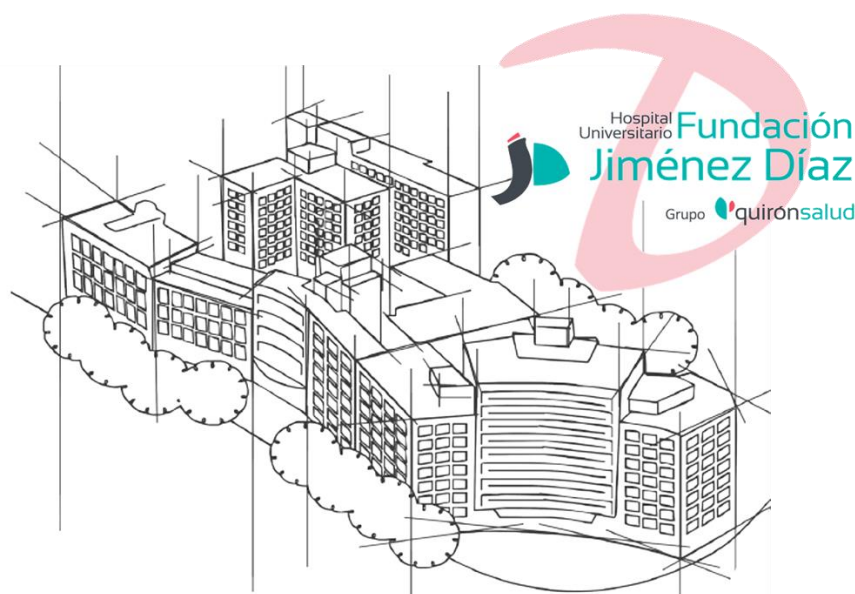


Protocolo de Evaluación de Residentes de la Especialidad de Enfermería del Trabajo



Madrid, febrero 2023

Autores

Prof. Leandro Soriano Guillén

Director de Docencia y Jefe de Estudios
Profesor Titular UAM

Dra. Elena Gomá Garcés

Jefe de Residentes
Médico Adjunto de Nefrología

Dra. Alberto Lázaro García

Jefe de Residentes
Médico Adjunto de Hematología

Cristina Maroto Abellán

Enfermera del Trabajo
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Stefanny Christopher Martínez

Jefe del Servicio
de Salud Laboral y Prevención de Riesgos
Laborales (4H)

Médico del Trabajo
Técnico Superior en Prevención de Riesgos
Laborales

Aprobado por la Comisión de Docencia en su reunión del 29 de mayo de 2023

Índice

Evaluación de residentes en el Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz	3
Tipos de Evaluación	4
Evaluación formativa o continua	4
Reuniones Mensuales Tutor-Residente	4
Libro del Residente	5
Calificaciones de las rotaciones por parte del colaborador docente	5
Área de reflexión del residente	7
Evaluación objetiva anual.....	8
Evaluación por competencias o 150º	8
Actividad complementaria docente e investigadora.....	9
Evaluación anual.....	10
Informe anual del tutor	10
Valoración de ausencias por parte del tutor.....	10
Valoración de las herramientas de evaluación formativa por parte del tutor.....	10
Calificación global anual del residente por parte del tutor	11
Comité de evaluación.....	12
Evaluación anual positiva.....	12
Evaluación anual negativa.....	12
Evaluación anual negativa no recuperable.....	12
Evaluación anual negativa recuperable por insuficiente aprendizaje	13
Evaluación anual negativa recuperable por imposibilidad de prestación de servicios >25% de la jornada anual	13
Notas importantes sobre el periodo de recuperación	14
Acceso al resultado de la evaluación anual	14
Evaluación del periodo de recuperación de una evaluación negativa por insuficiente aprendizaje	14
Evaluación periodo de prórroga del contrato	15
Evaluación final de la residencia	15

Evaluación de residentes en el Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz

La evaluación durante la residencia garantiza la adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio competente de la especialidad. Asimismo, permite a tutores y residentes detectar áreas de mejora y es un incentivo para fomentar el estudio y aprendizaje del futuro especialista.

