



DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELDA  
HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO  
DE ELDA

# PLAN ESTRATÉGICO PARA LA DOCENCIA 2020-2022



Junio 2020

# **PLAN ESTRATÉGICO PARA LA DOCENCIA 2020-2022**

**HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO  
DE ELDA**

Documento elaborado por:  
**Comisión de Docencia**

Edición 2ª:  
**2020. Revisado y Aprobado por la Comisión de Docencia el 10 de junio de 2020**

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 CONTEXTO HISTÓRICO, DEPENDENCIA Y ESTRUCTURA DEL HOSPITAL.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 ESTRUCTURA DOCENTE ACTUAL.....</b>	<b>3</b>
Estructura de los órganos de gobierno del centro .....	3
Estructura orgánica de la docencia.....	3
Estructura funcional de la docencia .....	4
<b>1.3 RECURSOS DOCENTES ACTUALES.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 RECURSOS DOCENTES FUNCIONALES .....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>6</b>
2.1 MISIÓN.....	6
2.2 VISIÓN.....	6
2.3 VALORES .....	6
<b>3. EJES ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>7</b>
3.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL .....	7
3.2. MEJORAS EN ÁREAS ESTRATÉGICAS LLEVADAS A CABO EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS.....	7
3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS PARA 2014-2016 .....	9
3.4 RESUMEN Y CRONOGRAMA DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15

# 1. INTRODUCCIÓN

A consecuencia de las diversas Auditorías Docentes realizadas a nuestro hospital por el Ministerio de Sanidad, se pusieron de manifiesto algunas áreas que precisaban de mejoras, a fin de adaptarlas a las nuevas normativas legales, principalmente el R.D. 183/2008, de 8 de febrero, “por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada”, la Orden SCO/581/2008, de 22 de febrero, “por la que se publica el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el que se fijan criterios generales relativos a la composición y funciones de las comisiones de docencia, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento del tutor” y el R.D. 450/2005, de 22 de abril, “sobre especialidades de Enfermería”.

Como respuesta global a estas mejoras solicitadas, la Comisión de Docencia consideró conveniente llevar a cabo un Plan Estratégico de la Docencia Especializada para el Departamento de Salud de Elda. El Plan Estratégico es una herramienta útil porque nos permite identificar la situación real en que se encuentra la formación sanitaria especializada en nuestro hospital y necesaria porque ante la situación detectada y analizada, podemos plantear propuestas de mejora inmediatas, afrontar la marcha hacia la Convergencia Europea y mejorar de forma permanente la formación que impartimos.

Los datos para confeccionar este Plan Estratégico de la Docencia Especializada fueron tomados de las mejoras propuestas por las Auditorías, de las evidencias extraídas de la observación y práctica diaria y de las respuestas procedentes de encuestados de diversos estamentos del hospital.

Consta solo de los apartados prácticos relevantes del Plan Estratégico actualizado, estando el resto de datos y aspectos formales insertos en el Plan de Gestión de Calidad Docente (PGCD) actual.

## 1.1 CONTEXTO HISTÓRICO, DEPENDENCIA Y ESTRUCTURA DEL HOSPITAL

En 1983, el entonces Instituto Nacional de la Salud (INSALUD), organismo dependiente del Ministerio de Sanidad y cuya función era asistencia sanitaria a nivel del Estado español, inaugura el Hospital de Elda, con la presencia del entonces ministro de Sanidad Ernest Lluch.

En 1987, las competencias en materia de salud son asumidas por la Generalitat Valenciana, que crea el Servicio Valenciano de Salud (SERVASA) del que pasa a depender el Hospital de Elda y en 2009 de la Secretaría Autonómica de Sanidad, a través de la Agencia Valenciana de Salud (AVS).

En 1989 el Hospital obtiene la acreditación por el Ministerio de Sanidad para la formación sanitaria especializada (MIR) y sucesivamente diversas especialidades médicas (Análisis Clínicos, Anestesiología y Reanimación, Cirugía Ortopédica y Traumatología, Medicina Familiar y Comunitaria, Medicina Interna, Pediatría) y de enfermería (Matronas).

En el año 2010 es inaugurada la ampliación del hospital, con la presencia del Presidente de la Generalitat Francisco Camps. Con esta obra de gran envergadura el hospital dispone de 490 camas y pasa a ser el segundo más grande de la provincia de Alicante, siendo el centro de referencia del departamento de Salud de Elda.

