

**ENCUESTA A PROFESIONALES
EN FORMACIÓN SANITARIA
ESPECIALIZADA
DE CANARIAS 2019**

Servicio de Formación Sanitaria Especializada

Dirección del Servicio Canario de la Salud

Plaza Dr. Juan Bosch Millares, 1

35004 – Las Palmas de Gran Canaria

Telf.: 928 30 80 02

C/ Anselmo J. Benítez – Edif. El Duque

38071 – Santa Cruz de Tenerife

Telf.: 922 47 58 38

Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVO	1
3. METODOLOGÍA	1
4.RESULTADOS	2
4.1 PARTICIPACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES	2
Tabla 1. Tasa de respuesta según Unidad Docente.....	2
Tabla 2. Tasa de respuesta según año de Formación Sanitaria Especializada.....	3
Tabla 3. Distribución de los participantes según datos de filiación.....	3
4.2 TUTORIZACIÓN	5
4.2.1 “¿Realizas tutorías estructuradas cada tres meses con tu tutor o tutora?”	5
Tabla 4. Realización de tutorías estructuradas según sexo.	6
Tabla 5. Realización de tutorías estructuradas cada 3 meses por Unidad Docente.....	6
4.2.2 “Valora la dedicación en tiempo de tu tutor o tutora a su labor tutorial”	6
Tabla 6. Valoraciones de la dedicación en tiempo del tutor o tutora según sexo.....	7
4.2.3 “Valora el asesoramiento en docencia que recibes de tu tutor o tutora”	7
Tabla 7. Valoración del asesoramiento en docencia recibido por el tutor o tutora según sexo.	7
4.2.4 “Valora la accesibilidad de tu tutor o tutora (si está disponible cuando lo necesitas)”	7
Tabla 8. Valoración de la accesibilidad del tutor o tutora según sexo.....	8
4.2.5 “Valora la satisfacción global con tu tutor o tutora”	8
Tabla 9. Valoración de la satisfacción global con el tutor o tutora según sexo.....	8
Tabla 10. Valoración de la satisfacción global con el tutor o tutora según Unidad Docente.	9
4.2.6 Comentarios a la Tutorización	9
4.3 ACOGIDA E INFORMACIÓN GENERAL	10
4.3.1 “Valora el proceso de acogida en el Centro o Unidad Docente”	10
Tabla 11. Valoración del proceso de acogida en el Centro o Unidad Docente según sexo.	11
Tabla 12. Valoración del proceso de acogida del centro por parte de los R1, según sexo.....	11
Tabla 13. Valoración del proceso de acogida del centro por parte de los R1, según sexo.....	12
4.3.2 “Valora el proceso de acogida en tu Servicio o Centro de Salud”	12
Tabla 14. Valoración del proceso de acogida en el Servicio o Centro de Salud según sexo.	12
Tabla 15. Valoración del proceso de acogida en el Servicio o Centro de Salud por parte de los R1, según sexo.....	13
4.3.3 “¿Dispones de Libro de Residente?”	13
Tabla 16. Disposición de Libro de Residente según sexo.....	13
Tabla 17. Disposición de Libro de Residente según UD.....	14
4.3.4 “Valora la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) que tu Unidad Docente ha elaborado”.	14

Tabla 18. Valoración de la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) según sexo.....	14
Tabla 19. Valoración de la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) según UD.....	15
4.3.5 “¿Dispones de un Plan Formativo Individual (PIF)?”	15
Tabla 20. Disposición de Plan Formativo Individual (PIF) según sexo.....	15
Tabla 21. Disposición de Plan Formativo Individual (PIF) según UD.	16
4.3.6 “Valora la adaptación del PIF a los contenidos y desarrollo de la especialidad ”	16
Tabla 22. Valoración de la adaptación del PIF de los residentes que respondieron disponer de PIF a los contenidos y desarrollo de la especialidad.....	16
4.3.7 “¿A cuántas sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en tu servicio/centro o Unidad Docente asistes al mes?”	17
Tabla 23. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según sexo.....	17
Tabla 24. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según Unidad Docente.....	17
4.3.8 “¿Cuántas sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartes en tu servicio/centro o Unidad Docente al mes?”	18
Tabla 25. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartidas en el servicio/centro o Unidad Docente al mes.....	18
Tabla 26. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartidas en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según Unidad Docente.....	18
4.3.9 “Valora la ayuda que has recibido para la preparación de las sesiones impartidas”	19
Tabla 27. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según sexo.	19
Tabla 28. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según sexo.	20
Tabla 29. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según Unidad Docente.....	20
4.3.10 “Valora la facilidad que te ofrecen para asistir a las sesiones”	21
Tabla 30. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a las sesiones según sexo.	21
Tabla 31. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a las sesiones según Unidad Docente.	21
4.3.11 “Valora las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas previstas en el programa de tu especialidad”	22
Tabla 32. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a actividades formativas previstas en el programa según sexo.....	22
Tabla 33. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a actividades formativas previstas en el	

programa según Unidad Docente.....	22
4.3.12 “Valora las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de tu especialidad pero recomendadas por tu tutor o tutora”	23
Tabla 34. Valoración de las las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de la especialidad pero recomendadas por el tutor o tutora según sexo.	23
Tabla 35. Valoración de las las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de la especialidad pero recomendadas por el tutor o tutora según Unidad Docente.	24
4.3.13 “Valora las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de tu especialidad”	24
Tabla 36. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de la especialidad según sexo.....	24
Tabla 37. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de la especialidad según Unidad Docente.	25
4.3.14 “Valora las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación”	25
Tabla 38. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación según sexo.	26
Tabla 39. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación según Unidad Docente.	26
4.3.15 “Valora el asesoramiento recibido para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado”	26
Tabla 40. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado según sexo.	27
Tabla 41. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado según Unidad Docente.....	27
4.3.16 “¿Cuántas comunicaciones has presentado en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año?”	27
Tabla 42 . Número de comunicaciones presentadas en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año según sexo.	28
Tabla 43 . Número de comunicaciones presentadas en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año según Unidad Docente.	28
4.3.17 “¿En cuantos estudios publicados en revistas nacionales o internacionales has participado a lo largo de la residencia? ”	29
Tabla 44 . Número de estudios publicados en revistas nacionales o internacionales en los que se ha participado a lo largo de la residencia según sexo.	29

Tabla 45 . Número de estudios publicados en revistas nacionales o internacionales en los que se ha participado a lo largo de la residencia según Unidad Docente.....	29
4.3.18 “Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente“	30
Tabla 46. Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente según sexo.	30
Tabla 47. Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente según Unidad Docente.....	30
4.3.19 “Valoración global de la organización docente de tu Servicio o Centro de Salud”	31
Tabla 48. Valoración global de la organización docente de tu Servicio o Centro de Salud.....	31
4.3.20 Comentarios a la Organización.....	31
4.4 FORMACIÓN.....	33
4.4.1 “Valora tu nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos”	33
Tabla 49. Valoración del nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos según sexo.....	34
Tabla 50. Valoración del nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos según Unidad Docente.	34
4.4.2 “Valora tu nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico legales“	34
Tabla 51. Valoración del nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico-legales según sexo.	35
Tabla 52. Valoración del nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico-legales según Unidad Docente.....	35
4.4.3 “Valora tu nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia“ ..	35
Tabla 53. Valoración del nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia según sexo.	36
Tabla 54. Valoración del nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia según Unidad Docente.....	36
4.4.4 "Valora tu nivel de formación en estadística e investigación"	36
Tabla 55. Valoración del nivel de formación en estadística e investigación según sexo.	37
Tabla 56. Valoración del nivel de formación en estadística e investigación según Unidad Docente.	37
4.4.5 "Valora tu nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo"	38
Tabla 57. Valoración del nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo según sexo.	38
Tabla 58. Valoración del nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo según sexo.	38
4.4.6 "Valora tu nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del	

hospital/centro de salud, indicadores)"	39
Tabla 59. Valoración del nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del hospital/centro de salud, indicadores) según sexo.	39
Tabla 60. Valoración del nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del hospital/centro de salud, indicadores) según Unidad Docente.....	39
4.4.7 "Valora tu nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...)"	40
Tabla 61. Valoración del nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...) según sexo.	40
Tabla 62. Valoración del nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...) según Unidad Docente.	40
4.4.8 "Valora tu nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje"	41
Tabla 63. Valoración del nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje según sexo.	41
Tabla 64. Valoración del nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje según Unidad Docente.	41
4.4.9 "Valora tu nivel de formación en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente"	42
Tabla 65. Valoración del nivel de formación en en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente.	42
Tabla 66. Valoración del nivel de formación en en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente.....	42
4.4. 10 Comentarios a la Formación.....	43
4.5 SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD PROGRESIVA.....	44
4.5.1 "¿Conoces el protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias de tu centro?"	44
Tabla 67. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias del centro según sexo.	44
Tabla 68. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias del centro según Unidad Docente.....	45
4.5.2 "¿Conoces el protocolo de supervisión de tu Servicio o Centro de Salud?"	45
Tabla 69. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio o Centro de Salud según sexo..	45
Tabla 70. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio o Centro de Salud según sexo..	46
4.5.3 "¿Durante el primer año de residencia ¿has recibido supervisión de presencia física durante las guardias?"	46
Tabla 71. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según sexo.....	46

Tabla 72. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según año de residencia.....	47
Tabla 73. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según Unidad Docente.....	47
4.5.4 "Valora la responsabilidad progresiva asumida a lo largo de tu formación"	47
Tabla 74. Valoración de la responsabilidad progresiva asumida a lo largo de la formación según sexo.....	48
4.5.5 "Valora las facilidades que te ha ofrecido el equipo para la adquisición de habilidades clínicas"	48
Tabla 75. Valoración de las facilidades ofrecidas en el equipo para la adquisición de habilidades clínicas según sexo.....	48
4.5.6 "Valora la confianza que depositan en ti para que asumas un grado de responsabilidad creciente"	48
Tabla 76. Valoración de la confianza que depositan en ti para que asumas un grado de responsabilidad creciente según sexo.....	49
4.5.7 "Valora la preocupación de tu Servicio o Centro de Salud por tu formación"	49
Tabla 77. Valoración de la la preocupación del Servicio o Centro de Salud por la formación.....	49
4.5.8 Comentarios a la Supervisión.....	49
5.COMPARACIÓN CON ENCUESTA 2018.....	51
Tabla 78. Comparación de los resultados obtenidos 2018 y 2019 en relación a procesos claves en FSE... ..	51
Tabla 79. Comparación de los resultados obtenidos 2018 y 2019 en relación a procesos claves en FSE... ..	51
6. CONCLUSIONES.....	52

ENCUESTA A PROFESIONALES EN FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA DE CANARIAS, 2019

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2016, el Servicio de Formación Sanitaria Especializada del Servicio Canario de Salud mide anualmente la satisfacción de los profesionales en Formación Sanitaria Especializada (FSE), como parte de la evaluación de los centros y unidades docentes acreditados según lo indicado en el RD 183/2008.

La información obtenida es tratada de forma anónima y confidencial, y se incorpora a un fichero propiedad de la Dirección General de Recursos Humanos para ser utilizada únicamente con esa finalidad.

2. OBJETIVO

Esta encuesta pretende obtener información sobre la percepción de los profesionales en FSE en relación con la formación que reciben. Sus resultados permitirán identificar áreas de mejora y aspectos positivos de calidad en la formación.

Asimismo, esta encuesta intenta ser una herramienta de exploración en distintas áreas fundamentales de la capacitación de los Especialistas en formación en Ciencias de la Salud.

3. METODOLOGÍA

La población a estudio fueron los profesionales en FSE de las titulaciones de Biología y Bioquímica (BIR), Enfermería (EIR), Farmacia (FIR), Medicina (MIR), Psicología (PIR), Química (QIR) y Radiofísica (RFIR) de la Comunidad Autónoma de Canarias en el año 2018 (N=1134).

Se elaboró un cuestionario electrónico de 48 preguntas que abordaba cuestiones referidas a los datos de filiación del participante (4 preguntas), tutorización (6 preguntas), de acogida e información general de la estructura docente (20 preguntas), de formación (10 preguntas), de supervisión y responsabilidad progresiva (8 pregunta). Por cada bloque de preguntas no relacionadas con la filiación del residente se dejó una pregunta para comentarios. El tipo de respuesta de las preguntas de valoración eran en escala de 1 a 5, donde 1 es la peor opción y 5 la mejor (1 muy deficiente, 2 deficiente, 3 aceptable, 4 buena, 5 muy buena).

