

Plan de Acogida H.U.J.R.J



**“Juntos construimos un
hogar”**



ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN	4
2	INFORMACIÓN SOBRE EL SSPA	5
3	DESCRIPCIÓN ÁREA HOSPITALARIA JUAN RAMÓN JIMÉNEZ (se puede ver en la Web del área asistencial: intranet)	7
3.1	Historia	7
3.2	Características del área	8
3.2.1	Estructura física del HJRJ	8
3.2.2	Estructura física del Hospital Vázquez Díaz (HVD)	10
3.2.3	Estructura física del Centro de especialidades Virgen de la Cinta	10
3.2.4	Organigrama del Área	11
3.3	Política de Calidad Docente de la Dirección del Centro	11
3.4	Estructura orgánica de la Docencia	11
3.4.1	Docencia del Especialista Interno Residente (EIR)	11
	• Introducción (Docencia EIR)	11
	• EIR y especialidades en el Hospital U. Juan Ramón Jiménez	12
	• Número y Residentes por especialidad	12
3.4.2	Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Docencia	13
	• Comisión de Docencia	13
	○ Funciones	13
	○ Composición	14
3.4.3	Reglamento de funcionamiento de los Comités de Evaluación	14
3.4.4	Plan de formación en competencias transversales	15
3.5	Miembros de la Comisión de Docencia	16
4	INFORMACIÓN LABORAL QUE AFECTE AL RESIDENTE	18
4.1	Puesto de trabajo	18
	• Estatuto docente y estatuto laboral del EIR	
	○ Derechos y deberes del EIR	
5	INFORMACIÓN SOBRE EL CIUDADANO	18
6	UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUADA (OFERTA FORMATIVA)	19
6.1	Introducción	19
6.2	Descripción y cartera de servicios	21
6.3	Gesforma.	24
6.4	Actividades internas. Plan formativo	24
6.5	Actividades externas. Procedimiento de asistencia	24
6.6	Acreditación de sesiones clínicas	24
6.7	Sesiones Anatomoclínicas	24
6.8	Plan Hospitalario de reanimación cardiopulmonar	25
7	BIBLIOTECA	26
8	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (OFERTA ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN)	30
8.1	Fundación FABIS (Gestión de la Investigación)	30
9	PROTOCOLO DE SUPERVISIÓN DEL RESIDENTE EN EL ÁREA DE URGENCIAS	32
10	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN (o enlace a www.portaleir.es)	32

11 HOJA DE RUTA DE ACOGIDA AL RESIDENTE	33
12 OTROS	34
12.1 Unidad de Atención Al Profesional (UAP)	34
12.2 Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	35
12.3 Página Web del Hospital	39

1.- PRESENTACIÓN

Querido residente:

Te damos la bienvenida al Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez (HURJ), en el que vas a desarrollar durante los próximos años tu labor asistencial, docente e investigadora.

La capacidad y competencia profesional de los trabajadores de nuestro hospital es el recurso más importante con el que contamos para ofrecer a nuestros usuarios una atención de calidad.

Los resultados asistenciales, docentes e investigadores del HURJ, desarrollados en función de los objetivos que como Servicio Público de Salud tenemos encomendados en el Contrato Programa del Centro, son el fruto del trabajo compartido, coordinado y organizado de un numeroso equipo humano de profesionales, del que tú desde este momento formas parte. Tenemos la suerte de ejercer una profesión con grandes posibilidades de realización profesional y humana.

Pensamos que la formación del Especialista Interno Residente: medicina (MIR), farmacia (FIR), psicología (PIR), radiofísica (RFIR) y enfermería (EIR), es la mejor manera de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para obtener una especialidad sanitaria, y, la “residencia”, un periodo vital y profesional único.

Este sistema propone un modelo de adquisición de conocimientos eminentemente práctico, mediante el “aprendizaje por inmersión” y el “aprendizaje en cascada”. Es un modelo de formación basado en el desarrollo de trabajo asistencial, inherente al propio proceso de aprendizaje y que nos acompañará a lo largo de nuestra vida profesional.

Te incorporas al sistema de Formación Sanitaria Especializada (FSE) en un momento caracterizado por un incesante progreso científico y tecnológico, que ha tenido una influencia decisiva en la propia estructura organizativa de estas profesiones, con medidas de coordinación multidisciplinar que fomentan el trabajo en equipo.

No debemos olvidar que dejas de ser estudiante para convertirte en profesional con una relación laboral con un hospital público, que tiene su razón de ser en el servicio a la comunidad, prestando atención sanitaria de calidad a los ciudadanos, ofreciendo servicios públicos de calidad, asegurando la accesibilidad, equidad y satisfacción de los usuarios, así como buscando la eficiencia y el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

Creemos que te incorporas a un hospital que presenta una adecuada estructura física y de equipamiento, con un futuro prometedor, especialmente si conseguimos nuestro objetivo de convertirnos en el hospital de primer nivel que todos deseamos.

Finalmente, nos gustaría expresar nuestro deseo de que tu estancia en el hospital sea satisfactoria y contribuya a tu enriquecimiento personal y profesional. Estaremos a tu lado para ayudarte a conseguirlo.

**Jefatura de Estudios
Comisión de Docencia HURJ**

2.- INFORMACIÓN SOBRE EL SSPA

El **Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA)** es el conjunto de recursos, medios organizativos y actuaciones de las administraciones sanitarias públicas de la Comunidad Autónoma o vinculadas a las mismas, orientadas a satisfacer el derecho a la protección de la Salud a través de la promoción de la Salud, prevención de las enfermedades y la atención sanitaria.

El SSPA integra todas las funciones y prestaciones sanitarias que son responsabilidad de los poderes públicos para garantizar la efectividad del derecho a la protección de la salud.

El SSPA, en el marco de las actuaciones del Sistema Nacional de Salud, tendrá como características fundamentales (Ley 2/1998 de Salud de Andalucía):

- La extensión de sus servicios a toda la población.
- El aseguramiento único y público y la financiación pública del sistema.
- El uso preferente de los recursos sanitarios públicos en la provisión de servicios.
- La prestación de una atención integral de salud procurando altos niveles de calidad debidamente evaluados y controlados.

La Consejería de Salud y Familias es el Organismo de la Administración de la Junta de Andalucía responsable de las políticas sanitarias y sociales en nuestra Comunidad Autónoma, así como de la superior dirección de los organismos dependientes, entre los que cabe mencionar el Servicio Andaluz de Salud y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

La Consejería de Salud y Familias gestiona en la actualidad, directa o indirectamente, el mayor volumen de recursos presupuestarios de la administración autonómica.

El servicio Andaluz de salud (SAS) es un Organismo autónomo adscrito a la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía. Forma parte del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA), desde su creación en 1986.

Su misión es prestar atención sanitaria a las ciudadanas y ciudadanos andaluces, ofreciendo servicios sanitarios públicos de calidad, asegurando la accesibilidad, equidad y satisfacción de los usuarios, buscando la eficiencia y el aprovechamiento óptimo de los recursos.

Su marco de referencia lo componen:

- [Ley 2/1998 de Salud de Andalucía](#)
- [IV Plan Andaluz de Salud](#)
- [Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía 2010-2014](#)
- [Plan Estratégico del Servicio Andaluz de Salud](#)

El SAS dispone de una red de servicios asistenciales integrada y organizada para garantizar la accesibilidad de la población y la equidad en la distribución de recursos.

Para el SAS, el ciudadano es el centro y protagonista del Sistema Sanitario Público Andaluz. Para ello, desarrolla estrategias como la mejora de la accesibilidad a los servicios sanitarios, la libre elección, el desarrollo de nuevos derechos sanitarios, una mayor transparencia ante el ciudadano y su participación.

PLANES INTEGRALES Y DE SALUD

Plan Integral de Diabetes – PIDMA

- [Plan Integral de Diabetes de Andalucía](#)
- [Proceso Asistencial Integrado Diabetes Mellitus. 3ª edición, 2018](#)
- ["Educación de supervivencia para la persona con diabetes"](#)
- [Decreto 33/2019, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento y las condiciones para la prestación de los servicios de asistencia sanitaria podológica específica a personas con diabetes \(428.27 KB\)](#)

Plan Integral de Salud Mental de Andalucía – PISMA

- [Plan Integral de Salud Mental de Andalucía](#)

Plan integral de obesidad infantil (PIOBIN). Plan de actividad física y alimentación equilibrada (PAFAE)

- [Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía](#)
- [Tabla rápida de IMC. PIOBIN \(108.5 KB\)](#)
- [Tablas de estándares de crecimiento. OMS](#)
- [Red de profesionales del Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía: "La red de la sandía"](#)
- [Plan de Actividad Física y Alimentación Equilibrada](#)
- [Más información sobre alimentación equilibrada y actividad física](#)
- [Red de profesionales del Plan de Actividad Física y Alimentación Equilibrada: Red de Consejo Dietético](#)

Plan Integral de Oncología de Andalucía – PIDA

- [Plan Integral de Oncología de Andalucía](#)
- [Subcomités hospitalarios de tumores. Resolución SA 0071/19 sobre creación, composición y funcionamiento \(103.36 KB\)](#)
- [Detección precoz del cáncer de mama](#)
- [Programa de cribado de cáncer colorrectal](#)

Plan de Atención a Personas afectadas con Enfermedades Raras – PAPER (en elaboración nueva edición)

- [Plan de Atención a Personas afectadas con Enfermedades Raras](#)
- [Más información sobre enfermedades raras](#)

Plan Andaluz de Atención Integrada a Pacientes con Enfermedades Crónicas y Pluripatológicos (en elaboración)

- [Plan Andaluz de Atención Integrada a Pacientes con Enfermedades Crónicas](#)

Plan Andaluz de Cuidados Paliativos – PIAA

- [Plan Andaluz de Cuidados Paliativos](#)

Plan Integral de Accidentabilidad de Andalucía – PIAA

- [Plan Integral de Atención a la Accidentabilidad](#)

Plan Andaluz frente al VIH/SIDA y otras ITS

- [Plan Andaluz frente al VIH/SIDA y otras ITS](#)

Plan Andaluz de Atención a las Personas con Dolor (elaboración nueva edición)

- [Plan Andaluz de Atención a las Personas con Dolor](#)

Plan Integral de Cardiopatías – PICA

- [Código Infarto Andalucía](#)
- [Plan Integral de Cardiopatías](#)

Plan Andaluz de Ictus

- [Plan Andaluz de Atención al Ictus](#)
- [Prevención, identificación y actuación en el ictus](#)
- [Medidas de actuación en el ictus. Profesionales](#)

Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía

- [Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía](#)

Programa integral de prevención, control de las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria, y uso apropiado de los antimicrobianos – PIRASOA

- [Programa PIRASOA](#)

3.- DESCRIPCIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ

3.1.- HISTORIA

En la provincia de Huelva la estructura hospitalaria “moderna” se remonta a principios del siglo XX con “el centro de la Gota de Leche” y los hospitales de la Diputación en la capital y el hospital de Río Tinto, fruto de la influencia inglesa en la zona.

Posteriormente, en el ámbito de la sanidad pública, en los años 50 se construyeron el hospital “Camilo Alonso Vega” (actualmente hospital Vázquez Díaz), cuyo origen fue el cuidado de los enfermos tuberculosos, y el hospital “Manuel Lois” de Huelva, que supusieron un cambio drástico en la historia de cobertura sanitaria de la ciudad.

Seguidamente, en los años 70, se construyó el Hospital Infanta Elena (HIE) de Huelva, hospital comarcal cuya ubicación, después de distintas opiniones, se realizó en Huelva capital, a la salida de la antigua carretera que unía Huelva y Sevilla.

Por último, queremos reseñar que el Hospital “Manuel Lois”, fue el principal aporte de recursos humanos para el hospital Juan Ramón Jiménez (HJRJ), actual hospital de referencia provincial cuyo origen se remonta al año 1993. Un paso más fue la incorporación al Área sanitaria del HJRJ del hospital Vázquez Díaz y el Centro de Especialidades Virgen de la Cinta (antiguo ambulatorio), con ubicación, éste último, en el corazón de la capital.