En el año 2012 el hospital obtiene la acreditación de hospital universitario, pasando a ser el cuarto hospital universitario de la provincia. Este hecho supone un reconocimiento explícito a la calidad de los profesionales y la labor docente e investigadora que de hecho se venía desarrollando desde hace años como hospital asociado. La condición de universitario conlleva un mayor compromiso si cabe con la docencia teórica y práctica de pregrado y posgrado y un impulso para el desarrollo de la investigación.

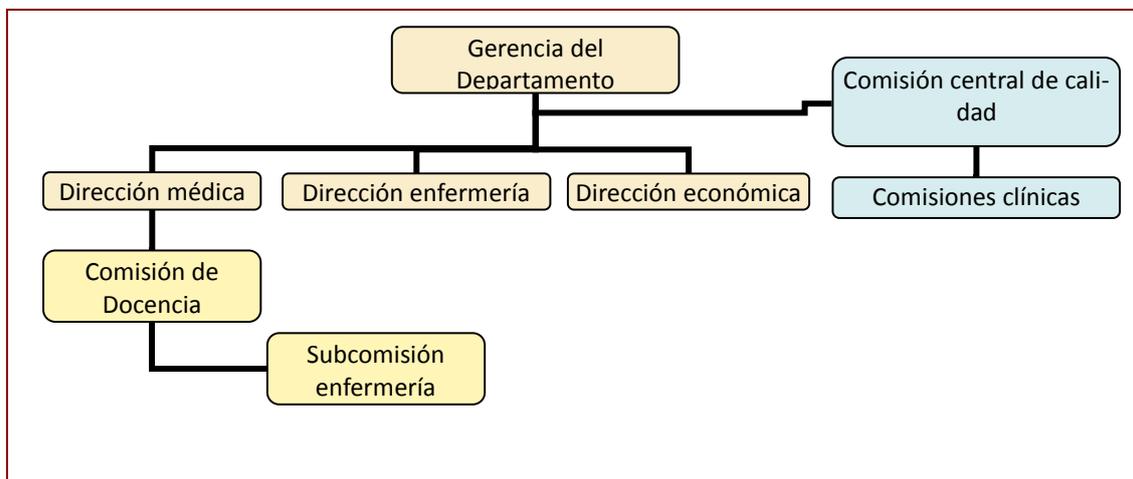
Situado en las afueras de la ciudad de Elda (Alicante), en la carretera de Elda a Sax, s/n, está construido en dos edificios comunicados entre sí, ambos distribuidos en 5 plantas y 1 sótano.

Actualmente dispone de 490 camas, 10 quirófanos con su reanimación y moderna urgencias con camas de observación. Cuenta con una red informática interna completa de nivel que permite el acceso en tiempo real a todos los datos asistenciales del paciente y de gestión.

La formación docente, por tanto, se ha ido consolidando en el hospital, pero ante este avance cuantitativo se hace necesario analizar nuestros recursos, mejorar sus actividades y ampliar la oferta docente por disponer de los medios y del personal cualificado adecuado para ello.

## 1.2 ESTRUCTURA DOCENTE ACTUAL

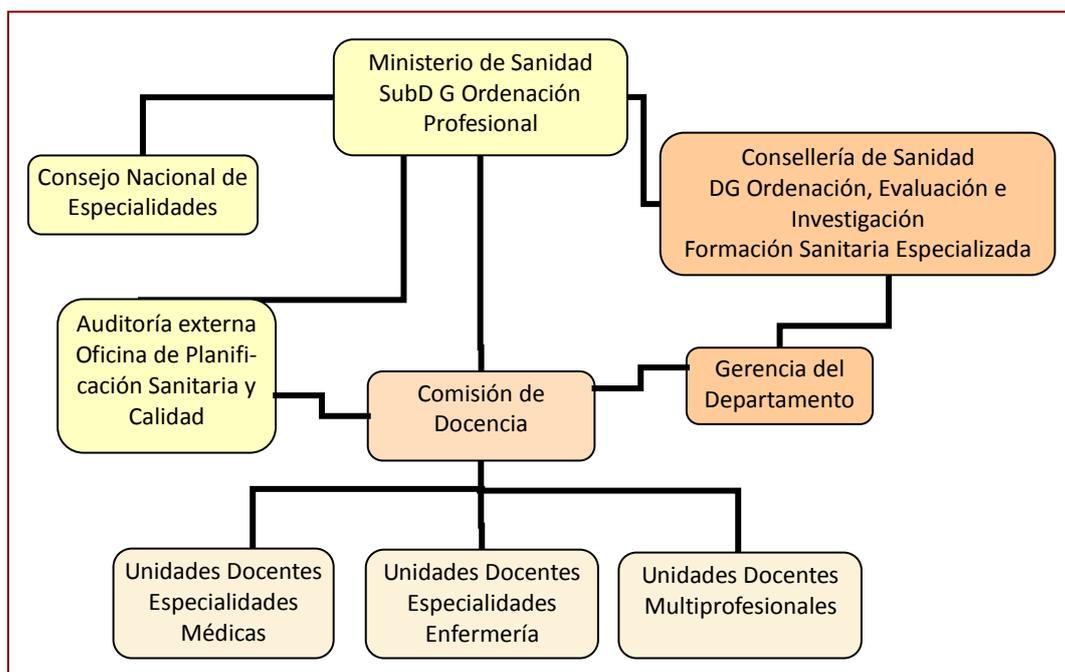
### Estructura de los órganos de gobierno del centro



