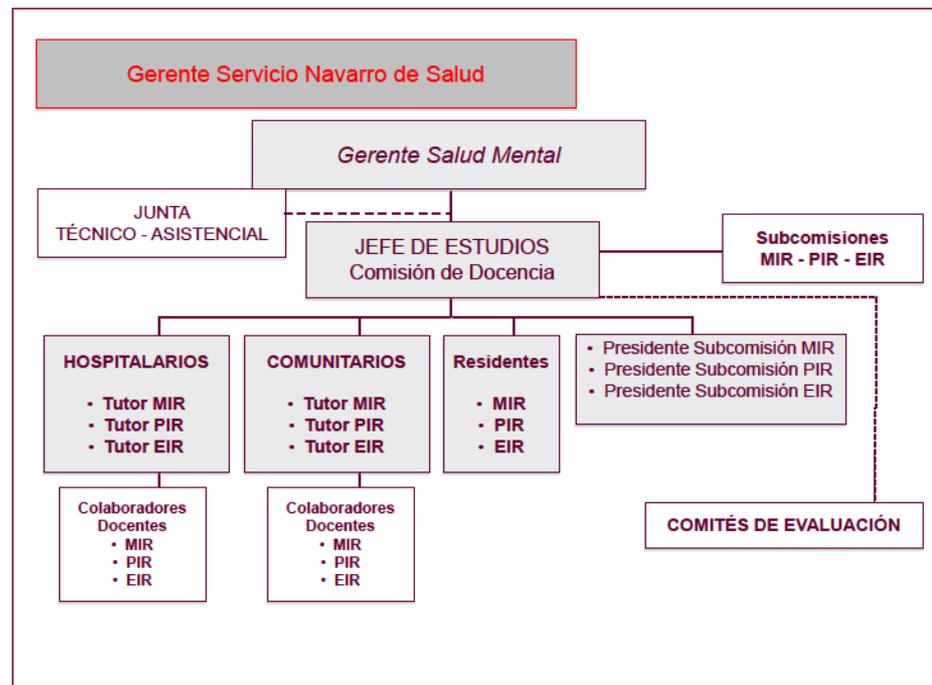


Fig. 3. Organigrama de la UDM-SMNa

- Planificación sistemática de reuniones de la Comisión de Docencia (calendario de reuniones, orden del día de las reuniones) con el fin de realizar el seguimiento de los itinerarios docentes, rotaciones, así como de las sesiones disciplinarias y multidisciplinarias; detectando problemas y planteando mejoras.

La CD se reúne mensualmente con un orden del día establecido y con un espacio Web de trabajo compartido que puede comprobarse en la Fig. 4.

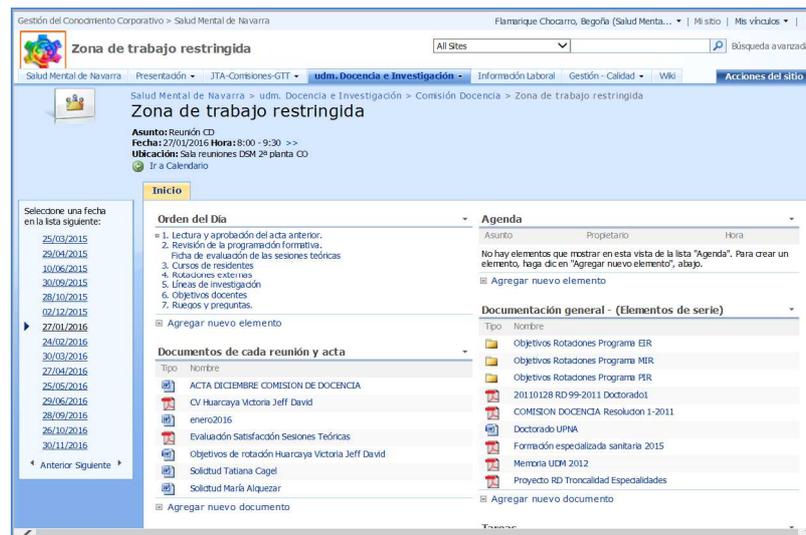


Fig. 4. Página Web: Zona de Trabajo Comisión de Docencia

- Roles de Jefe de Estudios, Tutores y Colaboradores Docentes bien definidos.

La presidencia de la CD SMNa corresponde al Jefe de Estudios, quien goza de un reconocido prestigio internacional como investigador y docente; tiene voto de calidad en caso de los empates que se produzcan en las votaciones de la Comisión de Docencia para la adopción de acuerdos.

Las funciones que competen específicamente al Jefe de Estudios de la UDM-SMNa se recogen en el Anexo IV.

*El tutor es el profesional especialista acreditado para planificar y colaborar activamente en el aprendizaje de los conocimientos, habilidades y actitudes propias del especialista en formación. Las principales funciones del tutor son planificar, gestionar, supervisar y evaluar todo el proceso formativo proponiendo, si procede, medidas de mejora en la impartición del programa, favorecer el autoaprendizaje, la asunción progresiva de responsabilidades y la capacidad investigadora del residente.*

Corresponde al tutor el ejercicio de las funciones recogidas en el Anexo V, así como los requisitos y criterios de idoneidad.

Colaboradores docentes, son profesionales en servicio activo de las diferentes unidades asistenciales o dispositivos por los que rotan los residentes, con diferente especialidad o incluso categoría a la que forman, que ejercen como referentes en el proceso de adquisición de competencias incluidas en el programa de la especialidad correspondiente, asumiendo la orientación, supervisión y control de las actividades realizadas durante la correspondiente estancia formativa.

El colaborador docente participará en la evaluación continuada del residente durante el período de rotación de que se trate. Dicha actividad se llevará a cabo en coordinación con el tutor del residente al que, asimismo, trasladará los informes de rotación y las sugerencias que considere necesarias para la adecuada formación del residente en las facetas que le incumben.

- Desarrollados los itinerarios docentes y rotatorios de cada una de las especialidades (ver Anexo VI).
- Programación sistemática y coordinada de sesiones específicas de cada una de las especialidades y multidisciplinarias (MIR, PIR y EIR), en los denominados “Jueves Docentes”. La distribución, organización y contenido de las sesiones teóricas queda recogida en el Anexo VII y publicada en la página Web de Salud Mental; consiguiendo una participación media de 60 profesionales al año de las tres especialidades.
- Existencia de programa de cursos de formación transversal (Plan de Formación Común Complementario) organizados por el Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento del Departamento de Salud para todas las Unidades Docentes de la Comunidad. Se consideran de obligada asistencia. En la Tabla 1, se recogen los organizados el año 2015.

Departamento de Salud (Investigación, Innovación y Gestión del Conocimiento)

	MIRes	PIRes	EIRes
BIBLIOTECA VIRTUAL EN CIENCIAS DE LA SALUD (on line)	R1	R1	R1
COMUNICACIÓN Y ENTREVISTA CLÍNICA	R2		R2
ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD	R2	R2	R2
TALLER DE MANEJO DE CONFLICTOS ÉTICOS EN LA PRÁCTICA CLÍNICA	R3	R3	R2
USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	R3/R4	R3/R4	R1
TALLER DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN	R3	R3	R2
BUENAS PRÁCTICAS CLÍNICAS EN INVESTIGACIÓN (OPT)	R2	R2	R2

Tabla 1. Formación Transversal

- Sistema de evaluación definido, organizado y estructurado que recoge las diferentes vertientes y momentos del proceso.
  - Evaluación formativa de cada centro, unidad o dispositivo por parte del responsable docente: Modelo EUDM-2.
  - Autoevaluación de cada periodo por parte del residente. Modelo EUDM-4.
  - Entrevistas de seguimiento y objetivos con el tutor. EUDM-3 (Feed-back).
  - Evaluación anual de rotación por parte del tutor. Modelo EUDM-8.
  - Evaluación final del tutor sobre las competencias alcanzadas.
  - Autoevaluación anual del residente sobre su evolución según criterios de competencias.
  - Autoevaluación de la Unidad Docente por parte del residente.

Cada evaluación tiene su modelo correspondiente y su cumplimentación se realiza a través de la página Web de Salud Mental: Anexo VIII.

- Incorporación desde 2008 al Plan Docente anual del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra de diferentes acciones formativas encaminadas a satisfacer esta necesidad de formación en competencias transversales de los profesionales que asumen la responsabilidad de seguimiento de los residentes (formación en Coaching y Liderazgo).
- Existencia de líneas científicas y de investigación en la RSMNa dirigidas por profesionales con reconocido prestigio en Psiquiatría y Psicología Clínica
- Alto grado de satisfacción de residentes, tutores y colaboradores docentes con el funcionamiento de la UDM-SMNa, figuras 6 y 7.

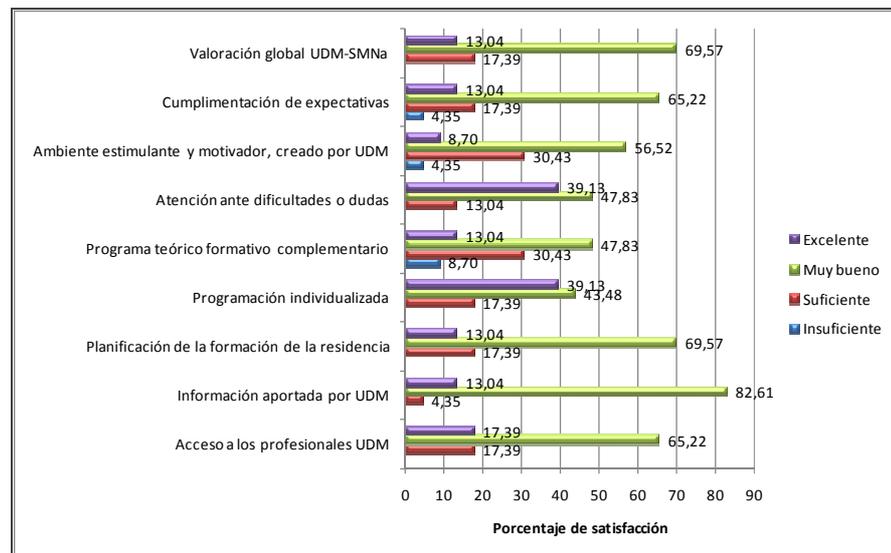


Fig. 6. Satisfacción de los residentes de la UDM-SMNa

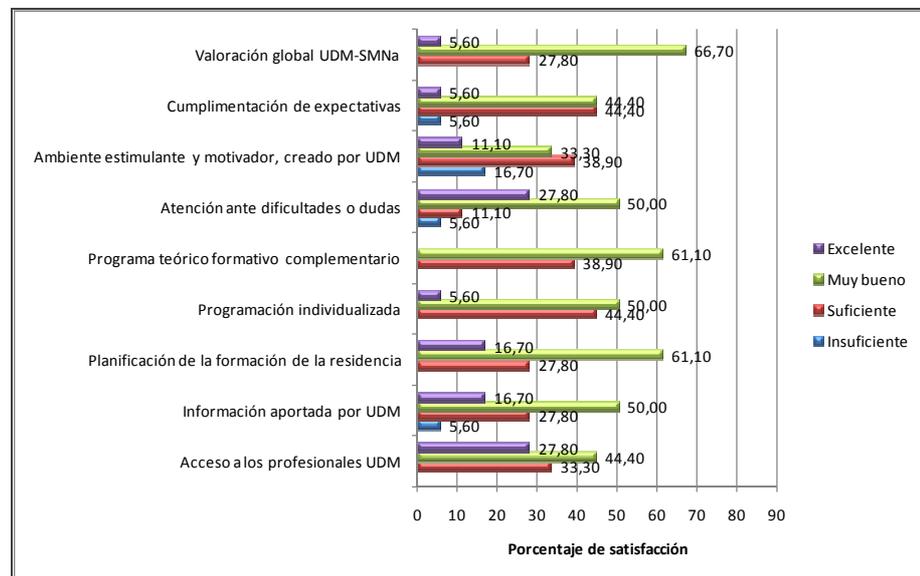


Fig. 7. Satisfacción de Tutores y Colaboradores Docentes de la UDM-SMNa

- Planificación sistemática de reuniones de tutores de las tres especialidades. Con el objetivo de homogeneizar criterios y procedimientos, sirven como marco para compartir experiencias del proceso de tutorización. Tienen carácter mensual.
- Gran motivación e implicación de los tutores en el proceso de formación, con media de 6 años de dedicación.
- Accesibilidad de las personas encargadas de la UDM-SMNa, principalmente la secretaria de la UDM. Facilita temas de organización y resuelve los diferentes problemas que pueden surgir.
- Existencia del Plan de acogida al residente; incluye la guía de acogida (se revisa y actualiza cada dos años) y el acto de acogida y despedida de residentes.