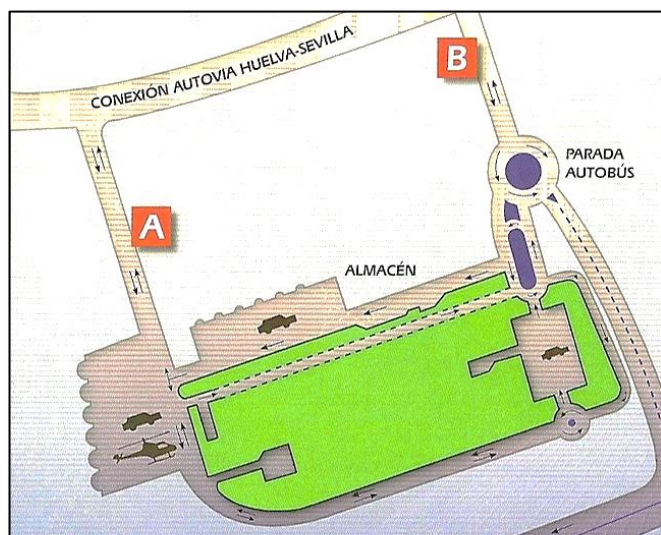
3.2.- CARACTERÍSTICAS

El Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez de Huelva es la organización de referencia especializada para el conjunto de la población onubense, siendo una organización líder en el sector de la sanidad pública por su oferta asistencial y su capacidad innovadora, contribuyendo de esta manera a la consolidación y viabilidad del sistema sanitario.

Está constituido por el Hospital Juan Ramón Jiménez, el Hospital Vázquez Díaz, el Centro Periférico de Especialidades Virgen de la Cinta, la USMC (Unidad de Salud Mental Comunitaria) Plaza Houston y la URA (Unidad de Rehabilitación de Área + Hospital de Día para Adultos, ambos en el mismo edificio de la Plaza Niña).

3.2.1.- ESTRUCTURA FÍSICA DEL HOSPITAL JUAN RAMÓN JIMÉNEZ

El **Hospital Juan Ramón Jiménez** surge como consecuencia de un programa funcional que trata de dar respuesta a las necesidades sanitarias de los ciudadanos **entrando en funcionamiento en el mes de diciembre de 1993**.



Accesos

Los accesos al Hospital por carretera son dos:

- A través de la vía de servicio que parte de la autovía Huelva-Sevilla (A)
- Desde la Avenida de las Flores (El Torrejón). En este acceso es donde se encuentran las paradas de autobús (B)

La circulación de vehículos dentro de la parcela se realiza según vemos en el plano: circulación doble excepto en la zona posterior donde está situado el servicio de urgencias, que es sentido único.

Aparcamientos: existen 700 plazas en tres zonas del interior del recinto y un aparcamiento vigilado en el exterior.

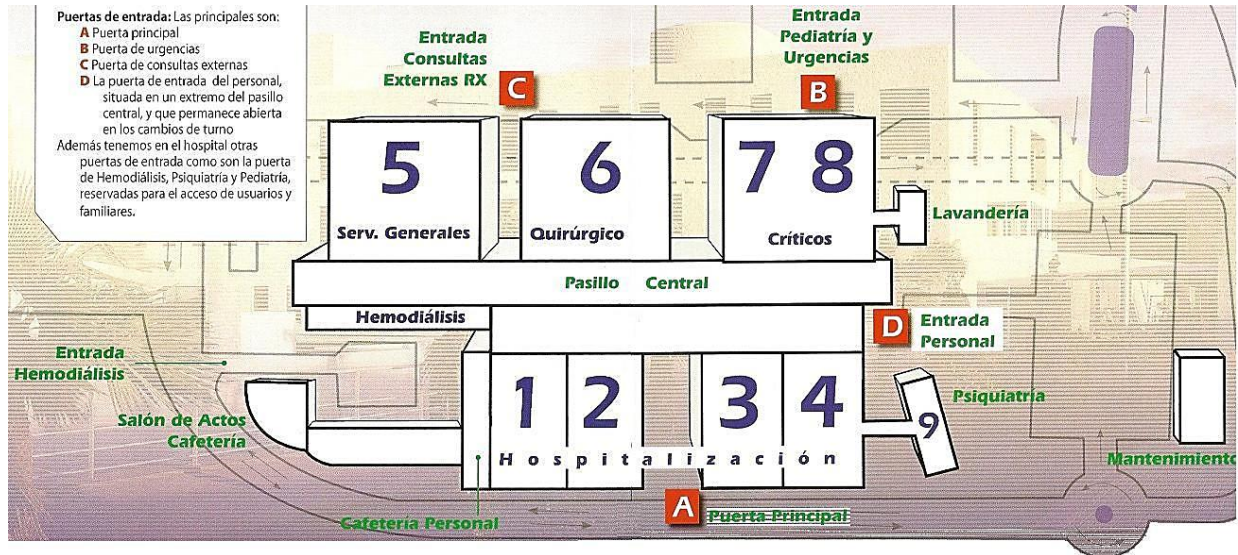
El arquitecto que ha diseñado el edificio, Alfonso Casares, consiguió cambiar por completo la imagen de Hospital tradicional. Ha sido concebido como una estructura horizontal-modular que favorece la comunicación, estando distribuido a lo largo y a lo ancho del espacio. Este tipo de estructura tiene, entre otras, la ventaja de favorecer la entrada de luz, las zonas verdes, los patios interiores y espacios abiertos, que dan al Hospital dos de sus principales características: Luminosidad y Estética.

El Hospital consta de más de 600 **camas**, con 70.000 m² de superficie total construida, que se levanta sobre una parcela de 90.000 m², de la que gran parte está destinada a zona ajardinada y aparcamientos. Además, existe también una zona reservada al Helipuerto.

ACCESOS: ESTRUCTURA GENERAL

El conjunto hospitalario está compuesto de un edificio principal y otros adyacentes (mantenimiento, lavandería, Bloque Psiquiátrico, almacén y el Salón de Actos, conectados por pasillo o galerías.

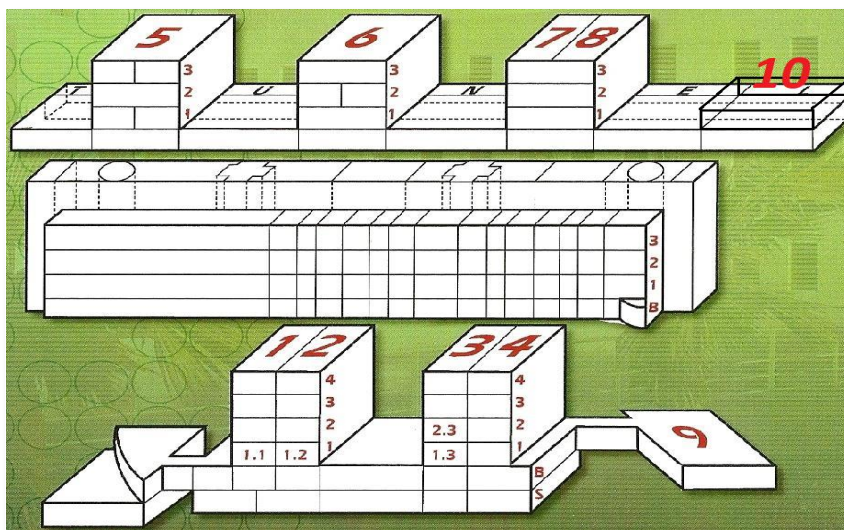
El edificio principal es una construcción de predominio horizontal configurado básicamente por cinco módulos, dos anteriores y tres posteriores, unidos por un pasillo central de comunicación.



CODIFICACIÓN DE LAS UNIDADES

El sistema de codificación de las unidades del Hospital, tiene la siguiente clave:

- Primer dígito.....Nivel (planta)**
- Segundo dígito.....Bloque**
- Tercero y cuarto dígito.....Número de habitación**



Por tanto, una habitación como la 3.401, se encontrará en la planta 3ª, bloque 4, y es la primera de su planta (01). Si por el contrario, la habitación fuese de la 1ª planta, bloque 2, y dentro de esta planta, fuese la sexta, la numeración sería 1.206.

3.2.2.- ESTRUCTURA FÍSICA DEL HOSPITAL VÁZQUEZ DÍAZ

El hospital Vázquez Díaz se encuentra situado en el extrarradio de la ciudad de Huelva (Ronda Norte, s.n.). En 1962 se abrió como “sanatorio Camilo Alonso Vega” perteneciente al Patronato Nacional Antituberculoso, pasando a formar parte, posteriormente, de la red de “centros de enfermedades del tórax” de AISNA, integrándose en 1988 en el Servicio Andaluz de Salud y desde 1991, en el Área Hospitalaria Juan Ramón Jiménez (hoy Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez).



3.2.3.- ESTRUCTURA FÍSICA DEL C.P.E. VIRGEN DE LA CINTA

Este edificio se inauguró en el año 1971 como Ambulatorio, pasando posteriormente a ser Centro de especialidades, enmarcado en el complejo hospitalario “Juan Ramón Jiménez”. Se encuentra situado en el centro de la capital, junto al parque “Alonso Sánchez” y el antiguo Hospital “Manuel Lois García”.

El edificio consta de seis plantas y de una zona de aparcamientos. El acceso al centro se realiza por la cara norte, donde se encuentra la puerta principal, dispone de dos escaleras laterales, una rampa de acceso y una nueva escalera central de evacuación del edificio, en caso de emergencias. Por la cara sur se encuentra la entrada para los trabajadores.



3.2.4.- ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ



3.3.- POLÍTICA DE CALIDAD DOCENTE DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO (PLAN DE GESTIÓN DE CALIDAD DOCENTE –PGCD-)

El **Plan de Gestión de Calidad Docente (PGCD)** es el documento que describe y desarrolla los **requisitos para gestionar y asegurar el control de la calidad de la Formación Sanitaria Especializada** en el Centro/Unidad Docente. Asimismo, refleja la organización del centro para la docencia. En él se incorpora el Mapa de Procesos, como la representación de los procesos y de sus interrelaciones, entendiendo como proceso aquella actividad que, utilizando los recursos necesarios y a través de su gestión, transforma los elementos de entrada en resultados.

El Plan de Gestión de Calidad Docente del Centro es aprobado por la Comisión de Docencia y presentado a la Dirección del HJRJ. El PGCD será actualizado por la Dirección Gerencia del centro cada 4 años. **Puedes encontrar dicho documento en el pendrive que te entregamos.**

3.4.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DOCENCIA EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ

3.4.1.- DOCENCIA DEL ESPECIALISTA INTERNO RESIDENTE

INTRODUCCIÓN

Los tres pilares básicos en los que se debe sustentar la Formación Sanitaria Especializada son la **asistencia, la docencia y la investigación**. Respecto a la docencia, el **aprendizaje continuo** es la norma en nuestra profesión.

Durante el periodo de residencia, la formación tiene una **vertiente transversal**, para dar respuesta al *Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, por el que se regula la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud*.

Por otra parte, también tiene una **vertiente específica propia para cada especialidad**, en la que se incluye tanto el Plan de Formación del Servicio al que se pertenece, como el Plan de Competencias Específicas (PFCE) auspiciado por la Consejería, en el que oferta para especialidades concretas competencias específicas como Cirugía Laparoscópica y Ecocardiografía, entre otras.

La Comisión de Docencia realizará el seguimiento formativo, tanto del programa común como de los específicos, de todos y cada uno de los residentes junto con los tutores respectivos.

Además, desde la Comisión de Docencia, se gestionarán las sesiones anatomoclínicas hospitalarias, las cuales estarán acreditadas por la ACSA, y en la que los residentes tendrán un papel fundamental.

ESPECIALIDADES DE FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ (HUJRJ)

En nuestro hospital Universitario Juan Ramón Jiménez tenemos **33 especialidades acreditadas en el año 2025**, que acogen en este curso a 54 nuevos EIR (más 26 de MFyC, 10 Enf. FyC, 2 Medicina Trabajo, 1 Enf. de Trabajo y 1 Medicina Preventiva) **sumando un total de 94 residentes**.

Entre todas las plazas solicitadas, destacamos las **cuatro nuevas plazas de residentes de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona)**. A este número habrá que incorporar las plazas solicitadas por las Unidades Docentes Multiprofesionales de Atención Familiar y Comunitaria, las de Salud Laboral y la Unidad Docente de Medicina Preventiva.