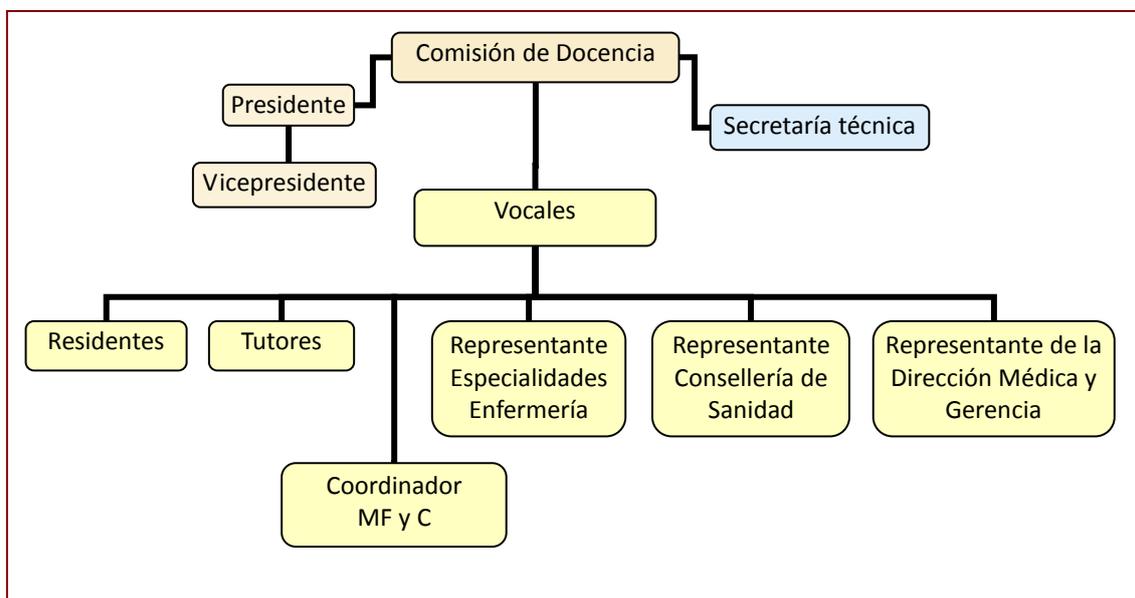
### Estructura orgánica de la docencia

La estructura y competencias para la docencia en el Hospital General Universitario de Elda, y en todo el Departamento de Salud de Elda, está reglamentada por el Real Decreto 183/2008 y la Orden SCO/581/2008, a los cuales se ajusta.

La estructura orgánica es la siguiente:



## Estructura funcional de la docencia



### 1.3 RECURSOS DOCENTES ACTUALES

#### Ubicación:

Secretaría en el Área Docente del hospital, donde también se ubica la Biblioteca centralizada.