Las direcciones de correo electrónico de los profesionales en FSE se obtuvieron del Registro Nacional de Especialistas en Formación (SIREF) y de los datos facilitados por ellos mismos al incorporarse a sus plazas de FSE. Los jefes de estudios de todas las Unidades Docentes fueron informados de la realización de la encuesta y alentados para que promovieran la participación en la misma de sus especialistas en formación.

Finalmente, las consultas fueron remitidas vía correo electrónico desde el Servicio de Formación Sanitaria

Especializada en cuatro oleadas (11 y 27 de febrero, 14 y 29 de marzo de 2019).

4.RESULTADOS

4.1 PARTICIPACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES

Participaron en la encuesta 769 profesionales, la tasa de respuesta global fue del 67,8%, siendo este dato mayor que el del 2018 (54,9%). Por Unidad Docente (UD), se obtuvieron tasas de respuesta mayores del 80% en las UD del Hospital Insular de Lanzarote (HIL) (100%), Gerencia de Servicios Sanitarios de Lanzarote (ACE) (90,5%), Gerencia de Servicios Sanitarios de Fuerteventura (FUE) (100%), Gerencia de Servicios Sanitarios de La Palma (SCP)(85%), Hospital Universitario Nuestra Señora De Candelaria (HUNSC) (90,5%). (Tabla 1). En la Tabla 2 se recogen las tasas de respuesta según el año de residencia, los R1 fueron los que más respondieron (80%), los que menos fueron los R4 (56,7%) y R5 (50%).

Tabla 1. Tasa de respuesta según Unidad Docente.

Unidad Docente	n total	n respuestas	Tasa de respuesta (%)
- Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGCDN)	192	126	65,6
- Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno-Infantil (CHUIMI)	216	137	63,4
- Complejo Hospitalario Universitario de Canarias (HUC)	212	121	57
- Hospital Universitario Nuestra. Señora De Candelaria (HUNSC)	200	181	90,5
- Gerencia de Atención Primaria de Gran Canaria (GAP GC)	120	82	68,3
- Gerencia de Atención Primaria de Tenerife (GAP TF) SUR	72	41	56,9
- Gerencia de Atención Primaria de Tenerife (GAP TF) NORTE	63	27	42,9
- Gerencia de Servicios Sanitarios de La Palma (SCP)	20	17	85
- Gerencia de Servicios Sanitarios de Fuerteventura (FUE)	14	14	100
- Gerencia de Servicios Sanitarios de Lanzarote (ACE)	21	19	90,5
-Hospital Insular de Lanzarote (HIL)	4	4	100
-Total	1134	769	67,8

Tabla 2. Tasa de respuesta según año de Formación Sanitaria Especializada.

Formación sanitaria especializada	N respuestas	Tasa de respuesta (%)
-Primer año (N=308)	248	80%
-Segundo año (N=299)	197	65,5%
-Tercer año (N=238)	162	68%
-Cuarto año (N=243)	139	57%
-Quinto año (N=46)	23	50%
-Total (N= 1134)	769	67,8%

Respecto a las características de los participantes, el 65,4% fueron mujeres, el 32,2% se encontraba en su primer año de FSE y las especialidades más frecuentes fueron Medicina Familiar y Comunitaria (23,4%), Pediatría y sus áreas específicas (7,4%) y Anestesiología y Reanimación (4,4%). Las U.D del HUGCDN, CHUIMI, HUC, HUNSC y GAP GC son las que acogen a más residentes, el 84% de los encuestados pertenecía a alguna de estas U.D (**Tabla 3**).

Tabla 3. Distribución de los participantes según datos de filiación.

Sexo	n	%
- Hombre	266	34,6
- Mujer	503	65,4
- Ambos sexos	769	100
Año de FSE	n	%
-Primer año (R1)	248	32,2
- Segundo año (R2)	197	25,6
- Tercer año (R3)	162	21
- Cuarto año (R4)	139	18
- Quinto año (R5)	23	3
Especialidad	n	%
-Alergología	4	0,5
-Anatomía Patológica	4	0,5
-Anestesiología y Reanimación	34	4,4
-Angiología y Cirugía Vascular	1	0,1
-Análisis Clínico.	3	0,4
-Aparato Digestivo.	12	1,6

-Bioquímica Clínica	5	0,6
-Cardiología	33	4,3
-Cirugía Ortopédica y Traumatológica	15	2
-Cirugía Plástica Estética y Reparadora.	6	0,8
-Cirugía General y del Aparato Digestivo	14	1,8
-Cirugía Oral y Maxilofacial	1	0,1
-Cirugía Torácica.	1	0,1
-Dermatología Médico-Quirúrgica.	5	0,6
-Endocrinología y Nutrición	9	1,2
-Enfermería Familiar y Comunitaria	20	2,6
-Enfermería Obstétrico-Ginecológica	33	4,3
-Enfermería de Salud Mental	13	1,7
-Farmacia Hospitalaria	19	2,5
-Farmacología Clínica	2	0,3
-Geriatría	4	0,5
-Hematología y Hemoterapia	12	1,6
-Medicina Familiar y Comunitaria	180	23,4
-Medicina Física y rehabilitación	16	2
-Medicina Intensiva	27	3,5
-Medicina Interna	33	4,3
-Medicina Nuclear	2	0,3
-Medicina Preventiva y Salud pública	6	0,8
-Medicina del Trabajo	2	0,3
-Microbiología y Parasitología	5	0,6
-Nefrología	15	1,9
-Neumología	11	1,4
-Neurocirugía	8	1
-Neurofisiología Clínica	6	0,8
-Neurología	17	2,2
-Obstetricia y Ginecología	25	3,2
-Oftalmología	10	1,3
-Oncología Médica	12	1,6
-Oncología Radioterápica	5	0,6
-Otorrinolaringología	10	1,3
-Pediatria y sus Áreas Específicas	57	7,4

-Psicología Clínica	10	1,3
-Psiquiatría	14	1,8
-Radiodiagnóstico	24	3,1
-Radiofísica Hospitalaria	8	1
-Reumatología	10	1,3
-Urología	6	0,8
Centro / Gerencia	n	%
- Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGCDN)	126	16,4
- Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno-Infantil (CHUIMI)	137	17,8
- Complejo Hospitalario Universitario de Canarias (HUC)	121	15,7
- Hospital Universitario Nuestra. Señora De Candelaria (HUNSC)	181	23,5
- Gerencia de Atención Primaria de Gran Canaria (GAP GC)	82	10,6
- Gerencia de Atención Primaria de Tenerife (GAP TF) SUR	41	5,3
- Gerencia de Atención Primaria de Tenerife (GAP TF) NORTE	27	3,5
- Gerencia de Servicios Sanitarios de La Palma (SCP)	17	2,2
- Gerencia de Servicios Sanitarios de Fuerteventura (FUE)	19	2,5
- Gerencia de Servicios Sanitarios de Lanzarote (ACE)	14	1,8
- Hospital Insular de Lanzarote(HIL)	4	0,5

4.2 TUTORIZACIÓN

4.2.1 “¿Realizas tutorías estructuradas cada tres meses con tu tutor o tutora?”

De los 769 residentes que participaron en la encuesta, esta pregunta fue contestada por 766. El 21,1% de los encuestados respondió no realizar tutorías estructuradas, siendo este porcentaje mayor en las mujeres (22,6%). La mayoría (52,3%) afirmó si realizarlas cada 3 meses, con diferencias entre hombres (60,8%) y mujeres (47,8%) ([Tabla 4](#)).

Las Unidades Docentes en las que mayor porcentaje de encuestados negaron realizar tutorías estructuradas fueron la SCP (35,3%), HUC (31,4%) y CHUIMI(27,7%) ([Tabla 5](#)). En la [Tabla 1](#) del [Apéndice](#) se recogen los resultados por UD y especialidad.

Tabla 4. Realización de tutorías estructuradas según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	N *	%
Si	162	60,9	239	47,8	401	52,3
Si, pero con menos frecuencia	55	20,7	148	29,6	203	26,5
No	49	18,4	113	22,6	162	21,1
Total	266	100	500	100	766	100

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 766.

Tabla 5. Realización de tutorías estructuradas cada 3 meses por Unidad Docente.

Unidad Docente	N* total	No (%)	Si (%)	Si, pero con menos frecuencia (%)
-HUGCDN	124	15,3	64,5	20
-CHUIMI	137	27,7	46,7	25,5
-HUC	121	31,4	47,1	21,5
-HUNSC	181	18,2	53,6	28,2
-GAP GC	82	21,9	37,8	40,2
-GAP TF SUR	41	19,5	51,2	29,3
-GAP TF NORTE	27	0	96,3	3,7
-SCP	17	35,2	41,2	23,5
-FUE	19	5,3	42,1	52
-ACE	13	7,7	61,5	30,8
-HIL	4	0	50	50
-Total	766	21,1	52,3	26,5

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 766.

4.2.2 “Valora la dedicación en tiempo de tu tutor o tutora a su labor tutorial”

La media de la valoración de la dedicación en tiempo del tutor o tutora fue de 3,7. El 22,8% de los encuestados lo consideraron con un 3 (indiferente). Pero la mayoría lo consideró bueno, con un 63% de puntuaciones de 4 o 5 (60,4% de las mujeres y 68% de los hombres)(Tabla 6).

Tabla 6. Valoraciones de la dedicación en tiempo del tutor o tutora según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	8	3	3,9	23	4,6	3,7	31	4	3,7
2	28	10,5		50	9,9		78	10,1	
3	49	18,4		126	25		175	22,8	
4	86	32,3		171	34		257	33,4	
5	95	35,7		133	26,4		228	29,6	
Total	266	100		503	100		769	100	

4.2.3 “Valora el asesoramiento en docencia que recibes de tu tutor o tutora”

En la **Tabla 7** se recogen los resultados de la valoración del asesoramiento en docencia. La media fue de 3,7. El 33,6% respondió con un 3 (indiferente) y el 61,4% con un 4 o 5 (bien). Los hombres respondieron al 5 un 38%, resultado superior al de las mujeres (26,6%).

Tabla 7. Valoración del asesoramiento en docencia recibido por el tutor o tutora según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	8	3	3,9	32	6,6	3,6	40	5,2	3,7
2	34	12,7		48	9,5		82	10,6	
3	44	16,5		130	25,8		174	33,6	
4	79	29,7		159	31,6		238	30,9	
5	101	38		134	26,6		235	30,5	
Total	266	100		503	100		769	100	

4.2.4 “Valora la accesibilidad de tu tutor o tutora (si está disponible cuando lo necesitas)”

En la **Tabla 8** se recogen los resultados de la valoración de la accesibilidad del tutor o tutora. La valoración media fue muy buena con 4,4 puntos de media. El 85,6% consideró con un 4 o un 5 (bien). El 61,7% con 5 puntos, (60,4% de las mujeres y 64,2% de los hombres). Tan solo el 8,8% consideró un 3 (indiferente).

Tabla 8. Valoración de la accesibilidad del tutor o tutora según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	1	0,3	4,4	13	2	4,4	14	1,8	4,4
2	13	4,8		15	2,9		28	3,6	
3	20	7,5		48	9,5		68	8,8	
4	61	22,9		123	24,4		184	23,9	
5	171	64,3		304	60,4		475	61,7	
Total	266	100		503	100		769	100	

4.2.5 “Valora la satisfacción global con tu tutor o tutora”

En la **Tabla 9** se recogen los resultados de la satisfacción global con el tutor o tutora. La valoración fue buena, el 75,6% valoró con 4 o 5 puntos, (74,6% de las mujeres y 77,4% de los hombres). La media fue de 4 puntos.

En la **Tabla 10** se muestran los resultados por UD con las valoraciones agrupadas para la mejor comprensión. Las UD que mejor valoraron la tutorización fueron la GAP TF SUR con un 92,7% con puntuaciones de 4 o 5 (bien), seguido por GAP TF NORTE (88,9%), y GAP GC (87%).