CÓDIGO: 210041	Plazas acreditadas	OFERTA DE PLAZAS 2024-2025					
UNIDAD DOCENTE		MED	FAR	BIOL	QUIM	FIS	PSIC
Análisis Clínicos	1		1				
Anatomía Patológica	1	1					
Anestesia y Reanimación	3	3					
Aparato Digestivo	2	2					
Cardiología	3	3					
Cirugía General	2	2					
Cirugía Ort. y Traumatología	2	2					
Farmacia Hospitalaria	2		2				
Hematología y Hemoterapia	1	1					
Medicina Física y Rehabilitación	2	2					
Medicina Intensiva	2	2					
Medicina Interna	3	3					
Nefrología	1	1					
Neumología	2	1					
Neurología	2	2					
Oftalmología	2	1					
Oncología Médica	2	1					
Oncología Radioterápica	1	1					
Otorrinolaringología	2	2					
Pediatría	4	4					
Radiodiagnóstico	2	2					
Radiofísica	1					1	
Urología	1	1					
TOTAL	44	37	3			1	

CÓDIGO: 210031		Plazas acreditadas	OFERTA DE PLAZAS 2024-2025					
UNIDAD DOCENTE			MED	PSIC	ENF			
UDM de Salud Mental	MIR	2	2					
	PIR	2		2				
	EIR	3			3			
TOTAL		7	2	2	3			

CÓDIGO: 210501		Plazas acreditadas	OFERTA DE PLAZAS 2024-2025					
UNIDAD DOCENTE			MED	ENF				
UDM de Obstetricia y Ginecología	MIR	2	2					
	EIR	4		4				
TOTAL		6	2	4				

3.4.2.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN LOCAL DE DOCENCIA

El DECRETO 62/2018 DE 6 DE MARZO, regular el sistema de ordenación de la Formación Sanitaria Especializada (FSE) en el SSPA.

En la documentación de acogida se incluye dicho DECRETO, al igual que el RD 183/2008 previo, en los que se recoge el **reglamento de funcionamiento de la Comisión de Docencia (CD)** de nuestro hospital A modo de resumen, resaltamos algunos aspectos.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA (CD)

Según el Estatuto Docente del MIR (REAL DECRETO 183/2008, de 8 de febrero) y el Decreto 62/2018 en su capítulo III (Artículo 16), los criterios comunes relativos a las funciones de las comisiones de docencia son los siguientes:

1. Las funciones de las comisiones de docencia serán aquellas contempladas en la normativa básica estatal, y en particular:
 - a) Comunicar al centro directivo competente en materia de formación sanitaria especializada los cambios que se produzcan en su composición.
 - b) Utilizar el PortalEir o cualquier otro soporte informático que determine la Consejería competente en materia de salud garantizando la actualización de los datos correspondientes a la comisión de docencia.
 - c) Facilitar la integración de las actividades formativas y de las del personal especialista en formación, en la actividad asistencial y ordinaria del centro, planificando su actividad profesional en el centro conjuntamente con los órganos de dirección asistencial.
 - d) Facilitar la implantación del Plan de Gestión de Calidad Docente del SSPA.
 - e) Elaborar y aprobar los Protocolos de Supervisión del personal especialista en formación.
 - f) Aprobar y difundir el Plan de Gestión de Calidad Docente del centro.
 - g) Aprobar el reglamento del comité de evaluación.
 - h) Informar al centro directivo competente en materia de formación sanitaria especializada, en tiempo y forma, de las solicitudes de acreditación que presente la entidad titular del centro donde se ubique la unidad docente, conforme a lo establecido en la normativa.
 - i) Aprobar y mantener actualizadas, a propuesta de las personas que ejercen la tutoría de cada especialidad de su ámbito, las guías o itinerarios formativos tipo de las especialidades, así como

publicarlas y difundirlas, antes de los actos de adjudicación de la convocatoria anual, en soporte electrónico a través de PortalEir o cualquier otro soporte informático que determine la Consejería competente en materia de salud.

- j) Garantizar que todo el personal especialista en formación que se forme en su centro o unidad cuente con el correspondiente plan individual de formación en soporte electrónico a través de PortalEir o cualquier otro soporte informático que determine la Consejería competente en materia de salud, verificando en colaboración con las personas que ejerzan la tutoría de la especialidad correspondiente, su adecuación a la guía o itinerario formativo tipo.
- k) Elaborar, aprobar y publicar una memoria anual docente del centro, que incluya los resultados de los objetivos docentes contemplados en el contrato programa.
- l) Facilitar la formación continuada de las personas que ejercen la tutoría.
- m) Tener un registro actualizado de la formación en competencias docentes que realizan las personas que ejercen la tutoría en las diferentes unidades docentes que dependen la comisión de docencia.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA

Según el nuevo Estatuto Docente del MIR (REAL DECRETO 183/2008, de 8 de febrero y con la modificación de la reciente revisión del DECRETO 62/2018), los criterios comunes respecto a la composición de las comisiones de docencia son los siguientes:

1. La Comisión de Docencia estará integrada por:

- a) La Presidencia, que corresponderá a la persona titular de la jefatura de estudios de Formación sanitaria especializada del centro sanitario.
- b) Un máximo de 20 vocalías, de las cuales:
 - 1º) Una vocalía en representación de la Comunidad Autónoma.
 - 2º) En el caso de contar con unidades docentes para la formación del personal especialista en formación en el ámbito de la profesión enfermera, una vocalía corresponderá a la persona que ocupe la presidencia de la Subcomisión de Enfermería.
 - 3º) Una vocalía en representación de la dirección gerencia del centro sanitario al que se encuentre adscrita.
 - 4º) El resto de vocalías, sin superar el número máximo, será en representación de las personas que ejercen la tutoría y del personal especialista en formación, de forma paritaria.
- c) La secretaría, con voz, pero sin voto.

2. En función de la dimensión del centro docente, se podrán distribuir las vocalías por áreas de conocimiento, año de formación y, en su caso, áreas funcionales, en particular área quirúrgica, área médica, que incluirá salud mental, área de tocoginecología y pediatría, área de anestesiología, cuidados críticos y emergencias y área de servicios generales.

3.4.3.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN

En la **documentación de acogida** se incluye el **reglamento de funcionamiento de los Comités de Evaluación** de nuestro hospital (HUJRJ), en el que se definen los **Criterios de Evaluación del EIR en el SSPA y las Instrucciones para las Comisiones de Docencia sobre las Evaluaciones de los residentes** indicadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Estas indicaciones se especificaron en las instrucciones contenidas en la Resolución de 21 de marzo de 2018 de la Dirección General de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (modificada por la Resolución de 3 de julio de 2018).

RESUMEN DE LA SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN

1.- Después de cada rotación:

El residente debe evaluar (cuestionario correspondiente) el Servicio por donde ha rotado. Se puede realizar en PortalEIR (encuesta de satisfacción).

- El residente / tutor debe encargarse de que se realice la evaluación del residente (cuestionario estandarizado) por el médico que ha autorizado (colaborador docente) su rotación por el Servicio correspondiente. La evaluación puede (y debe) realizarse en PortalEIR. Por otra parte, debe **entregarse** el anexo correspondiente con las firmas pertinentes en la **Secretaría de Docencia**.

Como hemos indicado, los referidos cuestionarios se enviarán a la Comisión de Docencia para introducirlos en los expedientes correspondientes y/o se realizarán directamente en el portalEIR.

2.- Todos los residentes deben realizar una evaluación anual de su Servicio.

- Se remitirán a la Comisión de Docencia y/o se incluirá en la plataforma portalEIR.
- La Consejería realiza un “**Cuestionario de Satisfacción de los Especialistas Internos Residentes** del SSPA con la formación recibida” con periodicidad anual. Este cuestionario es de **OBLIGADA CUMPLIMENTACIÓN** y posteriormente se publica a nivel Institucional.
- Este cuestionario es muy importante para evaluar la formación docente, compararla con otros hospitales, y sirve para que se acepten nuevas solicitudes de acreditación de plazas docentes en los Servicios.

3.- La evaluación anual de los Residentes se realizará según normativa, y será resultado de las:

- Evaluaciones de los rotatorios realizados durante el año en cuestión
- Evaluaciones de las guardias, habilidades y aspectos docentes e investigación del año en cuestión.
- Informe del Jefe de Servicio.
- Revisión final por el Jefe de Estudios.
 - Valoración de la evaluación continua, recogida en las reuniones periódicas del Jefe de Estudios con los diferentes Tutores.
- Evaluación final del Comité de Evaluación del año de residencia.

4.- La evaluación final de la residencia será resultado de:

- Evaluaciones de los rotatorios realizados durante el último año de residencia.
- Evaluaciones de las guardias, habilidades y aspectos docentes e investigación del último año de residencia.
- Informe del Jefe de Servicio.
- Revisión final por el Jefe de Estudios.
 - Valoración de la evaluación continua, recogida en las reuniones periódicas del Jefe de Estudios con los diferentes Tutores.
- Evaluación final del Comité de Evaluación del año de residencia.
- Resumen de todas las evaluaciones anuales.

Las evaluaciones anual y final de los EIR se realiza por los diferentes Comités de Evaluación, uno por cada especialidad, constituido por el Tutor, el Jefe de Servicio u otro especialista designado, un miembro de la Dirección del centro y el Jefe de Estudios, con la presencia de un representante de la Administración. La secretaria de la Comisión de Docencia estará presente y recogerá los datos de dicha evaluación. Las evaluaciones anuales se expondrán en el tablón de anuncio de la Secretaría de Docencia, según normativa.

3.4.4.- PLAN DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES




La Dirección General de Calidad, Investigación, Desarrollo e Innovación de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales ha diseñado un **Plan de Formación en Competencias Transversales (PFCT)** dirigida a todos los residentes que se incorporan a la formación en el Sistema Sanitario Andaluz. Se considera necesario garantizar la adquisición de competencias en una serie de áreas comunes a la práctica totalidad de las especialidades, que se consideran básicas: maniobras de resucitación cardiopulmonar (RCP) y soporte vital (básico y avanzado), capacitación en el área de Urgencias, investigación en salud y asistencia basada en la evidencia y calidad, bioética y profesionalismo y comunicación y trabajo en equipo, entre otras. Esta capacitación se deberá obtener a través del PFCT que tiene **carácter OBLIGATORIO** en el decreto 62/2018, que se ofertará en el primer

año de formación en formato online. Posteriormente, en el Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, se regula la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud.

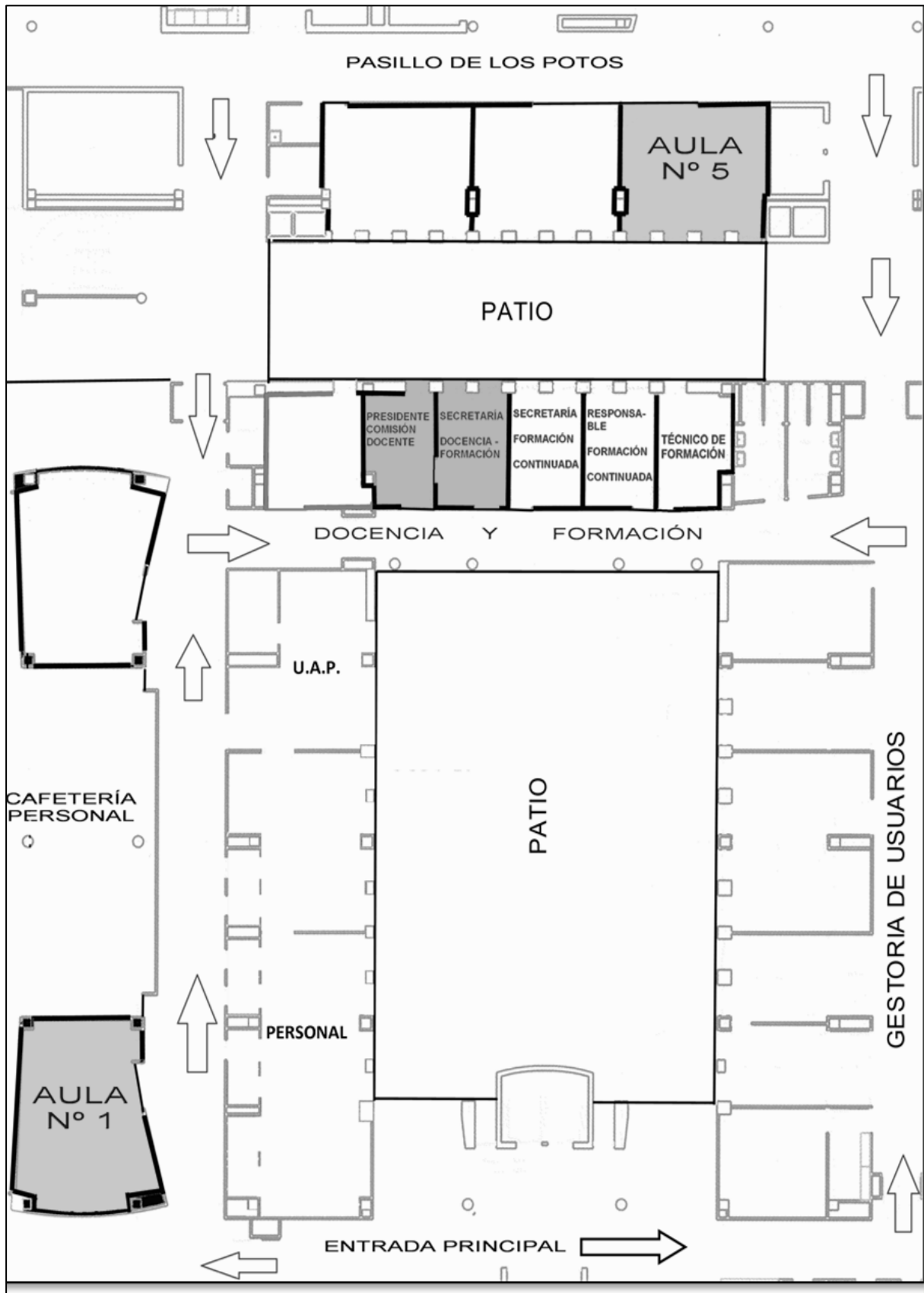
Igualmente se ha diseñado un **Plan de Formación en Competencias Específicas (PFCE)**, según especialidades. Entre ellos se encuentran algunos sobre Microcirugía, ECG, Ecocardiografía y Cirugía Laparoscópica, Protección Radiológica... Esta formación **se ofrece a partir del segundo año de residencia** y normalmente el formato es online y presencial, con carácter voluntario, aunque recomendable.