#### Contacto:

- Secretaría: Juan José Sevilla Sánchez
  - Teléfono: 96.698.90.19      Fax: 96.697.51.48
- Aux. Administrativo: Maria Carmen Lopez Saavedra
  - Teléfono: 966989192
- e-mail: [docencia\\_helda@gva.es](mailto:docencia_helda@gva.es)
- Página web: <http://www.elda.san.gva.es/comision-docencia>

#### Recursos físicos

En actualidad la Secretaría Docente, ubicada en la planta sótano dispone de los siguientes espacios:

- 2 despachos administrativos, con función también para la biblioteca y el CEIC.
- 2 despachos de entrevistas, uno adjudicado a la Presidenta de la Comisión de Docencia.
- 2 sala de reuniones (ambivalentes para funcionar también como aulas).
- 2 aulas docentes, una de ellas conectada con la UMH mediante videoconferencia para la docencia no presencial.
- Sala de lectura de la biblioteca.
- Área de la Unidad de Investigación Clínica del Departamento.

- Vestuarios de alumnos con taquillas.

#### **Recursos humanos**

- 1 Jefe de Grupo con la categoría de Gestión Función Administrativa a tiempo completo (que comparte funciones con la gestión de la Biblioteca, dependiendo de esta Comisión de Docencia y con el CEIC del centro).
- 2 auxiliares administrativos a tiempo completo (que comparten funciones con la gestión de la Biblioteca, dependiente de esta Comisión de Docencia y una de ellas con el CEIC).

#### **Recursos docentes**

- Biblioteca centralizada
- Todo el área está provista de los recursos informáticos: wifi, ordenadores, proyectores, pantallas, impresora y scanner.
- Conexión a búsqueda bibliográfica informatizada
- 6 Puestos de ordenador para usuarios

#### **1.4 RECURSOS DOCENTES FUNCIONALES**

- Plan de Gestión de la Calidad Docente (PGCD).
- Normas de Funcionamiento de la Comisión de Docencia.
- Normas de calidad docente.
- Normas específicas del proceso de formación y evaluación.

## 2. MARCO ESTRATÉGICO

### 2.1 MISIÓN

Brindar la mejor y más eficiente oferta para la docencia sanitaria especializada, proporcionando al residente una formación integral con una triple dimensión: individual, social y profesional que le permita desenvolverse con libertad, responsabilidad, eficacia y ética. Nuestro hospital se sustenta en la calidad, equidad, eficacia y la ética.

### 2.2 VISIÓN

Vocación de liderazgo, siendo, en un plazo adecuado, un centro con una oferta docente dimensionada a su tamaño y cuya calidad atraiga a los futuros especialistas en formación. Para alcanzar ello, desarrollaremos mejora permanente de nuestras competencias e innovación de los y procesos docentes, teniendo como base el respeto a los derechos de las personas que a nosotros acuden a formarse.

### 2.3 VALORES

- El personal: el hospital tiene a su personal como principal activo y factor de éxito. Por tanto, disponer de personas adecuadamente formadas y motivadas es un requisito estratégico de primer orden. El trabajo en equipo, la comunicación, la coordinación y el sentirse integrado en la gestión son premisas claves para mantener un nivel de motivación excelente.
- El residente: conocer las necesidades de nuestros residentes es imprescindible para orientar sus acciones a la formación con excelencia. La información clara y transparente, el contacto permanente y el cuidado en el trato personalizado es lo que debe diferenciar la docencia ofrecida por este hospital.
- Eficiencia: aportar la mejor formación posible con arreglo a nuestras posibilidades presentes y futuras.
- Ética: tanto desde el punto de vista docente como de la formación discente. Toda la actividad del centro se enmarca dentro del respeto la dignidad del paciente, su autonomía, derecho a confidencialidad y cumplimiento de las normas bioéticas. El profesionalismo y el comportamiento ético son esenciales para la práctica de la medicina. El profesionalismo incluye no sólo el conocimiento médico y las habilidades, sino también el compromiso con una serie de valores compartidos, la autonomía para establecer y hacer respetar dichos valores y la responsabilidad de defenderlos.

- Imagen: en este aspecto el hospital es una referencia clave en el departamento, por ello sus profesionales mantienen una permanente actualización y máximo nivel profesional.

### 3. EJES ESTRATÉGICOS

Para la definición del Plan se ha tenido en cuenta la necesidad de:

- Cumplir los objetivos de los programas formativos de las distintas especialidades.
- Gestionar la actividad formativa de forma adecuada.
- Asegurar que los residentes llevan a cabo una prestación asistencial acorde a su nivel formativo.

#### 3.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL

El objetivo general de este Plan Estratégico es completar el “Plan de mejoras” resultado de la Auditoría 2014, y continuar actualizando y adecuando la estructura y organización docente del centro.