El sistema de formación sanitaria especializada está regulado por el [Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero](#). La **Dirección General de Ordenación Profesional** del Ministerio de Sanidad ha establecido nuevas directrices sobre las evaluaciones de los especialistas en formación y los documentos que las acreditan a través de la **Resolución de 21 de marzo de 2018, corregida el 3 de Julio de 2018**.

En el **Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz (HUFJD)** utilizamos una herramienta informática desarrollada por el grupo **Quirónsalud** para la gestión de la formación sanitaria especializada (**FORSAN**). En la citada herramienta se han incorporado algunos aspectos en materia de formación de residentes, sin carácter obligatorio, contempladas en documentos del propio Ministerio de Sanidad:

- Área de reflexión por parte del residente.
- Reuniones mensuales tutor- residente.
- Evaluación por competencias: aunque en el documento del Ministerio de Sanidad hablan de 360º, hemos adoptado un formato simplificado que llamamos '**de 150º**' para indicar una aplicación más reducida del principio, con valoraciones por parte del jefe de servicio, el tutor y un tercer integrante del servicio (habitualmente el supervisor de enfermería en las áreas asistenciales, técnicos de laboratorio o psicólogo, en aquellos servicios sin enfermería)
- Evaluaciones objetivas anuales.
- Plan de formación transversal elaborado por la Comisión de Docencia de este centro.

Tipos de Evaluación

Hay tres tipos de evaluación: **formativa**, **sumativa** y por **competencias**. Además, la nueva normativa establece evaluaciones en varios momentos del plan formativo:

- De las rotaciones.
- Anual por parte del tutor.
- Anual por parte del comité evaluador.
- Del final de residencia.

La **evaluación sumativa** en nuestro caso no constituye una calificación que contribuya de modo significativo en la nota de final de curso o del fin de residencia. En realidad, es una herramienta de estímulo para el residente y de control de calidad para el tutor y el servicio.

Evaluación formativa o continua

Denominamos así al seguimiento continuo del proceso de aprendizaje del especialista en formación, que permite conocer y mejorar la adquisición de competencias con relación a los objetivos establecidos en el programa formativo de la especialidad, identificando y planificando las acciones necesarias para su consecución. La evaluación formativa se realiza durante toda la residencia y para llevarla a cabo se usan diferentes herramientas que a continuación se mencionan y explican.

Reuniones Mensuales Tutor-Residente

La normativa vigente establece que el tutor debe mantener reuniones periódicas con sus residentes que han de ser programadas, estructuradas, documentadas y firmadas por ambos. Durante estas reuniones se valorará el proceso formativo del residente, su progreso, así como el cumplimiento de los objetivos docentes fijados. Tanto tutor como residente tendrán la oportunidad de detectar áreas de mejora que deberán quedar registradas. En el HUFJD se recomienda realizar **una reunión mensual** que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser programadas con antelación.
- Quedar documentadas en el FORSAN rellenando todos los apartados que figuran en la estructura creada para estas reuniones.
- Incluir por parte del tutor una supervisión sobre la cumplimentación obligatoria del Libro del Residente en cuanto a asistencia, docencia e investigación, guardias y atención continuada, calificaciones de cada rotación y ausencias.
- Contener una valoración:
 - ✓ Cualitativa por parte del tutor: cumplimiento de los objetivos de las rotaciones y de los avances y deficiencias en la formación, para establecer medidas de mejora.
 - ✓ Cuantitativa y cualitativa por parte del residente: calidad de las rotaciones.
- Al finalizar la reunión, el residente validará su contenido, indicando de esta forma su conformidad con lo registrado en la reunión y con las eventuales medidas de mejora que hayan sido sugeridas.

Libro del Residente

Es el instrumento que documenta las actividades que realiza cada residente durante su período formativo. Por tanto, es la herramienta que sirve de soporte al tutor para el seguimiento y supervisión de la adquisición de las competencias del residente. El [Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero](#) establece que el Libro del Residente es:

- De carácter obligatorio.
- Propiedad del residente.
- Cumplimentado con ayuda y supervisión de su tutor.

