



GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

“2012. Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina”

MINISTERIO DE SALUD

DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DOCENCIA

**“LA EVALUACIÓN EN LOS SISTEMAS DE RESIDENCIA EN SALUD.
HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE CRITERIOS COMUNES.”¹**

Lic. Patricia Rodríguez ²

¹ Este artículo fue elaborado en base a un documento técnico realizado para la Dirección de Capacitación Profesional y Técnica del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en 2006.

² Integrante del Equipo de pedagogos y de profesionales de la Dirección General de Docencia e Investigación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

LA EVALUACION EN LOS SISTEMAS DE FORMACION EN SERVICIO.

El enfoque de la Educación Permanente en Salud.

Los sistemas de formación en servicio en el campo de la salud constituyen una modalidad de capacitación con una extensa historia de múltiples y diversas implementaciones.

En nuestro país, es el sistema de residencia uno de los más conocidos y valorados. En la década de los 80, en los países de Latinoamérica, se desarrolló el enfoque de la Educación Permanente en Salud (EPS) como uno de los encuadres conceptuales que mejor comprendía y potenciaba la eficacia de los procesos de capacitación en el mundo del trabajo en salud.

La EPS requiere de una interpretación de la cultura organizacional y se integra como una estrategia sistemática y global. Rovere y Abranzom (2004)³ retoman a varios de los autores que han trabajado sobre estos conceptos y señalan que la EPS se entiende como *el aprendizaje en el trabajo y para el trabajo*. Los aprendizajes que se dan en este marco son aquellos que promueven y generan sentidos en la práctica cotidiana del trabajo.

La Educación Permanente en salud concibe al trabajador como sujeto reflexivo que identifica problemas, los analiza a la luz de diferentes perspectivas, genera conocimientos y articulando todos estos elementos contribuye a la transformación de las prácticas.

La reflexión crítica de las prácticas profesionales reales son las que permiten clivar a modo de cuña propuestas de trabajo para optimizar la calidad de los servicios de salud.

La evaluación y la programación de la formación de residentes.

Desde esta concepción la programación y la evaluación adquieren un sentido como procesos continuos que se entranan en el contexto organizacional en el que tienen lugar. Los programas de formación deben ser acordes a los cambios tecnológicos y teóricos que se dan en el mundo promoviendo los aprendizajes profesionales necesarios para enfrentar las modificaciones constantes de las prácticas y sus contextos de realización. Sin embargo, no pueden pensarse en forma aislada y universal, deben pensarse para dar satisfacción a necesidades de aprendizaje directamente vinculadas a un problema de salud de la población a la cual la organización sanitaria presta sus servicios.

³ Rovere, M; Abranzom, "Educación Permanente; un Camino Firme para Avanzar en la Calidad de los Posgrados". Mimeo ; OPS, Representación Argentina, 2004.

En tal sentido, la programación se entiende como la selección y organización de escenarios y dispositivos para permitir la construcción de competencias profesionales elegidas en función de un perfil profesional general que da respuesta al contexto en el que actúa.

Cada programa de formación tiene una lógica interna y se estructura con una identidad propia que lo singulariza frente a otros.

Entre varios de los autores expertos en el tema Stufflebeam(1987)⁴, Nirenberg (2000)⁵Elola(2000)⁶, Litwin(apud Camilloni 1998) hay consenso en identificar en la evaluación la presencia de los siguientes procesos:

- Identificación o generación de información que constituye evidencia empírica
- Utilización de técnicas de registro, análisis e interpretación de la evidencia
- Validación de la metodología utilizada
- Valoración de la información desde un encuadre de interpretación conformado por criterios
- Toma de decisiones

Estos procesos tienen una finalidad: constituir a la evaluación en una herramienta de construcción de conocimiento que posibilite la mejora continua del programa de formación.(Celman, *apud* Camilloni 1998)⁷

El principal objetivo de la evaluación, en el contexto del desarrollo del programa, es acceder a la información sobre su funcionamiento para analizarla e interpretarla de manera tal que permita identificar los trayectos educativos que se están configurando.

Se espera que la evaluación permita construir con evidencia empírica, juicios de valor sobre el carácter y calidad del programa para constituir el fundamento de las decisiones a tomar. Se ponen en juego dos modelos que deben complementarse: el de control (o

⁴ Stufflebeam, Daniel L; Shinkield, Anthony J. "Evaluación sistemática. guía teórica y práctica". Barcelona; Paidós; 1987.

⁵ Nirenberg, Olga et al. "Evaluar para la transformación".Buenos Aires, Paidós .2000

⁶ Elola, Nydia, (2000) "Evaluación educativa: una aproximación conceptual". Buenos Aires. Recuperado en: <http://www.campus-oei.org/calidad/luis2.pdf> .

⁷ Camilloni, A (et al) "La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo". Buenos Aires. Paidós. 1998

verificación del logro de los objetivos propuestos) y el del descubrimiento (o de exploración de los efectos no esperados).

Estos dos modelos pueden entrar en contradicción si se pierde de vista **la finalidad última de la evaluación: contribuir a la mejora del programa de formación que a su vez impacta en el proceso de promoción y de atención de la salud.**

La evaluación es un proceso que atraviesa todas las acciones de la formación. Es importante lograr que se entreme con las otras actividades del programa y que no quede aislada como una acción fragmentada, disociada del resto.

En el caso de programas de formación en servicio es crucial entender cómo éste se inserta en el proceso de promoción y atención de la salud, operante en las unidades en las que se desarrollará.

