



Reunión de
Tutores de **Residentes**
de **Oncología Médica**

¿Cómo sobrevivir a la tutoría?

Dr. / Dra. Mónica Rodríguez Carballeira
Jefa de estudios. Directora de Docencia y Simulación
Hospital Universitari Vall d'Hebron

SEOM
Sociedad Española
de Oncología Médica



Esquema

- ❑ Normativa
- ❑ Funciones, deberes y derechos
- ❑ Reconocimiento:
 - Económico
 - Laboral
 - Curricular
 - Del equipo
- ❑ Herramientas: digitalizar, simulación, formación
- ❑ Situaciones difíciles:
 - ❑ Reuniones de seguimiento
 - ❑ Formación para gestionar personas, conflictos, emociones propias y ajenas

Programa de la especialidad

- Comisión Nacional de la Especialidad - Ministerio

Itinerarios Formativos (GUIF)

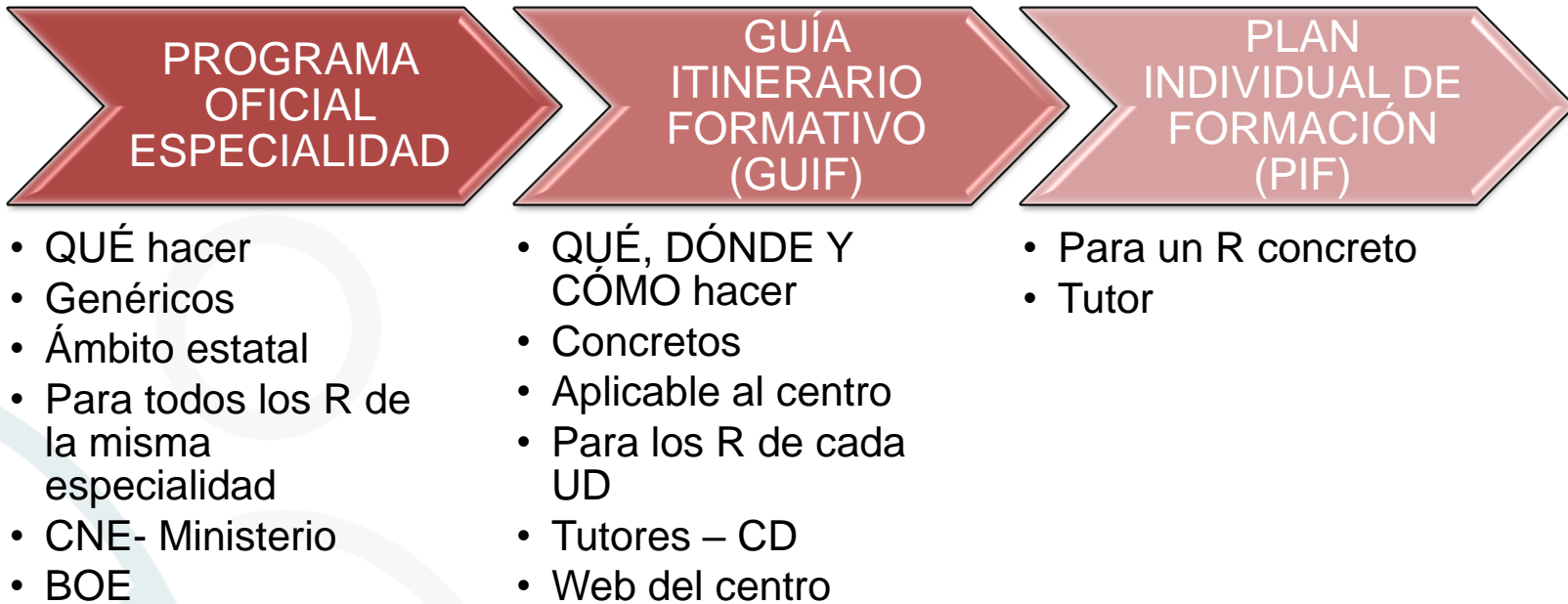
- Centros Docentes

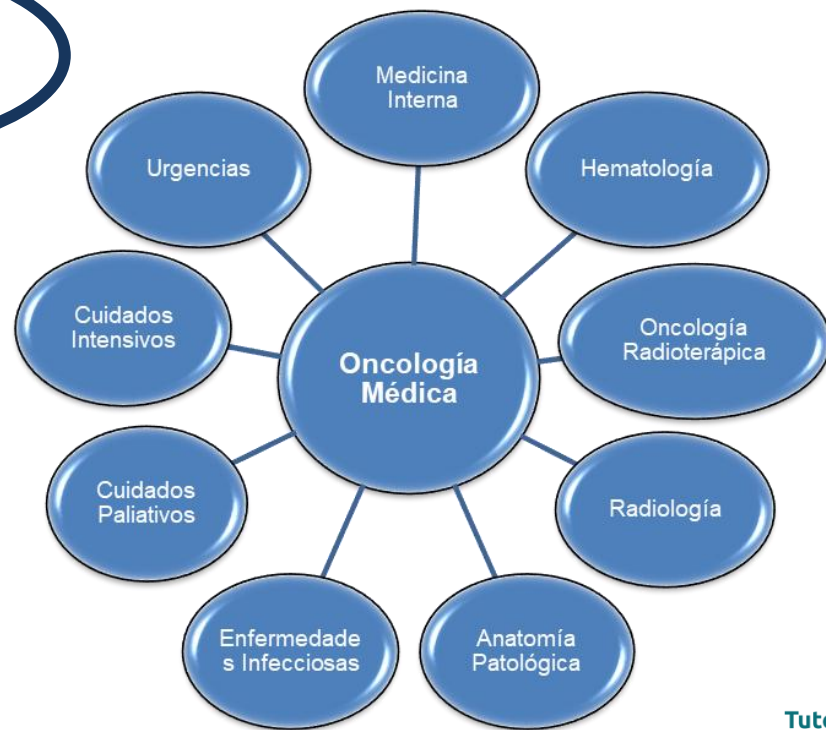
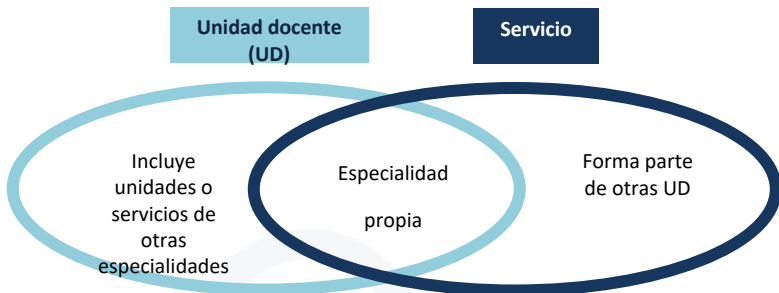
Ejecución del proceso de formación