El **libro del residente** contiene:

- Registro de actividades que evidencien el proceso de aprendizaje:
 - Actividad asistencial.
 - Guardias y atención continuada.
 - Actividad docente e investigadora.
 - Participación en comisiones y otras actividades extraordinarias.
- Calendario anual de rotaciones planificado por el tutor.
- Registro de vacaciones y permisos solicitados por el residente.
- Área de reflexión:
 - Autoevaluación.
 - Progreso y autonomía.
 - Incidentes críticos.

El **libro del residente** deberá ser:

- **Revisado por el tutor al menos una vez al mes**, constituyendo la herramienta fundamental de la **evaluación formativa**.
- **Evaluado** cuantitativamente (1 a 10) **por el tutor en su informe anual**, respecto al grado de cumplimentación de todos sus apartados.

Calificaciones de las rotaciones por parte del colaborador docente

Cada una de las rotaciones ha de ser **evaluada por el colaborador docente** que se ha responsabilizado de la supervisión del residente durante la rotación en cuestión. El colaborador docente ha de realizar dos tipos de valoraciones:

- **Cualitativa: de cada uno de los objetivos** (es por esto esencial que los objetivos hayan sido establecidos de manera individual por el tutor al calendarizar las rotaciones) indicando si no se han conseguido o se han cumplido total o parcialmente.
- **Cuantitativa (1-10)** de dos bloques de información:
 - A. Conocimiento y habilidades:**
 - Conocimientos adquiridos.
 - Razonamiento/valoración del problema.
 - Capacidad para tomar decisiones.
 - Habilidades.
 - Uso racional de los recursos.
 - Seguridad del paciente.

B. Actitudes:

- Motivación.
- Puntualidad y asistencia.
- Comunicación (paciente/familia).
- Trabajo en equipo.
- Valores éticos y profesionales.

Queremos destacar que el tutor debe vigilar que exista una evaluación crítica, personal **congruente** de los colaboradores docentes. Ejemplos de evaluaciones que no cumplen esos criterios:

- Que todos los residentes evaluados por el mismo colaborador docente tengan igual nota numérica. Se ha de promover evaluaciones lo más objetivas posibles a cada residente por parte del colaborador docente.
- Que un colaborador docente ponga la misma nota numérica en todos los apartados de las secciones A y B antes aludidas.

De manera complementaria, el colaborador docente o la unidad donde ha tenido lugar la rotación, podrán llevar a cabo una **prueba objetiva de la misma** (examen). Esta opción queda abierta en la **Resolución de 21 de marzo de la Dirección General de Ordenación Profesional, corregida [el 3 de Julio de 2018](#)** y de momento **no es obligatoria** en la normativa interna del HUFJD. De realizarse, el documento acreditativo será anexo a la evaluación, y se usará como un elemento (aunque de escaso peso) en la evaluación anual del tutor.

La **calificación de la rotación** se calcula automáticamente en FORSAN según la fórmula: **70% A+ 30% B**.

Área de reflexión del residente

En **FORSAN** tiene tres apartados:

- **Autoevaluación** mediante un **cuestionario preestablecido**, para ser contestado en un campo de **texto libre**:
 - Qué debería haber aprendido que no he aprendido.
 - Qué voy a hacer para aprenderlo.
 - En qué habilidades longitudinales he alcanzado un grado destacable de destreza.
 - En qué habilidades transversales he alcanzado un grado remarcable de aptitud.
- **Reflexión sobre progreso y autonomía** adquiridos en ese año de residencia:
 - Tres habilidades de las que carecía al inicio del año y que ha adquirido durante el mismo.
 - Cuál es el mayor impedimento para progresar adecuadamente y adquirir la autonomía correspondiente a este periodo formativo.
- **Registro de incidentes críticos**: se denominan así aquellos hechos, que el residente puede haber vivido en primera persona o como mero espectador y que, por su singularidad, generan un efecto positivo o negativo sobre el residente. Estos se dividen en tres tipos:
 - Asistencial: incluye errores diagnósticos o terapéuticos (propios o ajenos), problemas en la atención a pacientes, etc. y/o cualquier situación asistencial que el residente considera que ha tenido relevancia en su formación sea positiva o negativa.
 - Relación con pacientes/familiares: abarca reclamaciones dirigidas al residente, agradecimientos por la atención, enfrentamientos con el paciente y/o familiares.
 - Relación con compañeros: engloba situaciones de gravedad reales o potenciales (acoso laboral, maltrato laboral, etc), conflictos en relación con personal del hospital, así como, situaciones positivas con compañeros y/u otro personal del hospital.