Tabla 9. Valoración de la satisfacción global con el tutor o tutora según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	9	3,4	4,2	17	3,4	4	26	3	4
2	9	3,4		23	4,6		32	4,2	
3	42	15,8		88	17,5		130	16,9	
4	74	27,8		178	35,4		252	32,8	
5	132	49,6		197	39,2		329	42,8	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 10. Valoración de la satisfacción global con el tutor o tutora según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	8,7	15,1	76,2
-CHUIMI	137	8	21,2	70,8
-HUC	121	16,5	17,4	66,1
-HUNSC	181	6,1	20,4	73,5
-GAP GC	82	1,2	12,2	86,6
-GAP TF SUR	41	0	7,3	92,7
-GAP TF NORTE	27	7,4	3,7	88,9
-SCP	17	11,8	29,4	58,8
-FUE	19	0	10,5	89,5
-ACE	14	0	21,4	78,6
-HIL	4	0	0	100
-Total	769	7,2	16,9	75,6

4.2.6 Comentarios a la Tutorización

Los residente de todas las UDD aportaron un total de 107 comentarios y observaciones sobre la tutorización, de muy diversa índole. Aunque predominan las opiniones positivas sobre la persona del tutor y su labor como tal, también hay otras muy críticas.

Como ejemplos de comentarios favorables:

“Estoy contento con la formación ejercida por mi tutor”

“Está muy pendiente de mí y la verdad no tengo queja”

“Implicación completa”

“Es el mejor tutor en cuanto a formación, objetividad, capacidad crítica y acompañamiento durante la residencia”

“Inmejorable” “Encomiable”

“Excelente profesional y persona”

“Excelente. De los pocos tutores que siguen las recomendaciones sobre tutorización”

“Atenta siempre con los residentes y preocupada por la formación de nosotros”

“Es un ejemplo a nivel académico, método lógico, clínico y quirúrgico”

“Se asegura de estar disponible, así como de fomentar una relación de confianza donde pueda guiarme durante la residencia no sólo a nivel de conocimientos sino también psicológicamente”

Incluso hay elogios personales:

“Honestamente, creo que es muy difícil que haya en Canarias mejores tutores que los que tenemos mis compañeras y yo en el Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Candelaria. Escribo sus nombres porque de verdad que se merecen cualquier tipo de reconocimiento: Mónica Fernández del Castillo y Carlos Marichal.”

“Mi tutora es una crack (Sara García Luzardo)”.

También hay valoraciones negativas hacia los tutores:

“Muy poco manejo con el residente”

“A veces es difícil obtener la disponibilidad y ayuda necesaria”

“Para ser tutor considero que hay que ser docente, actualizarse y motivar a la formación. Ser, en cierta manera una guía, a destacar en los primeros años de residencia. Yo no he tenido prácticamente docencia”.

“Falta de programación y estadificación de progreso por objetivos”

“Los tutores más que encargarse de la docencia, están buscando usar a los residentes como una alternativa para realizar menos actividades diarias”.

En cuanto a las críticas a la acción tutorial, los residentes perciben que la mayor dificultad de los tutores para ejercer como tal es la sobrecarga asistencial.

“La sobrecarga asistencial en parte es la culpable de no poder recibir el asesoramiento y seguimiento que creo que debería realizar el tutor sobre mi formación”.

“Gran dificultad para ajustar horarios para coincidir”

“No realiza calendario de rotaciones”

“Muy poco tiempo disponible para la tutorización. Debería asignarse a los tutores un tiempo (horas/días) determinado para poder dedicarse a los residentes”.

4.3 ACOGIDA E INFORMACIÓN GENERAL

4.3.1 “Valora el proceso de acogida en el Centro o Unidad Docente”

En la **Tabla 11** se recogen los resultados de la valoración del proceso de acogida en el Centro o Unidad Docente según sexo. De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 766. La valoración media fue de 3,8 puntos. El 68,3% valoró bien, con un 4 o 5 (69,1% de las mujeres y 66,8% de los hombres). Para evitar un posible sesgo de memoria, en la **Tabla 12** se muestra la valoración del proceso de acogida por los residentes de primer año (R1), valoraron mejor con un 73,4% de puntuaciones de 4 o 5 (bien).

La UD en las que se obtuvo mayor proporción de puntuaciones de 3 y 4 (bien) fueron GAP GC (86,6%), FUE (84,2%) y GAP TF SUR (78,1%) (**Tabla 13**).

Tabla 11. Valoración del proceso de acogida en el Centro o Unidad Docente según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	14	5,3	3,8	10	2	3,9	24	4,1	3,8
2	19	7,2		24	4,8		43	5,6	
3	55	20,7		120	24		175	22,9	
4	96	36,2		212	42,5		308	40,3	
5	81	30,6		133	26,6		214	28	
Total	265	100		499	100		764	100	

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 764.

Tabla 12. Valoración del proceso de acogida del centro por parte de los R1, según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	1	1,3	4	2	1,2	4	3	1,2	4
2	3	3,8		4	2,4		7	2,9	
3	21	26,6		34	20,5		55	22,4	
4	27	34,2		73	44		100	40,8	
5	27	34,2		53	31,9		80	32,6	
Total	79	100		166	100		245	100	

*De los 248 residentes R1 participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 245

Tabla 13. Valoración del proceso de acogida del centro según Unidad Docente

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	124	8,8	26,6	64,6
-CHUIMI	137	17,6	28,5	54
-HUC	120	11,7	30,8	57,5
-HUNSC	180	2,8	20	77,2
-GAP GC	82	9,7	3,7	86,6
-GAP TF SUR	41	2,4	19,5	78,1
-GAP TF NORTE	27,0	7,4	18,5	74
-SCP	17	11,8	35,3	52,9
-FUE	19	0	15,8	84,2
-ACE	13	0	38,5	61,6
-HIL	4	0	0	10
-Total	764	8,7	22,9	68,3

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 764.

4.3.2 “Valora el proceso de acogida en tu Servicio o Centro de Salud”

Del total de 769 participantes en la encuesta, 753 respondieron a esta pregunta. Para evitar un posible sesgo de memoria en la **Tabla 15** se muestran los resultados medios en los R1. Se obtuvo una media de 4,3 (4,3 en mujeres y 4,4 en hombres), ligeramente superior a la media de todos los residentes (4,1). De los R1, un mayor porcentaje (84,4%) puntuó con 4 o 5 (bien) frente al 78,5% de todos los residentes. Del total de residentes, los hombres puntuaron mas con el valor máximo (46%) que las mujeres (40,4%). Lo mismo ocurre con los R1, valorando el 59% de hombres con un 5 frente al 51,5% de mujeres. (**Tabla 14**)y (**Tabla 15**).

Tabla 14. Valoración del proceso de acogida en el Servicio o Centro de Salud según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	5	1,9	4,2	9	1,8	4	14	1,9	4,1
2	9	3,5		22	4,5		31	4,1	
3	34	13,1		83	16,8		117	15,6	
4	92	35,5		180	36,5		272	36,2	
5	119	46,0		199	40,4		318	42,3	
Total	259	100		493	100		752	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 752.

Tabla 15. Valoración del proceso de acogida en el Servicio o Centro de Salud por parte de los R1, según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	0	0	4,4	2	1,2	4,3	2	0,8	4,3
2	1	1,3		7	4,3		8	3,3	
3	8	10,4		19	11,7		27	11,2	
4	23	29,9		51	31,3		74	30,8	
5	45	58,4		84	51,5		129	53,7	
Total	77	100	163	100	240	100			

*De los 248 residentes R1 que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 240

4.3.3 “¿Dispones de Libro de Residente?”

En la **Tabla 16** se recogen los resultados de la disposición de Libro de Residente según sexo. El 79,7% respondieron afirmativamente (80,3% de las mujeres y el 78,6% de los hombres). Este dato es inferior al del 2018 (86%).

En la **Tabla 17** se presentan los porcentajes de respuesta afirmativa según U.D y especialidad. Las U.D en las que con menor frecuencia los encuestados contestaron positivamente fueron el HUC (56,2%) y el HUNSC (59,7%). En la **Tabla 2** del **Apéndice** se recogen los resultados por UD y especialidad.

Tabla 16. Disposición de Libro de Residente según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
Si	209	78,6	404	80,3	613	79,7
No	57	21,4	99	19,7	156	20,3
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 17. Disposición de Libro de Residente según UD.

Unidad Docente	N total	Disposición de libro de residente (%)	
		Si	No
-HUGCDN	126	93,65	6,35
-CHUIMI	137	84,67	15,33
-HUC	121	56,2	43,8
-HUNSC	181	59,67	40,33
-GAP GC	82	100	0
-GAP TF SUR	41	100	0
-GAP TF NORTE	27	100	0
-SCP	17	100	0
-FUE	19	100	0
-ACE	14	92,86	7,14
-HIL	4	100	0
-Total	769	79,71	20,29

4.3.4 “Valora la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) que tu Unidad Docente ha elaborado”

En la **Tabla 18** se recogen los resultados de la valoración de la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) según sexo. La valoración media fue de 3,4 sin diferencias entre sexos. Los resultados que más se repitieron fueron el 3 o el 4 con un 65,5% de las respuestas.

En la **Tabla 19** se observan los resultados por UD. Cabe destacar las UD de FUE con porcentaje de respuesta de 4 o 5 (bien) del 78,9%, GAP GC (74,4%) y GAP TF NORTE (70,3%).

Tabla 18. Valoración de la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	
1	24	9	3,4	37	7,4	3,4	61	1,9	3,4
2	33	12,4		51	10,1		84	10,9	
3	72	27		148	29,4		220	28,6	
4	92	34,6		192	38,2		284	36,9	
5	45	16,9		75	14,9		120	15,6	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 19. Valoración de la información de la Guía Itinerario Tipo (GIFT) según UD.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	14,3	36,5	49,2
-CHUIMI	137	30,7	29,2	40,2
-HUC	121	28,1	28,1	43,8
-HUNSC	181	15,5	28,2	56,4
-GAP GC	82	8,5	17,1	74,4
-GAP TF SUR	41	12,2	39	48,8
-GAP TF NORTE	27	11,1	18,5	70,3
-SCP	17	29,5	29,4	41,2
-FUE	19	5,3	15,8	78,9
-ACE	14	14,3	42,9	42,8
-HIL	4	0	0	100
-Total	769	18,8	28,6	52,5

4.3.5 “¿Dispones de un Plan Formativo Individual (PIF)?”

Como se observa en la **Tabla 20**, el 78% de los encuestados contestó disponer de PIF, menos que en el año 2018 (87%). Los hombres contestaron afirmativamente en mayor proporción que las mujeres con un 80,4% frente al 76,7%.

Las UD con mayor porcentaje de respuesta afirmativa fueron el HUNSC (90,1%), el HUGCDN (85,7%), el HUGCDN (85,7%), la ACE (85,7%) y la GAP TF NORTE (85,2%)(**Tabla 21**).

En el En la **Tabla 3** del **Apéndice** se muestran los porcentajes de respuesta afirmativa por UD y Especialidad.

Tabla 20. Disposición de Plan Formativo Individual (PIF) según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
Si	214	80,4	386	76,7	600	78
No	52	19,5	117	23,26	169	22
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 21. Disposición de Plan Formativo Individual (PIF) según UD.

Unidad Docente	N total	Disposición de libro de residente (%)	
		Si	No
-HUGCDN	126	85,7	14,3
-CHUIMI	137	61,3	38,7
-HUC	121	71,9	28,1
-HUNSC	181	90,1	9,9
-GAP GC	82	76,8	23,2
-GAP TF SUR	41	75,6	24,4
-GAP TF NORTE	27	85,2	14,8
-SCP	17	58,8	41,2
-FUE	19	79	21,1
-ACE	14	85,7	14,3
-HIL	4	100	0
-Total	769	78	22

4.3.6 “Valora la adaptación del PIF a los contenidos y desarrollo de la especialidad ”

Sólo 600 residentes respondieron a esta pregunta. La valoración media de los residentes sobre la adaptación del PIF a los contenidos y desarrollo de la especialidad fue de 3,8. El 24,8% lo consideró con un 3 (indiferente). El 68,5% valoró con 4 o 5 (bien), siendo los hombres los que seleccionaron más el 5 (22%) que las mujeres (17,9%)(Tabla 22).

Tabla 22. Valoración de la adaptación del PIF de los residentes que respondieron disponer de PIF a los contenidos y desarrollo de la especialidad.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	
1	4	1,9	3,8	7	1,8	3,8	11	1,8	3,8
2	14	6,5		15	3,9		29	4,8	
3	46	21,5		103	26,7		149	24,8	
4	103	48,1		192	49,7		295	49,2	
5	47	22,0		69	17,9		116	19,3	
Total	214	100		386	100		600	100,0	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 600

4.3.7 “¿A cuántas sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en tu servicio/centro o Unidad Docente asistes al mes?”