Por otra parte, la **Unidad de Formación Continuada** de nuestro hospital es la responsable de toda la formación que se realiza en el mismo, ofreciendo un conjunto de actividades encaminadas a cubrir las necesidades detectadas por los diferentes profesionales y unidades del centro.

3.5- MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA

	<p>Miriam Cózar Dueñas</p> <p>Jefa de Estudios.</p> <p>☎ 691531(671591531) - 216240 (959016240)</p> <p>✉ mailto:miriam.cozar.sspa@juntadeandalucia.es</p>
	<p>Susana Curiel Camacho</p> <p>Gestora de Formación. Secretaría Comisión de Docencia.</p> <p>☎ 202126 (959002126)</p> <p>✉ secdoc.hjrj.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es</p>
	<p>Lourdes García Lizarralde</p> <p>Gestora de Formación. Secretaría Comisión de Docencia.</p> <p>☎ 216060 (959016060)</p> <p>✉ secdoc.hjrj.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es</p>

PLANO DE LOCALIZACIÓN:



4.- INFORMACIÓN LABORAL QUE AFECTA AL RESIDENTE

4.1.- PUESTO DE TRABAJO

Información de interés en relación con el puesto de trabajo:

PERMISOS Y LICENCIAS

Según la normativa vigente que regula las condiciones de trabajo del personal de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud (Resolución 28511/2007, de 3 de octubre de la DGP y DP.). Para cualquier duda **consultar en la UAP (Unidad de Atención al Profesional), y en los reglamentos reguladores.**

ESTATUTO LABORAL Y DOCENTE DEL EIR. DERECHOS Y DEBERES

Los estatutos laboral y docente del EIR se recogen en los siguientes Reales Decretos (**se entregan en la documentación de acogida**):

- **REAL DECRETO 1146/2006, de 6 de octubre**

Se regula la relación laboral especial de la Residencia para la Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud. En dicho Real Decreto, del que aconsejamos su lectura, se especifican diversos apartados sobre el Contrato, derechos y deberes de los Residentes, retribuciones, aspectos legales y otros aspectos de interés.

- **REAL DECRETO 183/2008, de 8 de febrero**

Se refiere al nuevo estatuto docente del MIR en el que se recogen aspectos básicos y fundamentales en el sistema de Formación Sanitaria Especializada como los referidos a las Comisiones de Docencia, a la figura del tutor y jefe de estudios, las unidades docentes y los aspectos pormenorizados de los procedimientos de evaluación, entre otros. **Este Decreto es de lectura obligada para todos los Especialistas en Formación.**

- **DECRETO 62/2018**, de 6 de marzo, por el que se ordena el sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud en el Sistema Sanitario Público d Andalucía (SSPA).

5.- INFORMACIÓN SOBRE EL CIUDADANO

El ciudadano es el centro del sistema. Satisfacer las necesidades y expectativas del mismo es la finalidad del sistema sanitario y el elemento fundamental de la calidad de la asistencia sanitaria prestada. En este sentido, debe tenerse en cuenta lo referente a los derechos y deberes recogidos en la Ley de Salud de Andalucía, así como otros Derechos establecidos posteriormente en distintas disposiciones normativas.

Los más relevantes son:

- **Derecho a la información y a la decisión.**
LEY 41/2002, de 14 de noviembre, Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en Materia de Información y Documentación Clínica.
LEY 5/2003, de 9 de octubre, de Declaración de Voluntad Vital Anticipada.
- **Derecho a la libre elección.**
DECRETO 128/1997, de 6 de mayo, por el que se regula la libre elección de médico especialista y hospital en el SSPA.
- **Derecho a la segunda opinión.** **DECRETO 127/2003, de 13 de mayo**, por el que se establece el ejercicio del derecho a la segunda opinión médica en el SSPA para enfermedades previamente determinadas o para tratamientos que conlleven un alto riesgo.

6.- UNIDAD DE FORMACIÓN CONTINUADA (OFERTA FORMATIVA)

6.1.- INTRODUCCIÓN

La formación continuada, la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional forman parte de los elementos que mayor valor añadido aportan a un Sistema Sanitario Público de Calidad, y así se recoge de manera expresa y reiterada en la normativa en materia de sanidad y en diversidad de documentos estratégicos del SSPA.

El entorno y las necesidades que se plantean a un sistema sanitario público para su sostenibilidad nos exigen analizar cómo dar la mejor respuesta, y los sistemas sanitarios solo podrán proporcionarla si cuentan con profesionales adecuados que tengan las competencias apropiadas a su puesto. Para ello, se hace necesario revisar los modelos de enseñanza/aprendizaje, su eficacia y su eficiencia, y que las reformas antes mencionadas vayan de la mano de la innovación.

El conjunto de profesionales son el pilar fundamental que sustenta el Sistema Sanitario Público de Andalucía a través de su implicación en las políticas sanitarias, y demandan su desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones. Por ello, la Estrategia de las Políticas de formación del SSPA reconoce el protagonismo profesional como elemento fundamental en el diseño y desarrollo de esta, y pone especial énfasis en que el profesional sea protagonista de su propia formación mediante la intervención activa y directa en todas las fases del proceso formativo.

En resumen, la importancia que la Formación Continuada y el desarrollo profesional adquiere, en la cotidiana actividad profesional, para responder eficaz y oportunamente, a las demandas y expectativas de salud de la ciudadanía, requiere una **especial y prioritaria consideración** de ésta por parte de los y las **responsables de la organización**.

Definir una estrategia de formación y desarrollo, que incida en la mejora de las competencias profesionales y en su motivación, aporta seguridad, autoestima y satisfacción, lo que nos va a permitir avanzar hacia un rendimiento óptimo de nuestra organización.

Es por tanto de vital importancia que la Dirección del hospital mantenga el compromiso de invertir, impulsar la formación y favorecer el desarrollo profesional como elementos estratégicos de gestión de las personas, ya que son sus profesionales quienes, con su esfuerzo, compromiso y competencia, determinan la excelencia en los servicios ofertados.

La formación y el desarrollo profesional han de ser por tanto proyectos prioritarios para el hospital, representándose como proyectos que afectan transversalmente a todo el desarrollo estratégico del centro y en consecuencia que implican a toda la organización.

Con la elaboración de este proyecto, tenemos la oportunidad de dar visibilidad a la labor realizada en estos últimos años y a exponer los resultados obtenidos y establecer líneas estratégicas futuras que aporten efectividad e innovación en la capacitación profesional y el desarrollo de nuestro centro en su camino hacia la excelencia de la atención a nuestros usuarios.

Es para la Unidad de formación un orgullo poder contribuir de manera colaborativa con el resto de los profesionales en este camino.

La razón de ser de nuestra unidad es el fomento del aprendizaje con el fin de seguir aportando a nuestro sistema sanitario las competencias necesarias para trabajar hacia la excelencia en los diferentes perfiles que son necesarios entre el capital humano de nuestro centro.

Nuestro trabajo incide directamente en la calidad que ofrecemos al usuario, que es el foco de nuestro trabajo diario.

Nuestro centro necesita fomentar la cultura del aprendizaje, porque este aprendizaje aportara innovación, inspiración, avances y la **transformación** que va a facilitar la realización de los cambios necesarios para seguir progresando. Además, en este proceso continuo **se afianzará el sentimiento de pertenencia de los profesionales hacia su centro**, nuestro centro de trabajo.

La formación continuada no es un objetivo en sí mismo sino un medio para lograr los propósitos y objetivos que tiene nuestro hospital

Nunca deberíamos dejar de aprender, es señal de un cerebro sano querer seguir aprendiendo y desarrollando conocimientos, porque una de las mayores recompensas que podemos sentir es **la satisfacción del trabajo bien hecho**, sobre todo cuando el resultado lo provoca el habernos esforzado.

Cuanto mayor sea el grado de preparación del capital humano, mayor será su productividad y los resultados obtenidos.

La innovación y el aprendizaje es una inversión a medio y largo plazo tanto para el capital humano de nuestro centro sanitario como para la evolución de nuestro sistema sanitario, adaptándolo a las nuevas tecnologías, con la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en herramientas, haciendo de nuestro centro un entorno humanizado, de calidad y seguro para nuestros usuarios.

MISIÓN

La Unidad de Formación Continuada del Hospital Juan Ramon Jiménez se define como transversal a todo el centro, con una clara vocación de servicio y orientación a la organización, los profesionales y los ciudadanos, con el principal objetivo de obtener resultados en salud

Es nuestra **misión fomentar, desarrollar y gestionar** la Formación en el Hospital Juan Ramón Jiménez de Huelva y proporcionar a todos los profesionales una formación continua de la más alta calidad, así como facilitar el acceso a los recursos de información con el fin de alcanzar su máximo nivel competencial, posibilitando un desempeño excelente de sus funciones.

Para lograr nuestra misión como Unidad Proveedora de Formación Continuada, la unidad impulsa, gestiona, coordina y administra los procesos formativos a través del Plan de Formación Continuada del Hospital.

VISIÓN

Nuestra visión es la de ser una Unidad operativa y de servicio ágil, dinámica accesible y abierta a todos los profesionales:

- Que se distinga por proporcionar una calidad de servicio excelente y que lidere y armonice los procesos estratégicos de formación integral y gestión del conocimiento en nuestra organización.
- Que cuente con las instalaciones y los equipamientos necesarios, a fin de lograr un modelo óptimo de servicio y facilite el desarrollo de las actividades profesionales.
- Que desarrolle y explote las posibilidades que ofrecen los medios tecnológicos para gestionar de manera integral todos los procesos relativos a la Unidad y disponer de forma automatizada e instantánea de toda la información actualizada, facilitando el análisis y la toma de decisiones.
- Que integre a la vida diaria de los profesionales, Unidades y Servicios, la cultura de la mejora continua a través de la Formación Continuada y la gestión del conocimiento, sistematizando procesos de medición de resultados (transferencia e impacto) e identificando puntos fuertes y áreas de mejora.
- Que promueva la innovación en los procesos formativos y las metodologías docentes, así como el máximo aprovechamiento de las Tics, que permita la incorporación de la simulación y el entrenamiento a distancia y virtual de los profesionales.

VALORES

Los valores que orientan el cumplimiento de la misión son:

- Transparencia en el proceso de gestión de la formación en cualquiera de sus etapas y aspectos.

- Universalidad, en cuanto que las competencias de la Unidad de Formación acogen a todos los profesionales del Hospital, sanitarios, y de gestión y servicios.
- Accesibilidad, sensibilidad y cercanía hacia los profesionales y sus necesidades formativas.
- Equidad en la selección de docentes y discentes de acuerdo a los perfiles establecidos.
- Confidencialidad en cuanto a los datos personales y los resultados obtenidos por los profesionales en los procesos formativos.
- Compromiso con los fines, objetivos y proyectos de la organización.
- Mejora permanente con asunción del compromiso de supeditar a evaluación permanente y continua su estructura, procesos y resultados, incorporando las nuevas propuestas y áreas de mejora.

6.2.- DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD Y CARTERA DE SERVICIOS

La misión de la Unidad de formación es dar apoyo a los diferentes Servicios del centro y al equipo directivo para la elaboración del plan formativo de los profesionales del centro.