El residente describirá el incidente en cuestión según un guión que ha sido preestablecido en FORSAN (tipo de incidente, fecha y lugar, relato del incidente, motivo por el que se considera crítico, qué podría haberse hecho que no se hizo y qué haría en un caso análogo en el futuro). Se consignará **al menos** un incidente de cada tipo **por cada año de residencia**.

El término '**lugar**' hace referencia a la dependencia donde se produjo: urgencias, sala de hospitalización, consulta, quirófano,... y si ha sido fuera del HUFJD habría que añadir el centro de rotación externa.

Estos apartados serán revisados por el tutor, constituyendo una herramienta más de la **evaluación formativa**. Además, en **su informe anual**, el tutor otorgará una **valoración numérica (1 a 10)** a la calidad de estas reflexiones.

Evaluación objetiva anual

Tanto el [Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero](#) como la [Resolución de 21 de marzo de la Dirección General de Ordenación Profesional](#) y su posterior [corrección de 3 de julio](#), hacen alusión a una evaluación objetiva. Además, en la última auditoría docente que nos realizó en 2014 el Ministerio de Sanidad, los auditores nos preguntaron expresamente por la realización de pruebas objetivas. Las evaluaciones sumativas (exámenes), si bien **no serán determinantes a la hora de la valoración anual o final** del residente, constituyen una **poderosa herramienta docente para los tutores y para los propios residentes**. En el HUFJD hemos establecido la **obligatoriedad de un examen escrito anual para cada año de residencia, con el siguiente diseño:**

- Examen de elección múltiple de al menos 10 preguntas.

El contenido y dificultad del examen se adaptará al itinerario formativo establecido para cada año de residencia. Es importante tener presente:

- Que el examen no lo plantee aisladamente el tutor, sino que en su confección participen **varios colaboradores docentes de las distintas rotaciones que se realicen a lo largo del año de residencia que va a ser evaluado**.

En el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales **se tiene en cuenta** además la formación teórica recibida en el Curso Superior de Enfermería del Trabajo (CUSET), impartida desde la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Esta formación es evaluada mediante una prueba objetiva al final del primer año de residencia, y mediante la elaboración de un proyecto de investigación durante el segundo año de residencia.

Evaluación por competencias o 150º

En el HUFJD realizamos una evaluación **por competencias** para valorar por parte del tutor, jefe de servicio y personal de enfermería (u otro estamento profesional del servicio si no existe personal de enfermería o técnicos):

- *Muestra respeto a residentes, estudiantes, enfermeras y plantilla.*
- *Proporciona retroalimentación constructiva a otros miembros del equipo.*
- *Asume un papel de líder o consultor cuando resulta apropiado.*
- *Utiliza lenguaje adecuado al nivel del paciente y familiares.*
- *Utiliza un castellano correcto hablado y escrito.*
- *Crea una atmósfera relajada de comunicación cuando habla con pacientes-familiares.*
- *Grado de aceptación de la evaluación por otros como herramienta de mejora.*
- *Reconocimiento de las propias limitaciones y demanda de ayuda procedente.*
- *Nivel en escritura y presentación de trabajos.*
- *Nivel en la preparación de diapositivas para charlas, sesiones, comunicaciones, entre otros.*
- *Capacidad de comunicación y presentación en castellano.*
- *Capacidad de comunicación y presentación en lengua inglesa.*
- *Participa en actividades más allá de la asistencia tales como comisiones, actividades docentes a otros residentes o colectivos, concursos.*
- *Nivel de conocimientos de la especialidad para el año de residencia.*
- *Grado de aplicación de los conocimientos teóricos en la actuación asistencial.*
- *Conciencia de la necesidad de aprendizaje (valoración de dedicación al estudio personal).*
- *Indicación de exploraciones complementarias de manera apropiada.*

Esta evaluación se llevará a cabo **al final del año**, obteniéndose una **nota final de 1 a 10** que, aunque con un impacto muy limitado, contribuye a la puntuación del **informe anual del tutor**.