En la **Tabla 23** se presentan los resultados del número de actividades docentes a las que se asistió en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según sexo. El 75% de los encuestados respondió asistir a de 1 a 5 (45,2%) o de 6 a 10 (29,8%) actividades docentes (77,7% de las mujeres y el 69,9% de los hombres). Solamente el 2,3% afirmó no asistir a alguna sesión docente al mes siendo este porcentaje mayor en las mujeres (2,6%) que en los hombres (1,8%). El 22,5% de los encuestados afirmó acudir a más de 11 actividades al mes, siendo el porcentaje mayor en hombres (28,2%) que en mujeres (19,6%).

Las UDD en las que se respondió realizar más de 6 sesiones mensuales fueron la UD GAP de Tenerife NORTE (81,4%) y la GAP de Tenerife SUR (78,1%) (**Tabla 24**).

Tabla 23. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
A ninguna	5	1,8	13	2,6	18	2,3
De 1 a 5	104	39,1	244	48,5	348	45,2
De 6 a 10	82	30,8	147	29,2	229	29,8
De 11 a 15	33	12,4	48	9,5	81	10,5
Más de 15	42	15,8	51	10,1	93	12
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 24. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Actividades docentes asiste/mes (%)		
		Ninguno	1-5	>6
-HUGCDN	126	4	30,2	65,9
-CHUIMI	137	1,5	46,7	51,8
-HUC	121	0,8	54,5	44,6
-HUNSC	181	5	42	52,9
-GAP GC	82	1,2	80,5	18,2
-GAP TF SUR	41	0	21,9	78,1
-GAP TF NORTE	27	0	18,5	81,4
-SCP	17	0	52,9	47

-FUE	19	0	15,8	15,8
-ACE	14	0	78,6	21,4
-HIL	4	0	25	75
-Total	769	2,3	45,2	52,3

4.3.8 “¿Cuántas sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartes en tu servicio/centro o Unidad Docente al mes?”

En la **Tabla 25** se presentan los resultados del número de actividades docentes impartidas en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según sexo. El 76,2% de los encuestados respondió impartir entre 1 y 3 actividades docentes al mes. El 9,9% afirmó impartir más de 4 sesiones mensuales, los hombres lo afirmaron más (13,1%) que las mujeres (9,4%).

En la **Tabla 26** se puede observar como en todas las UD la respuesta más frecuentes fueron entre 1 y 3 actividades. Las UD donde en las que mayor porcentaje contestó realizar al menos una actividad docente fueron la GAP TF NORTE (92,6%) y la ACE (92,9%). La UD donde más se respondió no impartir ninguna actividad docente fue la GAP TF SUR (29,3%).

Tabla 25. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartidas en el servicio/centro o Unidad Docente al mes.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
A ninguna	28	10,5	78	15,5	106	13,8
De 1 a 3	203	76,3	383	76,1	586	76,2
De 4 a 8	25	9,4	36	7,2	61	7,9
Más de 8	10	3,7	6	1,2	16	2
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 26. Número de sesiones clínicas, bibliográficas, seminarios y otras actividades docentes impartidas en el servicio/centro o Unidad Docente al mes según Unidad Docente.

Unidad Docente	n	Actividades docentes imparte/mes (%)				
		Ninguno	Al menos 1	1-3	4-8	>8
-HUGCDN	126	14,3	85,7	72,2	9,5	4
-CHUIMI	137	13,9	86,2	75,2	8,8	2,2
-HUC	121	15,7	84,3	74,4	7,4	2,5
-HUNSC	181	13,3	86,7	75,7	9,9	1,1
-GAP GC	82	11	99,9	96,3	3,6	0
-GAP TF SUR	41	29,3	70,7	65,8	4,9	0
-GAP TF NORTE	27	7,4	92,6	85,2	0	7,4
-SCP	17	11,8	88,2	82,3	5,9	0
-FUE	19	0	100	89,5	10,5	0
-ACE	14	7,1	92,9	78,6	14,3	0
-HIL	4	0	100	75	0	25
-Total	769	13,8	86,1	76,2	7,9	2

4.3.9 “Valora la ayuda que has recibido para la preparación de las sesiones impartidas”

A esta pregunta respondieron 753 residentes de los 769 participantes en la misma. La valoración media de la ayuda recibida para la preparación de las sesiones impartidas fue de 3,2 sin diferencias entre hombres y mujeres. Destaca que un 27% valoró con 1 o 2 (deficiente) y un 29,6% con un 3 (indiferente)(**Tabla 27**).

En la **Tabla 28** se observan los resultados según el año de residencia, puede observarse como la valoración de la ayuda recibida es peor cuanto mayor es el año de residencia, de forma que solo el 21,5% de los R1 valoró la ayuda con 1 o 2 (deficiente) mientras que en los R5 asciende al 56,5%.

Las UD mejor valoradas en esta pregunta fueron AP TF SUR donde el 63,4% de los residentes puntuaron 4 o 5, GAP TF NORTE (62,9%) y HUGCDN (51,6%) (**Tabla 29**).

Tabla 27. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	
1	24	9	3,2	52	10,7	3,1	76	10,1	3,2
2	49	18,5		78	16		127	16,9	
3	66	24,9		157	32,2		223	29,6	
4	88	33,2		141	28,9		229	30,4	
5	38	14,3		60	12,3		98	13	
Total	265	100		488	100		753	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 753.

Tabla 28. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según sexo y años de residencia.

Año residencia	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-R1	237	21,5	29,1	49,4
-R2	192	23,4	29,7	46,9
-R3	162	27,8	30,3	42,0
-R4	139	35,3	33,1	31,7
-R5	23	56,5	8,7	34,8
-Total	753	27	29,6	43,4

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 753.

Tabla 29. Valoración de la ayuda recibida en la preparación de las sesiones impartidas según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	122	26,2	22,1	51,6
-CHUIMI	134	35,8	20,9	43,3
-HUC	121	30,6	32,2	37,2
-HUNSC	173	22,6	34,1	43,4
-GAP GC	81	28,4	39,5	32,2
-GAP TF SUR	41	2,4	34,2	63,4
-GAP TF NORTE	27	14,8	22,2	62,9
-SCP	17	52,9	23,5	23,6
-FUE	19	26,3	36,8	36,9
-ACE	14	28,5	50	21,4
-HIL	4	25	0	75
-Total	753	27	29,6	43,4

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 753.

4.3.10 “Valora la facilidad que te ofrecen para asistir a las sesiones”

La valoración media de la ayuda recibida para la asistencia a las sesiones fue de 4 sin diferencias entre hombres y mujeres. La valoración fue buena, siendo el 72,3% de 4 o 5 (bien). El 72,3% de los encuestados puntuaron con 4 o 5 (bien). El valor más frecuentemente puntuado fue 5 (40,7%), los hombres (46,4%) lo hicieron más frecuentemente que las mujeres (37,6%). (Tabla 30).

Las UD en las que más encuestados valoraron con 4 o 5 fueron HUGCDN (83,9%), HUNSC (78,5%) y CHUIMI (72,6%) (Tabla 31)..

Tabla 30. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a las sesiones según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	7	2,6	4	25	5	4	32	4,2	4
2	23	8,7		33	6,7		56	7,4	
3	36	13,6		87	17,6		123	16,2	
4	76	28,7		164	33,1		240	31,6	
5	123	46,4		186	37,6		309	40,7	
Total	265	100		495	100		760	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 760.

Tabla 31. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a las sesiones según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	124	6,5	9,7	83,9
-CHUIMI	135	10,4	17	72,6
-HUC	121	24	17,4	58,7
-HUNSC	177	6,2	15,3	78,5
-GAP GC	81	11,1	18,5	70,4
-GAP TF SUR	41	24,4	22	53,7
-GAP TF NORTE	27	11,1	18,5	70,4
-SCP	17	5,9	17,7	76,5
-FUE	19	10,5	26,3	63,2
-ACE	14	7,1	21,4	71,4
-HIL	4	0	0	100
-Total	760	11,6	16,2	72,2

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 760.

4.3.11 “Valora las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas previstas en el programa de tu especialidad”

La valoración media de las facilidades ofrecidas para asistir a actividades formativas previstas en el programa de la especialidad fue de 3,7 (Tabla 32). Este resultado fue ligeramente superior al de la valoración de las facilidades para asistir a actividades formativas no previstas en el programa (3,5); el 65,3% consideró con 4 o 5 puntos (bien) frente al 54% en las actividades no incluidas en el programa (Tabla 32 y 34).

En cuanto a la distribución por UD, las unidades docentes en las que se valoró mejor, destacan HUNSC con un 73% de valoraciones de 4 o 5 puntos (bien), HUGCDN (70%) y GAP GC (69,1%) (Tabla 33).

Tabla 32. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a actividades formativas previstas en el programa según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	20	7,6	3,8	29	5,9	3,7	49	6,5	3,7
2	21	8,0		47	9,5		68	9,0	
3	46	17,4		108	21,8		154	20,3	
4	86	32,6		164	33,1		250	32,9	
5	91	34,5		147	29,7		238	31,4	
Total	264	100		495	100		759	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 759

Tabla 33. Valoración de las facilidades ofrecidas para asistir a actividades formativas previstas en el programa según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	123	12,2	17,1	70,7
-CHUIMI	134	20,2	23,1	56,7
-HUC	121	19,8	18,2	62
-HUNSC	178	11,2	15,7	73
-GAP GC	81	13,6	17,3	69,1
-GAP TF SUR	41	19,5	34,2	46,3
-GAP TF NORTE	27	11,1	33,3	55,6
-SCP	17	11,8	23,5	64,7
-FUE	19	5,3	36,8	57,9
-ACE	14	42,9	28,6	28,6
-HIL	4	0	0	100
-Total	759	15,4	20,3	64,3

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 759

4.3.12 “Valora las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de tu especialidad pero recomendadas por tu tutor o tutora”

La valoración media de la ayuda recibida para la asistencia a las sesiones fue de 3,7 sin diferencias entre hombres y mujeres. Un 22,1% de los participantes consideraron con 1 o 2 la pregunta (deficiente). Los valores más frecuentemente seleccionados fueron 3(23,9%), 4(28,9%) y 5(25,1%). Un 29,3% de los hombres valoraron con 5 puntos, más frecuentemente que las mujeres (22,9%)(Tabla 34).

Las UD en las que más encuestados valoraron con 4 o 5 fueron HUNSC (61,9%), HUGCDN (59%), SCP (58,8%) (Tabla 35).

Tabla 34. Valoración de las las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de la especialidad pero recomendadas por el tutor o tutora según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	27	10,3	3,6	43	8,8	3,4	70	9,3	3,5
2	24	9,1		72	14,7		96	12,8	
3	56	21,3		124	25,4		180	23,9	
4	79	30		138	28,2		217	28,9	
5	77	29,3		112	22,9		189	25,1	
Total	263	100		489	100		752	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 752.

Tabla 35. Valoración de las las facilidades ofrecidas para asistir a congresos, cursos y actividades formativas no incluidas en el programa de la especialidad pero recomendadas por el tutor o tutora según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	122	20,5	20,5	59
-CHUIMI	133	26,3	21,8	51,9
-HUC	120	27,5	19,2	53,3
-HUNSC	176	13,6	24,4	61,9
-GAP GC	80	20	27,5	52,5
-GAP TF SUR	40	25	32,5	42,5
-GAP TF NORTE	27	33,3	33,3	33,3
-SCP	17	23,5	17,7	58,8
-FUE	19	10,5	47,4	42,1
-ACE	14	57,1	28,6	14,3
-HIL	4	0	0	100
-Total	752	22,1	23,9	54

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 752.

4.3.13 “Valora las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de tu especialidad”

En cuanto a la valoración de las facilidades ofrecidas para la realización de rotaciones externas, la media fue de 3,5 (3,4 las mujeres y 3,7 los hombres). El 21% lo valoró con 1 o 2 (deficiente), en cambio el 57,3% valoró con 4 o 5 (bien). Los hombres valoraron más con 5 puntos (34,6%) que las mujeres (22,2%) (Tabla 36).

En la Tabla 37 se observan los resultados por UD. Las que obtuvieron mayor porcentaje de puntuaciones de 4 o 5 (bien) fueron HUGCDN (66,7%), HUNSC (65,9%) y SCP (64,7%).