#### 3.2. MEJORAS EN ÁREAS ESTRATÉGICAS LLEVADAS A CABO EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS

1. Recursos de personal: se han consolidado los puestos de trabajo a tiempo completo del área administrativa: 1 Jefe de Grupo y 2 auxiliares administrativos.
2. Mejora de la infraestructura y equipamiento: se obtenido la adjudicación de un área física específica para la actividades docentes. Esa área ha sido remodelada arquitecturalmente para sus funciones y dotada de las infraestructuras necesarias. Así se han remodelado 2 despachos administrativos, la sala de lectura de biblioteca, 2 aulas, 2 despachos y salas de reuniones, área de investigación, aseos, vestuario con taquillas.

Se ha modernizado el Área de Docencia y la Biblioteca habilitando un área para docencia e investigación en la planta sótano, anexa al despacho de secretaria, que además se ha ampliado con otro despacho. Consta de dos salas de biblioteca/reuniones, un área central de estudio con zona wifi, dos aulas docentes, una zona donde se ubica la Unidad de Investigación, un despacho para el jefe de estudios y otro para el director de la Unidad de Investigación. Además se habilita un espacio para vestuarios/taquillas de los estudiantes. Se mantienen los dos despachos de secretaria y el aula informática. Todo el área está provista de los recursos informáticos (ordenadores, proyectores, pantallas, impresora) necesarios tanto para la docencia como para las búsquedas bibliográficas y las funciones de la biblioteca. Además existe el compromiso de la Gerencia de mantener el personal administrati-

vo adscrito a la Comisión: el Secretario de la Comisión de Docencia más dos auxiliares administrativos con dependencia jerárquica del Secretario de la Comisión.

Existe un proyecto arquitectónico para la mejora del área docente pendiente de llevarse a cabo.

3. Difusión: mejora el acceso y difusión de la información emanada de esta Comisión con el desarrollo del soporte informático en el apartado de la Comisión de Docencia de la página web del hospital donde se cuelgan todos los documentos y actividades de la comisión y toda la información referente a los residentes. La documentación está accesible a todos los miembros de la comisión. Los residentes pueden acceder a su documentación personalizada. Las sesiones clínicas y la información docente y documentación general es de acceso libre. En este momento es posible descargarse todos los formularios necesarios en los planes de formación y evaluaciones.
4. Gestión de la docencia: Anualmente se actualizan las guías formativas, se ha actualizado la normativa interna de la comisión, las directrices y formularios para todos los procesos docentes. Todo acorde con el plan estratégico y el plan de gestión de calidad docente consensuado con la Gerencia. Ambos se actualizan bianualmente.
5. Planificación de la formación: Implantación de un plan de formación en competencias transversales. El programa se publicitó en la web y se difundió cada una de las actividades por correo electrónico a cada uno de los residentes. Se incluyeron sesiones sobre ética, legislación, uso racional de recursos, uso racional de antibióticos, metodología de investigación, lectura crítica de artículos científicos, comunicación de malas noticias, documentación clínica y el curso de protección radiológica obligatorio por el EVES y el de Violencia de Género . Cada año se realiza un curso de urgencias para todos los nuevos residentes. Diferentes servicios han ofertado cursos y sesiones (Psiquiatría y Psicología, Alergia, ORL, Admisión y Documentación, urgencias e investigación). Se han puesto en marcha las sesiones hospitalarias que tienen lugar los primeros jueves de cada mes, con la participación de todos los servicios hospitalarios. Se ha realizado una sesión de coaching para tutores. Se pasó una encuesta a los residentes sobre la formación en competencias transversales obteniéndose un alto grado de satisfacción. Las competencias transversales se complementan con la oferta formativa optativa que cada año realiza el EVES y cuyos cursos son seleccionados por los tutores en función de la adecuación a los programas docentes de cada especialidad.
6. Se han actualizado las guías formativas de las unidades docentes en documentos normalizados y los planes individuales.
7. Atracción Docente del Centro. Última oferta Docente: Las últimas incorporaciones han venido acompañadas con la incorporación de un residente en el Servicio de Rehabilitación, una unidad docente multidisciplinar de psiquiatría con un residente

de psiquiatría, un residente de psicología y un residente de enfermería de salud mental. Recientemente se ha acreditado una unidad multidisciplinar de Ginecología y Obstetricia, Cirugía General y Oncología. Se ha solicitado la acreditación para el servicio de Farmacia Hospitalaria. El objetivo para los próximos años es aumentar la oferta docente y atraer a las plazas de residentes a los alumnos con mejores calificaciones en la convocatoria MIR, así como a los alumnos de la UMH que hayan realizado su formación práctica en nuestro centro.