Actividad complementaria docente e investigadora

La **asistencia a cursos/talleres longitudinales, transversales o complementarios** debe quedar consignada en el FORSAN, **constituyendo**, de acuerdo con la nueva normativa ministerial para la evaluación de residentes, **una herramienta más de su evaluación anual** en la que se otorgarán:

- 0,05 puntos por asistir a un curso o taller impartido en inglés.
- 0,2 puntos por participar en un curso impartido en inglés.
- 0,5 puntos por organizar un curso impartido en inglés.
- 0,03 puntos por la asistencia a un curso o taller.
- 0,1 puntos por la participación como docente en un curso.
- 0, puntos por la organización de un curso.

Es necesario promover entre los futuros especialistas en ciencias de la salud la cultura de la **investigación**. Durante el periodo formativo, el residente debe participar en las **actividades científicas y académicas** que se desarrollen en su servicio. Todas estas acciones quedarán adecuadamente recogidas en el libro del residente. Su realización constituirá una **herramienta más de la evaluación formativa**, así como de la **evaluación anual del tutor**, de acuerdo con las puntuaciones preestablecidas. Estas actividades incluyen:

- **Actuar como presentador (ponente) en sesiones del servicio o del hospital** (clínicas, bibliográficas, anatómico-clínicas ... etc). Dentro de la **evaluación anual**, se otorgarán:
 - 0,01 puntos por cada sesión **en su servicio** como ponente.
 - 0,02 puntos por cada sesión **en el hospital**, pero **fuera de su servicio** como ponente.
 - 0,2 puntos por cada sesión **en su servicio como organizador**.
 - 0,4 puntos por cada sesión hospitalaria **fuera de su servicio**, como organizador.
- Participar **en proyectos de investigación** que estén en marcha en su servicio, otorgándose:
 - 0,2 puntos por cada proyecto de investigación en el que el residente **recabe datos**.
 - 0,1 puntos por cada **ensayo clínico** en el que el residente haga **seguimiento de pacientes** (no se tendrá en cuenta el reclutamiento).
 - 0,2 puntos por cada estudio experimental en el que el residente se involucre de manera activa, **con tareas dentro del laboratorio**.
- Presentar **comunicaciones orales y póster** en reuniones y congresos nacionales e internacionales. Dentro de la **evaluación anual**, se otorgarán:
 - 0,2 puntos por cada **comunicación oral internacional**.
 - 0,1 puntos por cada **comunicación oral nacional**.
 - 0,05 puntos por cada **comunicación oral en un congreso autonómico**.
 - 0,1 puntos por cada **poster en un congreso internacional como primer o segundo firmante**.
 - 0,05 puntos por cada **poster en un congreso nacional como primer o segundo firmante**.
 - 0,02 puntos por cada poster en un **congreso autonómico como primer o segundo firmante**.
- Publicar **trabajos en revistas** nacionales e internacionales. Dentro de la **evaluación anual**, se otorgarán:
 - 0,3 puntos por cada **publicación en una revista internacional como primer o segundo autor**.
 - 0,2 puntos por cada **publicación en una revista nacional como primer o segundo autor**.
 - 0,1 puntos por cada **publicación en revistas autonómicas**.

Evaluación anual

Al finalizar cada año de residencia, inicialmente se llevará a cabo una evaluación anual por parte del tutor y, en un segundo tiempo, por parte del Comité de Evaluación del Hospital. La reunión del comité de evaluación **se realizará en las fechas que determinan cada año el [Ministerio de Sanidad](#) y la [Consejería de Sanidad](#)**. La normativa indica que las evaluaciones anuales se realizarán durante los 15 días anteriores a la fecha de referencia de toma de posesión establecida en cada convocatoria de pruebas selectivas.