Tabla 36. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de la especialidad según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	26	10,2	3,7	54	11,5	3,4	80	11	3,5
2	21	8,3		51	10,9		72	10	
3	47	18,5		109	23,3		156	21,6	
4	72	28,3		150	32		222	30,7	
5	88	34,6		104	22,2		192	26,6	
Total	254	100		503	100		769	100	

Tabla 37. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar las rotaciones externas previstas en el programa de la especialidad según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	120	15,8	17,5	66,7
-CHUIMI	128	27,4	16,4	56,3
-HUC	116	20,7	19,8	59,5
-HUNSC	167	12	22,2	65,9
-GAP GC	75	20	28	52
-GAP TF SUR	41	68,3	17,1	14,6
-GAP TF NORTE	26	15,4	50	34,6
-SCP	17	17,7	17,7	64,7
-FUE	17	17,6	29,4	52,9
-ACE	12	8,3	41,7	50
-HIL	3	0	0	100
-Total	722	21,1	21,6	57,3

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 722.

4.3.14 “Valora las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación”

En la **Tabla 38** se presentan los resultados de de las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación según sexo. La puntuación media fue de 3,2 (3,5 las mujeres y 3,2 los hombres). El 28,1% lo valoró con un 1 o 2 (deficiente). Tan solo el 44,8% lo consideró con 4 o 5 (bien). Los valores más

frecuentemente seleccionados fueron el 3 y el 4 con 27 y 28,7 % respectivamente. El 19% de los hombres seleccionaron la puntuación máxima de 5 puntos, más frecuentemente que las mujeres (14,5%).

En cuanto a las UD, en las que mayor porcentaje puntuó con 4 y 5 fueron FUE (77,8%), GAP TF SUR (65,9%) y GAP TF NORTE (57,7%) (Tabla 39).

Tabla 38. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	41	15,9	3,4	61	12,8	3,5	102	13,9	3,2
2	28	10,9		76	16		104	14,2	
3	58	22,6		140	29,5		198	27	
4	81	31,5		129	27,2		210	28,7	
5	49	19		69	14,5		118	16,1	
Total	257	100		475	100		732	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 732.

Tabla 39. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	120	26,7	20,8	52,5
-CHUIMI	129	41,1	26,4	32,6
-HUC	120	24,2	28,3	47,5
-HUNSC	171	29,8	27,5	42,7
-GAP GC	74	33,8	32,4	33,8
-GAP TF SUR	41	7,3	26,8	65,9
-GAP TF NORTE	26	19,2	23,1	57,7
-SCP	17	35,3	41,2	23,5
-FUE	18	0	22,2	77,8
-ACE	12	16,7	50	33,3
-HIL	4	0	0	100
-Total	732	28,1	27,1	44,8

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 732.

4.3.15 “Valora el asesoramiento recibido para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado”

La puntuación media de la valoración de las facilidades ofrecidas para realizar trabajos de investigación fue de 3,2 no habiendo diferencias entre sexos. El 25,1% lo valoró con 1 o 2 (deficiente), mientras que el 46,2% lo hizo con 4 o 5 (bien). El 25,3% lo consideró con un 3 (indiferente). Los hombres seleccionaron la puntuación máxima con mayor frecuencia (19,4%) que las mujeres (14,5%)(Tabla 40).

Las UD en las que mayor porcentaje de participantes valoraron con 4 o 5 (bien) fueron GAP TF NORTE (72%), GAP TF SUR (67,5%) y FUE (61,1%)(Tabla 41).

Tabla 40. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	Media
1	33	13	3,3	47	10,3	3,2	80	11,3	3,2
2	35	13,8		63	13,8		98	13,8	
3	55	21,7		147	32,3		202	28,5	
4	81	32		132	29		213	30	
5	49	19,4		66	14,5		115	16,2	
Total	253	100		455	100		708	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 708.

Tabla 41. Valoración de las facilidades ofrecidas para realizar trabajos de investigación cuando se ha solicitado según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	119	21,9	24,4	53,8
-CHUIMI	127	34,7	28,4	37,0
-HUC	115	22,6	27,8	49,6
-HUNSC	161	26,7	29,2	44,1
-GAP GC	72	29,2	34,7	36,1
-GAP TF SUR	40	2,5	30,0	67,5
-GAP TF NORTE	25	12,0	16,0	72,0
-SCP	17	35,3	41,2	23,5
-FUE	18	16,7	22,2	61,1
-ACE	11	36,4	45,5	18,2
-HIL	3	33,3	33,3	33,3
-Total	708	25,1	28,5	46,3

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 708.

4.3.16 ¿Cuántas comunicaciones has presentado en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año?"

El 57,9% presentó al menos una comunicación en el último año. Las opciones más frecuentemente seleccionadas fueron no haber presentado ninguna comunicación (37,4%) o haber presentado de 1 a 3 (45,3%). Solamente un 17,6% presenta más de 4 comunicaciones al año (**Tabla 42**).

Las UD donde se realizó al menos una comunicación al año fueron la SCP (88,2%) y la GAP TF NORTE (70,4%) (**Tabla 43**).

Tabla 42. Número de comunicaciones presentadas en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n*	%
A ninguna	96	36,2	187	38	283	37,4
De 1 a 3	111	41,9	232	47,1	343	45,3
De 4 a 8	46	17,4	56	11,4	102	13,5
Más de 8	12	4,5	17	3,4	29	3,8
Total	265	100	492	100	757	100

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 757.

Tabla 43 . Número de comunicaciones presentadas en jornadas o congresos nacionales o internacionales en el último año según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Comunicaciones último año (%)				
		Ninguno	Al menos 1	1-3	4-8	>8
-HUGCDN	123	35,8	64,2	48,8	13	2,4
-CHUIMI	134	38,1	61,9	44,0	15,7	2,2
-HUC	121	30,6	69,4	47,1	16,5	5,8
-HUNSC	178	35,4	64,6	41	16,3	7,3
-GAP GC	81	49,4	50,6	39,5	9,9	1,2
-GAP TF SUR	41	46,3	53,6	51,2	2,4	0
-GAP TF NORTE	27	29,6	70,4	66,7	3,7	0
-SCP	17	11,8	88,3	70,6	5,9	11,8
-FUE	19	52,6	47,3	36,8	10,5	0
-ACE	12	66,7	33,3	25	8,3	0
-HIL	4	25	75	25	50	0
-Total	757	37,4	62,6	45,3	13,5	3,8

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 757

4.3.17 “¿En cuantos estudios publicados en revistas nacionales o internacionales has participado a lo largo de la residencia?”

La mayoría de encuestados (70,5%) respondió no haber publicado en revistas científicas a lo largo de la

residencia; (Tabla 44). Este dato baja respecto al año 2018 (78,6%).

Las UD en las que más se respondió haber publicado al menos en un artículo científico, fueron: Hospital Insular de Lanzarote (75%), HUGCDN (37,1%), HUC (35,5%) y HUNSC (33,8) (Tabla 45).

Tabla 44. Número de estudios publicados en revistas nacionales o internacionales en los que se ha participado a lo largo de la residencia según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n*	%
A ninguna	173	65,8	358	73	531	70,5
De 1 a 3	74	28,1	111	22,6	185	24,6
De 4 a 8	12	4,6	15	3	27	3,6
Más de 8	4	1,5	6	1,2	10	1,3
Total	263	100	490	100	753	100

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 753.

Tabla 45. Número de estudios publicados en revistas nacionales o internacionales en los que se ha participado a lo largo de la residencia según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total*	Estudios publicados (%)			
		Ninguno	1-3	4-8	>8
-HUGCDN	124	62,9	27,4	7,3	2,4
-CHUIMI	132	72,7	25,8	1,5	0
-HUC	121	64,4	27,3	6,6	1,6
-HUNSC	176	66,5	26,4	4,6	2,8
-GAP GC	80	81,2	18,7	0	0
-GAP TF SUR	41	80,5	19,5	0	0
-GAP TF NORTE	27	88,9	11	0	0
-SCP	17	70,6	29,4	0	0
-FUE	19	84,2	15,8	0	0
-ACE	12	91,7	8,3	0	0
-HIL	4	25	75	0	0
-Total	753	70,5	24,6	3,6	1,3

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 753.

4.3.18 "Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente"

La valoración media de la UD fue de 3,4 sin diferencias entre sexos. El 16,5% puntuó con 1 o 2 (deficiente), mientras que el 49,7% lo hizo con 4 o 5 (bien). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 3 (33,8%) y el 4 (38,8%). Los hombres seleccionaron la puntuación máxima (14%) más que las mujeres (9,3%) (Tabla 46).

En la Tabla 47 se observan los resultados medios de las puntuaciones por UD. Las UD con mayor porcentaje de participantes que seleccionaron 4 o 5 (bien) fueron FUE (73,7%), GAP GC (64,1%) y GAP TF SUR (56,1%).

Tabla 46. Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	
1	22	8,3	3,4	26	5,2	3,4	48	6,3	3,4
2	28	10,6		50	10		78	10,2	
3	83	31,4		174	35		257	33,8	
4	94	35,6		201	40,4		295	38,8	
5	37	14		46	9,3		83	10,9	
Total	264	100		497	100		761	100	

* De los 769 residentes que participaron en la encuesta, a esta pregunta respondieron 761.

Tabla 47. Valoración global de la organización docente de la Unidad Docente según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	123	16,2	37,4	48,8
-CHUIMI	132	32,6	40,7	26,6
-HUC	121	23	23,1	53,7
-HUNSC	176	7,8	37,2	55
-GAP GC	80	12,3	23,4	64,1
-GAP TF SUR	41	7,3	36,6	56,1
-GAP TF NORTE	27	14,8	29,6	55,5
-SCP	17	23,6	41,2	35,3
-FUE	19	0	26,3	73,7
-ACE	12	15,4	46,1	38,4
-HIL	4	0	25	75
-Total	761	16,5	33,8	49,7

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 771

4.3.19 “Valoración global de la organización docente de tu Servicio o Centro de Salud”

La valoración media de la organización docente del Servicio o Centro de Salud fue de 3,5 sin diferencias entre sexos. Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (39,5%) y el 3 (26,6%). El 16,9% puntuó con 1 o 2 (deficiente) y el 56,4% con 4 o 5 (bien). Los hombres seleccionaron la puntuación máxima (21,9%) más que las mujeres (14,2%) (Tabla 48).

En el En la Tabla 4 del Apéndice pueden observarse las valoraciones globales medias según UD y especialidad.

Tabla 48. Valoración global de la organización docente de tu Servicio o Centro de Salud.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n*	%	
1	17	6,7	3,6	26	5,3	3,4	43	5,7	3,5
2	26	10,2		58	11,8		84	11,2	
3	60	23,5		139	28,2		199	26,6	
4	96	37,6		199	40,4		295	39,5	
5	56	21,9		70	14,2		126	16,9	
Total	255	100		492	100		747	100	

* De los 769 residentes participantes en la encuesta, a esta pregunta respondieron 747.

4.3.20 Comentarios a la Organización

Los residentes de los Hospitales Dr. Negrín, CHUIMI y HUC dejaron un total de 51 comentarios sobre la organización.

Aunque hay comentarios positivos, estos son escasos y predominan las críticas a distintos aspectos de la organización docente.

“No hay formación, las sesiones las imparten los residentes sin ayuda ni supervisión. No hay rotaciones externas, ni internas de las imprescindibles en el resto de hospitales para nuestra formación, para nuestro hospital no lo consideran. No hay formación externa, asistencia a congresos, no hay tutorías más que para cumplir expediente. El PIF es el mismo para todos los residentes. No se aceptan sugerencias. No hay nada que suponga que no haya muchos residentes en el servicio. A los residentes ni se les permite asistir a la formación obligatoria para que no salgan del servicio”.

La dificultad para asistir a actividades formativas es uno de los temas que más suscita observaciones.

“Agradecería darnos más facilidad a la hora de asistir a los congresos, ya que en algunos casos no se nos ha permitido..., incluso si mandamos comunicación y ha sido elegido para presentar”.

Otro aspecto valorado de forma negativa es la ausencia de sesiones en algunos servicios.

“Falta de sesiones dentro del servicio”.

También se recogen críticas sobre la coordinación de las rotaciones de distintos residentes en un mismo servicio, de forma que en determinados meses coinciden varios y en otros no hay ninguno. Esto se percibe como una dificultad para formarse correctamente.

“La organización docente no está centralizada, eso implica que en un mismo servicio pueden coincidir en un mes dos o más residente y otros meses está vacío. Por lo que si quieres aprovechar al máximo las rotaciones tienes que asegurar con el otro servicio y con tu tutor que no hay otro rotante y en caso de haberlo aplazarlo, porque es frecuente que las rotaciones se comuniquen al principio de año y cuando se acerca la fecha se ha descordinado todo y hay otro rotante en tu “hueco””

Algunos residentes consideran que no se les facilita la participación en trabajos de investigación y otras actividades docentes. El motivo principal suele ser que se antepone la actividad asistencial a otras actividades.