Este plan de formación debe estar basado en un análisis de necesidades, por un lado de la organización a través del desarrollo de las líneas estratégicas del plan de calidad del SSPA contempladas en el contrato programa de los centros y por otro de las necesidades de los profesionales, a través de la evaluación de sus mapas competenciales y el cuestionario de detección de necesidades formativas, persiguiendo su máximo desarrollo profesional que repercuta directamente en la calidad de la atención sanitaria a los usuarios y en la mejora de los resultados en salud.

Una vez realizado el análisis de necesidades, hay que darles respuesta con acciones formativas diseñadas con el máximo nivel de calidad y eficiencia. Estas acciones pueden ser propuestas por los Servicios, o por la propia unidad de formación. Es fundamental que la UFC gestione estas propuestas y adapte la metodología a los objetivos de aprendizaje, para que los profesionales desarrollen las buenas prácticas y competencias que necesitan.

Es importante asegurar metodologías innovadoras, que aseguren la adquisición de competencias en contexto real a través de simulaciones y de estancias formativas, con la incorporación de recursos avanzados TICs, de manera que faciliten a los profesionales la accesibilidad a las acciones formativas. La UFC juega un papel fundamental como impulsor y facilitador de estas tecnologías.

Es responsabilidad de la UFC que todas las actividades formativas estén acreditadas, asegurando así la calidad de las mismas.

Otro de los aspectos fundamentales que la UFC debe cuidar es la gestión de los profesionales docentes, seleccionando a aquellos que tienen el mayor grado de capacitación técnica y pedagógica. Es por ello también que se ocupa de la formación pedagógica de estos docentes.

La UFC gestiona el presupuesto necesario para la ejecución de las acciones formativas planificadas.

La UFC se ocupa de que se realice la evaluación de las acciones formativas y en definitiva de todo el plan formativo del centro, evaluación de satisfacción, aprendizaje, transferencia y finalmente el impacto en los indicadores de salud de la población.

CARTERA DE SERVICIOS

- Planificación, desarrollo y coordinación de actividades internas de formación.
- Acreditación de actividades y programas de formación.
- Información/formación sobre acreditación profesional.

- Coordinación, análisis y gestión de las actividades externas de formación.
- Coordinación de prácticas pregrado.

¿QUIÉNES SOMOS?:

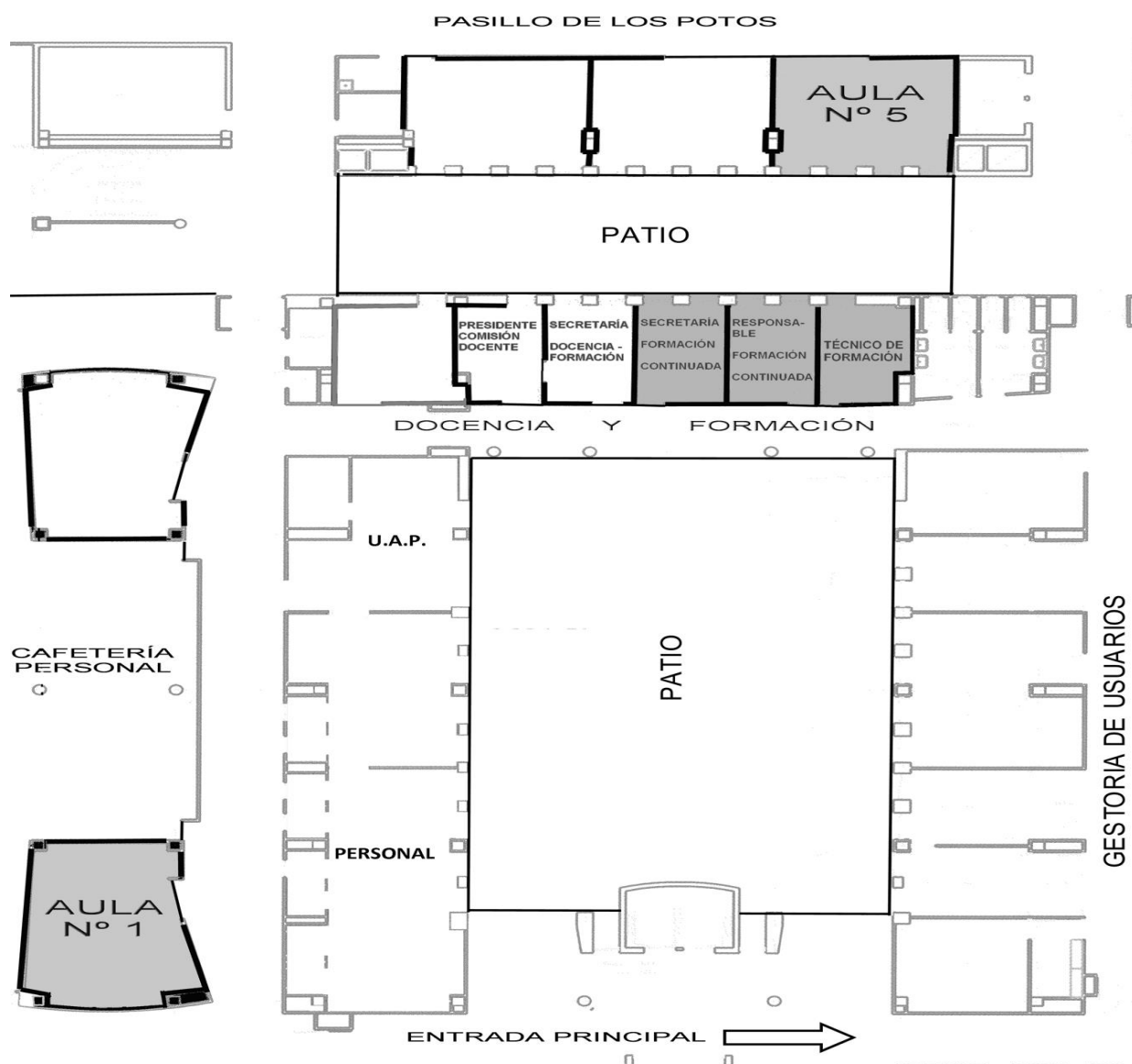
La unidad depende de la Dirección de personal y de la Gerencia del Hospital y está constituida por la Jefa de Servicio de la Unidad de Formación, un Administrativo y un Auxiliar Administrativo.

	<p>Camelia García Fernández.</p> <p>Jefe de Servicio.</p> <p>Planificación y Gestión de la Unidad de Formación Continuada.</p> <p>693529/670695</p> <p>camelia.garcía.sspa@juntadeandalucia.es</p>
	<p>Teresa Herrera Jaldón.</p> <p>Técnico Medio función administrativa.</p> <p>Gestión actividades internas de formación.</p> <p>216191</p> <p>formacion.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es</p>
	<p>Isabel Aparcero Casanova.</p> <p>Administrativa. Secretaría.</p> <p>Gestión actividades externas de formación.</p> <p>216757</p> <p>secfor.hjrj.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es</p>
	<p>Mª Carmen Barrera Del Pino.</p> <p>Auxiliar Administrativa.</p> <p>Gestión actividades externas de formación.</p> <p>216757</p> <p>secfor.hjrj.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es</p>

¿DÓNDE ESTAMOS?:

La unidad de Formación Continuada se encuentra ubicada en la planta baja, junto a la comisión de docencia, contamos con tres despachos, y el Pasillo (que compartimos con la unidad de Docencia, se utiliza como espacio de difusión de información, con tabloneros y paneles informativos, así como un punto de atención al profesional con un ordenador de mesa para la consulta de información en GESFORMA y en el portal de la intranet del hospital, así como para realizar las solicitudes de actividades, certificados, comunicación con docentes, y demás gestiones de la unidad. Además, contamos con fotocopidora.

1. Disponemos de 2 aulas de formación en el Hospital Juan Ramón Jiménez y un aula en el Hospital Vázquez Díaz.
2. El aula nº 1 está acondicionada para informática, un cañón de proyección fijo en techo, un ordenador para el docente, conexión a Internet, pantalla de proyección, pizarra mural y papelógrafo.
3. El aula 5 está dotadas de 30 sillas con ala, mesa para docente, pantalla de proyección, pizarra mural, cañón de proyección en techo, ordenador para docente con conexión a Internet, papelógrafo
4. El aula del Hospital Vázquez Díaz dispone de 30 sillas, cañón de proyección y ordenador de mesa, papelógrafo.
5. El salón de actos para actividades que requieran un gran aforo, dispone de cañón de proyección, conexión a Internet y sistema de megafonía.
6. Para actividades no presenciales o semipresenciales disponemos de plataforma moodle ubicada en **GESFORMA**.
7. Disponemos también de sistema de videoconferencia.



6.3.- GESFORMA. APLICACIÓN CORPORATIVA PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

En 2018 hemos implantado la aplicación informática GESFORMA, para la gestión de la formación en el ámbito del SSPA.

RESPECTO a GESFORMA: Todos los profesionales deben tener perfil de alumno en dicha aplicación, y en su caso de docente, o coordinador.

El enlace para poder realizar el alta en la aplicación es:

<https://ahjrj.gesforma.sas.junta-andalucia.es:8080/gesforma/faces/index.xhtml>

Para cualquier duda estamos a su disposición en la Unidad de formación.

6.4.- ACTIVIDADES INTERNAS PLAN FORMATIVO 2025

Los residentes pueden participar en los cursos y actividades propuestas por la unidad de Formación.

En las actividades Acreditadas por la ACSA, podrán participar en una proporción menor del 50% del total de plazas.

Dicha unidad de Formación para cada actividad formativa gestiona el proceso de autorización por el servicio de formación de servicios centrales del SAS, según procedimiento establecido en la normativa Resolución 0194/17 de la dirección general de profesionales para la Gestión de la formación continuada en el ámbito del servicio andaluz de salud., incluidas las actividades del Ministerio de Administración Pública (MAP) ,siguiendo el procedimiento establecido para estas actividades, IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones públicas), asegurando así que todas las actividades tengan código de autorización.

Así mismo en aquellas actividades sobre contenido sanitario acreditable, la unidad coordina y gestiona la acreditación de las mismas a través de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, consiguiendo los créditos que se reflejaran en las certificaciones oportunas (Docentes y Discentes).

6.5.- ACTIVIDADES EXTERNAS. PROCEDIMIENTO DE ASISTENCIA

Para asistir a una actividad externa de formación existe procedimiento normalizado par todos los profesionales en activo en el SAS a través de GESFORMA (Módulo de externas).

- ***Los residentes realizaran el procedimiento de autorización de actividades externas a través de la secretaria de Docencia.***

6.6.- ACREDITACIÓN DE SESIONES CLÍNICAS

La acreditación de los programas de sesiones clínicas en la Agencia de calidad sanitaria andaluza son responsabilidad desde el 1 de marzo del año 2018 de las UGC, siendo gestionadas por el coordinador de formación de la Unidad, que remitirá los asistentes a las mismas a nuestra unidad de formación para la emisión de los certificados.

Los Residentes, al igual que en las actividades acreditadas, pueden asistir a las misma en un número menor al 50%.

6.7.- SESIONES ANATOMOCLÍNICAS

Las Sesiones Clínicas o Anatomoclínicas Hospitalarias constituyen una de las prioritarias desde la Comisión de Docencia (CD) por su interés formativo, tanto para todos los residentes como para los profesionales. Estas sesiones están siendo acreditadas por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA).

La coordinación y organización de estas sesiones es responsabilidad del Jefe de Estudios.

Periodicidad: al menos 1 al mes (habitualmente el tercer/cuarto miércoles de cada mes), salvo el periodo estival.

Lugar: Salón de Actos

Horario: 8.15 horas

El calendario de Sesiones Anatomoclínicas hospitalarias se recoge en las Memorias Docentes anuales y se archivan en la Secretaría de la Comisión de Docencia y/o archivos de la Jefatura de Estudios.

6.8.- PLAN HOSPITALARIO DE REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR

La parada cardiorrespiratoria (PCR) de un paciente ingresado es una de las situaciones más críticas que se pueden vivir en el hospital. Cada minuto cuenta. Su incidencia es de 4-20 casos por cada 1.000 enfermos, aproximadamente la mitad se producen fuera de las áreas de críticos y, en el mejor de los supuestos, sólo 1 de cada 6 pacientes sobrevive y es dado de alta.

Sin embargo, existe la evidencia de que puede reducirse la mortalidad y las secuelas que causan los PCR en el hospital, si se mejora la respuesta asistencial. Para ello se propugna una estrategia basada en la implantación y mejora de la «cadena de supervivencia». Con esta intención, la Sociedad Española de Medicina Intensiva, Crítica y Unidades Coronarias (SEMICYUC) y la Sociedad Española de Enfermería Intensiva y Unidades Coronarias (SEEIUC), elaboraron en 2005 unas recomendaciones sobre RCP hospitalaria con el fin de contribuir a disminuir la mortalidad, las consecuencias y los costes que originan las PCR en estas instituciones.