Es decir que cada programa deberá concebir claramente qué aspectos refuerza y qué aspectos movilizará en el sistema de atención.

La evaluación constituye la herramienta más potente para promover las transformaciones en el funcionamiento instituido de los sistemas de promoción y atención de la salud.

Se busca que esta transformación catalice la mejora del proceso de promoción y atención de la salud en el marco de políticas para el funcionamiento del sistema en su totalidad y de la formación del recurso humano que se inserta en él.

Atributos de la Evaluación

Para asegurar la calidad de la evaluación y que se cumpla su finalidad se pueden enumerar atributos deseables de la evaluación

- Útil: La posibilidad de utilizar lo que produce la evaluación depende del proceso completo de su planificación, la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados y la oportunidad de su ejecución.
- Viable: Es posible su realización porque se cuenta con los recursos necesarios y la voluntad política que la sustenta.
- Transparente: Los dispositivos y sus resultados deben estar a disposición de quienes se vean afectados por la evaluación.
- Flexible: Deberá reconocer alternativas, proponer diversidad de cursos de acción y modificarse en la marcha.

- Participativa: La mayor cantidad de actores que participen le asegura validez, confiabilidad y utilidad.
- Comunicable: Es indispensable que los evaluados conozcan los resultados

LA EVALUACION EN LOS PROGRAMAS DE FORMACION CENTRADOS EN LA CONSOLIDACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales

Las competencias se refieren a las **capacidades complejas**, que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una gran variedad de situaciones correspondientes a los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los distintos grados de desarrollo personal y participación activa en los procesos sociales. Toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. Las competencias integran distintas capacidades en estructuras complejas. (Mastache, 2007)⁸

La competencia laboral es “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades, o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” (Le Boterf, 2001)⁹.

Se entiende por competencia profesional a la capacidad de poner en acto en una situación concreta, los conocimientos habilidades y actitudes necesarios para dar respuesta a los requerimientos de un puesto de trabajo profesional específico.(Gallart; Novick,1997)¹⁰.

Es decir que la competencia profesional tiene que ver con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos.(Irigoin;Vargas,2002)¹¹.

⁸ Mastache, Anahí. “Formar personas competentes: desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales.”Buenos Aires. Ediciones Novedades Educativas. 2007

⁹ Le Boterf, Guy. “Ingeniería de las competencias”.España. Ed Gestión 2000. 2001

¹⁰ Novick, M y Gallart, M.(comp). “Competitividad, redes productivas y competencias laborales” Montevideo.CINTERFOR.1997.

¹¹ Irigoin, M; Vargas, F. “Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud.”OPS-CINTERFOR. 2002

Dentro de las profesiones que conforman los equipos de trabajo en salud se utilizan distintas clasificaciones de competencias que toman como base algún criterio central.

Puede tomarse como criterio central las divisiones entre conocimientos, habilidades y actitudes componentes de un perfil determinado. Siguiendo este criterio se pueden clasificar las competencias en grandes grupos como:

Competencias técnicas

Capacidades pertenecientes al dominio cognitivo o habilidad técnica propia de una profesión. Se eligen los conocimientos y procedimientos vigentes en la profesión de acuerdo a una posición teórica definida. Este grupo constituye el núcleo central pero no excluyente de un perfil profesional.

Competencias organizacionales

Capacidades relacionadas con la posibilidad de gestionar, conducir y coordinar procesos de atención, prevención y promoción de la salud en distintos niveles de atención. Capacidades para actuar dentro de la organización de acuerdo a normas y reglas establecidas que aseguren la calidad de la atención, prevención y promoción de la salud.

Competencias relacionales y comunicacionales.

Capacidad de escucha, expresión y comunicación con los equipos de salud y la comunidad. Capacidad de cooperación, de trabajo en equipo, fluidez en el diálogo, habilidad en prácticas de negociación y relaciones interpersonales. Capacidad para trabajar en grupo y responder a formas estructuradas de comportamiento como normas y modelos de calidad de acción.

Competencias de adaptación

Saber manejar situaciones reales de forma diversa, de acuerdo a las diferencias y contingencia de cada situación.

Competencias personales

Capacidad de asumir la responsabilidad sobre el trabajo y de tomar la iniciativa. Capacidad de ejercitar la creatividad en la resolución de problemas y de aprender en culturas diferentes. Flexibilidad ante el cambio y los contextos de incertidumbre.

Competencias relacionadas con la ética profesional.

Posibilidad de enfrentar la realidad, manteniéndose dentro de los límites morales impuestos por la profesión y por la sociedad.

Competencias para el trabajo interdisciplinario.

Conocimiento de los procedimientos y del uso de las técnicas de información que le permitirán conocer la situación epidemiológica de la población atendida.

Capacidad para tomar decisiones profesionales de acuerdo al contexto sociohistórico y a las necesidades de salud de la población atendida. Disposición para el trabajo interdisciplinario con los distintos profesionales que integran el equipo de salud.

Competencias docentes

Capacidad para promover, orientar y supervisar el aprendizaje de las competencias profesionales de los residentes. Capacidad para identificar ámbitos y situaciones de aprendizaje. Capacidad para evaluar y autoevaluar el desempeño profesional.

Competencias para investigar

Capacidad para identificar problemas de investigación relevantes para la comunidad en la que trabaja. Capacidad para integrar el trabajo de investigación a la práctica profesional. Capacidad para integrar equipos de investigación cumpliendo distintos roles de gradual responsabilidad según el año de la residencia.

LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN

Puestos a pensar en la evaluación, surgen propuestas para evaluar diferentes elementos y aspectos que aparecen durante los desarrollos de los procesos de formación en residencias del equipo de salud.

Constituye un desafío que esas acciones de evaluación se integren de tal forma de poder reconocer un sistema de evaluación. Es necesario que las distintas acciones realizadas, las reflexiones sobre la práctica y las conclusiones obtenidas, conformen un todo organizado, coherente, dinámico que permita la interacción sinérgica entre todos sus componentes, es decir, que potencie sus efectos positivos.

Uno de los elementos centrales para la conformación de un sistema de evaluación es la construcción de criterios comunes que orienten cada una de las acciones evaluativas.

En un programa de formación basado en competencias profesionales los criterios están directamente vinculados con las competencias que conforman el perfil

En el marco de esta concepción los criterios serán las descripciones de lo esperado en cuanto al logro de cada competencia especificada. Las competencias de un perfil

constituyen comportamientos complejos que requieren de una diferenciación en unidades de competencia o elementos constitutivos para un desarrollo y una evaluación eficaz.

En la formación de residentes de una misma especialidad se plantea como desafío consensuar los criterios de evaluación en base a un acuerdo general sobre el perfil, los escenarios y los dispositivos de formación.

Un sistema de evaluación debe caracterizarse por ser **integral** (apunta a evaluar la mayor cantidad posible de aspectos del programa de formación); **diverso**(cumplirá con varias funciones ,evaluará aspectos de naturaleza cuantitativa y cualitativa, se utilizarán distintos dispositivos en diferentes momentos y por más de un evaluador a la vez); **continuo** (asume diferentes modalidades en distintos ciclos pero siempre se prevee para retroalimentar el proceso de decisiones al interior del programa); **orgánico** (previsto y consensuado por los responsables de la formación de los distintos niveles de la residencia).

Esencialmente un conjunto de acciones de evaluación se transforma en un sistema cuando están entramadas y articuladas en la medida en que responden a finalidades claras, se dirigen a objetos delimitados, se designan a los evaluadores y se eligen los dispositivos consistentes con las otras decisiones.

Se contará con una estructura común que oriente el proceso de evaluación de cada programa con la finalidad básica de conocer el programa en movimiento y entender en qué medida se logran las transformaciones buscadas. Es de suma importancia que los responsables de la formación de distinto nivel de poder de decisión se involucren en el sostenimiento del desarrollo del programa y de su evaluación.



Adaptación del esquema de Jean Marie De Ketele¹²

¿QUÉ EVALUAR? Los objetos de evaluación.

En la historia de la evaluación como disciplina incorporada a la educación, ha predominado la línea que jerarquiza la evaluación de los que se forman como indicador principal de la calidad del proceso de evaluación. Sin embargo, es ampliamente aceptada la necesidad de reconocer distintos objetos de evaluación. Es así que adquieren entidad, los programas en sí mismos, los responsables de la formación, el logro de las competencias profesionales por parte de los que se están formando, los contextos o ámbitos de aprendizaje. Todos constituyen objetos susceptibles de ser evaluados. Es necesario que se determine qué evaluar de cada uno de estos objetos de evaluación y por qué, así como también desde dónde se va a interpretar la información obtenida.(Barbier,1993)¹³

En esta propuesta se jerarquiza la evaluación de:

- Los programas de formación

¹² De Ketele, J. M. " Observar para educar. Observación y evaluación en la práctica educativa."Ed. Visor. Madrid 1984.

¹³ Barbier, Jean Marie. "La evaluación en los procesos de formación."Barcelona. Paidós.1993

- El desempeño de los residentes/concurrentes
- El perfil de los responsables de la formación
- La capacidad formadora de sedes, ámbitos o rotaciones como espacios de aprendizaje.

¿CÓMO EVALUAR? Los instrumentos y el contexto de aplicación

Retomando el significado del concepto de evaluación se reconoce la relación existente entre los instrumentos de evaluación (organización de variables que brindan información), la forma y su relación con el contexto en que se los aplica (dispositivos) y su posterior interpretación para emitir un juicio de valor que cobra sentido desde un encuadre de interpretación.

El término “dispositivo” se usa para designar un conjunto de acciones relacionadas entre sí, con un objetivo preciso, que vincula sujetos y objetos de conocimiento en un tiempo y espacio determinado. Se usa el término para hacer referencia a dispositivos de formación como de evaluación según la finalidad.

Como en todo proceso de organización de información hay que identificar qué información está ya disponible, cuál hay que construir, qué dispositivos ya se usan y cuáles hay que crear.

PROPUESTA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN CON SUS CONTEXTOS

A continuación se presenta una propuesta para orientar la evaluación de los distintos objetos ya considerados. Para esto se organizaron los siguientes elementos: la identificación del objeto a evaluar, sugerencias generales, y una propuesta concreta de un instrumento para utilizar. A cada instrumento le precede los objetivos para los que fueron construidos y le siguen distintas formas de implementación o dispositivos junto a una serie de lineamientos que orientan la interpretación de la información que se obtenga con su aplicación.

EVALUACION GENERAL DEL FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA

OBJETO DE EVALUACION: el programa de formación.