**Entre las debilidades destaca:**

- Mapa de procesos de la UDM-SMNa no elaborado.
- No existe un procedimiento definido ni criterios que regulen el nombramiento de colaboradores docentes y su reconocimiento de méritos.
- Diferencia en la preparación de las sesiones teóricas por parte de los profesionales en las Sesiones Teóricas MIR.

- Falta de difusión a la RSMNa de información relacionada con la UDM-SMNa y con aspectos relacionados con la formación de residentes.
- Existencia de profesionales que confunden la UDM-SMNa con la Comisión de Formación Continuada (CFC).
- Bajo cumplimiento de los diferentes tipos de evaluaciones.
- Falta de programación de objetivos y actividades mínimas a realizar por unidad como criterio de resultado.
- En Enfermería de Salud Mental falta de referentes en investigación.
- Falta de actividades de difusión y divulgación de la UDM-SMNa a través del [Portal de Salud del Gobierno de Navarra](#).
- Ausencia de mecanismos estructuras de gestión de quejas y sugerencias del residente.
- Falta de implementación del libro del residente como instrumento para la planificación, seguimiento y evaluación formativa del proceso docente.

### 3.4. Análisis de fortalezas y debilidades

La Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental llega al momento actual tras una larga trayectoria y experiencia. Se ha realizado un enorme esfuerzo para cumplir los requisitos necesarios para ser acreditada como Unidad Docente Multiprofesional.

Para ello se han incorporado aspectos de organización y gestión de la docencia que garantizan la calidad del proceso de formación y el cumplimiento de la misión.

Así de este modo, se han desarrollado itinerarios formativos, elaborado programas de formación teórica transversal y específica de cada especialidad, sistematizado el proceso de evaluación, etc.

Por otro lado, tanto el papel de los residentes como el de los profesionales que participan en el proceso formativo (principalmente los tutores) ha cobrado una relevancia especial. La metodología docente tiene dos características principales, es activa y participativa. El residente es un sujeto activo, actor principal del proceso de aprendizaje y el tutor, asume el rol de “coach”, supervisando y acompañando al residente en el proceso. Se ha producido una mayor profesionalización de la figura de tutor.

Ahora bien, pese haber datos e indicadores que avalan el proceso docente, bien es cierto que se han identificado aspectos de mejora que su desarrollo e implementación favorecerán no solo la misión de la UDM-SMNa sino su visión, estas debilidades se plantean como oportunidades de mejora.

La motivación e implicación del jefe de estudios y tutores junto con el trabajo programado y estructurado de la Comisión de Docencia van a ser los puntos fuertes para el desarrollo e implantación del Plan de Gestión de la Calidad Docente.

¿El principal reto?, el desarrollo de ideas innovadoras y creativas para mejorar el nivel de atracción de la UDM-SMNa, para lograr que sea una Unidad Docente Multidisciplinar “Magnética”.

## 4. Plan de Gestión de la Calidad Docente

El Plan de Gestión de la Calidad Docente (PGCD) de la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental es el conjunto de documentos que describen y desarrollan tanto la organización para la docencia como las directrices y requisitos para gestionar y desarrollar la mejora continua de la formación sanitaria especializada de la UDM-SMNa.

Necesario para avanzar hacia la excelencia, está alineado con las líneas estratégicas del SNS-O y de la Gerencia de Salud Mental, quienes apoyan el desarrollo de este plan y las actividades que se derivan del mismo.

### 4.1. Objetivo general

De este modo, el objetivo fundamental del PGCD, es garantizar que los profesionales alcancen las competencias propias de la especialidad, con un enfoque basado en procesos y orientado a la mejora continua y a la satisfacción de los residentes, de la organización y de todos los usuarios y miembros de la UDM-SMNa. Como instrumento de mejora continua de la calidad, se revisará periódicamente y permitirá la evaluación interna y externa, pudiendo los equipos auditores comprobar que la UDM-SMNa cumple con los requisitos para desempeñar su actividad.

El objetivo general del PGCD es garantizar la misión de la UDM-SMNa.

### 4.2. Objetivos específicos

- Adecuar la estructura de la UDM-SMNa para favorecer la actividad docente del residente (personal, medios, ratios, espacios, etc.).
- Mejorar la oferta de actividades docentes de la UDM-SMNa para que sea funcional, eficaz y atractiva para los residentes.
- Desplegar los instrumentos docentes necesarios para el correcto desarrollo del proceso formativo.
- Impulsar la formación en competencias transversales.
- Fomentar y favorecer la actividad asistencial del residente.
- Promover la participación del residente en proyectos de investigación.
- Fomentar la participación del residente en congresos, seminarios o reuniones científicas.

- Realizar la evaluación formativa del residente en tiempo y forma.
- Fomentar, favorecer y mantener la capacitación docente de los tutores en relación con la metodología y evaluación de la docencia de especialistas en formación.
- Mejorar el nivel de conocimiento la UDM-SMNa.
- Elaborar el Mapa de Procesos de la UDM-SMNa.
- Difundir los indicadores clave de seguimiento del PGCD a todos los profesionales de la RSMNa.
- Elaborar un Cuadro de Mandos Integral (CMI) de la UDM-SMNa.

#### 4.3. Acciones

A continuación se describen las acciones propuestas para conseguir los objetivos específicos planteados y los responsables de su realización.

- Adecuar la estructura de la UDM-SMNa para favorecer la actividad docente del residente (personal, medios, ratios, espacios, etc.).
  - Acciones y responsables:
    1. Actualización anual del mapa de capacidad docente de la RSMNa: Comisión de Docencia.
    2. Dedicación exclusiva de la Secretaria de la UDM-SMNa a tareas relacionadas con la UDM: Servicio de personal
    3. Establecimiento de criterios de nombramiento y reconocimiento de Colaboradores Docentes: Jefe de Estudios, Comisión de Docencia y Secretaria de la UDM.
- Mejorar la oferta de actividades docentes de la UDM-SMNa para que sea funcional, eficaz y atractiva para los residentes.
  - Acciones y responsables:
    1. Organización de actividades formativas complementarias al programa de formación transversal (Plan común complementario): Comisión de Docencia y Comisión de Formación Continuada.

- Desplegar los instrumentos docentes necesarios para el correcto desarrollo del proceso formativo.
  - Acciones y responsables:
    1. Elaboración de un plan de formación basado en simulación para el desarrollo de determinadas competencias: Responsable de formación del Departamento de Salud, Jefe de Estudios UDM-SMNa y Responsable Programa EIR.
    2. Elaboración del itinerario docente del residente: Tutor personal
    3. Planificación de la formación específica: sesiones teóricas, clínicas y bibliográficas: Responsable de cada programa formativo, Jefe de Estudios y Secretaria de la UDM.
    4. Desarrollo del rol de Colaborador Docente: Jefe de estudios y responsables de programas MIR/PIR/EIR.
    5. Planificación de las guardias: Responsable Programa MIR y Tutores MIR.
    6. Implementación del Libro del Residente: Tutores
    7. Elaboración del procedimiento de quejas y no conformidades: Grupo de trabajo y Técnico de Gestión.
    8. Elaboración de encuesta de satisfacción de las Sesiones Teóricas: Responsable Programa EIR y Comisión de Docencia.
    9. Satisfacción global de los residentes con la UDM-SMNA: Responsable programa EIR y Secretaria UDM-SMNa.
  
- Impulsar la formación en competencias transversales
  - Acciones y responsables:
    1. Comunicación por correo electrónico a los residentes del programa de actividades formativas del Departamento: Secretaria de UDM-SMNa.
    2. Explicación del programa y valoración de su cumplimiento en las entrevistas de seguimiento: Tutores.
  
- Fomentar y favorecer la actividad asistencial del residente.
  - Acciones y responsables
    1. Difusión a las unidades y profesionales de los documentos elaborados con los objetivos y actividades a alcanzar y realizar en cada rotación: Comisión de Docencia, Jefe de Estudios y Tutores.
    2. Implementación del Libro del Residente: Tutores.
    3. Registro y seguimiento de las actividades realizadas por el residente en el Libro del Residente. Tutor personal.

- Promover la participación del residente en proyectos de investigación.
  - Acciones y responsables
    1. Organización anual de Sesión de investigación: JJ. Arrarás y Secretaria de la UDM.
    2. Inclusión de residentes en líneas de investigación: Tutor personal.
    3. Registro de publicaciones y difusión en la Guía de Acogida: Responsable del Programa EIR y Secretaria de la UDM.
- Fomentar la participación del residente en congresos, seminarios o reuniones científicas.
  - Acciones y responsables:
    1. Autorización para la asistencia al congreso anual específico para cada especialidad: Tutor personal.
- Realizar la evaluación formativa del residente en tiempo y forma.
  - Acciones y responsables:
    1. Establecimiento de sistema de recuerdo de realización de las evaluaciones: Tutor personal, Colaborador Docente y Secretaria de la UDM.
    2. Facilitar el acceso a la página Web a los Colaboradores Docentes: Secretaria de la UDM.
- Fomentar, favorecer y mantener la capacitación docente de los tutores en relación con la metodología y evaluación de la docencia de especialistas en formación.
  - Acciones y responsables:
    1. Organización de actividades de formación dirigidas a los tutores: Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento y Comisión de Docencia.
    2. Planificación de Jornadas de Encuentro de Tutores: Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento y Comisión de Docencia.
    3. Satisfacción global de los tutores con la UDM-SMNA: Responsable programa EIR y Secretaria UDM-SMNA
- Mejorar el nivel de conocimiento de la UDM-SMNA.
  - Acciones y responsables:
    1. Guía del Residente actualizada: Jefe de Estudios y Secretaria de la UDM.
    2. Elaboración de video de presentación de la UDM-SMNA y difusión Web: Jefe de Estudios.

- Elaborar el mapa de procesos de la UDM-SMNa.
  - Acciones y responsables:
    1. Creación de grupo de trabajo para su elaboración: Responsable del Programa EIR.
    2. Elaboración de cronograma de trabajo: Responsable del Programa EIR.
    3. Elaboración del mapa de procesos de la UDM-SMNa: G. de trabajo
    4. Presentación a la Comisión de Docencia y aprobación: Responsable del Programa EIR.
  