Sobre estas directrices se construyó el actual Plan de Reanimación Cardiopulmonar y Soporte Vital del Hospital "Juan Ramón Jiménez". En él se recogen las principales medidas para prevenir y manejar correctamente la PCR en nuestro hospital. Su puesta en marcha en mayo de 2007 significó una gran empresa común en la que pusieron mucho esfuerzo, compromiso e ilusión todos los colectivos implicados: estamentos directivos, central telefónica, equipos médicos y de enfermería de guardia, unidad de cuidados intensivos, servicios médicos y quirúrgicos, servicios centrales, personal no sanitario, docentes, etc.

La experiencia y los resultados tras 10 años desde su implantación, han puesto a prueba y demostrado, que la coordinación y cooperación entre personas y grupos intrahospitalarios es posible. El plan es viable y eficaz porque todos los que participamos en él estamos convencidos, de que luchar por la seguridad de nuestros pacientes y la dignidad de la asistencia sanitaria merece la pena.

Conocer su funcionamiento, así como las modificaciones y actualizaciones de los últimos años por parte del personal sanitario, es de vital importancia para mantener el éxito del Plan Hospitalario de RCP.

OBJETIVOS:

- 1** Implantar un **Protocolo de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y Soporte Vital (SV)** común para todo el hospital, que de respuesta asistencial a la Parada Cardiorrespiratoria (PCR) de acuerdo con las recomendaciones internacionales actuales.
- 2** Identificar los pacientes y las áreas hospitalarias de mayor riesgo de sufrir una PCR.
- 3** Promover medidas de prevención e intervención precoz que, si es posible, la eviten.
- 4** Desarrollar un programa de formación y entrenamiento periódico en RCP y SV para el personal sanitario y no sanitario del hospital.

Para vuestra formación en esta competencia está programado un curso de RCP Avanzada, y para presentaros el plan de reanimación cardiopulmonar se va a programar una sesión formativa al respecto.

7.- BIBLIOTECA

BIBLIOTECA VIRTUAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA. BV-SSPA:

En la segunda modernización de Andalucía, la Consejería de Salud, en el ámbito del **II Plan de Calidad de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía para el periodo 2005-2008**, garantiza el intercambio del conocimiento en el sistema sanitario a través de cuatro puntos: accesibilidad a la información, gestión de la información, proceso de toma de decisiones, creatividad y cooperación. Definir y desarrollar una estrategia de información y documentación científicas para el sistema sanitario es uno de los objetivos a implantar cuyas líneas de acción son: la creación de un Centro de Información y Documentación Biosanitaria, la puesta en marcha de la Biblioteca Virtual del SSPA, el establecimiento de alianzas con otras organizaciones generadoras de conocimiento, el fomento de la investigación y la formación de todos los profesionales que integran el SSPA. La BV-SSPA es una biblioteca electrónica que ofrece el acceso estructurado a una selección de recursos de información de calidad en materia biosanitaria, algunos de forma exclusiva para el personal de la institución, otros de forma abierta al público en general y también ofrece apoyo informativo y formativo a las bibliotecas que conforman la red de centros del SSPA.

Respecto a información sobre su implantación, cartera de servicios y recursos en red, y otros temas de interés pueden consultar en el Portal Web <http://www.juntadeandalucia.es/salud/bibliotecavirtual> o siguiendo el enlace rápido <http://www.bvsspa.es>

ACCESO A LOS RECURSOS

A la biblioteca virtual y fundamentalmente al buscador **GERIÓN** se llega desde cualquier página que enlace con la misma, existiendo dos tipos de accesos en función de la identificación de las suscripciones:

- Acceso desde el Centro- Intranet (red corporativa)
- Acceso desde casa (usuarios identificados)
 1. **El acceso desde Intranet** se efectúa por reconocimiento IP de las redes corporativas que están registradas en los entornos de los editores de las suscripciones. Tal es el caso de la red del propio Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez, desde cuyos ordenadores conectados a la misma pueden acceder sin requerir más identificación, aunque, como requisito, se debe disponer de una cuenta de usuario de Internet en el Hospital.
 2. **Para el Acceso desde casa** es necesario obtener las claves de identificación personales en el servicio de **e-atención al profesional** del Servicio Andaluz de Salud. Para obtener las mismas pueden dirigirse a la Unidad de Atención al Profesional del propio Hospital o solicitarlo en la propia Web del SAS. No es indispensable acceder por la página de e-atención al profesional del SAS, sólo disponer de las claves personales y acceder desde el propio buscador GERIÓN, o con la validación de usuario en el portal de la biblioteca <http://www.bvsspa.es>, bloque "Identificate" Fig. 2

Estas claves nos permitirán también disponer de una cuenta personalizada en el buscador GERIÓN, así como hacer uso de otros servicios de la Biblioteca Virtual como es el caso del servicio de petición de separatas u obtención de documentos SOD.

Para mayor detalle consulten los manuales de cada uno de estos servicios en el **Portal de la Biblioteca Virtual**.



Figura 2 Detalle Iniciar sesión acceso desde casa

RECURSOS DE INFORMACIÓN

En el Entorno Web se dispone del buscador GERIÓN figura 2 y 3 , aplicación que permite realizar al mismo tiempo una búsqueda bibliográfica sobre diversas fuentes de información obteniendo los resultados en un mismo entorno, sin necesidad de repetir el proceso de búsqueda en esas fuentes.

Para acceder a la búsqueda avanzada debemos hacer clic en el enlace **Búsqueda Avanzada** que se muestra en la pantalla de consulta básica. Este tipo de consulta permite seleccionar los campos de búsqueda, limitar los resultados a tipos de contenidos (artículos de revistas, actas de congresos, libros-e), etc.

ACCESO A LAS BASES DE DATOS BIBLIOGRÁFICOS Y OTROS RECURSOS ELECTRÓNICOS

Desde el menú principal del buscador podemos acceder a las fuentes secundarias, revistas electrónicas y libros electrónicos. Para ello, hacemos clic sobre el enlace **Atoz de recursos electrónicos**. Se nos presenta un interfaz con tres pestañas:

- Todos los recursos
- Revistas electrónicas
- Libros electrónicos

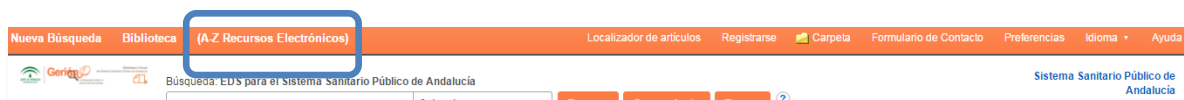


Figura 1. Enlace para buscar bases de datos, libros-e, revistas-e y otras fuentes de información

Las fuentes de información más utilizadas se encuentran promocionadas en la página inicial del buscador.

En la sección del portal de la BV-SSPA dedicada a las BBDD y otros recursos (<http://www.bvsspa.es/profesionales/bbdd-y-otros-recursos>) se dispone de un acceso rápido inmediato a estas fuentes de información.

Entre estas fuentes destacamos las siguientes:

a) Bases de datos bibliográficas

1. **Pubmed-Medline.** La principal base de datos bibliográfica de acceso gratuito incluida aquí se corresponde con la personalización bvspa de su pantalla de consulta. Su principal funcionalidad es disponer del **enlace al texto completo de todas las referencias bibliográficas disponibles.**
2. **Embase.com.** Base de datos Excerpta Medica (Incluye Medline desde 1990)

b) Fuentes MBE

1. **Cochrane Library** y Cochrane Library Pus. Biblioteca Cochrane de Revisiones Sistemáticas, Protocolos y Ensayos Clínicos aleatorios controlados.
 2. **Uptodate.** Contenidos basados en la evidencia que responden a preguntas clínicas y asegura la precisión en el diagnóstico, así como en la disposición de revisiones que den respuestas a preguntas sobre tratamiento.
 3. **Clinical-Key**
 4. **Dynamed Plus** (Revisiones sistemáticas y documentos basados en la evidencia para Medicina Familiar y Comunitaria)
- **Otros recursos:** enlace a las Webs nativas de otras bases de datos: DocuMed, LILACS, etc.
 - **Gerión tiene dos funcionalidades**, una como **buscador temático**, interrogando diversas fuentes al mismo tiempo, y otra de especial relevancia respecto al **enlace a la búsqueda en la fuente nativa** o Web del propio editor. Utilizar estos enlaces permitirá la mejor disposición de los **textos completos** de los artículos, así como la idoneidad para acceder al completo desde fuera de la red hospitalaria, es decir, con **“acceso desde casa”**.

¿A QUÉ REVISTAS PUEDO ACCEDER?

En la pestaña revistas-e del atoz de recursos-e podemos consultar las revistas disponibles, por el título, ISSN, por temas médicos u ojear (*browse*) siguiendo el orden alfabético de títulos.

Existen dos tipos de revistas-e incluidas:

- a. **Revistas suscritas.** Son las que se incluyen por acuerdo de licencia.
- b. **Revistas Open Access** seleccionadas. La Biblioteca Virtual selecciona aquellas revistas de acceso gratuito considerando para su inclusión que cumplan ciertos criterios de calidad.

Alrededor de **1.700 revistas electrónicas** de las Ciencias de la Salud, especialmente clínicas y de gran relevancia internacional, son accesibles desde el mismo momento de la publicación. También se dispone de una selección de aquellas revistas que son de acceso gratuito en todas sus modalidades (*open access o free journals*), y se compone de alrededor de 3.000 revistas electrónicas adicionales a las suscripciones.

OTROS RECURSOS Y SERVICIOS DE LA BV-SSPA

En continuo desarrollo se vienen incorporando otros recursos y servicios, como es el caso del **SOD-Servicio de Obtención de Documentos**, el **Repositorio Institucional** del SSPA, y la aplicación para el **análisis de la producción científica** del sistema sanitario público de Andalucía, y el análisis de impacto de la Producción científica de las instituciones del SSPA enmarcada dentro de los objetivos de investigación de los Contrato Programa y Acuerdos de Gestión.

IMPACTIA:

Se estudia la producción científica de los centros del Sistema Sanitario Público de Andalucía estimada a través de sus publicaciones científicas con visibilidad internacional, según los objetivos de investigación de los Contrato Programa y atendiendo a las indicaciones del Servicio Andaluz de Salud y de la Consejería de Salud.

Los objetivos de investigación reflejados en el Contrato Programa con respecto a publicaciones científicas son:

- Número total de publicaciones con factor de impacto
- Factor de impacto global
- Publicaciones en el primer decil
- Publicaciones en el primer cuartil
- Orden de firma y autor de correspondencia

REPOSITORIO DE ACCESO ABIERTO DE LA BIBLIOTECA SSPA:

Es el espacio único y abierto donde se reúne toda la producción intelectual y científica generada por los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, como resultado de su actividad asistencial, investigadora y de gestión, para garantizar su conservación, el acceso abierto y la difusión a toda la comunidad de profesionales, a otros científicos y a la ciudadanía.

Aquí puedes encontrar artículos científicos, libros y revistas editados por el SSPA, informes técnicos, conferencias y material divulgativo y de ayuda para la toma de decisiones para la ciudadanía.

Para acceder tanto a Impactia como al Repositorio entramos desde de la BV-SSPA <http://www.bvsspa.es>

FORMACIÓN DE USUARIOS DE LA BV-SSPA

El programa de formación tiene como objetivo principal adquirir y mejorar las competencias de los profesionales del SSPA en el uso y difusión de la información científica y dar a conocer los servicios y recursos que la Biblioteca Virtual del SSPA pone a su disposición para el mejor desarrollo de sus actividades asistenciales, docentes y de investigación, fomentado, así las buenas prácticas en el uso y consumo de información científica y de la BV-SSPA.

La propuesta de formación en competencias informacionales que incluye cursos y talleres, todos ellos adaptables en términos de tiempo (duración de los cursos/talleres desde 2 horas y media hasta 20 horas, según necesidades). Se describen por unidades más o menos complejas que pueden ser fusionadas en cursos o talleres de mayor duración. Las temáticas de estos cursos versan sobre:

- Recuperación de la Información (RI) en Ciencias de la Salud
- Recursos y servicios de la BV-SSPA: búsqueda de información en herramientas de descubrimiento
- Gestores bibliográficos para la investigación en Salud
- Cómo publicar artículos científicos en revistas de impacto: la visibilidad internacional de la investigación
- Publicar en abierto: cómo y dónde. El Repositorio Institucional del SSPA
- Impactia: Análisis de la producción científica del SSPA
- Bibliometría para todos: qué son y cómo se usan los indicadores bibliométricos

- Buenas prácticas en el uso de la Biblioteca Virtual del Sistema Sanitario Público de Andalucía
- Comunicación social en salud: Community Manager y la reputación online.