“Necesitamos más tiempo para sesiones docentes. No se puede dejar la docencia a un lado, por tener que sacar el trabajo de la Unidad. Creo que un día cada dos semanas dedicado a docencia, es posible, pues estamos haciendo la residencia en un Hospital Docente.”

Un residente comenta la necesidad de recibir información relevante al inicio de la residencia.

“En general la organización es buena, aún así, a bote pronto, se me ocurren tres aspectos que mejorar. El primero, aclarar al principio del primer año de residencia cómo debe hacerse el libro del residente (me parece de poco sentido común explicarlo en febrero). El segundo, aclarar, también desde el comienzo del primer año de residencia, qué cursos pertenecen al plan troncal común. Por último, intentaría evitar que en años venideros cursos de interés general se solapen entre sí, además de ser poco más flexible con las faltas justificadas, ya que, por ejemplo me parece ilógico que se ponga un curso durante las cinco tardes de una semana y no se permita faltar por guardia”.

También hay una crítica sobre el proceso de evaluación y sobre el cumplimiento del Libro del Residente.

“Siento que estamos muy evaluados de forma burocrática, nos hacen exámenes en papel y práctico, el libro del residente es denso y largo, innecesariamente excesivo. Tenemos que estar detrás de algunos servicios y de los adjuntos para que nos evalúen porque quita tanto tiempo útil de nuestras y de sus vidas que es normal que no quieran hacerla. Encima cuando se hace es a última hora y con valoraciones poco objetivas...”

Por último, hay que mencionar la crítica recibida por un residente a la presión que desde el Servicio de Formación Sanitaria Especializada se ha ejercido sobre los residentes para conseguir que los residentes participaran en esta encuesta. Se tomó la decisión de suspender transitoriamente el permiso de las rotaciones externas hasta conseguir un índice de participación igual o mayor del 60%.

4.4 FORMACIÓN

4.4.1 “Valora tu nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos”

La valoración media fue de 3,9 (3,8% en mujeres y 4% en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (58,3%) y el 3 (21,7%). La puntuación fue alta con el 74,8% de valoraciones de 4 o 5 (bien) y tan solo un 3,5% lo consideró con 1 o 2 (deficiente). Los hombres seleccionaron la puntuación máxima (22,9%) más que las mujeres (13,1%) (Tabla 49).

Las UD que más destacaron fueron el HUNSC con el 82,3% de las puntuaciones de 4 o 5 (bien), el GAP TF NORTE (81,5%) y el HUGCDN (77,8%)(Tabla 50).

Tabla 49. Valoración del nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	0	0	4	3	0,6	3,8	3	0,4	3,9
2	6	2,2		18	3,6		24	3,1	
3	53	20		114	22,6		167	21,7	
4	146	54,9		302	60		448	58,3	
5	61	22,9		66	13,1		127	16,5	

Total	266	100		503	100		769	100	
-------	-----	-----	--	-----	-----	--	-----	-----	--

Tabla 50. Valoración del nivel de formación (conocimientos, habilidades y actitudes) en valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	2,4	19,8	77,8
-CHUIMI	137	6,6	25,6	67,9
-HUC	121	4,1	24,8	71,1
-HUNSC	181	1,7	16	82,3
-GAP GC	82	3,7	20,7	75,6
-GAP TF SUR	41	0	24,4	75,6
-GAP TF NORTE	27	3,7	14,8	81,5
-SCP	17	5,9	23,5	70,6
-FUE	19	5,3	26,3	68,4
-ACE	14	7,1	57,1	35,7
-HIL	4	0	0	100
-Total	769	3,5	21,7	74,8

4.4.2 “Valora tu nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico legales”

La valoración media fue de 3,1 (3% en mujeres y 3,3% en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 3 (41%) y el 4 (29,3%). Destaca que el 23,1% lo considerara con 1 o 2 (deficiente), el 35,8% lo consideró con un 4 o 5 (bien). Los hombres valoraron más con un 5 (10,5%) que las mujeres (4,3%) (Tabla 51).

La UD con mayor proporción de respuestas de 4 o 5 puntos (bien) fueron GAP TF NORTE (51,9%), HIL (50%) y HUNSC (41,4%) (Tabla 52).

Tabla 51. Valoración del nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico-legales según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	7	2,6	3,3	3	3,4	3	24	3,1	3,1
2	51	19,2		103	20,5		154	20	
3	87	32,7		229	45,5		316	41	
4	93	35		132	26,2		225	29,3	
5	28	10,5		22	4,3		50	6,5	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 52. Valoración del nivel de formación en competencias relacionadas con aspectos médico-legales según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	21,4	42,9	35,7
-CHUIMI	137	25,6	41,6	32,9
-HUC	121	27,3	39,7	33,1
-HUNSC	181	19,3	39,2	41,4
-GAP GC	82	22	40,2	37,8
-GAP TF SUR	41	29,3	41,5	29,3
-GAP TF NORTE	27	11,1	37	51,9
-SCP	17	23,5	52,9	23,5
-FUE	19	15,8	52,6	31,6
-ACE	14	50	42,9	7,1
-HIL	4	25	25	50
-Total	769	23,2	41,1	35,8

4.4.3 “Valora tu nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia”

La valoración media fue de 3,8 similar entre ambos sexos. Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (50,8%), el 5 (20,9%) y el 3 (19,5%)(Tabla 53). El 71,7% respondió con 4 o 5 (bien).

En cuanto a las UD, las que obtuvieron mayor porcentaje de puntuaciones de 4 o 5 fueron GAP TF NORTE

(92,6%), GAP TF SUR (82,9%), HUNSC (76,8%) y GAP GC (76,8%)(Tabla 54).

Tabla 53. Valoración del nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	9	3,4	3,9	10	2	3,8	19	2,5	3,8
2	9	3,4		39	7,7		48	6,2	
3	51	19,2		99	19,7		150	19,5	
4	132	49,6		259	51,5		391	50,8	
5	65	24,4		96	19		161	20,9	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 54. Valoración del nivel de formación en competencias de comunicación con el paciente y la familia según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	7,2	26,2	66,7
-CHUIMI	137	18,3	19	62,8
-HUC	121	10,8	19	70,3
-HUNSC	181	6,6	16,6	76,8
-GAP GC	82	6,1	17,1	76,8
-GAP TF SUR	41	0	17,1	82,9
-GAP TF NORTE	27	0	7,4	92,6
-SCP	17	5,9	23,5	70,6
-FUE	19	0	31,6	68,4
-ACE	14	7,1	35,7	57,2
-HIL	4	25	0	75
-Total	769	8,7	19,5	71,8

4.4.4 "Valora tu nivel de formación en estadística e investigación"

La valoración media fue baja, de 2,7 (2,6 en las mujeres y 2,9 en los hombres). Destaca que el 40,8% puntuara con 1 o 2 (deficiente), tan solo el 20,5% lo hizo con 4 o 5 (bien). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 3 (38,6%), el 2 (26,8%) (Tabla). Los hombres puntuaron más con 4 (20,7%) que las

mujeres (13,5%). Por otro lado las mujeres puntuaron más con 2 (29,4%) que los hombres (21,8) (Tabla 55).

En la Tabla 56 se observan los resultados por UD. Las que obtuvieron mayor proporción de puntuaciones de 4 o 5 (bien) fueron GAP TF NORTE (55,6%) y GAP TF SUR (41,5%).

Tabla 55. Valoración del nivel de formación en estadística e investigación según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	30	11,3	2,9	78	15,5	2,6	108	14	2,7
2	58	21,8		148	29,4		206	26,8	
3	107	40,2		190	37,8		297	38,6	
4	55	20,7		68	13,5		123	16	
5	16	6		19	3,8		35	4,5	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 56. Valoración del nivel de formación en Estadística e Investigación según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	34,9	44,4	20,6
-CHUIMI	137	49,6	35,8	14,6
-HUC	121	42,2	38,8	19
-HUNSC	181	40,3	40,3	19,3
-GAP GC	82	43,9	39	17,1
-GAP TF SUR	41	22	36,6	41,5
-GAP TF NORTE	27	22,2	22,2	55,6
-SCP	17	58,8	29,4	11,8
-FUE	19	31,6	42,1	26,3
-ACE	14	64,3	35,7	0
-HIL	4	50	25	25
-Total	769	40,8	38,6	20,5

4.4.5 "Valora tu nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo"

La valoración media fue de 3,8 (3,7 en las mujeres y 3,9 en los hombres). Los valores más frecuentemente

respondidos fueron el 4 (46,2%), el 5 (21,8%) y el 3 (21,8%)(Tabla). Los hombres puntuaron más con 5 (28,9%) que las mujeres (18%) (Tabla 57).

En cuanto a las UD, las que obtuvieron mayor porcentaje de puntuaciones de 4 o 5 fueron HUGCDN (74,6%), GAP TF NORTE (74,1%) y HUNSC (72,9%)(Tabla 58).

Tabla 57. Valoración del nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	4	1,5	3,9	10	2	3,7	14	1,8	3,8
2	21	7,9		43	8,5		64	8,3	
3	50	18,8		118	23,5		168	21,8	
4	114	42,8		241	47,9		355	46,2	
5	77	28,9		91	18		168	21,8	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 58. Valoración del nivel de formación en competencias para el trabajo en equipo según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	5,6	19,8	74,6
-CHUIMI	137	14,6	19	66,4
-HUC	121	9,9	26,5	63,6
-HUNSC	181	7,7	19,3	72,9
-GAP GC	82	8,5	22	69,5
-GAP TF SUR	41	12,2	26,8	61
-GAP TF NORTE	27	7,4	18,5	74,1
-SCP	17	23,5	29,4	47,1
-FUE	19	10,5	42,1	47,4
-ACE	14	35,7	14,3	50
-HIL	4	0	25	75
-Total	769	10,1	21,9	6

4.4.6 "Valora tu nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del hospital/centro de salud, indicadores)"

La valoración media fue de 3,2 (3,1 en las mujeres y 3,4 en los hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 3 (35,6%), el 4 (32,2%)(Tabla). El 21,9% puntuó con 1 o 2 (deficiente) mientras que el 42,2% lo hizo con 4 o 5 (bien). Los hombres puntuaron con 5 (15,4%) más frecuentemente que las mujeres (7,4%) (Tabla 59).

En la Tabla 60 se recogen los datos por UD. En las UD en las que mayor porcentaje de encuestados puntuó con 4 o 5 (bien) fueron GAP TF NORTE (55,6%), FUE (47,4%), HUNSC (46,4%), GAP TF SUR (46,3%).

Tabla 59. Valoración del nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del hospital/centro de salud, indicadores) según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	15	5,6	3,4	40	7,9	3,1	55	7,1	3,2
2	32	12		82	16,3		114	14,8	
3	90	33,8		184	36,6		274	35,6	
4	88	33		160	31,8		248	32,2	
5	41	15,4		37	7,4		78	10,1	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 60. Valoración del nivel de formación en el manejo de información (sistemas de registros del hospital/centro de salud, indicadores) según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	23,8	31	45,2
-CHUIMI	137	24,1	38,7	37,2
-HUC	121	21,5	34,7	43,8
-HUNSC	181	16,6	37,0	46,4
-GAP GC	82	23,2	40,2	36,6
-GAP TF SUR	41	17,1	36,6	46,3
-GAP TF NORTE	27	14,8	29,6	55,6
-SCP	17	41,2	41,2	17,7
-FUE	19	15,8	36,8	47,4
-ACE	14	71,4	21,4	7,1
-HIL	4	0	0	100
-Total	769	22	35,6	42,4

4.4.7 "Valora tu nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...)"

La valoración media fue baja, de 2,9 (2,9 en las mujeres y 3,4 en los hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 3 (35,6%), el 4 (24,8%) y el 2 (22,5%). Cabe destacar que 32,2% de las puntuaciones fueron 1 o 2 (deficiente), las de 4 o 5 (bien) fueron el 31,5%. Los hombres puntuaron más frecuentemente con 5 (11,6%) que las mujeres (4,2%) (Tabla 61).

Las UD con más puntuaciones de 4 o 5 (bien) fueron la GAP TF NORTE51,9FUE42,1 (Tabla 62).