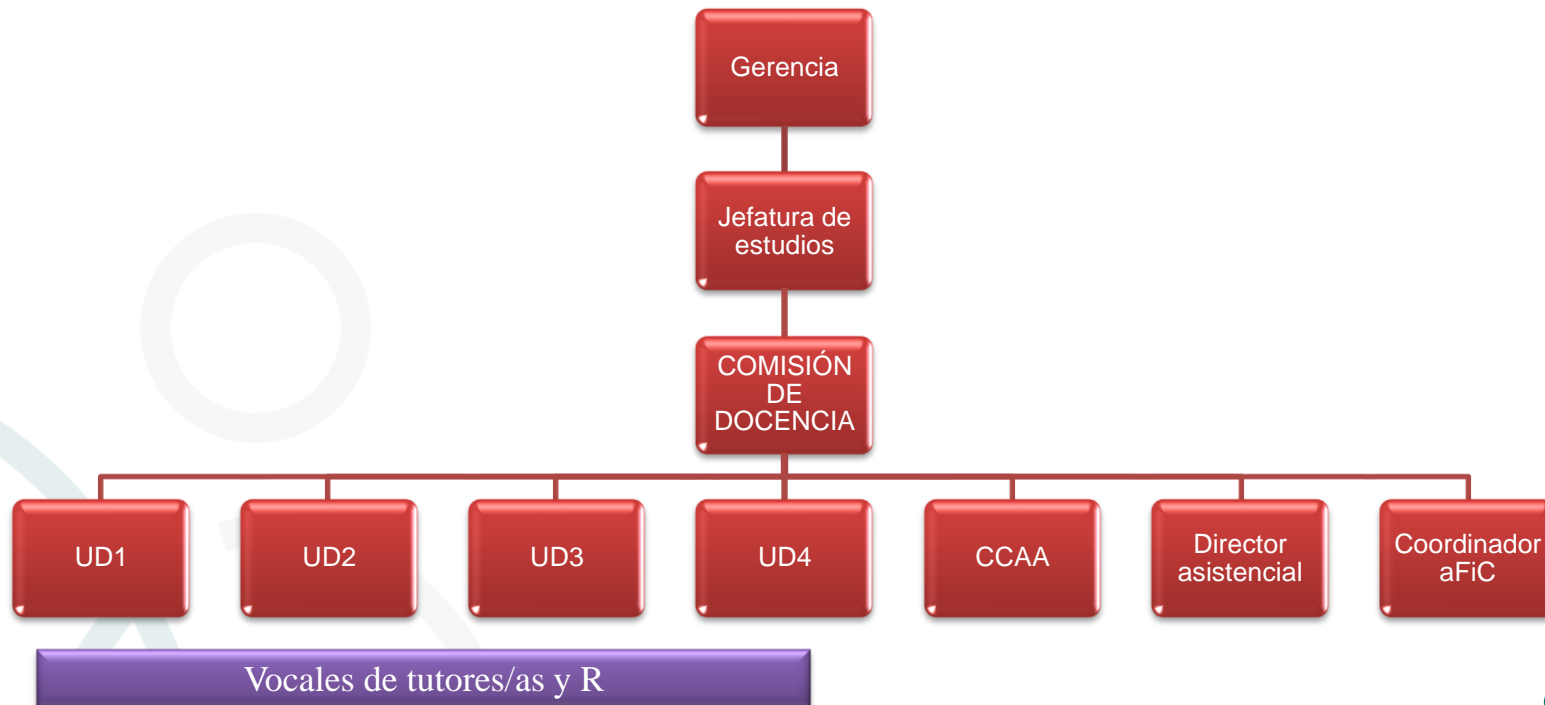
- Unidades Docentes

Evaluación anual y final

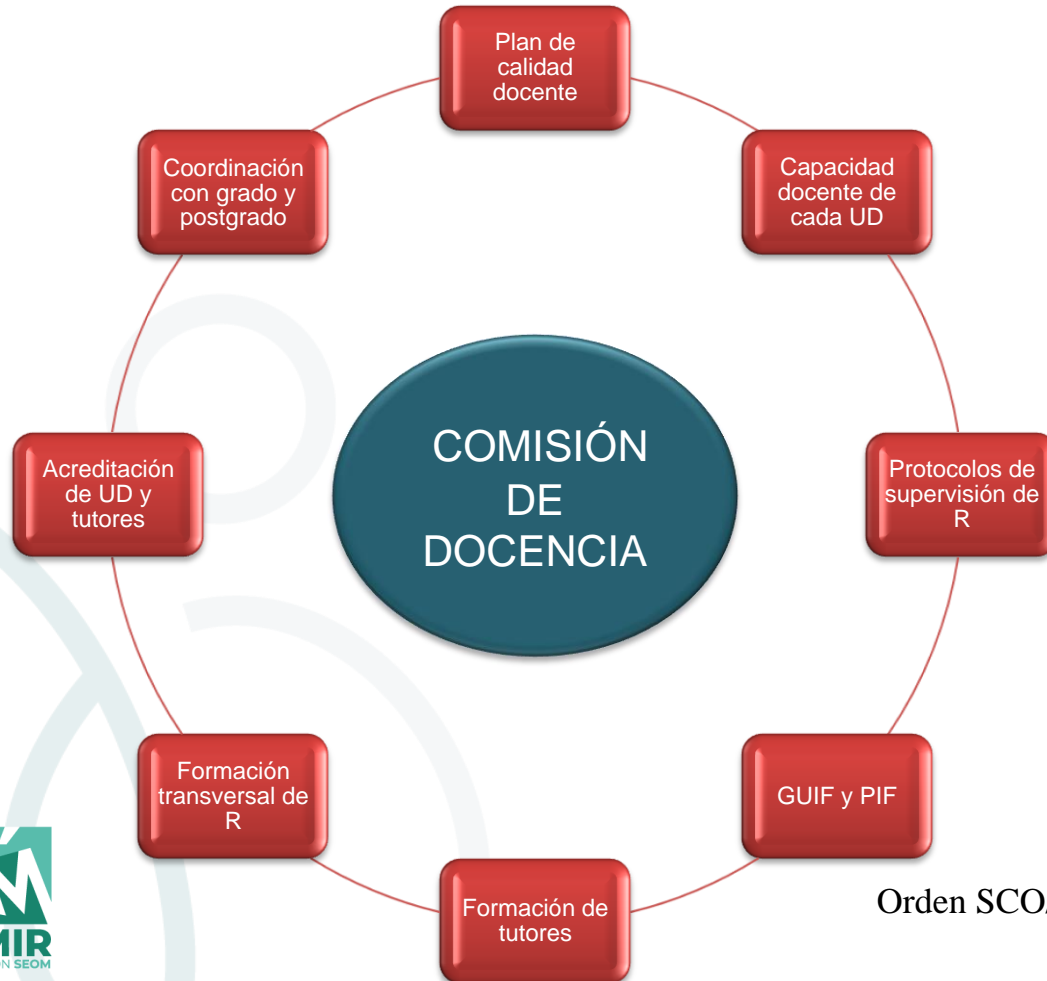
- Centros docentes - Ministerio





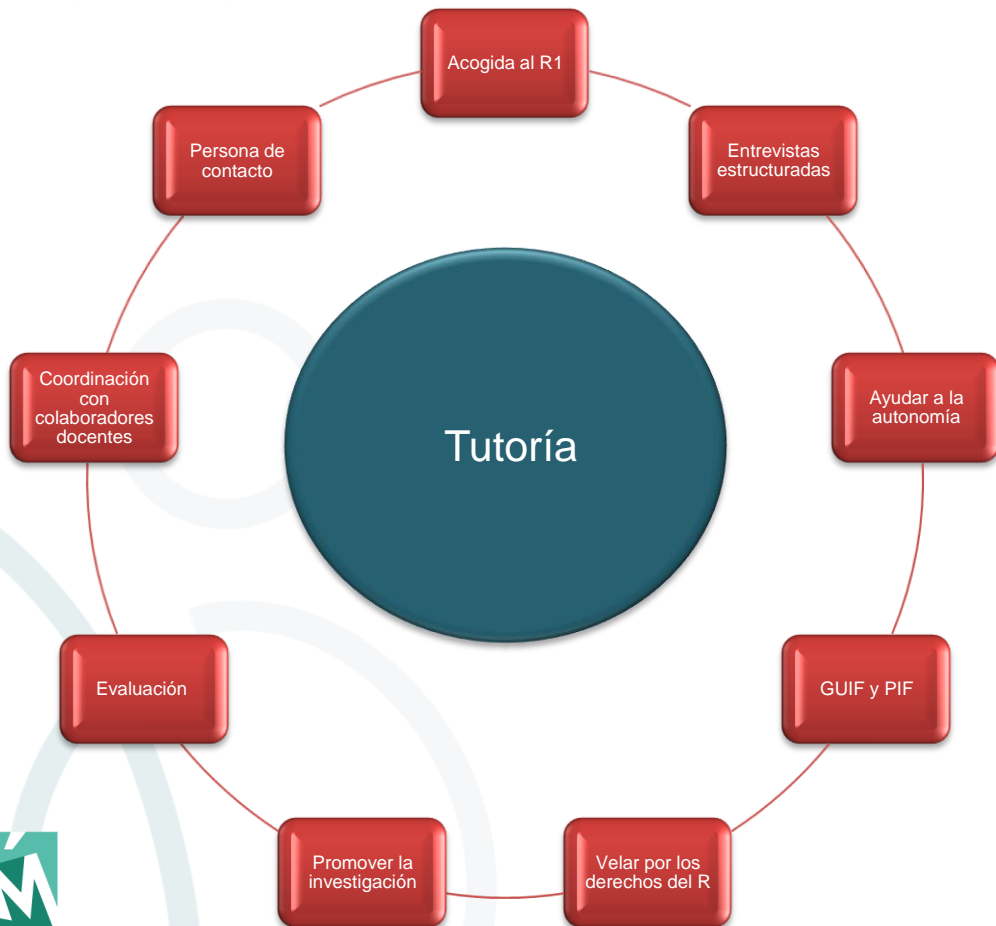


Funciones de la Comisión de Docencia



Orden SCO/581/2008

Funciones de la tutoría



Acreditación
Reconocimiento
Derechos
Profesionalización

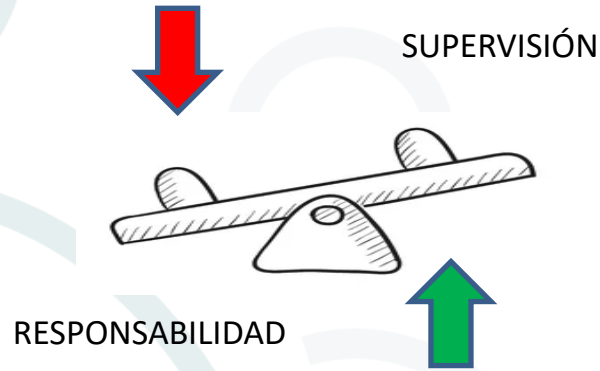
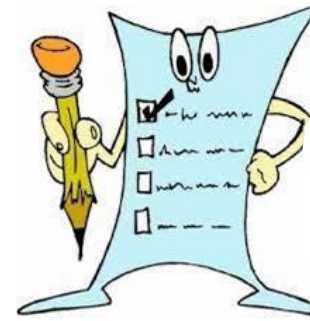
BOE RD183/2008; CCAA



GUIF: guía - itinerario formativo

Plan de supervisión

Libro del residente



Describir el nivel de supervisión requerido para las **actividades** asistenciales que desarrollen los residentes.

*El sistema de residencia supone la **asunción progresiva de responsabilidades** en la especialidad y un **nivel decreciente de supervisión**, a medida que se avanza en la adquisición de competencias*

RD 183/2008



Reunión de
Tutores de Residentes
de **Oncología Médica**

Condicionantes:

- nivel de competencias y experiencia del residente (año R)
- naturaleza y dificultad de la actividad a realizar

1. Los residentes tendrán en todas las rotaciones un profesional de plantilla que supervisará su trabajo.
2. La supervisión de los R1 será de presencia física.
3. A partir del segundo año, la supervisión será progresivamente decreciente y la ejecuta cualquier profesional del servicio a quien el residente puede preguntar