8. Se ha utilizado el análisis DAFO (limitado a debilidades y fortalezas internas, y a las amenazas y oportunidades externas cuando corresponda).
9. Reconocimiento e incentivación de tutores. En los últimos años se ha aumentado el número de tutores en diferentes especialidades tras cumplir los requisitos de acreditación. Existe el compromiso de la Gerencia del reconocimiento de la actividad de los tutores en los acuerdos de gestión. Todavía es insuficiente la liberación de tiempo específico para las tareas asignadas a los tutores.

### **3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS PARA 2017-2019**

#### **GESTIÓN DE LA DOCENCIA**

##### **1. Objetivo estratégico de gestión:**

**Modernizar y estandarizar las actividades de la comisión y tutores, mejorando o actualizando los procesos docentes, mediante las directrices y documentación necesarios**

##### Debilidades:

- Falta de formación de los tutores.

##### Fortalezas:

- Alta motivación del personal implicado en la formación docente, con inquietudes compartidas e interés y compromiso en promover la implicación de toda la comunidad del hospital.
- Disponer en la Comisión de un equipo de gestión coordinado, competentes en la gestión y desarrollo de planificaciones.
- Predisposición a la puesta en marcha de acciones tendentes a conseguir una mayor calidad en la gestión docente del centro.

##### Amenazas:

- Las contempladas en la más reciente auditoría.

**Plan de acción:**

1. **Actualizar de forma periódica la normativa interna de la Comisión de Docencia.**
2. **Actualizar directrices y formularios para todos los procesos docentes, con especial atención a los planes individuales de formación y a la gestión de las evaluaciones formativas y anuales.**
3. **Promover la formación de los tutores mediante cursos propios o ajenos, facilitando su asistencia.**
4. **Promover la participación en las encuestas para conocer niveles de satisfacción de los residentes.**
5. **Normativa de gestión de las reclamaciones y sugerencias de los residentes.**
6. **Solicitar la acreditación de nuevas unidades docentes.**

**PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN**

**2. Objetivo estratégico de planificación:**

**Afianzar el modelo de formación integral del residente que asegure la adquisición de las competencias requeridas para un ejercicio profesional de calidad en cualquier ámbito, con compromiso social y calidad humana, de acuerdo a la normativa vigente.**

**Debilidades:**

- Retraso en el cumplimiento documental de las normas de evaluación formativa o continuada.

**Amenazas:**

- Gran número de profesionales interinos y con contratos temporales
- Excesiva carga de trabajo de los profesionales.

**Fortalezas:**

- El plan de formación es adecuado y pertinente.
- Los programas docentes y guías o itinerarios formativos cuentan con un documento accesible y actualizado que contiene los elementos básicos de información para los residentes, estableciendo objetivos, actividades, metodología y evaluación.
- Fuerte implicación y motivación de los agentes docentes y en general de todo el personal del hospital.
- Satisfacción general de los residentes por la adecuada formación que se pone de manifiesto por ser requeridos para desarrollar su actividad profesional en el propio u otros centros.

- Instauración obligatoria del libro del residente

**Planes de acción:**

1. **Actualizar periódicamente las guías formativas de las unidades docentes, en documentos normalizados.**
2. **Continuar elaborando documentos normalizados de planes individuales, así como de su gestión y control.**
3. **Estructurar las actividades durante las rotaciones y facilitar al responsable de las mismas su actuación y evaluación.**
4. **Contemplar la transversalidad y la coordinación de conocimientos para la adquisición de competencias profesionales, mediante realización de cursos al efecto.**

**ATRACCIÓN DOCENTE DEL HOSPITAL**

**3. Objetivo estratégico sobre la investigación:**

**Fomentar la investigación clínica entre los profesionales y los residentes, tanto local como en colaboración con otras instituciones, por favorecer la imagen y prestigio del hospital.**

**Debilidades:**

- Pocas obtenciones del grado de doctor entre el personal del hospital y entre los especialistas en formación.
- Escasa cultura de investigación clínica en algunos profesionales.