8.- OFERTAS DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

8.1. FUNDACIÓN ANDALUZA BETURIA PARA LA INVESTIGACIÓN EN SALUD (FABIS)

Página Web: www.fabis.org

4ª Planta Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez.



¿CUÁLES SON NUESTROS ORÍGENES?

Marcadamente onubense y andaluza, tanto por sus **FUNDADORES** como sus patronos, la Fundación Andaluza Beturia para la Investigación en Salud, constituye un instrumento- sin ánimo de lucro- específicamente orientado a movilizar y encauzar todas las oportunidades y recursos públicos y privados existentes y destinarlos a sus fines fundacionales. Promueve, por tanto, acciones formativas y de apoyo a grupos de investigación, impulsando aquellos proyectos cuyo fin último sea la generación de conocimiento, la prevención de las enfermedades, la excelencia de los servicios sanitarios y de sus profesionales, la promoción de la salud y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Hace dos décadas, la gestión de la I+D+i en Salud presentaba una imagen fragmentada y se caracterizaba por estar concentrada en los grandes hospitales de las provincias andaluzas. Las estructuras de gestión de la I+D+i existentes presentaban diferentes formas jurídicas y los servicios que se prestaban a la comunidad investigadora eran básicamente administrativos, por lo que en aras de la eficiencia económica y equidad en el acceso de la comunidad investigadora se optó por crear las sientes fundaciones de ámbito provincial e interprovincial: FABIS (Huelva), FCÁDIZ (Cádiz), FISEVI (Sevilla), FIBICO (Córdoba), FIMABIS (Málaga), *FIBAO (Granada, Jaén y Almería).



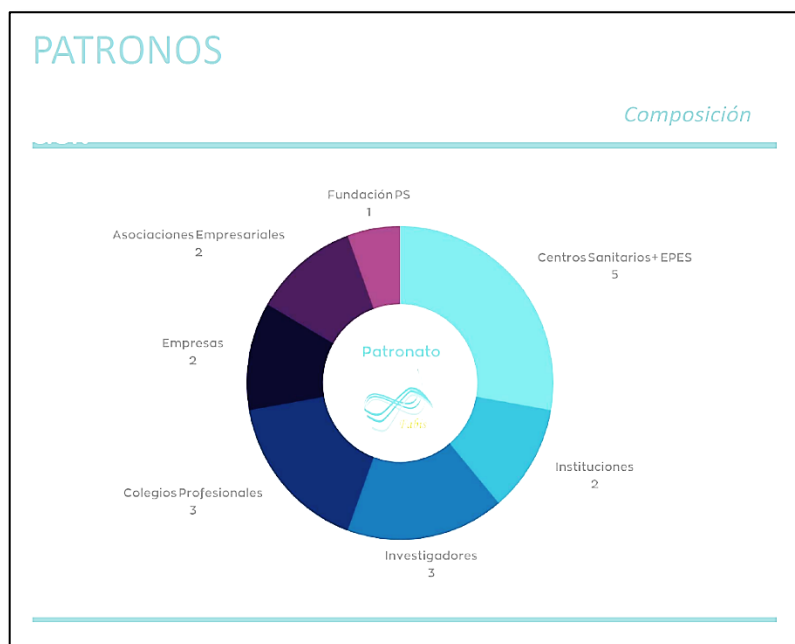
NUESTRO PATRONATO

El Patronato de FABIS, su órgano de Gobierno, está integrado por los siguientes Patronos

¿CUÁLES SON NUESTROS FINES?

Los fines fundacionales de FABIS son la **promoción y realización de Investigaciones biomédicas** de calidad en Andalucía, así como la **promoción y el desarrollo de Innovaciones en las tecnologías sanitarias**, en la docencia y en la gestión de los servicios sanitarios, a través de la optimización de las actividades de gestión y fomento de la investigación en los centros y organismos del Sistema Sanitario Público de Andalucía a los que presta sus servicios.

Se entienden por actuaciones de gestión y fomento de la investigación todas aquellas encaminadas a impulsar de forma efectiva el desarrollo, extensión y consolidación de la I+D+i de excelencia en salud, mediante el soporte, la producción y prestación de servicios de gestión de la investigación, en relación a su Cartera de Servicios, con la mayor calidad, equidad y eficiencia posible a los beneficiarios de su actividad.



¿QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS Y USUARIOS DE LAS ACTIVIDADES?

Los beneficiarios o usuarios de la actividad son todos aquellos profesionales que se encuentren vinculados al Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desarrollando su actividad profesional en la provincia de Huelva.

OBJETIVOS DE FABIS

- ✓ Dar apoyo e impulsar de forma proactiva la I+D+I de excelencia en Salud en la comunidad autónoma andaluza en general y de la provincia de Huelva en concreto. Se potenciará con especial atención al desarrollo de redes, investigación cooperativa entre grupos del SSPA, participación en proyectos internacionales y desarrollo de proyectos en COVID-19 para el apoyo a la lucha contra la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus.
- ✓ Favorecer el desarrollo de capital humano para el desarrollo de conocimiento biomédico.
- ✓ Garantizar la igualdad y equidad en el acceso a los profesionales del SSPA de la provincia de Huelva, a la Cartera de Servicios de Gestión y Apoyo de la RFGI-SSPA, fomentando especialmente el acceso a estos servicios de los profesionales del ámbito de la Atención Primaria.
- ✓ Incrementar la aplicabilidad de los resultados de la investigación en la industria y/o práctica clínica asistencial.
- ✓ Dinamizar el desarrollo de ensayos clínicos y estudios observacionales en el ámbito de actuación de FABIS, garantizando el máximo respeto de los postulados éticos e impulsando los mecanismos de control efectivo de los mismos.
- ✓ Desarrollar una política activa de búsqueda de financiación pública y privada maximizando la capacidad de captación de fondos, con el objetivo de fomentar el aumento de la competitividad científica, así como la sostenibilidad y autofinanciación de FABIS.

¿DÓNDE ESTAMOS UBICADOS?

La sede de FABIS se encuentra en la 4ª Planta Hospital Juan Ramón Jiménez (4.4. en el pasillo de dormitorio Residentes, frente a la Unidad del Sueño y junto a Unidad de Neurofisiología Clínica)

¿CUÁL ES NUESTRO HORARIO DE ATENCIÓN?

Estamos en horario de Mañana de 8:00 a 15:00 horas.

Las tardes previa cita en la página web, por correo electrónico o WhatsApp.

¿EN QUÉ TE PODEMOS AYUDAR DESDE FABIS?

Tenemos a tu disposición una Cartera de Servicios. Sólo tienes que ponerte en contacto con nosotros a través del Formulario de la WEB FABIS: <http://www.fabis.org> y también puedes llamarnos o enviarnos un e-mail.

- ✓ Cartera de Servicios de Gestión y Apoyo a la I+D+i en Salud a los profesionales del SSPA en Huelva
- ✓ Asesoramiento para la captación de financiación y establecimiento de colaboraciones
- ✓ Gestión de ayudas
- ✓ Gestión de donaciones, acuerdos y contratos
- ✓ Asesoramiento de proyectos internacionales
- ✓ Gestión de ensayos clínicos y estudios observacionales
- ✓ Apoyo metodológico y análisis estadístico
- ✓ Asesoramiento y gestión de la protección y transferencia de los resultados
- ✓ Comunicación y coordinación de eventos
- ✓ Gestión de centros e institutos de investigación sanitaria vinculados al SSPA

9.- PROTOCOLO DE SUPERVISIÓN DEL RESIDENTE EN EL ÁREA DE URGENCIAS

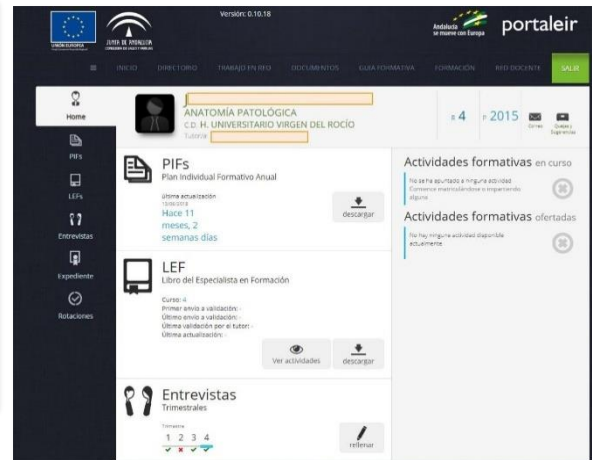
Disponéis del archivo con el protocolo en el pendrive que os hemos entregado con el resto de documentación. Creemos que es **MUY IMPORTANTE que lo leáis**

10.- GESTIÓN DE LA FORMACIÓN (O ENLACE WWW.PORTAEIR.ES)

En la página web <https://www.portaleir.es> tenéis disponible la aplicación **PORTALEIR** como herramienta obligatoria para mecanizar toda vuestra actividad docente (cursos, congresos, rotaciones, etc), solicitudes de rotaciones externas, entrevistas trimestrales, etc.

Al comenzar tu periodo formativo, debes **confirmar tu registro** a través del enlace que te llegará al correo electrónico que hayas facilitado.

El **libro del especialista en formación** es el documento en el que se deben incluir todos los aspectos destacables a nivel de aprendizaje y competencias adquiridas (conocimientos, habilidades y actitudes) a lo largo de todo el periodo de formación especializada. Debe recoger las competencias asistenciales y los aspectos docentes y de investigación desarrollados durante la residencia.

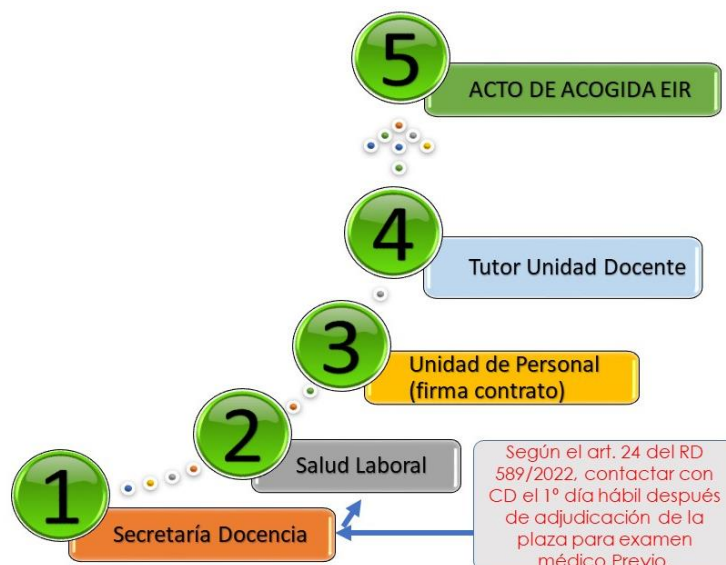


El Libro del Residente está incluido en el portaleir y todos los residentes deben habituarse a rellenarlo de forma periódica. Toda la información incluida servirá para la confección y presentación del **Libro del Residente en la evaluación anual** (solo con hacer un “clic” en la aplicación se emite el documento) y para la presentación de un Currículum Vitae (CV) que recoge los aspectos esenciales.

El contenido recogido en el Libro del Residente es fruto de la **supervisión y certificación de los órganos docentes acreditados (tutores, jefe de estudios y Comisión de Docencia)** y os podrá servir para presentarlo posteriormente, con la validez contrastada, en cualquier solicitud de empleo o convocatoria a la que puedas optar.

11.- HOJA DE RUTA DE ACOGIDA DEL RESIDENTE

Los **Residentes** de la promoción **2023/2024** tendrán que incorporarse el **martes 7 de mayo de 2024**. Deben presentarse en la **Secretaría de la Comisión de Docencia**, donde entregarán la documentación pertinente y se les informará de los pasos a seguir en los primeros días de su incorporación:



DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

- ➔ Título universitario (original).
- ➔ Orden EIR (resguardo de plaza con nº de adjudicación).
- ➔ Número Seguridad Social (si ya han trabajado) o alta en el INSS.
- ➔ Número completo de la cuenta bancaria.
- ➔ Fotocopia DNI y fotografía tamaño carnet.
- ➔ Rellenar: ficha de residentes (en Secretaría de la Comisión de Docencia), Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales (Ministerio de Justicia) y Colegiación en el órgano correspondiente (Medicina, Farmacia, Enfermería, Psicología).