Nivel 3. Supervisión alta

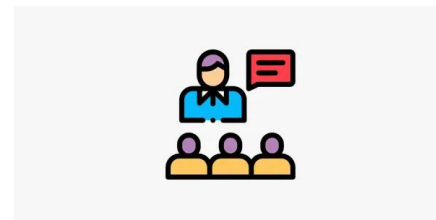
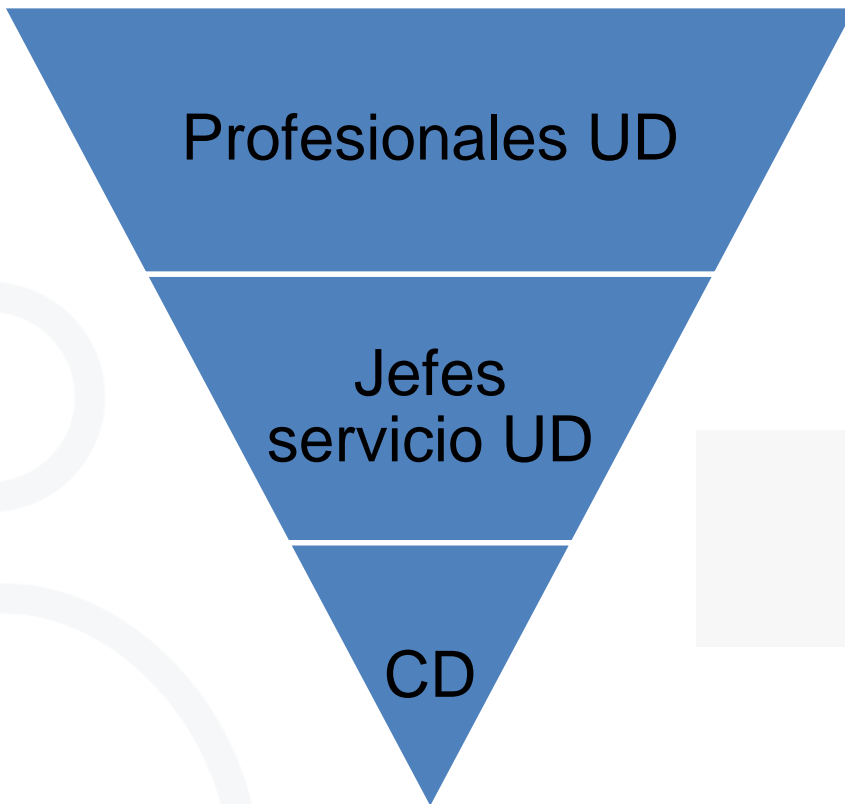
El/la residente tiene un conocimiento teórico de determinadas actuaciones, pero no experiencia. El/la residente observa y ayuda al especialista de plantilla que es quien hace la actividad o el procedimiento.

Nivel 2. Supervisión media

El/la residente tiene suficiente conocimiento, pero no la suficiente experiencia para realizar una determinada actividad asistencial de forma independiente. El/la residente realiza la actividad o el procedimiento bajo supervisión directa* del especialista responsable.

Nivel 1. Supervisión baja o a demanda

Las competencias adquiridas permiten al/la residente llevar a cabo actuaciones de forma independiente, sin necesidad de tutela directa. El/la residente ejecuta y después informa al especialista responsable. Solicita supervisión si lo considera necesario.



Guía o itinerario formativo por competencias

Dotar a los futuros profesionales de:

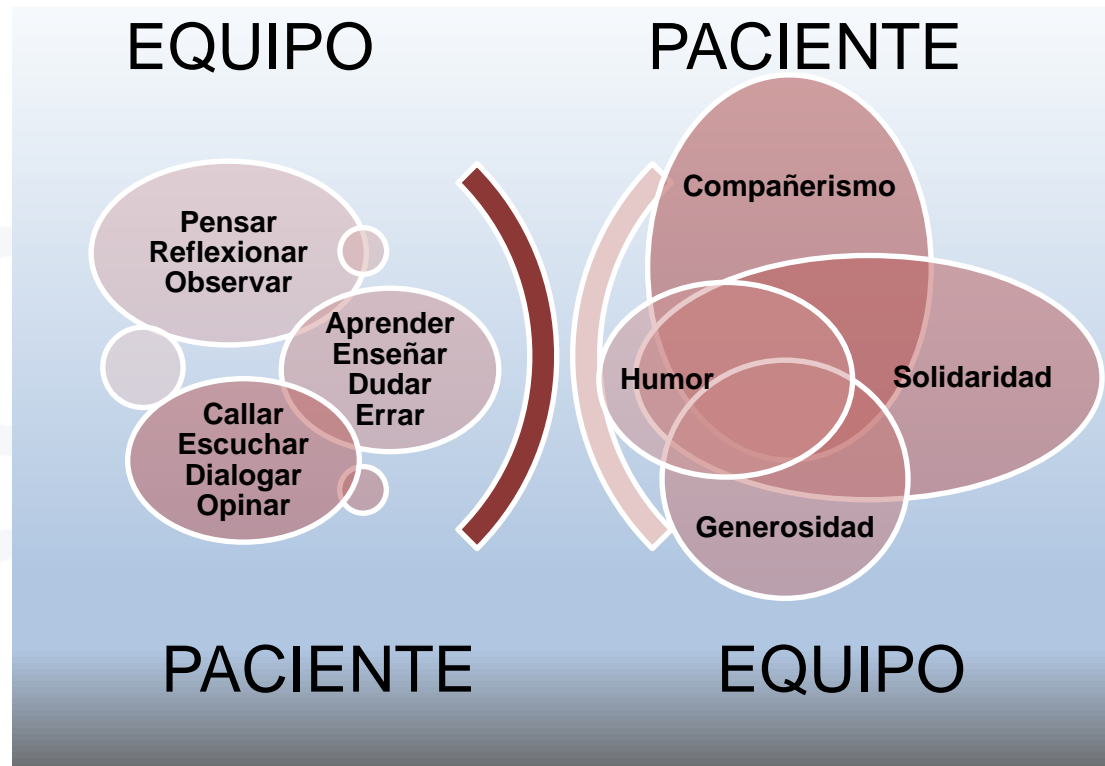
- ✓ Conocimientos
- ✓ Habilidades técnicas y no técnicas
- ✓ Actitudes propias de la profesión



Sumativa (rotaciones, anual)
Formativa



0. DOMINIO		Instrumentos Evaluación					Contexto de aprendizaje	Actividad formativa	Recomendaciones
Nº	Competencias	Examen	Observación	Audit	360º	Portafolio			
	1. DOMINIO								Programar la adquisición de estas competencias durante R3
1	Competencia 1							Nº biopsias	
2	Competencia 2						1 mes en X	Simulación	
3	Competencia 3							Autorreflexión sobre incidente crítico.	