OBJETIVOS

- Identificar la validez interna y externa del programa de formación.(al interior del programa, si se logran los objetivos de formación y con el exterior, en relación con el campo de formación y el campo laboral del área)
- Reconocer la identidad del programa como proyecto de formación.
- Describir el funcionamiento de aspectos contextuales del programa
- Caracterizar la capacidad formadora del programa a partir de sus actividades y/o dispositivos de formación.

INSTRUMENTO

1.-Describir sintéticamente las características claves del programa.

Destacar aspectos que definen la identidad del proyecto: objetivos. Necesidad de capacitación que satisface. Inserción institucional. Descripción de los participantes (responsables de la formación y residentes).Recursos materiales y financieros.

2.-¿Qué otros programas existen que formen en esta área?¿qué relación guardan con este?

3.- ¿ Cómo fue recibida la propuesta en la institución formadora y en las instituciones relacionadas con la temática?

4.- ¿Cómo funcionó el sistema de selección?

5.- ¿Cómo funciona el programa en cuanto a aspectos administrativos, docentes, asistenciales?

6.- ¿ Qué actividades planificadas se llevan a cabo, cuáles no, cuáles se agregaron?¿por qué?

6.1.-¿ qué aprendizajes promueven las actividades realizadas hasta ahora?

Detallara cada ámbito y/o instancia de aprendizaje y determinar :qué se hace, qué se piensa , qué actitudes se promueven de tal manera de identificar qué competencias profesionales pueden aprenderse en estos diferentes ambientes de formación.

7.-¿Cómo se articulan la teoría y la práctica en el proceso de formación?

Reflexionar acerca de cómo se está cuidando que esta articulación se produzca. ¿Cuáles son los dispositivos que están contribuyendo para que se dé esta integración?

8.-¿Qué impacto tiene la tarea de la residencia/concurrencia en el servicio?

Graficar el proceso de atención tal como se produce

Identificar la integración de las acciones de formación en ese proceso

Cómo interactúan, residentes, coordinadores, otros profesionales del staff

Qué aspectos nuevos del funcionamiento del servicio se relacionan con la incorporación del programa. Otros impactos en la sede en general.

9. ¿ Se identifican impactos en campos de trabajo externos al programa?(para los que se forman :¿se insertan en trabajos similares?)

10.-¿Qué principales logros se identifican?¿Qué obstáculos o debilidades se perciben?

DISPOSITIVOS QUE SE PUEDEN ORGANIZAR:

Pueden organizarse reuniones para responder el cuestionario entre coordinadores y responsables de formación del programa, o contestarlo en forma individual y compartir las apreciaciones en una discusión grupal. Es conveniente llegar a una conclusión final común. Sugerimos que organicen instancias en las que los residentes/ concurrentes tengan oportunidad de evaluar el programa, permitiendo la expresión de sus percepciones y de sus necesidades de formación.

ENCUADRE DE INTERPRETACION

-Revisar la información obtenida contrastándola con lo que se explicitó como fundamentación del programa para ver cómo se va construyendo la identidad del proyecto.

-Según el momento de aplicación del cuestionario, reflexionar sobre el proceso de evolución del programa.

-Es necesario recabar información sobre los elementos externos al programa (por ejemplo otros programas de formación, el mercado laboral) para evaluar su validez externa.

- Para evaluar si se consolidan las competencias se debe revisar cómo se logran los objetivos planteados por año para cada ámbito de aprendizaje. Se aprecia el valor de las actividades de formación para contribuir a la formación de las competencias profesionales.
- Identificar lo logrado ya sea que se haya planteado en el programa o no.

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN GENERAL DE LOS RESIDENTES.

Al evaluar a los profesionales en formación podemos distinguir distintos aspectos de su comportamiento que dan lugar a un dispositivo de evaluación determinado. En un programa centrado en la formación de competencias la mira está puesta en el desempeño concreto que muestra el profesional residente. Pero esta puesta en acto de distintos saberes que requiere el ejercicio de una competencia profesional necesita de una evaluación pertinente para algunos de los componentes de la competencia estudiada. Dijimos que **las competencias combinan conocimientos, actitudes, realización de procedimientos y acciones, procesos de pensamiento de distinta complejidad y uso de recursos disponibles. Por lo tanto se debe destinar un tiempo y usar una modalidad determinada para evaluar estos componentes.**

Si pretendemos evaluar la capacidad de realizar diagnósticos pertinentes e integrados de las patologías que presenten los pacientes atendidos en consultorios externos, además de observar cómo hace esto con los pacientes a cargo, es necesario trabajar y evaluar los saberes componentes en otras situaciones como pueden ser, situaciones artificiales planteadas en casos hipotéticos, o como puede ser la evaluación del tratamiento de casos en los ateneos clínicos y bibliográficos.

Para **evaluar conocimientos y procesos de pensamiento** de distinta complejidad puede usarse dispositivos que tengan como instrumentos exámenes escritos de desarrollo, de análisis de casos o de selección múltiple.

Para **evaluar actitudes específicas** pueden organizarse entrevistas personales o grupales con distinto grado de estructuración. En estas entrevistas

se pueden apreciar las percepciones que tienen los actores sobre proceso de formación sobre su propio rol, sobre el contexto y sobre sus propios logros.

Para **evaluar la capacidad de producción de conocimientos nuevos** se puede proponer la elaboración de monografías, investigaciones, estudios de casos o reflexiones sobre programas de salud en los que participó el concurrente/residente.

Por último para **evaluar el desempeño** se deben organizar observaciones sistemáticas de la práctica en la situación natural de trabajo. Esta es una instancia integradora sobre la cual debe reflexionarse para lograr la articulación de los aprendizajes.