Informe anual del tutor

El informe anual del tutor estará constituido en varios apartados, explicados a continuación:

Valoración de ausencias por parte del tutor

El tutor debe supervisar las ausencias de todo tipo (vacaciones, días de libre disposición, ausencia por asistencia a cursos-congresos, periodos de suspensión de contrato o de baja ...etc.). Hay **ausencias potencialmente recuperables** (maternidad/paternidad, baja por enfermedad, permisos especiales o excedencia) que si superan 83 días (25% de 11 meses), se propondrá al comité evaluador una **evaluación negativa por imposibilidad de prestación de servicios superior al 25% de la jornada anual**, requiriendo planificar un **periodo de recuperación** que prolongará el año de residencia. La duración del periodo de recuperación se decidirá en función del tiempo de ausencia:

- ≤ 6 meses, la **prórroga no será inferior al tiempo perdido**.
- > 6 meses, **podrá sugerirse repetir año** en el informe de la Comisión de Docencia que deberá obtener una resolución favorable del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Valoración de las herramientas de evaluación formativa por parte del tutor

Este apartado consta de tres elementos:

- A. **Suma de las notas ponderadas de las calificaciones de los colaboradores docentes en las rotaciones** completadas durante ese año de residencia. La nota ponderada de cada rotación es:

$$\frac{\text{duración (en meses)} \times \text{calificación de la rotación}}{\text{total de meses}}$$

En cada calificación de rotación se puntúan dos apartados

- **Apartado A** se refiere a conocimientos y habilidades.
- **Apartado B** se refiere a actitudes.

El **A** corresponde al 70% de la nota de la rotación y el **B** al 30%.

$$\text{Calificación rotación} = \frac{[(A \times 70) + (B \times 30)]}{100}$$

El tutor propondrá necesariamente al comité de evaluación una evaluación anual negativa por insuficiente aprendizaje (que podrá ser o no recuperable), en los escenarios siguientes

- Cuando una rotación o la suma de las notas anuales ponderadas de las calificaciones es <5
- Cuando en alguna rotación existe un apartado A con una nota <5 aunque las notas de las rotaciones sean >5.

Si en alguna de las rotaciones existe un apartado B con una nota <5, podrá proponerse un plan de recuperación durante las siguientes rotaciones o una evaluación anual negativa (recuperable o no).

- B. **Calificación de las actividades complementarias realizadas:** se puntuarán en función de la normativa actual, como se ha indicado previamente en el apartado correspondiente.
- C. **Calificación anual del tutor:** para dotar a este apartado de mayor objetividad, la nota final depende de varios conceptos tales como:
- a. **Media de varias herramientas de evaluación, tanto formativa como de tipo sumativo:**
 - Media de las calificaciones objetivas de las rotaciones (si las hubiese).
 - Prueba objetiva anual.
 - Evaluación por competencias 150º.
 - Evaluación del área de reflexión (incidentes críticos, autoevaluación y progreso y autonomía).
 - Evaluación del libro de residente.
 - b. **Calificación cuantitativa del tutor (1-10):** según su impresión acerca de la evolución anual del residente y cumplimiento de los objetivos docentes. Deberá tenerse en cuenta las reuniones mensuales tutor-residente.

Calificación global anual del residente por parte del tutor

Si no concurre ninguna circunstancia que lo impida (evaluación negativa por interrupción legal de contrato o por insuficiente aprendizaje) la calificación global anual del tutor se calcula con la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación anual} = \frac{[(A \times 65) + (C \times 25)]}{90} + B \text{ (máx. 1 punto)}$$

Comité de evaluación

El **comité de evaluación** decide la calificación anual del residente basándose en el **Informe Anual del Tutor**. Se formará un comité de evaluación específico para cada especialidad, y estará formado por:

- Jefe de Estudios (presidente) o una persona en quien éste delegue.
- Representante autonómico de la Comunidad de Madrid.
- Tutor del residente evaluado.
- Jefe de servicio de la especialidad evaluada (en caso de no poder asistir por causa justificada, puede delegar esta tarea en un especialista del servicio).

Si la nota del comité de evaluación es diferente a la nota propuesta por el tutor se debe justificar el motivo. Se expresará de la siguiente forma:

- Cuantitativa - Cualitativa:
 - <3 - Muy insuficiente.
 - 3 a <5 – Insuficiente.
 - 5 a <6 – Suficiente.
 - 6 a <8 - Bueno.
 - 8 a <9,5 - Muy bueno.
 - 9,5 a 10 – Excelente.
- Resultado final de la evaluación:
 - Positiva (≥ 5).
 - Negativa (< 5).