**Fortalezas:**

- Realización de comunicaciones y publicaciones de los distintos servicios.
- La cantidad, calidad y accesibilidad de la información contenida en la base de datos bibliográfica y a texto completo de la web institucional de la Consellería.
- Se dispone como apoyo de una unidad de investigación en el hospital.
- Se dispone del apoyo de FISABIO y de la posibilidad de solicitud de becas y ayudas para la investigación
- Mejora de la formación en investigación de los alumnos egresados y posibilidad de realizar Máster de Metodología de investigación y Enfermedades Infecciosas y Salud Internacional, con participación como profesores de diferentes facultativos del hospital y la realización de TFM y TFG
- Mayor reconocimiento institucional en los últimos años

**Amenazas:**

- Falta de motivación, en algunos profesionales.

- Falta de grupos de investigación competitivos

**Planes de acción:**

- 1. Consensuar con la Gerencia incentivos y criterios en los contratos de gestión, respecto a obtención del grado de doctor, comunicaciones y publicaciones.**
- 2. Favorecer la creación de grupos de investigación emergentes**

**4. Objetivo estratégico sobre la oferta docente:**

**Aumentar la oferta docente de los servicios asistenciales del hospital, mediante su motivación e incentivación, por redundar en la calidad de la asistencia y el prestigio institucional.**

**Debilidades:**

- Escasa motivación de algunos jefes de unidad y profesionales en incorporarse a la oferta docente.
- Algunas unidades con deficiencia en sus recursos humanos.
- Algunos servicios no cumplen los criterios para ser acreditados

**Fortalezas:**

- Media de edad relativamente baja en muchos servicios.
- Unánime formación como residentes en los profesionales.
- Carrera profesional y legítimas aspiraciones de promoción y ascenso.

**Amenazas:**

- Excesiva carga de trabajo.
- Gran número de interinos y contratos temporales
- No es aceptable que servicios sin acreditación docente, y por tanto sin auditoría externa, puedan obtener la máxima calificación en los contratos de gestión, que deberían contemplar no solo la cantidad sino también la calidad.

**Oportunidades:**

- Según el artículo 14 del RD 183/2008: De acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en el artículo 34.b) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud y en el artículo 12.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, toda la estructura del sistema sanitario estará en disposición de ser utilizada en las enseñanzas de grado,

especializada y continuada de los profesionales.

**Planes de acción:**

1. **Consensuar con la Gerencia la inclusión de criterios docentes en los contratos de gestión. El hecho de tener y mantener la acreditación docente debería tener una puntuación específica en cuanto a calidad y carga de trabajo, que debe ser negada a los servicios que teniendo los medios no se someten al proceso de acreditación.**
2. **Favorecer la mejora de los aspectos deficitarios de los servicios para que cumplan los requisitos para la acreditación**

**RELACIONES INTERINSTITUCIONALES**

**5. Objetivo estratégico Universidad:**

**Impulsar los convenios de colaboración la Universidad Miguel Hernández de Elche y con otros hospitales, que faciliten la movilidad e investigación de los residentes de modo que se obtenga un enriquecimiento en la formación de los mismos.**

**Planes de acción:**

1. **Aumentar el número de colaboradores docentes y tutores de prácticas**
2. **Potenciar los recursos docentes tanto pre y posgrado y reconocer institucionalmente la labor de los tutores de prácticas clínicas**
3. **Potenciar las actividades docentes**
4. **Atraer a los alumnos para realización de prácticas**

**RECONOCIMIENTO E INCENTIVACIÓN A LOS TUTORES**

**6. Objetivo estratégico de capacitación de tutores:**

**Favorecer la formación, acreditación y reacreditación de los tutores de residentes.**

**Oportunidades:**

- Según el artículo 12, punto 4 del RD 183/2008: Las Administraciones sanitarias, a fin de facilitar la mejora de su competencia en la práctica clínica y en las metodologías docentes, favorecerán que los tutores realicen actividades de formación continuada sobre aspectos tales como los relacionados con el conocimiento y aprendizaje de métodos educativos, técnicas de comunicación, metodología de la investigación, gestión de calidad, motivación, aspectos éticos de la profesión o aspectos relacionados con los contenidos del programa formativo.