A lo largo del transcurso de los meses de aprendizaje la herramienta fundamental que construya un hilo conductor debe ser la **supervisión capacitante** o formadora. Nos estamos refiriendo a una concepción de la supervisión que supera la visión de la misma como una instancia de control y que la considera el medio fundamental para reflexionar conjuntamente con el evaluado, acerca del proceso de adquisición de competencias profesionales. El rol del evaluador es decisivo, ya que no es un mero vocero de sus valoraciones sobre el comportamiento del evaluado sino que debe contribuir, con sus ilustraciones, con sus fundamentaciones, a la comprensión de lo sucedido y a la detección de alternativas de mejora del comportamiento evaluado. El residente debe sentirse respetado como sujeto que trabaja y aprende a la vez que debe reconocer las responsabilidades que le competen en su propia formación. Es por eso que la supervisión debe preocuparse por desarrollar y apoyar el desarrollo de las capacidades de los supervisados. Se debe permitir la participación del concurrente/residente en su propio proceso de evaluación-formación. El vínculo que se establezca entre supervisor y supervisado debe caracterizarse por el respeto, la contención, la claridad, la aceptación y el reconocimiento mutuo de capacidades y potencialidades.

A modo de síntesis, destacaré algunas ideas generales sobre la evaluación general de los residentes:

- La evaluación debe contribuir al perfeccionamiento del modelo de formación elegido.
- Es preciso evaluar la variedad de comportamientos componentes de una competencia profesional así como las competencias en situaciones naturales.
- Deben construirse las condiciones para asegurar equidad en las oportunidades y condiciones de ser evaluados
- Es necesario que se comprometan tanto evaluadores como evaluados.
- La evaluación debe estar sujeta a criterios y los evaluados deben conocerlos
- Se debe garantizar la difusión de las conclusiones y sugerir recomendaciones surgidas de la evaluación.

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS RESIDENTES

Evaluar el desempeño de residentes significa que se observarán evidencias del comportamiento de los mismos en situaciones reales para poder interpretar el proceso de logro de las competencias profesionales anticipadas en el perfil profesional que la residencia/concurrencia ha programado.

La evaluación del desempeño significa esencialmente la evaluación del comportamiento del sujeto en una situación concreta de trabajo

Es importante reconocer que la evaluación cumple funciones diferentes según el momento en que se realiza y la finalidad que se propone.

La evaluación cumple una **función sumativa o recapituladora** cuando se la aplica al final de un período determinado y pretende emitir un juicio de valor sobre el desempeño del evaluado al final de un ciclo definido. En este momento pueden usarse los instrumentos aquí presentados.

Los instrumentos que aquí se presentan sirven para registrar la evolución del proceso de consolidación de las competencias profesionales evaluadas en algunos momentos que sirven de punto de corte de procesos o ciclos de aprendizaje. Se recomienda su utilización con una frecuencia no

menor a tres veces por año de residencia. Es decir que entre una y otra aplicación de la grilla transcurrirá un período de cuatro meses.

Durante estos períodos se seguirá evaluando al residente, ya sea en el logro de los componentes de las competencias profesionales como en el desempeño en situaciones específicas. En este caso la evaluación está cumpliendo una **función formativa o retroalimentadora**. Se sugiere llevar algún tipo de registro de las observaciones realizadas. Estos registros o notas, deben describir el comportamiento tal como se ha dado, narrando y refiriéndose a los hechos sucedidos lo más fielmente posible. Esta descripción será muy importante para fundamentar lo que luego se diga sobre cada competencia.

Es indispensable la devolución de la evaluación a los evaluados porque la función que se persigue es la mejora del proceso de formación

Estas evaluaciones intermedias deben integrarse a la supervisión permanente del proceso de formación.

Ambos tipos de evaluaciones (las sumativas, registradas en planillas y las formativas, parte del proceso de supervisión permanente) deben tener relación entre sí y mostrar como se va dando el proceso de formación profesional en cada residente.

OBJETO DE EVALUACIÓN: El desempeño de los residentes/concurrentes

OBJETIVOS de la evaluación:

- Describir el comportamiento del residente en diferentes ámbitos, con respecto a los aspectos de la tarea o trabajo desarrollado en los mismos.
- Categorizar el grado de consolidación de cada competencia identificada para el desarrollo de los aspectos de la tarea a cumplir.
- Identificar competencias no consolidadas para organizar instancias que permitan su mejora.
- Permitir los cambios necesarios para el logro de las competencias elegidas.
- Objetivar la comunicación de la clasificación dada a residentes/concurrentes.
- Identificar el logro de los objetivos del programa por año y por ámbito.

- Analizar el funcionamiento del grupo en general a partir del desempeño individual.

DISPOSITIVOS QUE SE PUEDEN ORGANIZAR

Es imprescindible que la evaluación sea realizada por lo menos por dos evaluadores que conozcan en profundidad el desempeño del evaluado por tener contacto directo con su proceso de formación.

Esta participación de varios evaluadores puede combinarse de distinta forma, armando diferentes modalidades de aplicación. Una modalidad puede consistir en: completar cada evaluador la planilla en forma personal y luego reunirse y acordar una última evaluación global. Puede determinarse que el evaluador que conoce más el desempeño en un área determinada, lo evalúe en la misma y luego todos se reúnan para consensuar una única evaluación global.