12.- OTROS

12.1.- UNIDAD DE ATENCIÓN AL PROFESIONAL (UAP)

¿QUÉ ES LA UNIDAD DE ATENCIÓN AL PROFESIONAL? (UAP)?



La Unidad de Atención al Profesional, perteneciente al Servicio de Personal, ofrece un servicio de **atención directa a todos los profesionales** del Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez, ofreciendo un servicio accesible y de calidad a todos los profesionales, estableciendo como objetivos:

Fluidez y agilidad en la respuesta

- Estilo claro y directo
- Trato amable y cordial
- Concreción en la respuesta
- Facilitar las demandas de los profesionales

CARTERA DE SERVICIOS DE LA UAP

- **Comunicación e información personalizada sobre:**
 - Selección y provisión de puestos de trabajo
 - Jornadas y turnos
 - Retribuciones
 - Situaciones administrativas
 - Vacaciones, permisos y licencias
 - Situaciones derivadas de IT
 - Permisos maternidad-paternidad.
 - Actividades formativas

- **Gestión administrativa:**
 - ✓ Solicitudes
 - ✓ Entrega de Documentación
 - ✓ Certificaciones
 - ✓ Tarjeta de Identificación personal.
- **Gestión de los Canales de Comunicación Interna:**
 - Tablones de Atención al Profesional (intranet)
 - Planes de comunicación específicos.
- **Atención al Profesional:**
 - Plan de Prevención y Atención de Agresiones: Información jurídica básica y orientación de las acciones legales que se puede emprender en cada situación y caso.
 - Acreditación certificado digital
 - Bolsa empleo temporal.
 - Recogida de Sugerencias y Reclamaciones
 - Ordenadores para uso de los profesionales.

¿CÓMO CONTACTAR CON LA UAP?

La Unidad de Atención al Profesional está situada en la **planta baja** y presta sus servicios de 8 a 15 horas. **Horario** de Atención a profesionales: de **8 a 14:30 h.**

TELÉFONOS: 216019 y si llamas del exterior 959016019

607957 (608270871)

CORREO ELECTRÓNICO: uap.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es

profesionales.hjrj.sspa@juntadeandalucia.es

12.2. UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES / VIGILANCIA DE LA SALUD.

MIGUEL PICHARDO CABRERA, Jefe Unidad Prevención Riesgos Laborales

OBJETIVO:

“Conocer los riesgos más frecuentes de los profesionales en un centro sanitario”.

COMPOSICIÓN DE LA UNIDAD DE PRL:

- ❖ 1 Técnico Superior en Seguridad.
- ❖ 1 Técnico Superior en Higiene Industrial.

- ❖ 1 Técnico Superior en Ergonomía y Psicosociología.
- ❖ 1 Técnico Intermedio.
- ❖ 1 Administrativo.

Ubicación: Planta baja (pasillo Central, cerca de Dirección).

Tfnos: 216106, 216107

- ❖ 2 Médicos del Trabajo
- ❖ 2 Enfermeras del Trabajo.
- ❖ 1 Administrativa

Ubicación: Planta Sótano (junto a vestuarios)

Tfnos: 735482, 610352, 614142

NUESTRO TRABAJO:

- Evaluación de riesgos.
- Información y Formación a los trabajadores.
- Planes de emergencia.
- Gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Plan de agresiones.
- Vigilancia de la Salud.
- Vacunación.
- Promoción de la Salud.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Información en materia de PRL: Cuya finalidad es dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean

Formación en materia de PRL: Tiene por objeto desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas

PLANES DE EMERGENCIA.

Definir las acciones a desarrollar para el control de la emergencia, asegurando la alarma, la movilización, la intervención, la evacuación y el salvamento o socorro cuando sea preciso.

GESTIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Gestión documental en las notificaciones de accidentes/incidentes de trabajo, así como en las enfermedades profesionales. Investigación de accidentes/incidentes.

PLAN DE AGRESIONES

Gestión y participación dentro del procedimiento de actuación frente a agresiones a nuestros profesionales

VIGILANCIA DE LA SALUD

Recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. Incluye:

- **Vigilancia individual de la salud:** Detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.
- **Vigilancia colectiva de la salud:** Con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de trabajadores, permitiendo valorar el estado de salud de la empresa, estableciendo prioridades de actuación en materia preventiva, revisión de las mismas en función de los daños de la población y evaluación de la eficacia del plan de prevención de riesgos a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

VACUNACIÓN

Las personas que trabajan en el ámbito sanitario tienen riesgo de adquirir infecciones prevenibles mediante vacunación y, a su vez, son una fuente de transmisión de estas infecciones a los pacientes a los que atienden y a sus propios contactos

La inmunización activa, o vacunación, es la inducción de la producción de respuestas inmunitarias específicas protectoras en el individuo.

La vacunación y la inmunización pasiva son actuaciones preventivas sobre el trabajador susceptible, no eximiendo de la necesidad de adopción de otras actuaciones preventivas sobre la fuente de infección o las vías de transmisión

PROMOCIÓN DE LA SALUD.

Para la realización de la VS colectiva se hace necesario el análisis de los datos obtenidos con la VS individual, y así poder determinar la patología más prevalente de los trabajadores. Elaborar planes de educación sanitaria y programas de salud, en relación a los daños aparecidos en la salud de los trabajadores y/o para promocionar la salud en el centro de trabajo.

AGRESIONES

1. En caso de que el profesional perciba un posible riesgo de agresión avisar siempre a un compañero y al Vigilante de Seguridad (**741772**).

Este aviso podrá hacerlo tanto el profesional afectado como cualquier otro que se percate de la situación de riesgo.

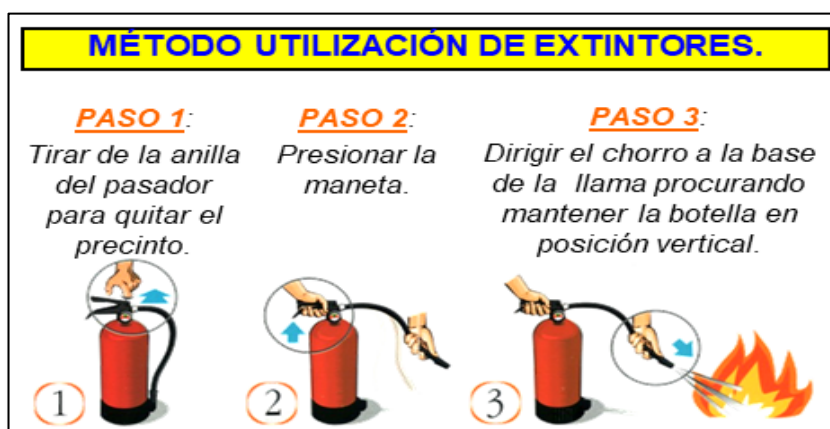
2. Si la situación no es controlada con la intervención anterior, el vigilante llamará a la policía, tratando de identificar al agresor y a los testigos presenciales.
3. Cualquiera de los intervinientes anteriormente citados, avisarán al Mandado Inmediato del trabajador, el cual deberá acudir lo antes posible al lugar de los hechos.

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

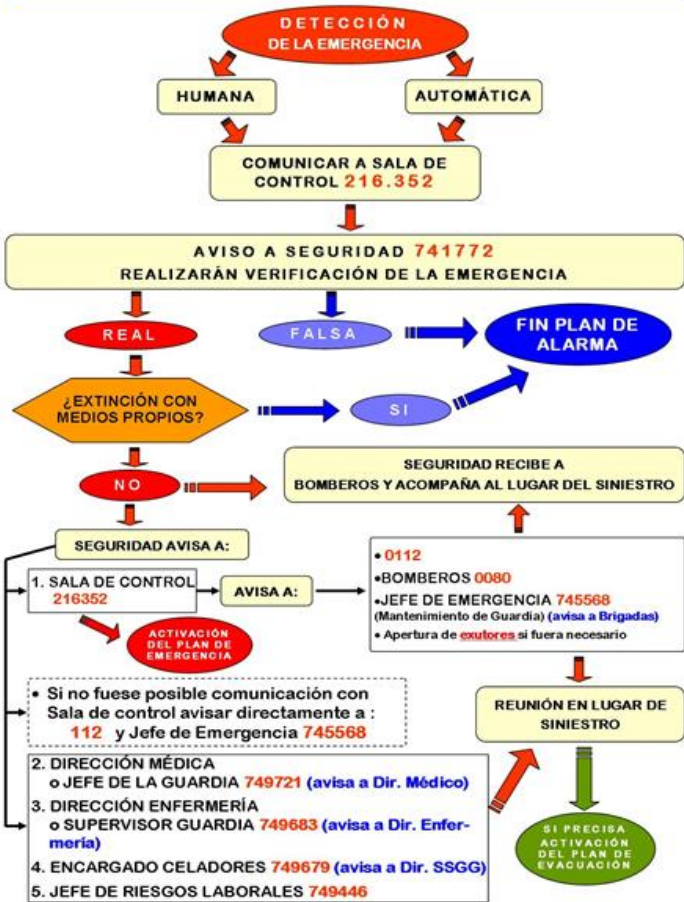
Es una obligación de cualquier trabajador del centro realizar los cursos de prevención de riesgos laborales, que se realizarán mediante la plataforma GESFORMA. Para acceder a esta aplicación se puede buscar en GOOGLE "GESFORMA servicios centrales" y acceder al primer enlace. El usuario y contraseña es el mismo que para el entorno corporativo.

Los cursos que afectan al personal sanitario son:

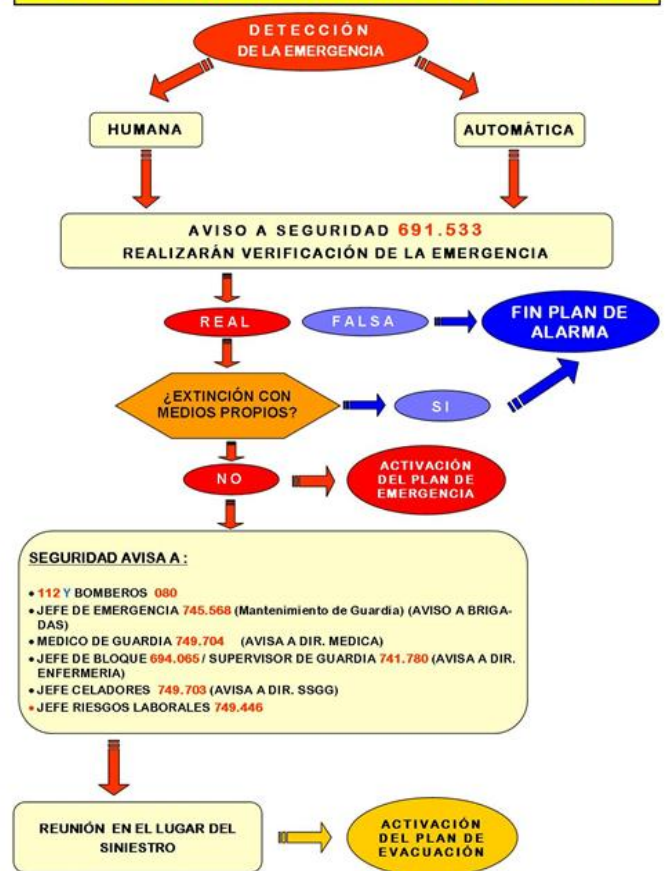
- Curso básico en Prevención de Riesgos Laborales
- Control de situaciones conflictivas
- Seguridad vial
- Prevención de riesgos biológicos
- Accidentes con riesgo biológico
- Actuaciones en caso de emergencia
- Afrontamiento de Estrés Laboral y Burnout.
- Prevención y Protección en el uso de Citostáticos.
- Protección frente a medicamentos peligrosos.
- Habilidades sociales y trabajo en equipo.
- Higiene postural
- Prevención y atención frente a agresiones para profesionales SSPA.
- Riesgos psicosociales y medidas preventivas.



PLAN DE ALARMA H. J. R. J.



PLAN DE ALARMA H. VÁZQUEZ DÍAZ



12.3.- PÁGINA WEB HOSPITAL UNIVERSITARIO JUAN RAMÓN JIMÉNEZ

En la dirección <http://ahjuanramonjimenez.es/> podéis acceder a la información sobre el Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez. Se trata de un **acceso público, tanto para usuarios como profesionales.**

En concreto, en el apartado **PROFESIONALES**, podéis acceder a información sobre la formación de especialistas en Ciencias de la Salud en el apartado **DOCENCIA**. **Trabajamos para tenerla actualizada y con los aspectos que consideramos más útiles en cuanto a información y documentación para los residentes.** Os recomendamos que la visitéis y participéis activamente en su actualización y mejora.