- Difundir los indicadores clave de seguimiento del PGCD a todos los profesionales de la RSMNa.
  - Acciones y responsables:
    1. Elaboración de informe anual: Gerencia de Salud Mental y Jefe de Estudios.
    2. Establecimiento de reunión anual de difusión de resultados relacionados con la UDM-SMNa: Jefe de Estudios y Gerencia de Salud Mental.
  
- Elaborar un Cuadro de Mandos Integral de la UDM-SMNa.
  - Acciones y responsables:
    1. Creación de grupo de trabajo: Responsable Programa EIR y Técnico de Gestión.
    2. Cronograma de trabajo: Responsable Programa EIR.
    3. Propuesta de indicadores de seguimiento: Grupo de trabajo.
    4. Presentación a la Gerencia de Salud Mental y Comisión de Docencia y aprobación del CMI.

#### 4.4. Indicadores de seguimiento

Los indicadores que se definen a continuación se establecen para control y seguimiento del PGCD, de la implementación o no de las acciones propuestas. Su valor es reflejo del grado de cumplimiento de los objetivos específicos definidos.

A continuación se muestran dos tablas. En la primera de ellas, Tabla 2, se enumeran los indicadores elegidos y el objetivo con el que se relacionan.

La Tabla 3, recoge aspectos más específicos de los indicadores, su definición, el estándar aceptado, la fuente de donde se obtendrá el dato y la periodicidad de su seguimiento y recogida.

INDICADORES	OBJETIVO
Nº reuniones Comisión Docencia	Adecuar la estructura de la UDM (O1)
Criterios de nombramiento y reconocimiento de Colaboradores docentes: documento	Adecuar la estructura de la UDM (O1)
Porcentaje de colaboradores docentes reconocidos	Adecuar la estructura de la UDM (O1)
Índice de satisfacción del residente con las actividades formativas complementarias	Mejorar la oferta de actividades docentes formativas complementarias (O2)
Valoración global del servicio	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Elaboración de un plan de formación basado en simulación para el desarrollo de determinadas competencias	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Porcentaje de residentes con el libro del residente completado, visado y aprobado.	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Porcentaje de reclamaciones contestadas a los residentes	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Valoración global de las sesiones teóricas	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Satisfacción global de los residentes con la UDM-SMNA.	Desplegar instrumentos docentes para el correcto desarrollo proceso formativo (O3)
Porcentaje de residentes que realizan el plan de formación común complementario.	Impulsar formación en competencias transversales (O4)
Número de documentos elaborados con objetivos y actividades/rotación	Favorecer la actividad asistencial del residente (O5)
Porcentaje consultas realizadas por residentes	Favorecer la actividad asistencial del residente (O5)

Tabla 2. Relación de Indicadores y objetivos

INDICADORES	OBJETIVO
Porcentaje de residentes que han participado al menos en una publicación	Fomentar participación en investigación (O6)
Porcentaje de residentes con comunicaciones, ponencias o pósteres en Congresos , Seminarios o Reuniones Científicas al año	Participación en Congresos, Seminarios (O7)
Porcentaje de residentes con evaluación realizada en tiempo y forma	Realizar evaluación formativa en tiempo y forma (O8)
Porcentaje de tutores formados en metodología docente	Fomentar y favorecer la capacitación docente de tutores (O9)
Satisfacción global de los tutores con la UDM-SMNA	Fomentar y favorecer la capacitación docente de tutores (O9)
Porcentaje de residentes en el percentil 25	Mejorar nivel de conocimiento de la UDM-SMNa (O10)
Porcentaje de residentes que realizan rotaciones externas <u>en la</u> UDM-SMNa	Mejorar nivel de conocimiento de la UDM-SMNa (O10)
Documento con Mapa Procesos	Elaborar mapa de Procesos de la UDM-SMNa (O11)
Reunión anual difusión indicadores de resultado de la UDM	Difundir los indicadores de seguimiento del PGCD (O12)
Cuadro de Mandos incorporado en la Web de Salud Mental	Elaborar un Cuadro de Mandos Integral (O13)

*Tabla 2. Relación de Indicadores y objetivos (continuación)*

INDICADORES	Fórmula	Estándar	Fuente Información	Periodicidad	Responsable
Nº reuniones Comisión Docencia	Número reuniones	Al menos 9 anuales	Web Salud Mental	Anual	JE
Criterios de nombramiento y reconocimiento de Colaboradores Docentes: documento	SI/NO		Comisión Docencia	Anual	JE / S-UDM
% de colaboradores docentes (CD) reconocidos	Nº Colaboradores Docentes /Total de profesionales	Al menos un 17% (suponen 3 colaboradores docentes por servicio)	Comisión Docencia	Anual	S-UDM
Porcentaje de satisfacción del residente con las actividades formativas complementarias	% de muy bien	70% muy bien. Puntúa: mal, regular, bien, muy bien	Encuesta de satisfacción CFC	Anual	Secretaria CFC
Elaboración de un plan de formación basado en simulación para el desarrollo de determinadas competencias	SI/NO		Plan Docente	Final 2018	Grupo de trabajo
Valoración global del servicio	% de excelente + muy buena	75% (excelente + muy buena) Puntúa: insuficiente, suficiente, muy bueno, excelente	Encuesta autoevaluación de la rotación. Web SM	Final de cada rotación	Tutor personal
Porcentaje de residentes con el libro del residente completado, visado y aprobado.	(Nº residentes con el libro de residente completado, visado y aprobado/Total de residentes)*100	100%	Tutor personal	Anual	Comisión Docencia
Porcentaje de reclamaciones contestadas a los residentes	(Número de reclamaciones contestadas/Número de reclamaciones totales)*100	100%	Secretaria UDM	Cada 2 años	Comisión Docencia

Tabla 3. Indicadores: medición y seguimiento

INDICADORES	Fórmula	Estándar	Fuente Información	Periodicidad	Responsable
Valoración global de las sesiones teóricas	% de excelente + muy bien	75% (excelente + muy buena) Puntuía: insuficiente, regular, bien, muy bien, excelente	Encuesta satisfacción sesión teórica. Web SM	Mensual	Responsable Programa EIR
Satisfacción global de los residentes con la UDM	% de excelente + muy buena	75% (excelente + muy buena) Puntuía: insuficiente, suficiente, muy buena, excelente	Encuesta de satisfacción de la UDM-SMNa	Anual	Comisión Docencia
Porcentaje de residentes que realizan el plan de formación común complementario	$(\text{N}^\circ \text{ residentes que realizan PFCC} / \text{N}^\circ \text{ residentes totales}) * 100$	75%	Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento	Anual	Comisión Docencia
Número de documentos elaborados con objetivos y actividades/rotación	$\text{N}^\circ \text{ documentos elaborados} / \text{N}^\circ \text{ documentos totales a elaborar}$	100%	Comisión Docencia	Anual	Tutores de cada especialidad
Porcentaje consultas realizadas por residentes	$(\text{N}^\circ \text{ consultas residentes} / \text{N}^\circ \text{ consultas totales}) * 100$	1.000 consultas MIR, 1.200 PIR y 700 EIR	Host: Agendas	Anual	UAPA
Porcentaje de residentes con publicaciones al terminar la residencia	$(\text{N}^\circ \text{ de residentes con al menos 1 publicación} / \text{Total residentes}) * 100$	60%	Fichas de registro de actividades. Web SM	Anual	Comisión de Docencia

Tabla 3. Indicadores: medición y seguimiento (continuación)

INDICADORES	Fórmula	Estándar	Fuente Información	Periodicidad	Responsable
Porcentaje de residentes con comunicaciones, ponencias o pósteres en Congresos , Seminarios o Reuniones Científicas al año	$(\text{N}^\circ \text{ de residentes con al menos 1 comunicación, ponencia o poster} / \text{Total residentes}) * 100$	75%	Fichas de registro de actividades. Web SM	Anual	Comisión de Docencia
Porcentaje de residentes con evaluación realizada en tiempo y forma	$(\text{N}^\circ \text{ de fichas de evaluación de las rotaciones cumplimentadas} / \text{Total de fichas}) * 100$	75%	Fichas de evaluación. Web SM	Anual	Tutor personal
Índice de satisfacción global de los tutores con la UDM-SMNA	% de excelente + muy buena	75% (excelente + muy buena) Puntúa: insuficiente, suficiente, muy buena, excelente	Encuesta de satisfacción de la UDM-SMNa	2 años	Comisión Docencia
Porcentaje de residentes en el percentil 25	Puesto en la lista de elección	50%	Lista del Ministerio	Anual	Departamento de Salud
Porcentaje de residentes que realizan rotaciones externas en la UDM-SMNa	Nº de residentes externos a la UDM		Comisión Docencia	Anual	Comisión Docencia
Elaboración Mapa Procesos	SI/NO		Documento PGCD		Grupo de Trabajo
Reunión anual difusión indicadores de resultado de la UDM	SI/NO	1	Memoria UDM-SMNa	Anual	JE
Cuadro de Mandos Integral de la UDM-SMNa	SI/NO		Página Web Salud Mental. Memoria UDM-SMNa	Anual	JE

Tabla 3. Indicadores: medición y seguimiento (continuación)

## 5. Implantación del PGCD y cronograma de trabajo

La 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 los criterios generales relativos a la composición y funciones de las Comisiones de Docencia, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento del tutor, indica que es función de las Comisiones de Docencia aprobar el plan de gestión de la calidad docente del centro o unidad docente, supervisando su cumplimiento, a cuyos efectos les será facilitada cuanta información sea necesaria por los responsables de las unidades asistenciales y por los correspondientes órganos de dirección y gestión. Asimismo, es función del Jefe de Estudios supervisar el plan de gestión de la calidad docente del centro o Unidad.

### 5.1. Elaboración y diseño

A continuación, en la Tabla 7, se muestra el calendario de trabajo establecido para la elaboración e implantación del PGCD de la UDM-SMNa.

ACCIONES	2016												2017												2018											
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
ELABORACIÓN PROYECTO PLAN CALIDAD																																				
PLAN CALIDAD ELABORADO																																				
PLAN CALIDAD CONSENSUADO Y APROBADO																																				
DIFUSIÓN PLAN CALIDAD																																				
IMPLEMENTACIÓN ACCIONES (cronograma esp.)																																				
SEGUIMIENTO PLAN CALIDAD																																				

Tabla 7. Cronograma de implantación del PGCD

Se elaborará un proyecto de Plan de Calidad que será consensuado y aprobado tanto por la Comisión de Docencia, por la Gerencia de Salud Mental como por el Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra. A dicho proyecto se incorporarán las sugerencias consensuadas aportadas dando lugar al documento definitivo del Plan de Gestión de la Calidad Docente.

Es imprescindible la colaboración de todos los miembros de la UDM-SMNa, especialmente tutores, colaboradores docentes y residentes sobre todo en lo referente a cumplimentación de encuestas, evaluaciones y otros sistemas de recogida de datos para medición de indicadores.

## 5.2. Evaluación y seguimiento. Definición de responsabilidades del PGCD

Como recoge la normativa en la que se hacía referencia al inicio del punto, es responsabilidad del Jefe de Estudios la supervisión del plan.