- Compromiso con los principios y valores de las especialidades en Ciencias de la Salud
- Principios de bioética
- Principios legales aplicables al ejercicio de las especialidades en Ciencias de la Salud
- Comunicación clínica
- Trabajo en equipo
- Habilidades clínicas generales
- Manejo de fármacos
- Determinantes de salud y enfermedad y promoción de la salud
- Manejo de la información en Ciencias de la Salud
- Investigación
- Docencia y formación
- Gestión clínica y de la calidad

Real Dec
formación
el proced
especialis
capacitaci
y la form
establece
plazas

Ministerio

Trabajo asistencial observado/supervisado por el tutor. Reafirma/incrementa conocimiento

Estudio personal de los residentes.

Nuevos conocimientos/reafirmar previos

Interacción/intercambio de conocimiento

Enseñanza unidireccional desde tutor/colaborador docente

Transmisión de conocimiento y habilidades en un entorno seguro

Metodología activa por adquisición de habilidades en pequeños grupos

Aprendizaje de campo

Autoaprendizaje

Trabajo en equipo

Clases presenciales/ on line

Simulaciones

Talleres en pequeños grupos

OBJETIVOS

1. La evaluación forma parte integrante del proceso educativo
2. Para certificar la competencia (evaluación sumativa)
3. Para dar feedback (evaluación formativa)
4. Para comprobar que se han conseguido los objetivos
5. Para establecer medidas correctoras
6. Para evaluar los programas de formación
7. Por la responsabilidad e imputabilidad frente a la sociedad



-Evaluación en contexto real de trabajo:
no estandarizado, desestructurado.

-Bases:

- Juicio de expertos
- Diversos contextos
- Dar siempre *feedback*
- Formar evaluadores



Evaluación de la práctica in vivo: análisis de registros y resultados, Mini-CEX, videograbación, portafolios, 360°...

Muestra cómo

Evaluación de la práctica in vitro: ECOE, maniqués, simulaciones, escenarios ...

Sabe cómo

Test basados en contextos clínicos: PRM, SCT, preguntas abiertas, oral...