Otra posibilidad es llenar tantas planillas como evaluadores haya y elaborar un informe que integre estas evaluaciones. Es necesario aplicar el instrumento en distintos momentos del año de residencia. Por otro lado es necesario comunicar con anticipación a los evaluados cómo serán evaluados y por quién así como deben preverse las instancias de devolución correspondientes. Estos dispositivos deberán integrarse a las actividades de supervisión continua que se hacen dentro de la residencia.

ENCUADRE DE INTERPRETACIÓN

El instrumento prevee la determinación de una apreciación global del desempeño en cada ámbito evaluado, la misma deberá, a modo de síntesis reunir las categorizaciones realizadas para cada competencia. Se sugiere tomar como guía orientadora, los objetivos generales propuestos por año y contrastar los comportamientos observados con los esperados.

Es importante dedicar especial atención a los apartados de observaciones y conclusiones. Allí debe recurrirse al sentido del perfil profesional de los residentes y poder establecer qué de lo buscado se ha logrado y qué no esperado ha aparecido, haciendo una valoración de estos comportamientos no previstos de tal manera que sirvan para la futura transformación del programa y de la evaluación.

PROPUESTA DE INSTRUMENTOS PARA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Con respecto a los instrumentos que se utilizarán para la evaluación del desempeño de los residentes, esperamos que los adapten a las necesidades de evaluación en función de las competencias que pretende consolidar cada programa y sugerimos que se organicen instancias en las que los residentes puedan autoevaluarse. Se pueden adaptar los instrumentos ya existentes para realizar estas últimas evaluaciones.

Los instrumentos aquí presentados se elaboraron, tomando como fuente, instrumentos que forman parte de programas de formación ya aprobados por el Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. El primer criterio que se ve en su clasificación, es el de la especialidad para los que fueron elaborados, luego en su interior, se divide según ámbito de aprendizaje-trabajo.

Estos instrumentos están pensados para la evaluación del desempeño de los residentes/concurrentes en los diferentes ámbitos en que se desarrolla su tarea. Son por ejemplo ámbitos de desempeño: la sala, la guardia, el consultorio externo, las actividades académicas, etc. Según las características de las especialidades, se establecen distintos ámbitos.

Los ítems agrupados según dichos ámbitos describen los comportamientos esperados en el mismo. Estos comportamientos forman parte de las competencias profesionales, que los que se están formando deberán adquirir. Son la norma con la que se compara el comportamiento observado.

El evaluador deberá marcar con una cruz la columna que corresponda según el grado de consolidación que va adquiriendo cada comportamiento en el momento de aplicación del instrumento.

1) consolidado 2) logrado en forma parcial pero integrado 3) logro irregular y desarticulado .

La columna **N/O** (no observado) se utilizan en los casos en que el evaluador no haya podido observar el comportamiento esperado.

La columna **N/C** (no corresponde) será utilizada cuando el comportamiento descrito no corresponda al nivel o año del evaluado.

Luego del conjunto de Ítems correspondientes a cada ámbito se definen cuatro categorías Altamente satisfactorio, Satisfactorio, Poco satisfactorio, Insatisfactorio, en las que el evaluador deberá sintetizar su apreciación.

El evaluador deberá basar dicha apreciación en lo señalado en las columnas, pero no hay regla fija o numérica para pasar de las cruces a la apreciación síntesis.

Luego existe un espacio para las **OBSERVACIONES** en el que el evaluador consignará todos los comentarios que considere pertinentes tener en cuenta para la evaluación del concurrente y/o aspectos que no hayan sido contemplados por el instrumento. En el espacio consignado para **CONCLUSIONES GENERALES Y SUGERENCIAS AL RESIDENTE** el evaluador deberá realizar los comentarios generales sobre el desempeño del RESIDENTE y en particular identificar dificultades que pudiera tener, proponiendo alternativas para superar dichas dificultades y/o estrategias para promover su aprendizaje.

INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS RESIDENTES
Especialidades clínicas

HOSPITAL:

RESIDENTE:

AÑO :

ESPECIALIDAD:

ROTACION:

EVALUADOR:

FECHA:

INSTRUCCIONES: Marque con una cruz en la columna que corresponda en cada caso. Escriba en el renglón de observaciones todas las consideraciones particulares no contempladas en el instrumento incluyendo asistencia y puntualidad cuando sea pertinente. Luego de evaluar los ítems de cada ámbito de desempeño. Ud. deberá señalar si el concurrente se ha desempeñado en forma altamente satisfactoria, satisfactoria, poco satisfactoria o insatisfactoria.

Con las mismas categorías deberá valorar el desempeño global . Esta grilla debe contener todas las firmas correspondientes de lo contrario carecerá de validez.

Categorías de la grilla 1) consolidado 2) logrado en forma parcial pero integrado 3) logro irregular y desarticulado .N/O: No Observado/ N/C: No corresponde .

1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN SALA	
1.1 <u>Historia Clínica</u>	1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C
Realiza correcta y sistematizadamente el interrogatorio y examen clínico.	
Plantea una correcta orientación diagnóstica.	
La actualización diaria refleja la evolución del paciente.	
Es ordenada, completa y evidencia capacidad de síntesis.	
Diseña un plan diagnóstico y terapéutico acorde a la impresión diagnóstica y a la sistemática del servicio.	