Plan de acción:

- 1. Demandar de la Gerencia la aportación de medios propios del hospital, estructurales y económicos, para la realización de cursos oficiales de formación y acreditación de tutores.**

**7. Objetivo estratégico de reconocimiento de tutores:**

**Obtener el adecuado reconocimiento oficial a esta labor de gran carga de trabajo adicional no remunerada.**

Oportunidades:

- Según el artículo 12, punto 1 del RD 183/2008: De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, las funciones de tutoría tienen la consideración de funciones de gestión clínica y como tales deben ser evaluadas y reconocidas. Punto 3: De conformidad con lo previsto en el artículo 10.4 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, las comunidades autónomas regularán sistemas de reconocimiento específico de la acción tutorial en sus respectivos servicios de salud.

Planes de acción:

- 1. Instar a la Consellería de Sanidad a incluir este apartado en los criterios de carrera profesional y en la baremación de concurso-oposición para plazas de especialista, considerándolo tiempo de gestión clínica.**

**8. Objetivo estratégico de incentivación a tutores:**

**Demandar de la gerencia una estrategia de incentivación y motivación para la figura del tutor.**

Debilidades:

- Excesiva carga de trabajo asistencial.

Amenazas:

- Prioridades asistenciales del Jefe de servicio.

Oportunidades:

- Según el artículo 11, punto 4 del RD 183/2008: Las comunidades autónomas adoptarán las medidas necesarias para asegurar una adecuada dedicación de los tutores.

res a su actividad docente, ya sea dentro o fuera de la jornada ordinaria.

**Plan de acción:**

1. Consensuar con la Gerencia estrategias incentivadoras, cuales serían: descarga de trabajo asistencial (1/2 jornada semanal) que serían oficialmente comunicadas al jefe de servicio.

**COMPROMISOS DE LA GERENCIA**

**9. Objetivo estratégico:**

Colaboración de la Gerencia con la actividad docente.

**Planes de acción:**

1. Que la Gerencia contemple a la docencia como uno de los tres pilares fundamentales de la institución, junto a la asistencia y la investigación, que por ser objetivos estratégicos de la Consellería de Sanidad deben estar incluidos en los contratos de gestión.
2. Demandar de la Gerencia la necesaria colaboración administrativa, con el compromiso de una demora no superior a un mes para analizar, y en su caso ratificar, la documentación que por imperativo docente requiera de su validación o el de la Comisión de dirección.
3. Facilitar los datos asistenciales necesarios para llevar a cabo el análisis de la capacidad docente del centro y sus unidades asistenciales.

**3.4 RESUMEN Y CRONOGRAMA DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Objetivo	Plan de acción	Agente *	Tiempo **	Gerencia ***
1. Gestión docencia	Normativas CD	CD	2 meses	visado
	Directrices	CD	2 meses	visado
	Formación tutores	CD	2 meses	actuación
	Encuestas	CD	2 meses	visado
	Reclamaciones	CD	2 meses	actuación
	Acreditaciones	CD	3 meses	actuación
2. Planificación docencia	Guías formativas	Tutor	2 meses	visado
	Planes individuales	Tutor	2 meses	visado
	Rotaciones	Tutor	2 meses	actuación
	Plan transversal	CD	3 meses	visado
	Protocolos	CD	3 meses	visado
3. Investigación	Incentivos	JE	2 meses	actuación
	Información	JE	1 mes	actuación
4. Oferta docente	Contratos gestión	JE	2 meses	actuación

---

5. Universidad	Tutores	CD	3 meses	actuación
	Prácticas	JE	3 meses	actuación
6. Capacitación tutor	Cursos	JE	3 meses	actuación
7. Reconocimiento tutor	Baremo	JE	2 meses	actuación
8. Incentivación tutor	Libranzas	JE	1 mes	actuación
9. Compromiso gerencia	Carta de compromiso	JE	1 mes	actuación
	Visados en 1 mes	JE	1 mes	actuación
	Datos asistenciales	JE	1 mes	actuación

\* Agentes: órgano encargado de elaboración, llevarla a efecto, o realizar gestiones formales. CD (Comisión de Docencia), JE (Jefe Estudios)

\*\* Tiempo: se refiere al tiempo de actuación del agente y obtención de una respuesta formal, aunque no se ponga en marcha en ese tiempo y siendo por tanto objeto de seguimiento de la CD.

\*\*\* Gerencia: posibles acciones a realizar. Visado (análisis y en su caso aprobación formal, constando en acta de comisión de dirección y emitiendo resolución a la CD). Actuación (que precisa de su colaboración, concurso o decisión)