Evaluación anual positiva

Una evaluación anual **positiva** indica que el residente ha conseguido los objetivos del programa formativo en el año del que se trate y que, por tanto, pasa al año siguiente de residencia o pasaría a la evaluación de final de residencia.

Evaluación anual negativa

Significa que el residente **no ha alcanzado el nivel mínimo exigible** y se determinará si es susceptible de recuperación o no (evaluación negativa **recuperable** o **no recuperable**).

Evaluación anual negativa no recuperable

Una evaluación negativa puede ser **no recuperable** por dos motivos:

1. **Insuficiente aprendizaje y notoria falta de aprovechamiento**, sin posibilidad de alcanzar el nivel mínimo exigible tras un periodo de recuperación de 2-3 meses solapado con el siguiente año de residencia.
2. **Reiteradas faltas de asistencia no justificadas.**

En estos supuestos el comité de evaluación **propondrá la extinción del contrato**, notificándolo al residente y al gerente de la institución. Esto se llevará a efecto, salvo que el residente solicite la revisión de esta decisión en los términos previstos en el artículo 24 del [Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero](#) y su resultado fuera positivo.

Evaluación anual negativa recuperable por insuficiente aprendizaje

Una evaluación negativa por **no haber alcanzado los objetivos formativos o por insuficiente aprendizaje**, puede ser recuperable si se considera que, en un periodo de 3 meses (2 en enfermería) **solapados con las rotaciones del siguiente año de residencia**, sea posible obtener el mínimo nivel de conocimientos y habilidades para el año de residencia en cuestión. Este escenario se podría contemplar si:

- Una o más rotaciones han sido evaluadas negativamente.
- En alguna rotación, el apartado A de la evaluación por parte del colaborador docente es <5.
- El comité de evaluación a propuesta del tutor así lo ha considerado por un apartado B<5 en alguna o varias de las rotaciones.

Como novedad relevante, conviene tener en cuenta las modificaciones introducidas en el [Real Decreto 589/2022, de 19 de julio](#), que corrigen al [Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero](#), señalando que en caso de evaluación negativa por insuficiente aprendizaje susceptible de recuperación debe aplicarse una prórroga del contrato por un periodo máximo de tres meses.

El contenido de la recuperación específica y prórroga correspondiente se hará constar en el apartado de OBSERVACIONES.

La continuación del contrato del residente por los restantes meses del siguiente año formativo queda supeditada a la **evaluación positiva del periodo de recuperación**. En las evaluaciones anuales negativas de último año, el período de recuperación implicará la prórroga del contrato por la duración del periodo de recuperación.

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

Evaluación anual negativa recuperable por imposibilidad de prestación de servicios >25% de la jornada anual

Este escenario puede darse tras una baja por maternidad/paternidad, por enfermedad u otra suspensión de contrato por causas legales. El comité de evaluación establecerá el **periodo de prórroga**, que necesariamente no podrá ser inferior a la duración total de los periodos de suspensión, alcanzando incluso la repetición de todo el año si la imposibilidad de prestación de servicios es >6 meses.

Una vez completado el **periodo de recuperación** (en realidad es una prórroga del contrato) se procederá a su evaluación. El periodo de prórroga propuesto se hará constar en el acta del comité de evaluación.

La **repetición completa del año de residencia** requerirá:

- Que el periodo de imposibilidad de prestación de servicios sea >6 meses y
- Que se emita una Resolución por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, previo informe de la Comisión de Docencia.