<p>1.2. <u>Atención al paciente</u></p> <p>Es cordial, inspira confianza.</p> <p>Se interesa por la situación global del paciente.</p> <p>Jerarquiza la información brindada al paciente y a su familia comunicándola en forma comprensible.</p> <p>Reconoce sus limitaciones y sus consultas son pertinentes.</p> <p>Cumple con sus responsabilidades médicas y demuestra preocupación por la resolución de los problemas del paciente.</p> <p>Cumple la sistemática en la orientación diagnóstica y tratamiento.</p> <p>Tiene criterio de prioridad en la solicitud de Exámenes complementarios.</p> <p>Realiza los procedimientos con destreza.</p>	
---	--

<p>1.3 <u>Guardia en Sala</u></p> <p>Toma decisiones de acuerdo a su nivel de Responsabilidad.</p> <p>Resuelve adecuadamente las situaciones críticas.</p> <p>Jerarquiza los problemas según prioridades.</p> <p>Tiene criterio de derivación.</p> <p>Efectúa los controles de los pacientes internados.</p>	<p>1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C</p>
---	--

<p>1.4 Pases de Sala y de Guardia</p> <p>Sigue una sistemática en la presentación del caso. Promueve la discusión y hace nuevos aportes. Colabora en definir estrategias.</p>	
<p>1- DESEMPEÑO EN SALA:</p> <p>Altamente Satisfactorio Satisfactorio Poco Satisfactorio Insatisfactorio () () () ()</p> <p>OBSERVACIONES:</p>	
<p>2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN CONSULTORIOS EXTERNOS</p> <p>Realiza un acto semiológico adecuado a la situación y motivo de consulta. Orienta correctamente el diagnóstico. Selecciona los estudios complementarios y las interconsultas con criterio clínico y de acuerdo a las prioridades. Formula las indicaciones terapéuticas de acuerdo a la situación del paciente. Es cordial, inspira confianza. Se interesa por la situación global del paciente. Jerarquiza la información brindada al paciente y su familia comunicándola en forma comprensible.</p>	<p>1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C</p>
<p>2 – DESEMPEÑO EN CONSULTORIO:</p> <p>Altamente Satisfactorio Satisfactorio Poco Satisfactorio Insatisfactorio () () () ()</p>	

OBSERVACIONES:

**3 – EVALUACION DEL DESEMPEÑO
EN GUARDIA EXTERNA**

1) consolidado 2)parcial 3)irregular N/O N/C

Toma decisiones de acuerdo a su nivel de responsabilidad.
Resuelve adecuadamente las situaciones críticas.
Jerarquiza los problemas según prioridades.
Tiene criterio de derivación y de internación.

3.DESEMPEÑO EN GUARDIA EXTERNA:

Altamente Satisfecho	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

4.EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES ACADEMICAS

4.1 Participación en clases y ateneos

Realiza presentaciones claras y precisas.
 Integra y jerarquiza la información presentada basándose en bibliografía pertinente.
 Participa en discusiones.
 Interviene en la elaboraciones de trabajos científicos.
 Lee y se mantiene informado sobre temas de su especialidad.
 Demuestra conocimientos suficientes en las evaluaciones del servicio.

1) consolidado 2)parcial 3)irregular N/O N/C

4 – DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES ACADEMICAS:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

<p>5 – EVALUACION DEL DESEMPEÑO COMO SUPERVISOR</p> <p>Supervisa las historias clínicas de la sala y la evolución de los pacientes internados.</p> <p>Supervisa el trabajo de guardia y es referente de consulta.</p> <p>Orienta la adquisición de conocimientos.</p> <p>Atiende las necesidades del supervisado según su etapa formativa.</p>	<p>1) consolidado 2)parcial 3)irregular N/O N/C</p>								
<p>5 – DESEMPEÑO COMO SUPERVISOR:</p> <table data-bbox="124 927 1181 1025"> <tr> <td>Altamente Satisfactorio</td> <td>Satisfactorio</td> <td>Poco Satisfactorio</td> <td>Insatisfactorio</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> </tr> </table> <p>OBSERVACIONES:</p>		Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio	()	()	()	()
Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio						
()	()	()	()						
<p>6 – ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:</p> <table data-bbox="124 1308 1181 1406"> <tr> <td>Altamente Satisfecho</td> <td>Satisfactorio</td> <td>Poco Satisfactorio</td> <td>Insatisfactorio</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> </tr> </table>		Altamente Satisfecho	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio	()	()	()	()
Altamente Satisfecho	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio						
()	()	()	()						
<p>EVALUACION GLOBAL DEL DESEMPEÑO:</p> <table data-bbox="124 1576 1181 1675"> <tr> <td>Altamente Satisfactorio</td> <td>Satisfactorio</td> <td>Poco Satisfactorio</td> <td>Insatisfactorio</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> </tr> </table>		Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio	()	()	()	()
Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio						
()	()	()	()						
<p>CONCLUSIONES GENERALES Y SUGERENCIAS :</p>									

**INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS
RESIDENTES/CONCURRENTES**

Especialidades quirúrgicas

HOSPITAL:

RESIDENTE:

AÑO :

ESPECIALIDAD:

ROTACION:

EVALUADOR:

FECHA:

INSTRUCCIONES: Marque con una cruz en la columna que corresponda en cada caso. Escriba en el renglón de observaciones todas las consideraciones particulares no contempladas en el instrumento incluyendo asistencia y puntualidad cuando sea pertinente. Luego de evaluar los ítems de cada ámbito de desempeño. Ud. deberá señalar si el concurrente se ha desempeñado en forma altamente satisfactoria, satisfactoria, poco satisfactoria o insatisfactoria.