Tabla 61. Valoración del nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...) según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	23	8,6	3,1	52	10,3	2,9	75	9,7	2,9
2	45	16,9		128	25,4		173	22,5	
3	98	36,8		180	35,8		278	36,1	
4	69	25,9		122	24,2		191	24,8	
5	31	11,6		21	4,2		52	6,7	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 62. Valoración del nivel de formación en competencias de gestión clínica (calidad, utilización racional de recursos, ...) según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	30,2	34,1	35,7
-CHUIMI	137	34,3	38,7	27
-HUC	121	42,2	27,3	30,6
-HUNSC	181	28,7	35,9	35,4
-GAP GC	82	26,8	42,7	30,5
-GAP TF SUR	41	36,6	43,9	19,5
-GAP TF NORTE	27	11,1	37	51,9
-SCP	17	41,2	41,2	17,7
-FUE	19	15,8	42,1	42,1
-ACE	14	64,3	35,7	0
-HIL	4	25	25	50
-Total	769	32,3	36,2	31,6

4.4.8 "Valora tu nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje"

La valoración fue positiva, con una media de 3,7 (3,7 en mujeres y 3,9 en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (47,6%), el 3 (25%) y el 2 (18,6%). El 66,2% lo consideró con 4 o 5 (bien). Los hombres puntuaron con 5 (24,4%) más frecuentemente que las mujeres (15,5%) (Tabla 63).

En la **Tabla 64** se observan los resultados por UD. La UD de GAP TF NORTE fue la que mayor porcentaje de puntuaciones de 4 o 5 (bien) obtuvo 85,2%, seguida de HUGCDN (73,8%) y HUNSC (68,5%).

Tabla 63. Valoración del nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	3	1,1	3,9	10	2	3,7	13	1,7	3,7
2	22	8,3		33	6,5		55	7,1	
3	47	17,7		145	28,8		192	25	
4	129	48,5		237	47,1		366	47,6	
5	65	24,4		78	15,5		143	18,6	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 64. Valoración del nivel de formación en competencias para el autoaprendizaje según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	6,4	19,8	73,8
-CHUIMI	137	13,9	21,9	64,2
-HUC	121	9,9	28,9	61,2
-HUNSC	181	5	26,5	68,5
-GAP GC	82	8,5	25,6	65,9
-GAP TF SUR	41	7,3	36,6	56,1
-GAP TF NORTE	27	0	14,8	85,2
-SCP	17	23,5	29,4	47,1
-FUE	19	15,8	21,1	63,2
-ACE	14	21,4	35,7	42,9
-HIL	4	0	0	100
-Total	769	8,8	25	66,2

4.4.9 "Valora tu nivel de formación en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente"

Se valoró con una media de 3,4 (3,3 en mujeres y 3,6 en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (41,7%), el 3 (34,7%) y el 2 (18,6%). El 50% consideró la formación con un 4 o 5 (bien). Los hombres puntuaron más con 4 (47%) y 5 (13,9%) que las mujeres (39% y 5,4%) (**Tabla 65**).

Las UD con más puntuaciones de 4 o 5 (bien) fueron la HUGCDN (59,5%), HUNSC (54,7%), FUE5 (2,6%) (Tabla 66).

Tabla 65. Valoración del nivel de formación en en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente, según sexo

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	6	2,3	3,6	28	5,6	3,3	34	4,4	3,4
2	24	9		59	11,7		83	10,8	
3	74	27,8		193	38,4		267	34,7	
4	125	47		196	39		321	41,7	
5	37	13,9		27	5,4		64	8,3	
Total	266	100		503	100		769	100	

Tabla 66. Valoración del nivel de formación en en habilidades básicas en transmisión de conocimientos y como docente, según Unidad Docente

Unidad Docente	N total	Distribución de las valoraciones (%)		
		Deficiente (1 y 2)	Indiferente (3)	Bien (4 y 5)
-HUGCDN	126	11,1	29,4	59,5
-CHUIMI	137	21,2	31,4	47,5
-HUC	121	14,1	38,8	47,1
-HUNSC	181	9,9	35,4	54,7
-GAP GC	82	19,5	34,2	46,3
-GAP TF SUR	41	17,1	46,3	36,6
-GAP TF NORTE	27	14,8	22,2	63
-SCP	17	35,3	35,3	29,4
-FUE	19	10,5	36,8	52,6
-ACE	14	28,6	57,1	14,3
-HIL	4	0	50	50
-Total	769	15,2	34,7	50,1

4.4. 10 Comentarios a la Formación

De todos los residentes que contestaron la encuesta, 53 aportaron comentarios a esta sección.

Estos comentarios son de muy diversa índole. En número coinciden los que muestran una gran satisfacción

con la formación recibida con los que manifiestan todo lo contrario.

“Excelente”. “Me toman muy en cuenta”. “Estoy satisfecha con la formación recibida, el personal es accesible y responde correctamente a mis dudas e inquietudes”.

“No la mejor” “Lo dicho, mucho que mejorar en docencia por parte de la mayoría de los adjuntos.” “No hay docencia.”

“Sinceramente, creo que la formación se podría mejorar bastante, pero el hecho de disponer de poco personal hace que un mismo adjunto se tenga que encargar de muchas labores en un mismo día (consulta y planta por ejemplo), lo que hace prácticamente imposible que se pueda detener un momento a formar al residente”.

Los más críticos con la formación, hacen referencia a la necesidad de autoformarse para alcanzar sus competencias.

“Nuestra formación es la que nos buscamos sin que intervenga el servicio. Las sesiones son por y para residentes. No hay sesiones impartidas por adjuntos ni facilidad para asistir a los que se organizan”.

“Realmente durante la residencia el peso de la formación lo lleva uno mismo, ya que el autoaprendizaje a través de la experiencia clínica que se va obteniendo es el pilar más importante.”

Otros destacan el déficit de formación en áreas concretas como la investigación, la comunicación, medicina legal, gestión y habilidades para el trabajo en equipo.

“La docencia en gestión clínica y uso racional de los medios brilla por su ausencia en todos los ámbitos”

“No existe formación en aspectos como la comunicación con los familiares-pacientes ni estadística ni aspectos médico-legales entre otros, ya que los cursos generales que se imparten al principio no aportan conocimientos nuevos si son dinámicos para que el residente realmente aprenda.”

“La formación es buena, salvo en la parte de investigación, en la que a pesar de haber hecho cursos por mi cuenta, la experiencia es muy baja.”

4.5 SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD PROGRESIVA

4.5.1 "¿Conoces el protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias de tu centro?"

Un porcentaje alto de encuestados (60,9%) afirmó no conocer el protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias de su centro; un 14,2% consideró la pregunta no procedente y el 25% afirmó si conocer el

protocolo (Tabla 67).

Las UD en las que mayor proporción respondió conocer el protocolo fueron GAP TF NORTE (66,7%) y FUE (63,2%) (Tabla 68).

En el En la Tabla 5 del Apéndice se puede observar el porcentaje de encuestados que respondió no conocer el protocolo, por UD y por especialidad.

Tabla 67. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias del centro según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
No	161	60,5	307	61	468	60,9
No procede	47	17,7	62	12,3	109	14,2
Si	58	21,8	134	26,6	192	25
	266	100	503	100	769	100

Tabla 68. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio de Urgencias del centro según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Conocimiento protocolo de supervisión (%)		
		No	No procede	Sí
-HUGCDN	126	53,2	17,5	29,4
-CHUIMI	137	56,9	19	24,1
-HUC	121	66,1	18,2	15,7
-HUNSC	181	65,2	18,2	16,6
-GAP GC	82	69,5	1,2	29,3
-GAP TF SUR	41	73,2	2,4	24,4
-GAP TF NORTE	27	33,3	0	66,7
-SCP	17	70,6	5,9	23,5
-FUE	19	31,6	5,3	63,2
-ACE	14	71,4	0	28,6
-HIL	4	25	50	25
-Total	769	60,9	14,2	25

4.5.2 "¿Conoces el protocolo de supervisión de tu Servicio o Centro de Salud?"

Un porcentaje alto de encuestados (56,9%) afirmó no conocer el protocolo de supervisión de su Servicio o Centro de Salud; un 10,5% consideró la pregunta no procedente y el 32,5% afirmó si conocer el protocolo (Tabla 69).

Las UD en las que mayor porcentaje de encuestados respondió conocer el protocolo fueron, GAP TF NORTE (66,7%), FUE (63,2%) (Tabla 70).

En la Tabla 6 del Apéndice se pueden observar los resultados por UD y por especialidad.

Tabla 69. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio o Centro de Salud según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
No	144	54,1	294	58,4	438	56,9
No procede	31	11,6	50	9,9	81	10,53
Si	91	34,2	159	31,6	250	32,5
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 70. Conocimiento del protocolo de supervisión del Servicio o Centro de Salud según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	Conocimiento protocolo de supervisión (%)		
		No	No procede	Sí
-HUGCDN	126	53,2	17,5	29,4
-CHUIMI	137	56,9	19	24,1
-HUC	121	66,1	18,2	15,7
-HUNSC	181	65,2	18,2	16,6
-GAP GC	82	69,5	1,2	29,3
-GAP TF SUR	41	73,2	2,4	24,4
-GAP TF NORTE	27	33,3	0	66,7
-SCP	17	70,6	5,9	23,5
-FUE	19	31,6	5,3	63,2
-ACE	14	71,4	0	28,6

-HIL	4	25,0	50	25
-Total	769	60,9	14,2	25

4.5.3 "¿Durante el primer año de residencia ¿has recibido supervisión de presencia física durante las guardias?"

El 83% de los encuestados afirmó haber sido supervisado durante las guardias (81,9% las mujeres y 85,3% los hombres) (Tabla 71).

No existieron diferencias llamativas según el año de residencia (Tabla 72).

En la Tabla 73 se presentan los resultados por UD. Las UD donde los encuestados afirmaron estar supervisados más frecuentemente fueron: el Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGCDN) (90,5%), Gerencia de Atención Primaria de Tenerife Sur(GAP TF) (87,8%) y el Hospital Universitario Nuestra. Señora De Candelaria (HUNSC) (86,7%).

Tabla 71. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según sexo.

	Hombre		Mujer		Ambos Sexos	
	n	%	n	%	n	%
No	19	7,1	56	11,1	75	9,7
No procede	20	7,5	35	6,9	55	7,1
Si	227	85,3	412	81,9	639	83
Total	266	100	503	100	769	100

Tabla 72. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según año de residencia.

	R1		R2		R3		R4		R5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
No	22	8,9	17	8,6	20	12,3	14	10	2	8,7
No procede	20	8	10	5,1	14	8,6	9	6,5	2	8,7
Si	206	83	170	86,3	128	79	116	83,45	19	82,6
Total	248	100	197	100	162	100	139	100	23	100

Tabla 73. Supervisión de presencia física en las guardias durante el primer año de residencia según Unidad Docente.

Unidad Docente	N total	No (%)	No procede (%)	Si (%)
-HUGCDN	126	5,5	3,9	90,5
-CHUIMI	137	13,9	12,4	73,7
-HUC	121	5,8	9	85,1
-HUNSC	181	4,9	8,3	86,7
-GAP GC	82	14,6	3,6	81,7
-GAP TF SUR	41	12,2	0	87,8
-GAP TF NORTE	27	11,1	3,7	85,2
-SCP	17	29,4	5,9	64,7
-FUE	19	15,8	5,3	79
-ACE	12	35,7	7,1	57,1
-HIL	4	0	0	100

4.5.4 "Valora la responsabilidad progresiva asumida a lo largo de tu formación"

Se valoró con una media de 3,7 (3,6 en mujeres y 3,8 en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (46,9%) y el 3 (25,9%). El 63,5 lo valoró con 4 o 5 puntos (bien). Los hombres puntuaron más con 5 (23,7%) que las mujeres (12,7%) (Tabla 74).

Tabla 74. Valoración de la responsabilidad progresiva asumida a lo largo de la formación según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	7	2,6	3,8	11	2,2	3,6	18	2,3	3,7
2	26	9,8		38	7,6		64	8,3	
3	51	19,2		148	29,4		199	25,9	
4	119	44,7		242	48,1		361	46,9	

5	63	23,7		64	12,7		127	16,5	
Total	266	100		503	100		769	100	

4.5.5 "Valora las facilidades que te ha ofrecido el equipo para la adquisición de habilidades clínicas"

Se valoró con una media de 3,6 (3,6 en mujeres y 3,8 en hombres). Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (46,4%) y el 3 (28%). Se obtuvieron puntuaciones de 4 o 5 (bien) en el 61,6%. Los hombres puntuaron más con 5 (20,3%) que las mujeres (12,5%) (Tabla 75).