En aquellos supuestos en los que la suspensión del contrato sea inferior al 25% de la jornada anual, el Comité de Evaluación deberá considerar:

- Si las rotaciones perdidas, son esenciales o no para la formación completa del futuro especialista.
- En el caso de **ser esenciales**, deberá valorar si es posible recuperarlas durante los restantes años de residencia.
- Si fueran **esenciales, pero no posible recuperarlas razonablemente durante el resto de la residencia**, podría excepcionalmente, evaluarle negativamente, acordando la realización de un periodo de recuperación, **que no podrá ser superior al periodo de suspensión de contrato.**

Notas importantes sobre el periodo de recuperación

- La evaluación negativa del periodo de recuperación o repetición de curso **no tendrá carácter recuperable y supondrá la extinción del contrato**, salvo que el residente solicite la revisión de la evaluación y su resultado fuera positivo.
- Cuando un residente se haga acreedor a una evaluación negativa, hay que **acreditar la falta de aprovechamiento, las medidas que el tutor haya puesto en marcha para solventarla, así como su carencia de resultado positivo.**

Acceso al resultado de la evaluación anual

Se comunicará por correo electrónico a todos los residentes la disponibilidad del resultado de su evaluación anual en la Secretaría de la Comisión de Docencia y en el FORSAN. Dentro de los 10 días siguientes a esta notificación, el residente podrá **solicitar por escrito su revisión ante la Comisión de Docencia** que, previa citación del interesado se reunirá dentro de los 15 días posteriores a la recepción de la solicitud.

Evaluación del periodo de recuperación de una evaluación negativa por insuficiente aprendizaje

Se realiza después de haberse completado el periodo de recuperación. El tutor deberá hacer su propia evaluación atendiendo a:

- **Análisis de ausencias durante el periodo de recuperación:** tendrá que haberserecomendado al residente **no tomar vacaciones durante el mismo por riesgo de no alcanzar los objetivos.**
- Evaluaciones de las **rotaciones realizadas** en este periodo.
- **Calificación por el tutor del periodo de recuperación** tomando en consideración:
 - Prueba objetiva de la recuperación.
 - Evaluación 150º.
 - Evaluación de área de reflexión.
 - Evaluación del libro del residente.
 - Calificación cuantitativa del tutor.

A continuación, el tutor se reunirá con el Comité de Evaluación. Si la evaluación del periodo de recuperación es >5, la evaluación anual de ese año de residencia **será 5**

(suficiente). Si es <5 indicará no haber alcanzado los objetivos pautados en el periodo de recuperación y **la evaluación será negativa suponiendo la extinción del contrato.**

Evaluación del periodo de prórroga del contrato

Se realiza unos días antes de terminar el periodo de prórroga de contrato. El tutor debe realizar una evaluación anual similar a la que se realiza en todos los residentes al término del año de residencia. Posteriormente, se formará un **comité de evaluación específico** para realizar la evaluación anual de ese año de residencia.

Evaluación final de la residencia

El final de residencia se evaluará tras completar la evaluación anual del último año formativo. Tiene como objetivo verificar que el nivel de competencias adquirido por el especialista durante todo el periodo de residencia le permite acceder al título de especialista. El comité de evaluación decide la calificación final basándose en los resultados de las evaluaciones anuales.

Para el cálculo de la evaluación final, se ponderan las evaluaciones anuales de acuerdo con carácter progresivo de autonomía de cada año de residencia. Para calcular la media ponderada se utilizan los siguientes criterios:

año de formación	nota anual	ponderación de la evaluación anual
R1		40%
R2		60%
media ponderada de las evaluaciones anuales		

La calificación de la evaluación final del comité de evaluación será:

- **Positiva:** cuando el residente ha adquirido el nivel de competencias previsto en el programa oficial de su especialidad, lo que le permite acceder al título de especialista. La media de las calificaciones del residente está entre 5 y 7,5.
- **Positiva destacado:** cuando el residente domina el nivel de competencias previsto en el programa oficial de su especialidad y ha destacado por encima de la media de los residentes de su especialidad, de su promoción o de promociones anteriores. La media de las calificaciones del residente es mayor de 7,5.
- **Negativa:** cuando el residente no haya alcanzado el nivel mínimo exigible para que pueda obtener el título de especialista (no podrá evaluarse negativamente a aquellos especialistas en formación que hayan obtenido una evaluación positiva en todos los años del período de residencia). La media de las calificaciones del residente es menor de 5. En los documentos de evaluación del residente que sea evaluado negativamente debe estar acreditada la falta de aprovechamiento y las medidas que el tutor haya puesto en marcha para solventarlas y su carencia de resultado.