Categorías de la grilla 1) consolidado 2) logrado en forma parcial pero integrado 3) logro irregular y desarticulado .N/O: No Observado/ N/C: No corresponde .

1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN SALA

1.1 Historia Clínica

Realiza correcta y sistematizadamente el interrogatorio y examen clínico.
Plantea una correcta orientación diagnóstica.
La actualización diaria refleja la evolución del paciente.
Es ordenada, completa y prolija.
Evidencia capacidad de síntesis.

1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C

<p>1.2 <u>Preoperatorio</u></p> <p>Es cordial, inspira confianza.</p> <p>Se interesa por la situación global del paciente.</p> <p>Mediante los estudios complementarios reafirma el diagnóstico presuntivo, el estadio evolutivo y las patologías asociadas.</p> <p>Identifica la oportunidad quirúrgica.</p> <p>Individualiza la sistemática en la preparación del paciente.</p>	
--	--

<p>1.3 <u>Postoperatorio</u></p> <p>Aplica la sistemática de tratamiento post-operatorio.</p> <p>Hace un buen seguimiento clínico para reconocer posibles desviaciones del post-operatorio normal.</p> <p>Formula indicaciones adecuadas al caso.</p> <p>Realiza la inspección sistemática de la zona quirúrgica y las curaciones correspondientes.</p>	<p>1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C</p>
<p>1.4 <u>Guardia en Sala</u></p> <p>Toma decisiones de acuerdo a su nivel de responsabilidad.</p>	

<p>Resuelve adecuadamente las situaciones críticas.</p> <p>Jerarquiza los problemas según prioridades.</p> <p>Tiene criterio de derivación.</p> <p>Efectúa los controles de los pacientes internados.</p>									
<p>1.5 Pases de Sala y de Guardia</p> <p>Sigue una sistemática en la presentación del caso.</p> <p>Promueve la discusión y hace nuevos aportes.</p> <p>Colabora en definir estrategias.</p>									
<p>1 - DESEMPEÑO EN SALA:</p> <table data-bbox="212 1523 1423 1635"> <tr> <td>Altamente Satisfactorio</td> <td>Satisfactorio</td> <td>Poco Satisfactorio</td> <td>Insatisfactorio</td> </tr> <tr> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> <td>()</td> </tr> </table> <p>OBSERVACIONES:</p>		Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio	()	()	()	()
Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio						
()	()	()	()						

<p>2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN QUIROFANO</p> <p>2.1. <u>Como ayudante:</u></p> <p>Ubica al paciente en posición operatoria y prepara adecuadamente el campo quirúrgico.</p> <p>Realiza las maniobras siguiendo las técnicas apropiadas.</p> <p>Sigue el procedimiento con atención.</p>	<p>1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C</p>
<p>2.2 <u>Como cirujano:</u></p> <p>Demuestra adiestramiento técnico en maniobras quirúrgicas básicas.</p> <p>Elige el procedimiento adecuado a cada caso.</p> <p>Utiliza estrategias alternativas ante la imposibilidad de aplicación de técnicas convencionales.</p> <p>Reconoce sus limitaciones consultando ante posibles complicaciones.</p>	

2- DESEMPEÑO EN QUIROFANO:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

oo

3- EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN CONSULTORIO EXTERNO

Realiza un acto semiológico adecuado a la situación y motivo de consulta.

Orienta correctamente el diagnóstico.

Selecciona los estudios complementarios y las interconsultas con criterio clínico y de acuerdo a prioridades.

Realiza indicaciones terapéuticas de acuerdo a la situación del paciente.

Es cordial, inspira confianza y se interesa por la situación global del paciente.

Jerarquiza la información brindada al paciente y su familia comunicándola en forma comprensible.

1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C

3- DESEMPEÑO EN CONSULTORIO:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

**4- EVALUACION DEL
DESEMPEÑO EN
GUARDIA EXTERNA**

1) consolidado 2) parcial 3) irregular N/O N/C

Toma decisiones de acuerdo a su nivel de responsabilidad.

Resuelve adecuadamente las situaciones criticas.

Jerarquiza los problemas según prioridades.

Tiene criterio de derivación y de internación.

4- DESEMPEÑO EN GUARDIA EXTERNA:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

<p>5- EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES ACADEMICAS</p> <p>En clases y ateneos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza presentaciones claras y precisas - Integra y jerarquiza la información presentada basándose en bibliografía pertinente. - Participa en las discusiones. <p>Interviene en la elaboración de trabajos científicos.</p> <p>Lee y se mantiene informado sobre temas de su especialidad</p> <p>Demuestra conocimientos suficientes en las evaluaciones del servicio.</p>	<p>1) consolidado 2)parcial 3)irregular N/O N/C</p>
---	--

5- DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES ACADEMICAS:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

<p>6- EVALUACION DEL DESEMPEÑO COMO SUPERVISOR</p> <p>Supervisa las historias clínicas de la sala y la evolución de los pacientes internados.</p> <p>Supervisa el trabajo de guardia y es referente de consulta.</p> <p>Orienta la adquisición de conocimientos.</p> <p>Atiende las necesidades del supervisado según su etapa formativa.</p>	<p>1) consolidado 2)parcial 3)irregular N/O N/C</p>
--	---

6- DESEMPEÑO COMO SUPERVISOR:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

OBSERVACIONES:

7- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

EVALUACION GLOBAL DEL DESEMPEÑO:

Altamente Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
()	()	()	()

CONCLUSIONES GENERALES Y SUGERENCIAS :