Para garantizar y facilitar principalmente su implantación, se creará un grupo de trabajo formado por los responsables de las tres subcomisiones junto con el Jefe de Estudios y un miembro del Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento del Departamento de Salud del Gobierno de Navarra. Este grupo formado por cuatro personas será el encargado de supervisar el cumplimiento del cronograma de trabajo y servirá de apoyo a las personas responsables de poner en marcha las acciones concretadas.

El tiempo estimado para la implementación de las acciones propuestas para cumplir los objetivos específicos definidos, es dos años.

A continuación en la Tabla 8, se detalla el cronograma de actuación de las acciones previstas.

El seguimiento se realizará a través de las reuniones mensuales de la CD SMNa, en donde el grupo de implementación del PGCD informará del desarrollo de la implementación plan de calidad y de la consecución de los objetivos.

Una vez implementado el PGCD, éste estará sujeto a revisiones periódicas con el fin de asegurara su adecuación al marco normativo y a la actividad docente de la RSMNa. Se revisará anualmente.

Cualquier incumplimiento de lo establecido en el PGCD por parte de la UDM-SMNa o de los resultados esperados en relación con los objetivos y proceso docente, debe registrarse y solucionarse en el menor tiempo posible. Además, se realizarán las acciones pertinentes para prevenir su repetición.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES DEL PGCD DE LA UDM-SMNa

	2016												2017												2018														
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D						
Adecuar la estructura de la UDM-SMNa para favorecer la actividad docente																																							
Actualización anual del mapa de capacidad docente de la RSMNa	■																																						
Dedicación de la jornada completa de la administrativa de la UDM-SMNa	■																																						
Establecimiento de criterios de nombramiento y reconocimiento de Colaboradores Docentes																																							
Mejorar la oferta de actividades docentes de la UDM-SMNa																																							
Organización de actividades formativas complementarias al programa de formación transversal	■																																						
Desplegar los instrumentos necesarios para el correcto desarrollo del proceso formativo																																							
Elaboración de un plan de formación basado en simulación para el desarrollo de determinadas competencias																																							
Elaboración del itinerario docente del residente	■																																						
Planificación de la formación específica: sesiones teóricas, clínicas y bibliográficas	■																																						
Desarrollo del rol de Colaborador Docente																																							
Planificación de las guardias	■																																						
Implementación del Libro del Residente																																							
Elaboración del procedimiento de quejas y no conformidades: Grupo de trabajo y Técnico de Gestión.																																							
Elaboración de encuesta de satisfacción de las Sesiones Teóricas																																							
Satisfacción global de los residentes con la UDM-SMNa																																							
Impulsar la formación en competencias transversales																																							
Información por correo electrónico a los residentes del programa de actividades formativas del Departamento																																							
Fomentar y favorecer la actividad asistencial del residente																																							
Difusión a las unidades y profesionales de los documentos elaborados con los objetivos y actividades a alcanzar y realizar.	■																																						
Implementación del Libro del Residente																																							
Registro y seguimiento de las actividades realizadas por el residente en el Libro del Residente																																							
Promover la participación del residente en proyectos de investigación																																							
Organización anual de Sesión de investigación																																							
Residentes incluidos en líneas de investigación																																							
Registro de publicaciones y difusión en la Guía de Acogida																																							

Tabla 8. Cronograma de implantación de acciones del PGCD

- Implementación de la acción prevista
- Seguimiento de la acción.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES DEL PGCD DE LA UDM-SMNa

	2016												2017												2018											
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Fomentar la participación en Congresos, seminarios y reuniones científicas																																				
Autorización para la asistencia al congreso anual específico para cada especialidad																																				
Realizar las evaluaciones en tiempo y forma																																				
Establecimiento sistema de recuerdo de realización de evaluaciones																																				
Facilitar acceso a la página Web a los Colaboradores Docentes																																				
Fomentar la capacitación docente de tutores																																				
Organización de actividades de formación dirigidas a los tutores																																				
Colaboración en la organización de las Jornadas de Encuentro de Tutores																																				
Medir la satisfacción global de los tutores con la UDM-SMNa																																				
Mejorar el nivel de atracción de la UDM-SMNa																																				
Guía del residente actualizada cada dos años																																				
Elaboración de video de presentación de la UDM-SMNa																																				
Elaborar el Mapa de Procesos de la UDM-SMNa																																				
Creación de grupo de trabajo para su elaboración																																				
Elaboración del mapa de procesos de la UDM-SMNa																																				
Presentación a la Comisión de Docencia y aprobación																																				
Difundir indicadores clave de seguimiento del PGCD																																				
Elaboración de informe anual																																				
Establecimiento de reunión anual de difusión de resultados relacionados con la UDM-SMNa																																				
Elaborar Cuadro de Mandos Integral de la UDM-SMNa																																				
Creación de grupo de trabajo																																				
Cronograma de trabajo																																				
Propuesta de indicadores de seguimiento																																				
Presentación a Dirección de Salud Mental y Comisión de Docencia y aprobación del CMI.																																				

Tabla 8. Cronograma de implantación de acciones del PGCD (continuación)

- Implementación de la acción prevista
- Seguimiento de la acción.

### 5.3. Integración del Plan de Gestión de la Calidad Docente en el modelo de gestión de la Gerencia de Salud Mental de Navarra

El compromiso de la Gerencia de Salud Mental de Navarra queda recogido en el Plan Estratégico de Salud Mental 2012-2016 y anualmente en los objetivos transversales del Pacto de Gestión por Objetivos, que se firma con cada uno de los recursos de la RSMNa. Así de este modo, incluye entre sus objetivos de gestión un compromiso explícito con la formación y de responsabilidad social.

La Gerencia establece su compromiso con las siguientes obligaciones:

- Cumplir los requisitos legales aplicables al PGCD.
- Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la docencia.
- Comunicar el PGCD a todos los profesionales involucrados.
- Efectuar junto con la Comisión de Docencia el seguimiento del PGCD.
- Colaborar en la planificación de la capacidad docente de la UDM-SMNa mediante su valoración anual.
- Evaluar el resultado de las auditorías realizadas por Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud y asumir sus recomendaciones para la mejora.
- Facilitar la formación en aspectos de calidad de los responsables docentes.

### 5.4. Presentación y difusión del Plan de Gestión de la Calidad Docente

La difusión del Plan de Gestión de la Calidad Docente, una vez aprobado, es una de las principales acciones para garantizar el éxito tanto de su implantación como de la formación de los especialistas.

Para ello se establecerá un plan de comunicación que deberá contemplar desde reuniones informativas hasta la utilización de las tecnologías de la información para asegurar su conocimiento por parte de los profesionales de la RSMNa, especialmente tutores, colaboradores docentes y residentes de la UDM-SMNa.

Anualmente se difundirán los indicadores del CMI de la UDM-SMNa.

## 6. Abreviaturas

CD	Comisión de Docencia
CD SMNa	Comisión de Docencia Salud Mental de Navarra
CFC	Comisión de Formación Continuada
CSM	Centro de Salud Mental
CHNa	Complejo Hospitalario de Navarra
EIR	Enfermera Interna Residente
MIR	Médico Interno Residente
PGCD	Plan de Gestión de la Calidad Docente
PIR	Psicólogo Interno Residente
RSMNa	Red de Salud Mental de Navarra
SFJ	San Francisco Javier
SMNa	Salud Mental de Navarra
SNS-O	Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea
UD	Unidad Docente
UDM	Unidad Docente Multiprofesional
UDM-SMNa	Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de Navarra

## 7. Normativa

- Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo del Ministerio de Educación y Cultura por la que se aprueba con carácter provisional el programa formativo de la especialidad de Enfermería de Salud Mental de 9 de julio de 1998.
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre de ordenación de las profesiones sanitarias.
- RD 1277/2003, de 10 de Octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- RD 450/2005 de 22 de Abril sobre especialidades de Enfermería.
- RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.
- RD 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 organizativos, de supervisión, evaluación y acreditación 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, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento del tutor.
- Ley Foral 21/2010, de 13 de diciembre, de Salud Mental por la que se establece la estructura orgánica de la Dirección de Salud Mental del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

## 8. Bibliografía

Fernández Llamazares J, Julián JF, Hidalgo F, García F, Moreno P, et al. Encuesta a residentes MIR sobre su satisfacción tras obtener una plaza hospitalaria. Med Clin (Barc) 1997; 109:615-618.

López Santiago A, Baeza López JM, Lebrato García RM. ¿Qué esperan de sus tutores los residentes de medicina de familia? Una aproximación cualitativa. Atención primaria 2000; 26:362-367.

Palacios Martínez J. Tutoría y supervisión de la formación de especialistas sanitarios: perfil, funciones, acreditación y reconocimiento. Perspectiva del tutor hospitalario. Jornada de Comisiones Docentes y Asesoras de la Comunidad de Madrid. Conserjería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. Diciembre 2001:87-91

Ríos A, Sánchez-gascón F, González Moro L, Guerrero M. Importancia del tutor de la especialidad en la satisfacción y formación de los médicos internos residentes. Nefrología. 2005; 25 (3): 246-249

Plan de gestión de la calidad docente Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca. Disponible en: <https://www.murciasalud.es/recursos/ficheros/211250-PLAN.pdf>

Plan general de calidad docente. Unidad Docente Multiprofesional Atención familiar y Comunitaria de Talavera de la Reina. Disponible en : <http://www.areasaludtalavera.es/sites/default/files/Plan%20General%20de%20Calidad%20Docente%20UDMFYC-TA.pdf>

Plan de gestión de la calidad docente. Complejo hospitalario de Navarra. Disponible en : <https://chndocencia.files.wordpress.com/2013/06/pgcd-chn-enero-20131.pdf>

Plan de gestión de la calidad de la formación de la Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria de la Vega media del Segura, Vega Alta del Segura y Altiplano de Murcia. Disponible en : <http://www.murciasalud.es/recursos/ficheros/290723-PGCD.pdf>

Plan Estratégico de Salud Mental de Navarra 2012-2016. Disponible en: [http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Profesionales/Planes+y+programas/Plan+estrategico+de+salud+mental+de+navarra.htm](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Profesionales/Planes+y+programas/Plan+estrategico+de+salud+mental+de+navarra.htm)

# ANEXOS

## ANEXO I

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD DOCENTE		Modelo EUDM-7E
Apellidos:	Nombre:	
Centro/ Dispositivo/Servicio		
Especialidad: Psiquiatría ( )	Psicología Clínica ( )	Enfermería en SM ( )
Año de Residencia: R1 ( ) R2 ( ) R3 ( ) R4 ( )		
Nombre del Tutor/a:		
Periodo evaluado:		
<p><i>Recuerde que esta encuesta y sus resultados individuales son confidenciales . No olvide que los datos recogidos servirán para la valoración de los rotatorios y UDM, por lo que servirá para tomar decisiones encaminadas a la mejora de la docencia del residente</i></p>		
ASPECTOS A EVALUAR:	Valor	
1.- Me ha sido fácil acceder a los responsables de la UDM SMNa:		
2.- La información aportada ha sido.....		
3.- La planificación de la formación de la residencia por parte de la UDM SMNa		
4.- La programación individualizada de mi formación ha sido....		
5.- El programa formativo teórico complementario organizado me ha parecido.....		
6.- He sido atendido ante cualquier dificultad manifestada o duda		
7.- La UDM SMNa ha creado un ambiente estimulante y motivador		
8.- Mis expectativas de una Unidad Docente se han visto cumplidas		
9.- Valore de forma global la UDM SMNa		
10.- Aconsejaría a otro residente hacer la especialidad en esta Unidad Docente		
<p>0=Insufic. 1=Suficiente 2=Muy bueno 3=Muy bueno,Excelente NA=No aplicable</p> <p style="text-align: center;">En .....a .....de.....20</p> <p style="text-align: center;">Firma:</p> <p>Si desea hacer algún comentario, hagalo aquí</p>		