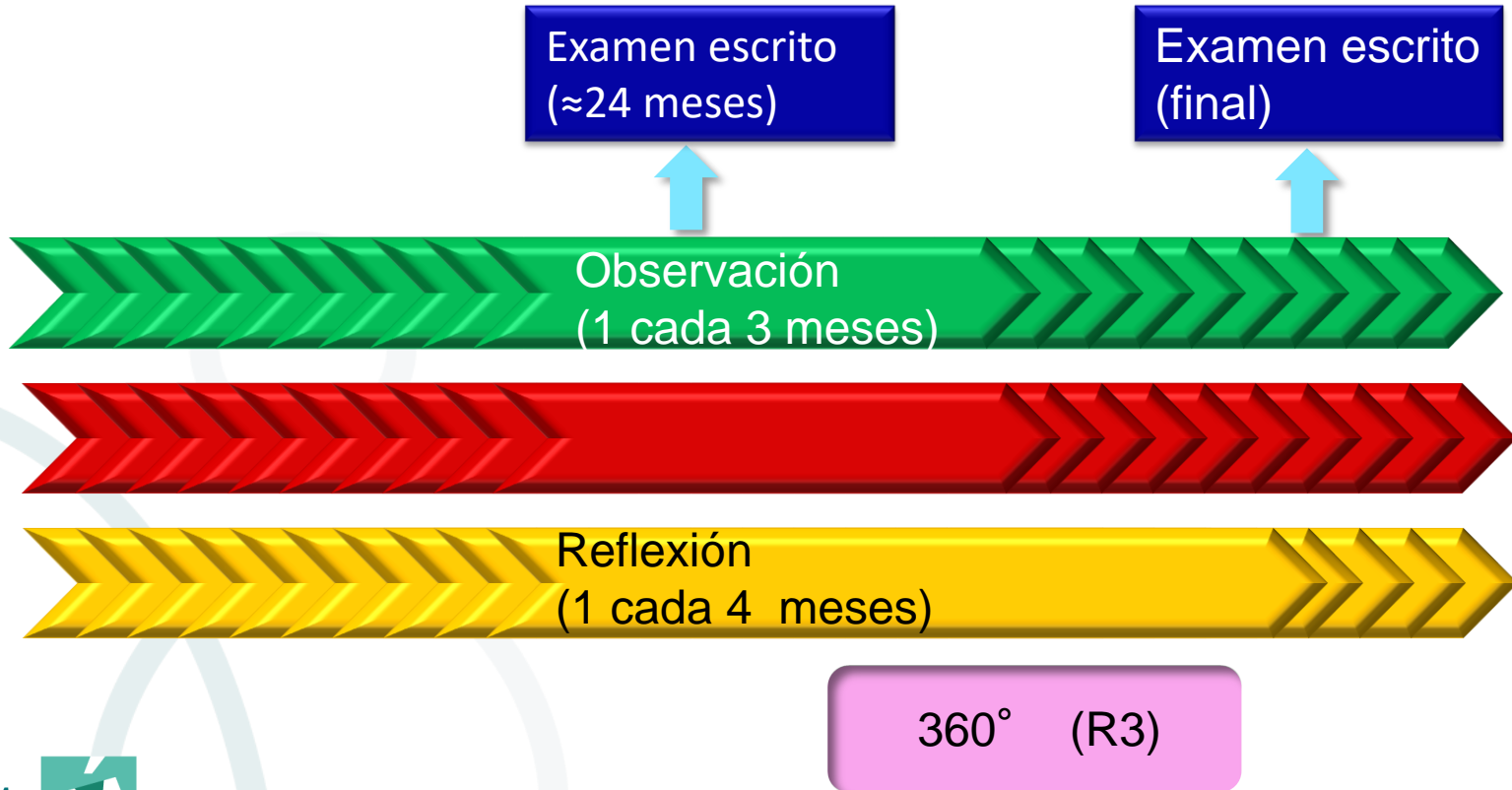
Sabe

Test de conocimientos: PRM, preguntas abiertas, oral...

Herramientas de evaluación

Herramienta	Característica	Qué evalúa
Preguntas	-Evalúa gran nº personas	a) Conocimientos b) Razonamiento clínico c) Toma de decisiones
Mini Cex	-Casos clínicos reales -Observación directa práctica profesional -Feedback inmediato -Evaluación estructurada Rúbrica	Competencias clínicas: Habilidades de entrevista clínica Habilidades de exploración física Profesionalismo Juicio clínico Habilidades comunicativas Organización/eficiencia
<ul style="list-style-type: none"> • Directly Observed Procedural Skills (DOPS) • Videograbación: permite la autoevaluación 		
Audit	1º-Definir documento y mínimos deseables 2º-Evaluación de registros	a) toma de decisiones clínicas b) seguimiento del paciente c) uso adecuado de los recursos (pruebas complementarias, interconsulta, ...)
Portfolio	Se trata de la narración corta de un suceso singular de la propia práctica, con la finalidad de reflexionar sobre lo ocurrido y avanzar en el desarrollo profesional	a) desarrollo de estrategias, actitudes, habilidades y procesos cognitivos esenciales para el aprendizaje durante toda la vida profesional b) estimular el uso de estrategias reflexivas c) desarrollar el pensamiento crítico d) favorecer el aprendizaje autodirigido en la práctica diaria
Feedback 360º	Informes sobre diferentes aspectos de diferentes personas	a) trabajo en equipo b) comunicación y relación interpersonal c) calidad de gestión de recursos d) profesionalismo e) asesoramiento y educación de pacientes y familiares

Evaluación a lo largo de la residencia

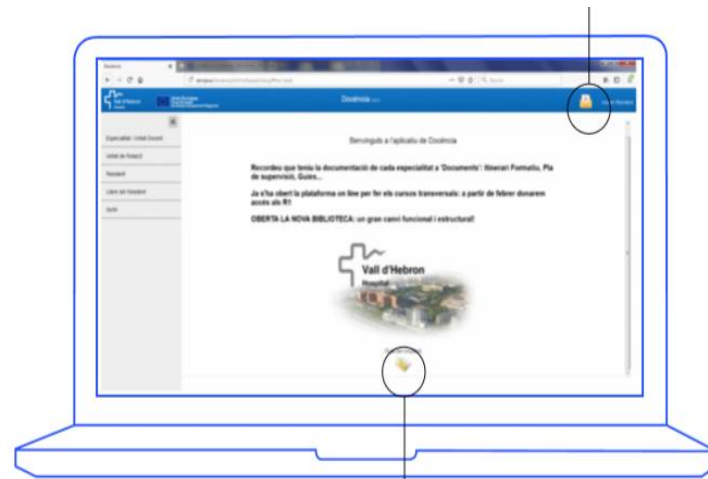


R1	<ul style="list-style-type: none"> 1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias nucleares) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión
R2	<ul style="list-style-type: none"> 1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias nucleares) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión
R3	<ul style="list-style-type: none"> 1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias específicas) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión
R4	<ul style="list-style-type: none"> 1 examen escrito que evalúe competencias genéricas y específicas 1 prueba de observación (MiniCex para competencias específicas) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión
R5	<ul style="list-style-type: none"> 1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias específicas) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión

Intranet

Plataforma

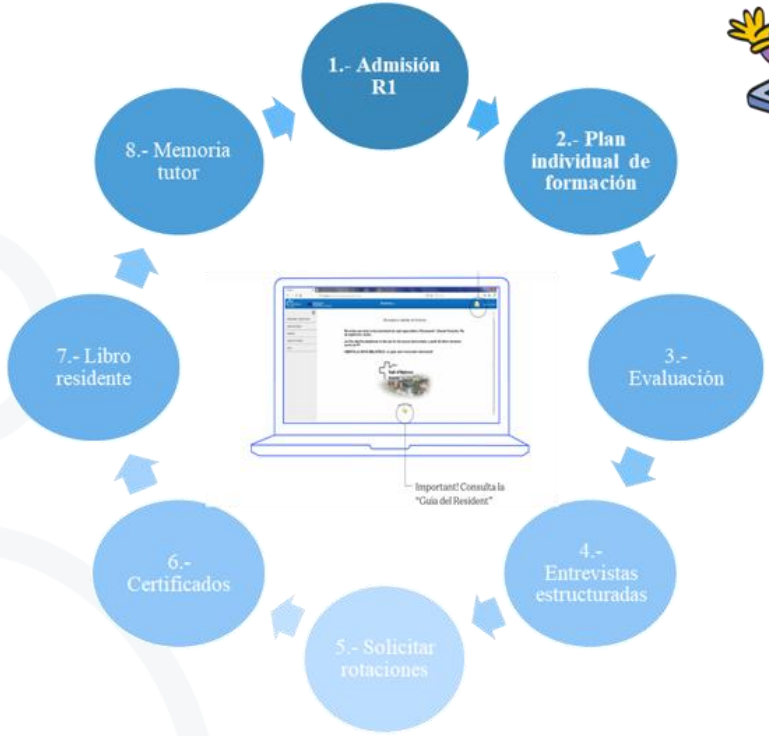
Docens Track



<https://docencia.vhebron.net>

Facilitar la comunicación interna y la gestión

Docens-Track



**Habilidades
técnicas / no
técnicas**



Seguridad

**Principios
éticos**

SIMULACIÓN



Emergencias – COVID

Emergencias

UCI adultos

UCI pediátrica

Nefrología

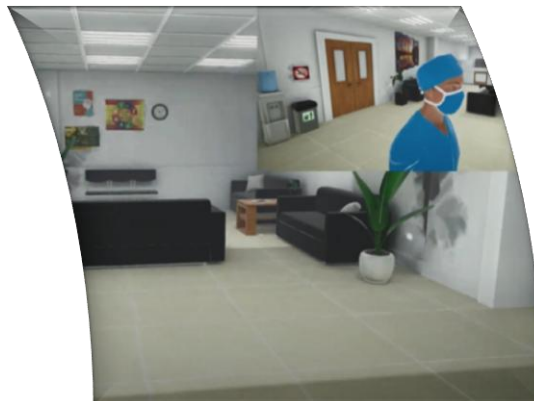
Seguridad

Cardiología

Neonatología

Del laboratorio al paciente

<https://simoons.vallhebron.com/simoons>



- Legal: normativa CCAA
- Económico
- Laboral: 3h/R/mes
- Curricular
- Del equipo

Itinerario formativo para tutores

Docente

- Metodologías
- Simulación
- Liderazgo
- Habilidades comunicativas
- Evaluación

Investigador

- TICS/IA
- Network

Gestor

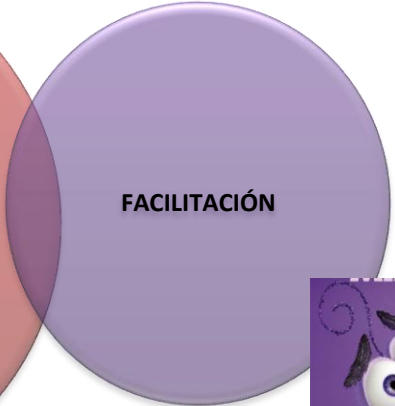
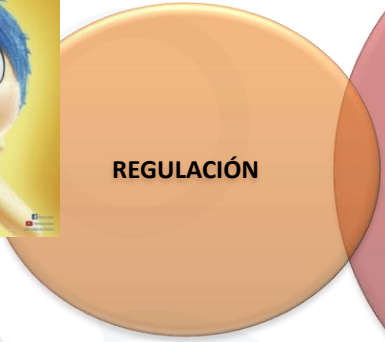
- PIF
- GUIF
- Conciliación

Básica

Avanzada

UP date







Tutor: formación



Reuniones de seguimiento

Reuniones en UD



Soporte salud
física/mental/emocional

▪ FORMACIÓN

▪ RECONOCIMIENTO

▪ HERRAMIENTAS

Itinerario formativo para tutores:

- Elaboración de GUIF por competencias
- Herramientas de evaluación
- *Feedback*
- Simulación
- Gestionar conflictos
- Gestionar personas y emociones
- TICs /IA

Legal: BOE 183/2008, CCAA (10)

Laboral = Tiempo dentro jornada laboral (p. ej. 3h/R/mes DOG 2015)

Curricular

- Acreditación oficial (Departamento Salud CCAA)
- Carrera profesional

Económico (responsabilidad)

Del equipo

Facilitar la burocracia (aplicativo para gestión digital de la FSE)

Plataformas para la formación online

Herramientas para hacer simulación (BOE SSI/81/2017)

Gracias por vuestra atención

 @_SEOM

 @MonicaRdgezCarb

SEOM
Sociedad Española
de Oncología Médica