Tabla 75. Valoración de las facilidades ofrecidas en el equipo para la adquisición de habilidades clínicas según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	6	2,3	3,8	12	2,4	3,6	18	2,3	3,6
2	14	5,3		47	9,3		61	7,9	
3	64	24		152	30,2		216	28	
4	128	48,1		229	45,5		357	46,4	
5	54	20,3		63	12,5		117	15,2	
Total	266	100		503	100		769	100	

4.5.6 "Valora la confianza que depositan en ti para que asumas un grado de responsabilidad creciente"

Se valoró con una media de 4, sin diferencias entre sexos. Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (51,6%) y el 5 (27,7%). El 79,3% puntuó con 4 o 5 (bien). Los hombres puntuaron más con 5 (35,4%) que las mujeres (12,7%) (23,7%) (Tabla 76).

Tabla 76. Valoración de la confianza que depositan en ti para que asumas un grado de responsabilidad creciente según sexo.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	2	0,7	4,1	3	0,6	4	5	0,6	4
2	8	3		19	3,8		27	3,5	
3	36	13,5		91	18		127	16,5	
4	126	47,4		271	53,9		397	51,6	
5	94	35,4		119	23,7		213	27,7	
Total	266	100	503	100	769	100			

4.5.7 "Valora la preocupación de tu Servicio o Centro de Salud por tu formación"

Se valoró con una media de 3,5, sin diferencias entre sexos. Los valores más frecuentemente respondidos fueron el 4 (40,8%) y el 3 (24,8%). Se obtuvieron puntuaciones de 4 o 5 (bien) en el 60%. Los hombres puntuaron más con 5 (25,6%) que las mujeres (14,3%) (Tabla 77).

Tabla 77. Valoración de la la preocupación del Servicio o Centro de Salud por la formación.

	Hombre			Mujer			Ambos Sexos		
	n	%	Media	n	%	Media	n	%	Media
1	21	7,9	3,5	25	5	3,5	46	6	3,5
2	27	10,1		51	10,1		78	1	
3	43	16,2		148	29,4		191	24,8	
4	107	40,2		207	41,1		314	40,8	
5	68	25,6		72	14,3		140	18,2	
Total	266	100	503	100	769	100			

4.5.8 Comentarios a la Supervisión

Los residentes procedentes de todas las UDD aportaron 75 comentarios al aspecto de Supervisión.

La mayoría de las aportaciones hacen referencia a la supervisión en el Servicio de Urgencia, y destacan que en este servicio hay muy poca supervisión.

“Creo que desde un inicio me han dado más responsabilidad de la que me correspondía por mi año de formación. Desde las guardias de urgencias de R1, las guardias de planta de R2 a mi llega al Servicio de R3. He llegado a estar pasando la mitad de la planta de hospitalización sola sin prácticamente supervisión”.

“Desde R1 siempre he tenido mucha responsabilidad, a veces por encima de lo que pone el plan formativo, especialmente en las guardias, luego en el día a día la responsabilidad no ha sido plena hasta llegar al R4.”

También hacen referencia a la falta de feedback de sus actuaciones en dicho Servicio, lo que no favorece su formación.

“El enfoque en el servicio de urgencias está planteado de una forma en la que el residente ve pacientes nuevos pero la mayoría de las veces no sigue la evolución, yendo en detrimento de las habilidades formativas, ya que no sabes lo que ocurre con muchos de los pacientes que ves en primera instancia....”

A su vez, la supervisión es muy dependiente del servicio y del tutor.

“Depende del servicio por donde rotas se peca por defecto de supervisión y en otras rotaciones pasas a calidad de estudiante, sin tener nada que hacer en la práctica, solamente presenciar la consulta”.

“Es muy diferente la atención, supervisión y preocupación recibida por parte de mi tutor que la recibida por parte del servicio y del resto de profesional que ahí desempeñan su función (ha sido nula)”.

Llaman la atención de la diferencia de supervisión que existe de forma general entre el Servicio de Urgencias y sus propios Servicios.

“La supervisión en mi servicio es excelente. Prácticamente nula en las guardias del S. de Urgencias durante mi primer año”.

Otro aspecto a considerar es la falta de graduación en la supervisión a lo largo de la residencia.

“Durante el primer año de residencia la supervisión fue absoluta y adecuada, permitiéndome la valoración y enfoque del problema de los pacientes con una posterior supervisión del trabajo realizado y del tratamiento. Con esto considero que la formación fue adecuada. No obstante, desde R2 he recibido más responsabilidad de la que consideraba que estaba capacitada para asumir, en muchas ocasiones sin tener un adjunto de referencia al que acudir en caso de tener dificultades.”

“El nivel de progresión de responsabilidad ha sido demasiado escalonado. No se me permitía asumir casi ninguna durante los cuatro-cinco primeros meses, y al percatarse que tal cosa influía en mi autoconfianza, el escalón subió considerablemente, de repente.”

5.COMPARACIÓN CON ENCUESTA 2018

La comparación con los resultados de años previos se ve limitada por el cambio en la encuesta, con muchas variables nuevas y otras formuladas de diferente forma.

A pesar de estas variaciones, se ha podido valorar la evolución en relación al año 2018 de los procesos claves en la FSE. Como son disponer de Libro de Residente, disponer de PIF, conocer el Protocolo de Supervisión de Urgencias, realizar tutorías trimestrales. También se ha podido comparar las valoraciones del proceso de acogida, de la Unidad Docente, del Servicio o Centro de Salud y de la responsabilidad asumida durante el proceso de formación.

En las tablas 78 y 79 se muestran estos resultados.

Tabla 78. Comparación de los resultados obtenidos 2018 y 2019 en relación a procesos claves en FSE

	2018 N = 590		2019 N= 769	
	n	%	n	%
Libro del Residente <i>Sí dispone</i>	512	86,8	613	79,7
PIF * <i>Sí dispone</i>	510	86,4	600	78
Protocolo Supervisión Urgencias <i>Sí conoce</i>	164	31,8	192	25
Tutorías trimestrales <i>Sí realiza/realiza menos frecuente</i>	423	71,7	604	78,8
Supervisión presencia física R-1 <i>Sí supervisado</i>	123 (de 151)**	81,5	639	83

* PIF: Programa Individual Formativa; **Sólo recoge las respuestas de los R-1

Tabla 79. Comparación de los resultados obtenidos 2018 y 2019 en relación a procesos claves en FSE

	2018 N = 590		2019 N= 769	
	n	%	n	%
Proceso de acogida				
<i>Aceptable</i>	127	21,5	175	22,9
<i>Buena/muy buena</i>	427	72,4	422	68,3
Valoración de UD				
<i>Aceptable</i>	184	31,2	257	33,8
<i>Buena/muy buena</i>	309	52,4	378	49,7
Valoración de Servicio/ CS				
<i>Aceptable</i>	163	27,6	199	26,6
<i>Buena/muy buena</i>	360	61	421	56,4
Responsabilidad asumida progresiva				
<i>Aceptable</i>	198	33,5	199	26,6
<i>Buena/muy buena</i>	367	52	488	63,4

6. CONCLUSIONES

El tamaño muestral de la Encuesta de Residentes 2019 con 769 encuestas ha sido mayor que la del 2018 (590), siendo las tasas de respuesta global un 67,8% y un 54,93% respectivamente. Para conseguir este aumento de la respuesta fueron necesarios importantes esfuerzos desde el Servicio de Formación Sanitaria Especializada, se realizaron envíos de correos electrónicos a todos los residentes en tres ocasiones y se alentó a los Jefes de Servicio para que promocionaran la participación. A pesar de que la tasa de respuesta ha mejorado, sigue siendo inferior a la participación conveniente para el pleno cumplimiento de los objetivos de la encuesta. Nuevamente se cumple que los R1 fueron el grupo que más respondió, siendo la tasa de respuesta menor en cada año subsiguiente. Esto podría indicar una baja percepción por parte de los residentes de la utilidad de la encuesta como medio para mejorar la formación.

Respecto a la tutorización, cabe destacar que una parte importante de los encuestados (21,1%) contestó no realizar tutorías estructuradas, llegando en algunas UD al 35,2%. Este resultado podría relacionarse con las preguntas de valoración de la dedicación de tiempo y de asistencia en docencia del tutor, que aunque

fueron bien valoradas lo fueron menos que en el resto del bloque. A pesar de esto, la satisfacción global con la tutorización fue buena (64,6% con puntuación de 4 o 5), el aspecto mejor valorado fue la accesibilidad del tutor siendo un 61,7% los que calificaron con un 5.

Los residentes consideran que el proceso de acogida del Centro o UD y del Servicio o CS fue bueno. La valoración de la organización de la Unidad Docente y de los servicios y centros de salud fue generalmente buena.

En relación con la formación, cabe señalar que en el 2019 fueron menos los participantes que confirmaron tener un PIF con un 78% frente al 87% del 2018. Los que confirmaron tener un PIF, consideraron como muy buena la adaptación del mismo, con cerca del 70% con valoraciones de 4 o 5 puntos.

En cuanto a la calidad de las actividades formativas y las habilidades adquiridas, la valoración ha sido buena en general, pero ha puesto de manifiesto algunos aspectos para mejorar. Por un lado, la cantidad de actividades formativas es satisfactoria, el 98% de los residentes asistió al menos a una actividad formativa al mes. Además los residentes se implican en las mismas, el 76,2% afirmó impartir entre 1 y 3 actividades docentes al mes y el 57,9% presentó al menos una comunicación en el último año. También se consideró que se ofrecen facilidades para la asistencia a las sesiones (4 o 5 puntos 72,3%), siendo estas menores para asistir a congresos, cursos y otras actividades formativas (65,3%) especialmente si las mismas no son incluidas en el programa de la especialidad (54%). Pero por otro lado se consideró la ayuda para la preparación de las sesiones como uno de los ítems peor valorados del bloque, valorando con 4 o 5 puntos (bien) el 43,4% y un 27% con 1 o 2 (deficiente), siendo además peor en cada año consecutivo de formación.

Igualmente, la percepción de la ayuda y las facilidades ofrecidas para realizar proyectos de investigación no ha sido tan buena con un 28,1% de puntuaciones de 1 o 2 (deficiente). Pero en este caso, este hecho si que se refleja en el alto porcentaje de residentes que no realizó ninguna publicación a lo largo de la residencia (70,5%). Es congruente con lo anterior la valoración tan baja que los residentes consideran de su formación en estadística e investigación, considerándolo el 40,8% como deficiente (1 o 2 puntos). De la misma forma no fue bien considerada la formación en gestión clínica y, aunque mejor, la formación relacionada con aspectos médico legales. En cambio fueron muy bien consideradas las herramientas adquiridas en relación con valores profesionales, actitudes y comportamientos éticos, para la comunicación con el paciente y la familia y para el autoaprendizaje.

A pesar de todo esto, los residentes se muestran satisfechos con la preocupación por parte del servicio o centro por su formación, considerándolo bien un 59% (4 o 5 puntos). Finalmente el 79,7% alegó disponer de

libro de residente donde recoger la memoria de las actividades del año, menos que en el 2018 (86%).

La supervisión presencial es buena, ya que el 83% refiere haber recibido durante el primer año de residencia supervisión durante las guardias. No obstante son muchos los residentes que alegan no conocer los protocolos de supervisión del Servicio de Urgencias (60,9%), ni de su servicio o Centro de Salud (56,9%).

Aunque la comparación con los resultados de la Encuesta de 2018 hay que hacerla con cautela, se pueden llegar a algunas conclusiones. Una de ellas es que no hay grandes diferencias, sólo ligeros aumentos o descenso en las cifras y valoraciones, y serán necesarios los datos de sucesivas encuestas para comprobar una tendencia.

Destaca que este año el porcentaje de residentes que afirma realizar tutorías trimestrales es mayor al pasado. Aunque disminuye el número de residentes que conoce el protocolo de supervisión en Urgencias, es mayor la percepción de supervisión de presencia física. Por otro lado, son menos los residentes que contestan disponer de Libro de residente y de PIF, aunque estas diferencias son de escasa magnitud.

Las valoraciones de la organización de la UD, del Servicio/Centro de Salud, así como del Proceso de Acogida disminuyen ligeramente con respecto al año anterior. Sin embargo, la percepción de cómo asumen progresivamente la responsabilidad es superior.