## ANEXO II

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN TUTORES UDM - SMNa		
Apellidos:		Nombre:
Vinculación con la UDM	Tutor ( )	Colaborador Docente ( )
<p><i>Recuerde que esta encuesta y sus resultados individuales son confidenciales . No olvide que los datos recogidos servirán para la valoración de la UDM, por lo que servirá para tomar decisiones encaminadas a la mejora de la docencia del residente</i></p>		
ASPECTOS A EVALUAR:	Valor	
1.- Me ha sido fácil acceder a los responsables de la UDM SMNa:		
2.- La información aportada ha sido.....		
3.- La planificación de la formación de la residencia por parte de la UDM SMNa		
4.- La programación individualizada de mi formación ha sido....		
5.- El programa formativo teórico complementario organizado me ha parecido.....		
6.- He sido atendido ante cualquier dificultad manifestada o duda		
7.- La UDM SMNa ha creado un ambiente estimulante y motivador		
8.- Mis expectativas de una Unidad Docente se han visto cumplidas		
9.- Valore de forma global la UDM SMNa		
0=Insufic. 1=Suficiente 2=Muy bueno 3=Muy bueno,Excelente NA=No aplicable		
<b>Puntos Fuertes de la UDM</b>		
<b>Puntos Débiles de la UDM</b>		
Si desea hacer algún comentario, hagalo aquí		
En .....a .....de.....20		

## ANEXO III

### Funciones de la Comisión de Docencia:

- 1.- Aprobar, a propuesta de los tutores, una guía o itinerario formativo tipo de cada una de las especialidades que se formen en su ámbito que, cumpliendo los objetivos y contenidos del programa oficial de la especialidad, se adapte a las características específicas del centro o, en su caso, unidad.
- 2.- Garantizar que cada uno de los residentes de las especialidades que se formen en su centro o unidad, cuenten con el correspondiente plan individual de formación, verificando, en colaboración con los tutores de la especialidad de que se trate, su adecuación a la guía formativa o itinerario tipo antes citado.
- 3.- Elaborar y aprobar el plan de gestión de calidad docente del centro o unidad docente, supervisando su cumplimiento y colaborar con los órganos de dirección y gestión en el establecimiento de estrategias de mejora cuando los resultados de las evaluaciones sobre calidad docente lo indiquen.
- 4.- Elaborar protocolos de actuación para graduar la supervisión de las actividades de los residentes en áreas asistenciales significativas, con referencia especial al área de urgencias o cualesquiera otras que se consideren de interés.
- 5.- Facilitar la adecuada coordinación docente entre niveles asistenciales.
- 6.- Aprobar los cronogramas de rotaciones de los programas de las diferentes especialidades y expresar la conformidad a las propuestas de rotaciones externas.
- 7.- Aprobar y fomentar la participación de los residentes en cursos, congresos, seminarios o reuniones científicas, relacionados con el programa, previo informe de los responsables de formación e investigación, que en cada caso corresponda, oído el tutor y el responsable de la unidad asistencial de que se trate.
- 8.- Facilitar la formación continuada de los tutores en metodologías docentes y otros aspectos relacionados con los programas formativos.
- 9.- Proponer, cuando proceda, la creación de subcomisiones de docencia.
- 10.- Participar en los procedimientos de acreditación y reacreditación de tutores y de unidades docentes.
- 11.- Realizar la propuesta de nombramiento del jefe de estudios de formación especializada, tutores, colaboradores docentes y del responsable de calidad e investigación en docencia al órgano directivo del centro, para que éste proceda a su nombramiento.
- 12.- Efectuar la evaluación anual del jefe de estudios de formación especializada, tutores y responsable de calidad e investigación en docencia.

- 13.- Establecer los criterios generales de asignación, a los especialistas en formación, de los tutores, tutores de apoyo y colaboradores docentes del centro o unidad.
- 14.- Designar a los profesionales de centro o unidad, con título de especialista que en cada caso corresponda, para que participen en los comités de evaluación.
- 15.- Elaborar informes y trasladarlos al Ministerio de Sanidad y Política Social, en caso de períodos de recuperación por la repetición completa del año.
- 16.- Trasladar los acuerdos de la comisión de docencia al residente y al comité de evaluación correspondiente sobre revisiones de evaluación anual. En los casos de revisión de evaluación anual negativa solicitará a la Dirección de Salud Mental, la designación de un profesional de la especialidad correspondiente, acreditado como tutor, que no haya participado en la evaluación del residente sometido a dicha revisión.
- 17.- Emitir la calificación definitiva en caso de evaluación anual negativa no recuperable.
- 18.- Informar, al menos anualmente, a los correspondientes órganos de dirección sobre la estructura docente del centro o unidad y realizar la propuesta global de la oferta docente anual, basada en la planificación de cada una de las unidades docentes.
- 19.- Proponer a los órganos competentes la realización de auditorías docentes.
- 20.- Comunicar por correo electrónico a los residentes el lugar donde se ubicará el tablón oficial de anuncios de la comisión y de sus posibles cambios en el que se insertarán los avisos y resoluciones de la misma. Dicho tablón se ubicará en la intranet de la RSMNa. A su vez se emitirán los correspondientes correos electrónicos que será el medio oficial de notificación de las resoluciones relativas a las evaluaciones. Las fechas de las evaluaciones individuales se publicarán en el mencionado tablón de anuncios virtual, e implicará el inicio del cómputo de los plazos que en cada caso correspondan. Asimismo, se comunicará a través del mismo el lugar y plazo de consulta para la revisión de las calificaciones de la evaluación anual. La existencia de dichos tablones de anuncios se entiende sin perjuicio de la utilización de otros medios añadidos, que faciliten la divulgación de los citados avisos y resoluciones.
- 21.- Remitir al Registro Nacional de Especialistas en Formación, a través de su presidente, las evaluaciones finales y anuales, así como los resultados de sus revisiones y los períodos de recuperación que en su caso correspondan. Asimismo, notificarán al Registro Nacional de Especialistas en Formación las excedencias y demás situaciones que repercutan en la duración del período formativo, según las instrucciones que dicte el mencionado registro.

- 22.- Proponer a los correspondientes órganos de dirección la dotación a las comisiones de docencia y a los tutores de los medios materiales y personales necesarios para la adecuada realización de sus funciones.
- 23.- Procurar que en los dispositivos del centro o unidad se den las condiciones necesarias para impartir una adecuada formación a los residentes, así como para llevar a cabo la evaluación formativa de las actividades de los mismos, procediendo a la revisión de las evaluaciones anuales.
- 24.- Procurar, asimismo, que en los dispositivos de carácter universitario que se integren en el centro o unidad docente, exista una adecuada coordinación entre las enseñanzas universitarias de grado y posgrado y la formación especializada en Ciencias de la Salud.

## ANEXO IV

Sobre el Jefe de Estudios de la UDM-SMNa y sus funciones:

1. Asunción de la representación y de la coordinación con responsables asistenciales y docentes de ámbitos extra e intrahospitalarios, así como de las direcciones de los diferentes niveles administrativos.
  - Representar a la UDM SMNa en cuantos órganos de dirección tengan a su cargo los correspondientes centros y servicios sanitarios por donde realizarán las rotaciones los residentes, con el fin de asegurar y garantizar la integración de la actividad docente en la actividad asistencial ordinaria, continuada y de urgencias de dichos centros.
  - Coordinar con los responsables asistenciales y docentes en todos los niveles de los procesos implicados en el periodo docente del residente.
  - Diseñar, implantar y supervisar el plan de gestión de calidad docente del centro o unidad.
  - Diseñar, implantar y supervisar la aplicación y revisión periódica de los protocolos de actuación clínica consensuándolos con los órganos de dirección del centro o unidad con la finalidad de introducir y supervisar una formación gradual en los niveles de responsabilización de los residentes.
  - Planificar y dirigir los correspondientes comités de evaluación anual, dirimiendo con su voto los empates que pudieran producirse.
  - Promover, fomentar y definir líneas y actividades docentes de elevada excelencia, focalizados en la práctica e interactivos.
  - Fomentar la iniciación de los residentes en la investigación, relacionada con las especialidades en Salud Mental y en consonancia con los planes de salud de la Comunidad Foral de Navarra, así como los programas I+D, relacionados con la formación sanitaria especializada.
  - Coordinar con los responsables de formación especializada de las restantes Unidades Docentes de la Comunidad, así como de otros ámbitos formativos, tales como la formación continuada y pregraduada, para optimizar los recursos.
  - Optimizar la planificación de la capacidad docente del centro o unidad con frecuencia anual.

## 2. Funciones específicas dentro de la UDM-SMNa.

- Asumir la presidencia de la UDM SMNa en todos los niveles de actuación, desde la implementación de los señalamientos, como en el orden del día y finalmente una participación activa en los procesos de decisión, dirimiendo con su voto de calidad la adopción o rechazo de propuestas, si se diera el caso de empate.
- Trasladar al Registro de Especialistas en Formación del Ministerio de Sanidad y Política Social las evaluaciones y demás documentación que se deba en sus correctas formas y tiempos.
- Elaborar el plan anual de necesidades y gestión de los recursos humanos y materiales asignados a la UDM SMNa.
- Difundir a todo el personal de la R SMNa de cuantos acuerdos, órdenes del día y actas de las sesiones se generen. Para ello se habilitará un área específica restringida de acceso en la intranet del SNS-O.

## 3. Funciones hacia los tutores y residentes.

- Planificar, dirigir y coordinar las actividades docentes concernientes a los tutores.
- Participar activamente en la interacción docente con los responsables de todas las unidades docentes.
- Difundir entre los tutores y residentes los protocolos de supervisión de los residentes según la normativa vigente.
- Planificar y señalar las convocatorias de los tutores para los correspondientes comités de evaluación anual.
- Gestionar y desarrollar la programación anual de las actividades de formación definidas en cada programa de especialista en salud mental (MIR, PIR y EIR).
- Integrar las formaciones específicas de cada programa con las actividades formativas transversales del Servicio de Planificación, Evaluación y Gestión del Conocimiento del Departamento de Salud.
- Desarrollar y planificar el programa de formación teórica de cada una de las especialidades de salud mental.
- Incentivar y fomentar las actividades de formación continuada de los tutores, con participación en la elaboración de los programas formativos específicos conjuntamente con los responsables del SDDS del Departamento de Salud de Navarra.
- Realizar un esfuerzo continuado para la acreditación y reacreditación de tutores, así como de la propia UDM-SMNa.
- Supervisar todo el proceso de auditoría que desde el Ministerio de Sanidad se pueda iniciar.

El Jefe de Estudios de la UDM-SMNa deberá cumplir unos requisitos y criterios de idoneidad que se estiman como objetivos de calidad en el proceso.

- Su nombramiento deberá hacerse en consonancia con la normativa vigente estatal y futuros desarrollos normativos de la Comunidad Foral de Navarra.
- Deberá acreditar los conocimientos necesarios y una adecuada capacitación para el desempeño de las funciones docentes encomendadas.
- Se precisa como requisitos imprescindibles que para ser nombrado Jefe de Estudios de la UDM-SMNa se deba estar en posesión de un título oficial de especialista en alguna de las especialidades de Salud Mental, se deba acreditar una experiencia asistencial mínima de al menos tres años en su especialidad y se acredite experiencia en la formación especializada docente.

Otros criterios a valorar serán los siguientes:

- Contará específicamente el haber obtenido el título de especialista por el sistema de residencia (MIR, PIR o EIR).
- Acreditación de experiencia asistencial en áreas relacionadas con las especialidades de salud mental.
- Niveles acreditados de formación y experiencia docente en formación de postgrado, pregrado y formación continuada.
- Dedicación a las actividades de investigación.
- Experiencia y formación en calidad, planificación, organización y gestión de recursos.
- Historial de participación y pertenencia a comisiones o grupos de trabajo de la Administración Autonómica o del Sistema Nacional de Salud.

## ANEXO V

Sobre la figura de tutor. Funciones, requisitos y criterios de idoneidad.

### 1. Funciones con respecto al residente.

- Corresponde al tutor la función de planificación del proceso de aprendizaje individual del residente.
  - Identificar las necesidades de formación y los objetivos de aprendizaje del especialista en formación.
  - Elaborar el plan individual de formación de cada residente en coordinación con los responsables de los dispositivos asistenciales y demás figuras docentes que intervengan en su proceso formativo.
  - Proponer a la CD la aprobación de la guía o itinerario formativo tipo de la especialidad, con sujeción a las previsiones del correspondiente programa y aplicable a todos los residentes de la especialidad.
  - Proponer las adaptaciones de la mencionada guía al plan individual de formación de cada residente.
  - Orientar al residente durante todo el periodo formativo estableciendo un sistema de seguimiento periódico continuado y estructurado.
  - Fomentar la actividad docente e investigadora, y favorecer la responsabilidad progresiva en la tarea asistencial del residente.
- Corresponde al tutor en ejercicio la función de gestión de los recursos humanos, y materiales necesarios para el desarrollo del programa formativo a su nivel de competencia.
  - Servir como referente e interlocutor del residente, resolviendo las incidencias que se puedan plantear entre el mismo y la organización.
  - Proponer rotaciones del programa formativo.
- Corresponde al tutor en ejercicio la función de supervisión del desarrollo del proceso formativo y la asunción de responsabilidades de forma progresiva por el residente.
  - Impartir las instrucciones específicas sobre el grado de responsabilidad asumible de los residentes a su cargo, al resto de los profesionales que participen en su proceso formativo, según la valoración individual del proceso de adquisición de competencias.
  - Supervisar la colaboración de otros profesionales en el proceso formativo sirviendo de conexión con otros servicios donde realiza la formación el residente, concertando sesiones específicas de tutoría con otros profesionales que intervienen en la formación o

- manteniendo entrevistas periódicas para analizar el proceso continuado de aprendizaje y los correspondientes informes de evaluación formativa que incluirán los de las rotaciones realizadas.
- Seguir las rotaciones realizadas por los residentes asignados, detectando las situaciones conflictivas si las hubiera y comunicándolo a la comisión de docencia para buscar soluciones.
  - Ayudar y supervisar la cumplimentación del libro del residente.
- Corresponde al tutor en ejercicio la función de evaluación de la adquisición e incorporación de las competencias definidas en el programa de la especialidad, por el residente, a través de la evaluación formativa y sumativa.
- Realizar entrevistas periódicas estructuradas y pactadas con los residentes asignados, en un número no inferior a cuatro por año, realizando a su término el informe normalizado de evaluación formativa y el registro en el libro del residente.
  - Valorar el progreso competencial del especialista en formación, utilizando como instrumento de evaluación, el libro del residente.
  - Utilizar otros instrumentos de seguimiento del progreso competencial del residente definidos en el programa de la especialidad correspondiente.
  - Realizar informes normalizados de evaluación formativa a través de los instrumentos definidos en el programa de la especialidad para incorporarlos en el expediente de cada especialista en formación, que incluirán los de las rotaciones realizadas.
  - Elaborar el informe anual que valore el progreso del residente dentro de la evaluación anual.
  - Participar en la evaluación sumativa en el comité de evaluación, como tutor del residente, para llevar a cabo la evaluación anual y final.
  - Acompañar al residente en el acto de revisión tras una evaluación anual negativa no recuperable.

## 2. Funciones con respecto a la unidad docente de la especialidad.

- Proponer la revisión de la guía o itinerario formativo tipo de la especialidad en conjunto con el resto de tutores, siendo actualizado de un modo periódico.
- Colaborar, con el resto de los tutores, en la planificación conjunta anual de los itinerarios formativos de los residentes de la unidad docente.
- Proponer a la unidad docente las rotaciones externas del residente.
- Colaborar en la elaboración de la memoria de la unidad.
- Colaborar en la elaboración y seguimiento del plan de gestión de calidad docente.
- Proponer actividades de mejora de la calidad docente, en su unidad, y participar en el desarrollo de las mismas.

### Requisitos y criterios de idoneidad.

Para ser nombrado tutor deberán cumplirse los requisitos que, a continuación se indican, a fin de acreditar los conocimientos necesarios y la adecuada capacitación para el desempeño de las funciones encomendadas:

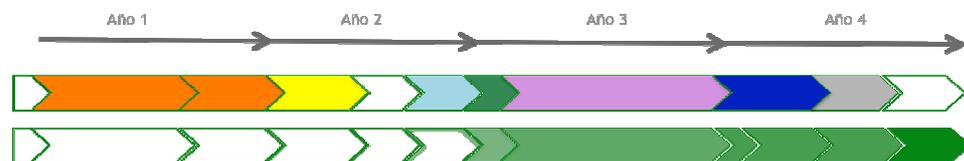
- Estar en posesión del título oficial de especialista en la especialidad correspondiente.
- Tener una experiencia asistencial mínima, en su especialidad de, al menos, un año.
- Prestar servicios en los dispositivos integrados en el centro o unidad docente.
- Haber realizado o realizar curso de formación en docencia para residentes.

## ANEXO VI

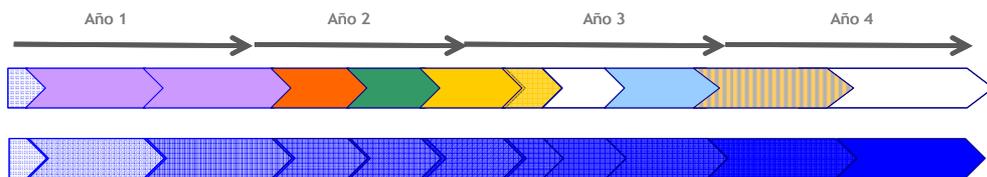
Descripción de Itinerarios y rotatorios de cada una de las especialidades.

Los siguientes gráficos reflejan el circuito formativo de cada residente representado con diferentes colores cada rotatorio, en el primer gráfico. En el inferior, de un mismo color, se representa la autonomía va incrementándose con la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades.

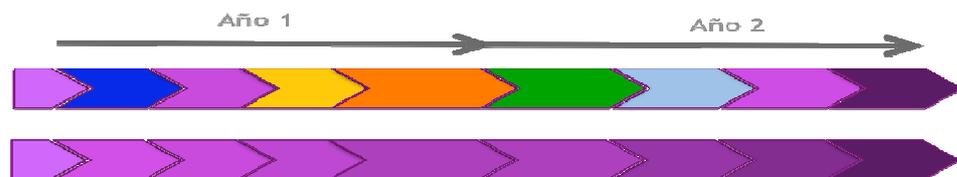
### Itinerario MIR



### Itinerario PIR



### Itinerario EIR



Equipos de Salud Mental
Programa Infanto - Juvenil
Unidades Hospitalización Agudos
Hospitalización de Día
Unidad Trastornos alimentarios
Clinica de Rehabilitación
Unidad M/L Estancia Psicogeriatría SFJ
Programa Interconsultor Psiquiatría
Adicciones
Neurología / Libre disposición

### ROTATORIO MIR

Año 1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MIR	Orange											
MIR	Orange											
MIR	Orange											

Año 2												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MIR	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue						
MIR	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow						
MIR	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow						

Año 3												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MIR	Green											
MIR	Green											
MIR	Green											

Año 4												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MIR	Blue											
MIR	Blue											
MIR	Blue											

### ROTATORIO PIR

Año 1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PIR	Purple											
PIR	Purple											
PIR	Purple											

Año 2												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PIR	Yellow											
PIR	Orange											
PIR	Orange											

Año 3												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PIR	Grey											
PIR	Grey											
PIR	Grey											

Año 4												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PIR	Red											
PIR	Red											
PIR	Red											

Equipos de Salud Mental
Programa Infanto - Juvenil
Unidades Hospitalización Agudos
Hospitalización de Día
Adicciones
Clinica de Rehabilitación
Hospital de día Psicogeriatrico
Adicciones
Ubarmin
A.capacitación específica: paliativos,neuro

### ROTATORIO EIR:

Año 1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EIR	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	A	A	A	B	B	B
EIR	A	A	A	B	B	B	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow
EIR	B	B	B	A	A	A	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green

Año 2												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EIR	Blue											
EIR	Blue											
EIR	Blue											

Equipos de Salud Mental
Programa Infanto - Juvenil
Unidades Hospitalización Agudos (A-B)
Hospitalización de Día
Clinica de Rehabilitación
Rotación Libre / Rotación Externa

## ANEXO VII

### Planificación de sesiones.

La Unidad Docente Multidisciplinar lleva a cabo de forma sistemática y coordinada para MIR, PIR y EIR la planificación de sus respectivas sesiones, la mayor parte disciplinares a las que se les intercalarán algunas multidisciplinarias.

- **Sesiones formación específica.** Disciplinarias, se celebrarán 3 jueves al mes. De 08:00 a 08:45 en las Aulas Docentes del Centro San Francisco Javier (SFJ) para PIRes y EIRes, y en el pabellón de docencia del Complejo Hospitalario de Navarra (CHNa) para MIRes. Sus objetivos y contenidos serán la exposición programada del contenido de formación específica de cada especialista residente. Programación que se realizará anualmente y estará abierta a todos los profesionales de la red y que básicamente, serán realizadas por profesionales expertos de la red.
- **Sesiones clínicas semanales** disciplinares de MIR, PIR, EIR. los jueves de 08:45 a 9:30 horas en Docencia del Centro SFJ para PIRes y EIRes, y en el pabellón de docencia del CHNa de Navarra para MIRes. En el caso de los PIRes son quincenales y se alternan con las bibliográficas.

Sus objetivos y contenidos son la presentación y reflexión de casos clínicos de interés bien por su especificidad, complejidad o por otro motivo que suscite el interés del residente. Se realizaran mediante la presentación de forma rotatoria por parte de los residentes para su posterior discusión. Participación directa y activa de todos los residentes y profesionales que acudan.

- **Sesiones bibliográficas semanales** disciplinares de MIR, PIR, EIR. Se llevan a cabo los jueves de 09:30 a 10:15 horas en Docencia del Centro SFJ para PIRes y EIRes, y en el pabellón de docencia del CHNa para MIRes.

Sus objetivos y contenidos son la presentación crítica de artículos de Investigación publicados en revistas de la especialidad con factor de impacto elevado. Se realizaran mediante la presentación de forma rotatoria por parte de los residentes para su posterior discusión. Participación directa y activa de todos los residentes.

- **Sesiones clínicas multidisciplinarias** de carácter abierto, periodicidad mensual. Se celebrarán el último jueves de cada mes de 08:00 a 10:15 en el pabellón de docencia del CHNa.

Sus objetivos y contenidos son la presentación de casos clínicos de forma multidisciplinar y rotatoria por los residentes para su posterior discusión. Los residentes serán acompañados por los profesionales con quien hayan trabajado el caso que presenta. La sesión estará abierta a cualquier profesional de la RSMNa, informándose a los profesionales de la red con anterioridad a través de la página Web de SMNa el contenido de la sesión.

Distribución horaria actividades de los jueves docentes para MIREs y EIREs:

Jueves docente	8:00-9:00	9:00-10:00	10:00-11:00
Sesiones específicas (teóricas)			
Sesiones clínicas (semanal)			
sesiones bibliográficas (semanal)			
Sesiones multidisciplinares (1cada 4)			

Distribución horaria actividades de los jueves docentes para PIREs:

Jueves docente	8:00-9:00	9:00-10:00	10:00-11:00
Sesiones específicas (teóricas)			
Sesiones clínicas (cada dos semanas)*			
sesiones bibliográficas (cada 2 semanas)*			
Sesiones multidisciplinares (1cada 4)			

\* Alterna Sesiones Clínicas y Bibliográficas

## Programación Sesiones Teóricas 2015-2016

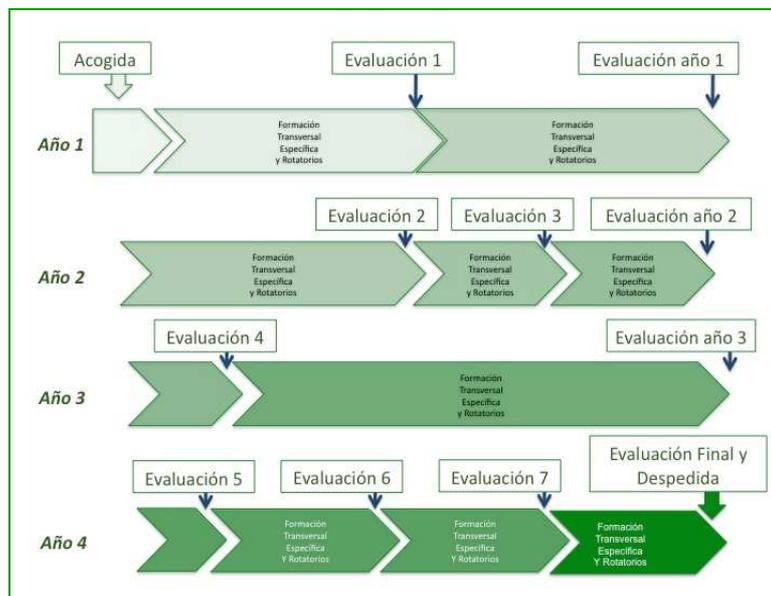
Calendario y contenido Sesiones de Formación Residentes				Curso 2015/2016
Fechas	Docente	Residente	Sesión	Título de la sesión
Septiembre 17	M <sup>a</sup> Cruz Ariz Cia	Sonia Saenz	1	Principales componentes del comportamiento del ser humano
	Virginia Bastera	Maria Garriz	1	Trastornos psicóticos: esquizofrenia
	Germán Jusue	Alejandro Quintela	1	Trastornos mentales orgánicos
Septiembre 24	Gemma Urralburu Alcate	Eva Castillo	2	Proceso de atención de enfermería en Salud Mental
	CONGRESO NAL PSQUIATRIA		2	
	Juan Carlos Oria	Alba Larrión	2	Trastornos mentales del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicoactivas
Octubre 1	M <sup>a</sup> Jesús Zubano Sáenz	Clemen González	3	Comunicación y motivación 1
	Lucía Moreno	Olga Correa	3	Trastornos del espectro esquizofrénico y delirantes
	Cristina Gómez	Inés Martínez	3	Trastornos esquizofrénicos y del espectro esquizofrénico
Octubre 8	M <sup>a</sup> Jesús Zubano Sáenz	Violeta Garasa	4	Comunicación y motivación 2
	Javier Casanova	Carlos Carrión	4	Demencias
	Raquel Ruiz	Cristina Juan	4	Trastornos adaptativos y de ajuste
Octubre 15	Rotación externa	Sonia Saenz	5	Unidad de Trastornos de personalidad y de trastornos de la conducta alimentaria del Hosp. Ntra. Sra. De Gracia de Zaragoza
	Marimar Unceta (CUN)	Ana Mármol	5	Otros trastornos mentales orgánicos
	Sergio Sánchez Reales	Sergio Bilbao	5	Trastornos de ansiedad y somatomorfos
Octubre 22	Carmen Pegenaute Albistur	Alicia Berrocal	6	Adaptación y afrontamiento 1
	Javier Cinza	Patricia Macaya	6	Reacciones al estrés y trastornos adaptativos
	M <sup>a</sup> Jose Albar	David López	6	Trastornos de humor y del estado anímico (afectivos)
Octubre 29			1	
			1	SESION DE INVESTIGACION. Presentaciones de trabajos presentados en congresos
			1	
Noviembre 5	Carmen Pegenaute Albistur	Clemen González	7	Adaptación y afrontamiento 2
	Patricio Molero (CUN)	Gabriela Sánchez	7	Trastorno Bipolar I
	Margarita Aguinaga	Maria Cortina	7	Trastornos de la alimentación
Noviembre 12	M <sup>a</sup> Jesús Amendáriz Andueza	Violeta Garasa	8	Concepto de Salud Mental y epidemiología psiquiátrica 1
	Felipe Ortúño (CUN)	Lucía Janda	8	Trastorno bipolar II
	Úxua Ardanz	Alfonso Ayestarán	8	Trastornos de la personalidad y del comportamiento del adulto
Noviembre 19	M <sup>a</sup> Jesús Amendáriz Andueza	Alicia Berrocal	9	Concepto de Salud Mental y epidemiología psiquiátrica 2
	Fernando Marrás	Laura Montes	9	Ansiedad generalizada, angustia y fobias
	Bani Maya	Alejandro Quintela	9	Trastornos mentales en la discapacidad intelectual
Noviembre 26		Sonia Saenz	2	
		Ana Mármol	2	Multidisciplinar integradora CR
		Sergio Bilbao	2	
Diciembre 10	M <sup>a</sup> Cruz Ariz Cia	Eva Castillo	10	Psicopatología y clínica psiquiátrica 1
	Sara Chivite	Rebeca Elorza	10	Trastorno depresivo mayor: melancolía
	Adriana Goñi	Raquel Ortigosa (CUN)	10	Guías clínicas nacionales e internacionales para el tto. de los trastornos y enfermedades mentales
Diciembre 17	Amaluz Tejero Catalán	Clemen González	11	Psicopatología y clínica psiquiátrica 2
	Josean Aguirre	Almudena Portilla	11	Trastorno obsesivo compulsivo
	Raquel Ruiz	Alba Larrión	11	Programas y procedimientos de intervención en crisis y la atención psicológica en urgencias

2016		Docente		Sesión	Título de la sesión
Enero	14	Javier Laparra Garrido	Sonia Saenz	12	Grupos de Psicoeducación: aplicación de un Plan de Cuidados Enfermeros
		Eduardo Mannrique	Laura Barrado	12	Trastornos somatomorfos
		Margarita Zabala	Javier Diaz	12	Actuaciones y situaciones urgentes en psicogeriatría
Enero	21	Leonor Navío/ Estefanía Burgos	Violeta Garasa	13	Rehabilitación Psicosocial en los diferentes niveles de intervención y situaciones de cuidados 1
		Fabricio Zuñiga	Débora Martinez	13	Trastornos disociativos y la histeria
		Juan I. Arráds	Fermin Goñi	13	Guías clínicas nacionales e internacionales para la intervención en crisis
Enero	28		Eva Castillo	3	Multidisciplinar integradora CSM
			Laura Montes	3	
			David López	3	
Febrero	4	Leonor Navío/ Estefanía Burgos	Alicia Berrocal	14	Rehabilitación Psicosocial en los diferentes niveles de intervención y situaciones de cuidados 2
		Jose Antonio Sánchez	Ana Mármol	14	Trastornos del sueño y disfunciones sexuales
		Antonio Casí	Irene Alustiza (CUN)	14	Programa de formación para el trabajo en equipo interdisciplinar
Febrero	11	Ibana Pérez Jiménez	Eva Castillo	15	La relación intrapersonal, y las características personales que favorecen o dificultan la relación terapéutica 1
		Carmen Farré	Almudena Portilla	15	Trastornos de la conducta alimentaria: anorexia
		Mike! Valverde	Alejandro Quintela	15	Protocolos de prevención e intervención frente al riesgo de suicidio
Febrero	18	Ibana Pérez Jiménez	Clemen González	16	La relación intrapersonal, y las características personales que favorecen o dificultan la relación terapéutica 2
		Rebeca Hidalgo	Laura Montes	16	Trastornos de la conducta alimentaria: bulimia y otros
		Itxaki Echague	Cristina Juan	16	El ambiente terapéutico como elemento de contención
Febrero	25		Violeta Garasa	4	Multidisciplinar integradora Infanto Juvenil
			Almudena Portilla	4	
			Cristina Juan	4	
Marzo	3	Mª Jesús Armendáriz Andueza	Sonia Saenz	17	Normativa relativa al uso, indicación y autorización de fármacos y productos sanitarios en Enfermería de SM
		Maite Aramburu	Rebeca Elorza	17	Trastornos de la personalidad: Cluster A
		Cristina Maestro	Sergio Bilbao	17	El impacto de la hospitalización en pacientes y familiares
Marzo	10	Victoria Beaumont Gueembe	Violeta Garasa	18	Planes de cuidados de enfermería de SM aplicados a la intervención en el ámbito de adicciones
		Pablo Sabater	Carlos Carrión	18	Trastornos de la personalidad: Cluster B y C
		Ignacio Mata	David López	18	Aspecto ético-legales: ingreso involuntario, contención..... Incapacidad y responsabilidad legal
Marzo	17		Clementina González	5	Multidisciplinar integradora UHP A
			Gabriela Sánchez	5	
			Maria Cortina	5	
Abril	7	Regina Corres Ayarra	Alicia Berrocal	19	El autocuidado de la enfermera
		Lorena Simón	Lucía Janda	19	Trastorno límite de la personalidad
		Maria Otero	Maria Cortina	19	Terapias psicológicas breves empíricamente validadas
Abril	14	Cristina Garriz Murillo	Clemen González	20	Modalidades de intervención terapéutica en Salud Mental 1
		Ignacio Ezcurra	Maria Garriz	20	Trastornos del control de los impulsos
		Tomás Fernández	Alfonso Aystarán	20	Cuidar al cuidador
2016		Docente		Sesión	Título de la sesión
Abril	21	Cristina Garriz Murillo	Violeta Garasa	21	Modalidades de intervención terapéutica en Salud Mental 2
		Laura Calvo	Gabriela Sánchez	21	Alcohol y otras adicciones
		Ana Biurrun	Inés Martínez	21	Evaluación de la incapacidad y la discapacidad
Abril	28		Alicia Berrocal	6	Multidisciplinar integradora Infanto Juvenil
			Rebeca Elorza	6	
			Fermin Goñi	6	
Mayo	5	Victoria Beaumont Gueembe	Eva Castillo	22	Metodología de la gestión de casos en enfermería de SM y psiquiátrica
		Matilde Martínez Moneo	Ana Mármol	22	Trastornos mentales comunes en la infancia I
		Juan I. Arráds	Alba Larrión	22	Atención al paciente con TMG: de la rehabilitación a la recuperación
Mayo	12	Concepción Esparza Lizasodín	Alicia Berrocal	23	Estimulación cognitiva en pacientes con Trastorno Mental
		David Calvo	Patricia Macaya	23	Influencia cultural en los TMGs en nuestra comunidad
		Amalia Zarzuela	Javier Diaz	23	Programas psicoeducativos y prevención de recaídas para los pacientes con TMG
Mayo	19			24	Libre disposición para Congreso Enfermería
		Fernando Pérez Nievas	Débora Martinez	24	Interconsulta psiquiátrica I
		Francisco Górriz	Fermin Goñi	24	Programas psicoeducativos para familiares de pacientes con TMG
Mayo	26		Violeta Garasa	7	Multidisciplinar integradora UHP B
			Carlos Carrión	7	
			Alfonso Aystarán	7	
Junio	2	Gemma Urralburu Alcate	Clemen González	25	Activación conductual para la depresión
		José López Ilundáin	Laura Barrado	25	Interconsulta psiquiátrica II
		CONGRESO ANPIR			
Junio	9	Mª Jesús Armendáriz Andueza	EIR 1	26	Clasificaciones diagnósticas psiquiátricas (DSM, CIE)
		Itxaki Arrizabalaga	Gabriela Sánchez	26	Urgencias psiquiátricas. Intervención en crisis
		Migdy Martín	Sergio Bilbao	26	Psicofarmacología para los TMG
Junio	16	Cristina Garriz Murillo	EIR 3	27	Evolución histórica de los cuidados de enfermería de salud mental y psiquiátrica
		Cristina Garaicoechea	Carlos Carrión	27	Interconsulta comunitaria
		Itxaki Arrizabalaga	Cristina Juan	27	Programas de tratamiento basados en la evidencia para TMG
Junio	23	Mª Jesús Zubano Sáenz	EIR 3	28	Salud Mental Positiva: concepto y factores relacionados
		REUNIÓN DE EVALUACIÓN DEL CURSO		28	
		REUNIÓN DE EVALUACIÓN DEL CURSO		28	

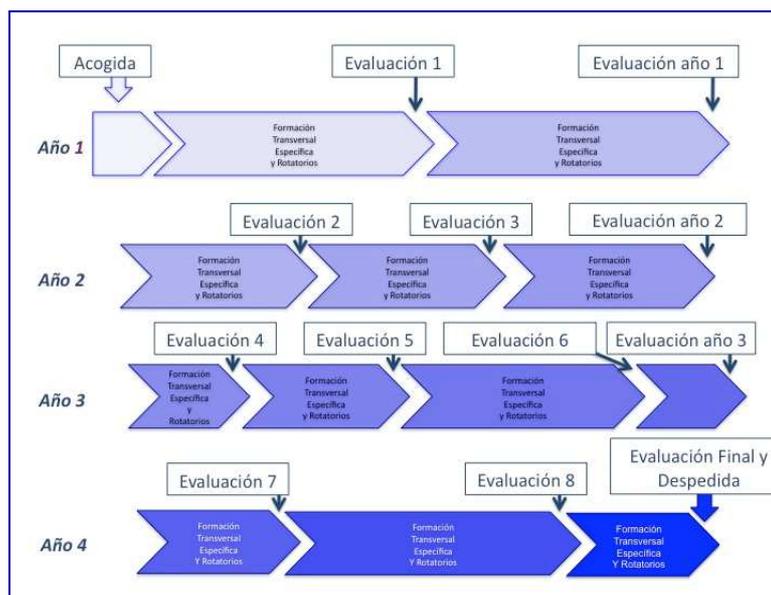
## ANEXO VIII

Los siguientes gráficos representan el proceso de evaluación anual y sumativa del proceso de autoaprendizaje del residente.

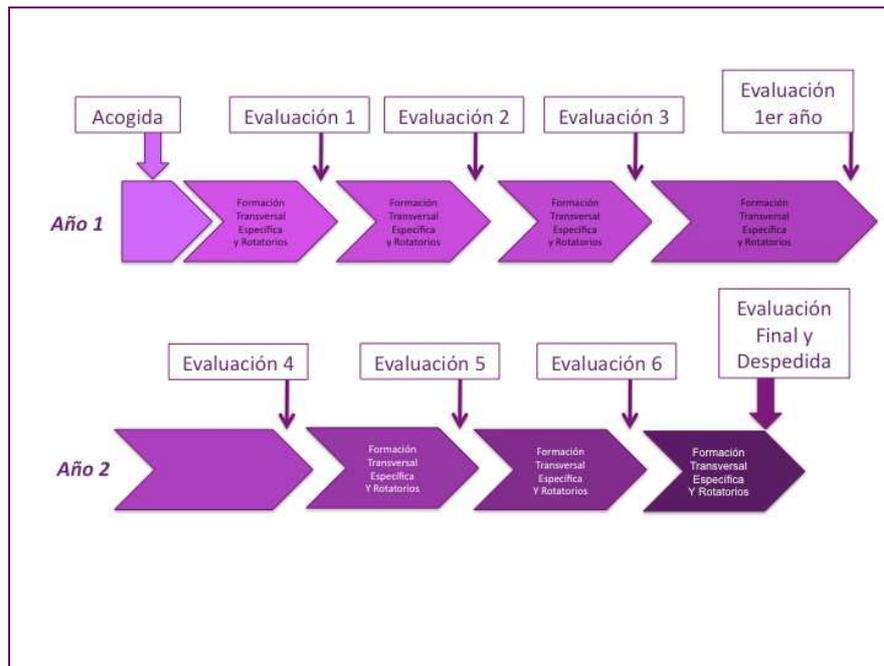
### PROCESO DE EVALUACIÓN MIR



### PROCESO DE EVALUACIÓN PIR



## PROCESO DE EVALUACIÓN EIR



EVALUACIÓN ROTACIÓN (por el Colaborador Docente)		Modelo EUDM-2E
Apellidos:	Nombre:	
Centro/ Dispositivo/Servicio		
Especialidad: Psiquiatría ( )	Psicología Clínica ( )	Enfermería en SM ( )
Año de Residencia: R1 ( ) R2 ( ) R3 ( ) R4 ( )		
Colaborador Docente:		
<b>ROTACIÓN</b>	Fecha inicio: <input style="width: 100px;" type="text"/>	Fecha fin: <input style="width: 100px;" type="text"/>
<b>EVALUACIÓN CONTINUADA</b>		
<b>A. - CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES</b>		<b>Calificación 1</b>
Nivel de conocimientos teóricos adquiridos		
Nivel de habilidades adquiridas		
Habilidad en el enfoque diagnóstico		
Capacidad para tomar decisiones		
Utilización racional de recursos		
		Media (A)
<b>B. - ACTITUDES</b>		<b>Calificación 2</b>
Motivación		
Dedicación		
Iniciativa		
Puntualidad/asistencia		
Nivel de responsabilidad		
Relaciones paciente/familia		
Relaciones equipo de trabajo		
		Media (B)
<b>CALIFICACIÓN EVALUACIÓN CONTINUADA (70% A + 30% B)</b>		
En ..... a ..... de .....de 20		
VºBº Tutor Docente	Fdo: Colaborador Docente	

AUTOEVALUACIÓN DE CADA ROTACIÓN		Modelo EUDM-4E
Apellidos:	Nombre:	
Centro/ Dispositivo/Servicio		
Especialidad: Psiquiatría ( )	Psicología Clínica ( )	Enfermería en SM ( )
Año de Residencia: R1 ( ) R2 ( ) R3 ( ) R4 ( )		
Unidad por la que ha rotado:		
Nombre del Tutor/a:		
Periodo evaluado:		
ASPECTOS A EVALUAR:	Valor	
1.- El tiempo de permanencia en el servicio ha sido:		
2.- Las actividades asistenciales realizadas se corresponden con los objetivos de mi formación		
3.- Los recursos que he podido utilizar han sido adecuados a mi formación		
4.- La dedicación y supervisión recibida durante la rotación por mi tutor asistencial		
5.- El manejo clínico del paciente en este rotatorio		
6.- He recibido la ayuda adecuada por el personal del equipo		
7.- La integración en la dinámica del servicio, me ha resultado.....		
8.- Mis expectativas como residente en formación se han cumplido		
9.- Valore de forma global el interés que para Vd. Ha tenido esta rotación		
0= Insuficiente    1=Suficiente    2=Muy bueno    3=Muy bueno, Excelente    NA=No aplicable		
En ..... a .....de.....20		
Firma:		
Si desea hacer algún comentario, hagalo aquí		

Plantilla de FEED-BACK

Modelo EUDM-3E

Asistentes:

---



---



---



---

Fecha:

TEMA TRATADO:

---

Puntos Fuertes:

1. 

---
2. 

---
3. 

---
4. 

---

Puntos a Mejorar	Sugerencias

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN UDM - SMNa		
Apellidos:		Nombre:
Vinculación con la UDM	Tutor ( )	Colaborador Docente ( )
<p><i>Recuerde que esta encuesta y sus resultados individuales son confidenciales . No olvide que los datos recogidos servirán para la valoración de la UDM, por lo que servirá para tomar decisiones encaminadas a la mejora de la docencia del residente</i></p>		
ASPECTOS A EVALUAR:	Valor	
1.- Me ha sido fácil acceder a los responsables de la UDM SMNa:		
2.- La información aportada ha sido.....		
3.- La planificación de la formación de la residencia por parte de la UDM SMNa		
4.- La programación individualizada de mi formación ha sido.....		
5.- El programa formativo teórico complementario organizado me ha parecido.....		
6.- He sido atendido ante cualquier dificultad manifestada o duda		
7.- La UDM SMNa ha creado un ambiente estimulante y motivador		
8.- Mis expectativas de una Unidad Docente se han visto cumplidas		
9.- Valore de forma global la UDM SMNa		
0=Insufic. 1=Suficiente 2=Muy bueno 3=Muy bueno,Excelente NA=No aplicable		
<b>Puntos Fuertes de la UDM</b>		
<b>Puntos Débiles de la UDM</b>		
Si desea hacer algún comentario, hagalo aquí		
En .....a .....de.....20		

EVALUACIÓN FORMATIVA DEL TUTOR	MODELO EUDM-8E			
Apellidos:	Nombre:			
Centro/ Dispositivo/Servicio				
Especialidad: Psiquiatría ( )	Psicología Clínica ( )	Enfermería en SM ( )		
Año de Residencia: R1 ( )    R2 ( )    R3 ( )    R4 ( )				
Colaborador Docente				
Fecha de la reunión:				
<b>DIMENSIONES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.- Motivación con la especialidad				
Observaciones:				
2.- Supervisión en rotación asistencial				
Observaciones:				
3.- Asunción progresiva de responsabilidades				
Observaciones:				
4.- Cumplimentación del libro de Residente				
Observaciones:				
5.- Dificultades en el aprendizaje				
Observaciones:				
6.- Adaptación a la dinámica del equipo				
Observaciones:				
7.- Implicación en su formación				
Observaciones:				
8.- Satisfacción				
Observaciones:				
Otras observaciones:				
0 =nada      1 =bajo      2 =moderado    3 = alto				

