

¿Cómo sobrevivir a la tutoría?

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





Esquema

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

Marco NORMATIVO de la FSE

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





PROGRAMA OFICIAL ESPECIALIDAD

GUÍA ITINERARIO FORMATIVO (GUIF)

PLAN INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)

- QUÉ hacer
- Genéricos
- Ámbito estatal
- Para todos los R de la misma especialidad
- CNE- Ministerio
- BOE

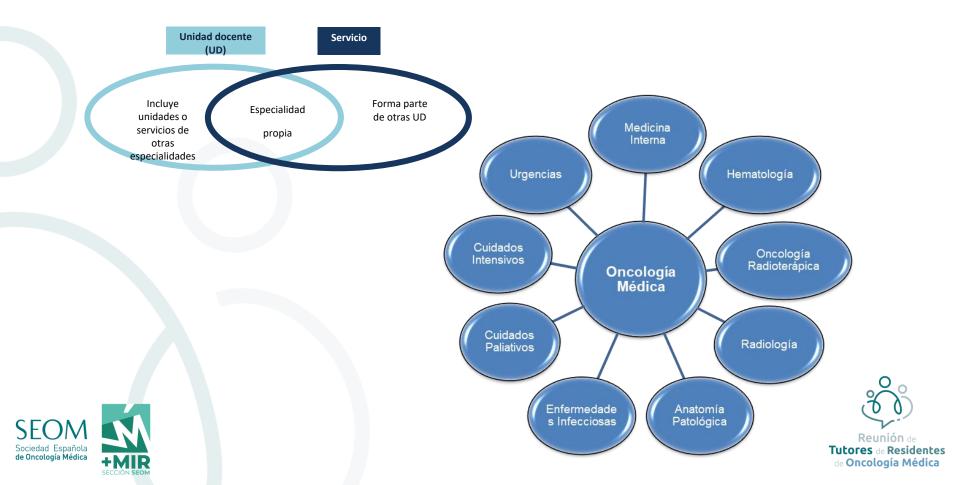
- QUÉ, DÓNDE Y CÓMO hacer
- Concretos
- Aplicable al centro
- Para los R de cada UD
- Tutores CD
- Web del centro

- Para un R concreto
- Tutor

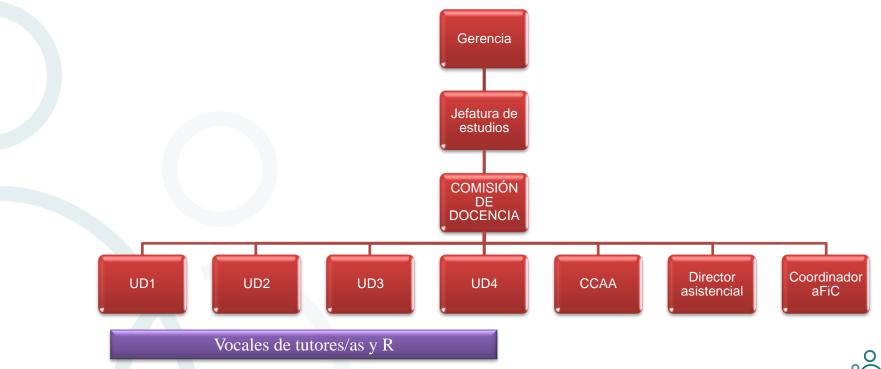




Unidad Docente



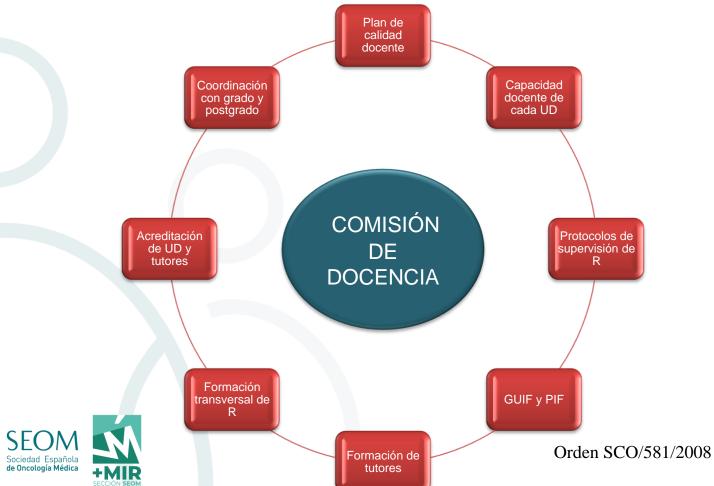
Organización Docente



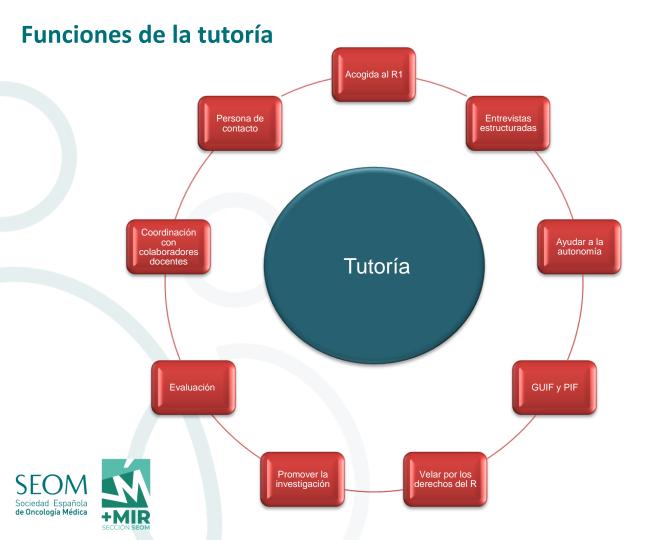


Reunión de Tutores de Residentes de Oncología Médica

Funciones de la Comisión de Docencia







Acreditación Reconocimiento Derechos Profesionalización

BOE RD183/2008; CCAA



Documentos legales



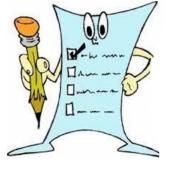
GUIF: guía - itinerario formativo

Plan de supervisión

Libro del residente

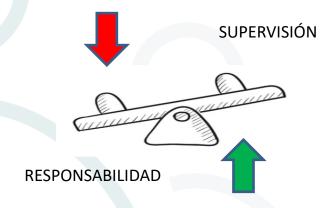


Protocolo de supervisión



Describir el nivel de supervisión requerido para las <u>actividades</u> 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





Graduación de la supervisión

- Los residentes tendrán en todas las rotaciones un profesional de plantilla que supervisará su trabajo.
- 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

Condicionantes:

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

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 el especialista responsable. Solicita supervisión si lo considera necesario.





Deber de supervisión

Profesionales UD



Jefes servicio UD



CE





Guía o itinerario formativo por competencias

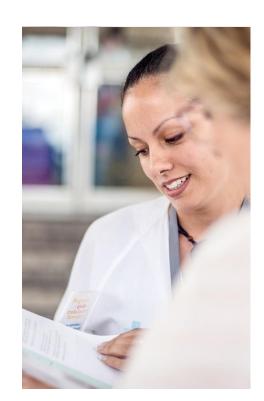
Dotar a los futuros profesionales de:

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



Sumativa (rotaciones, anual) Formativa







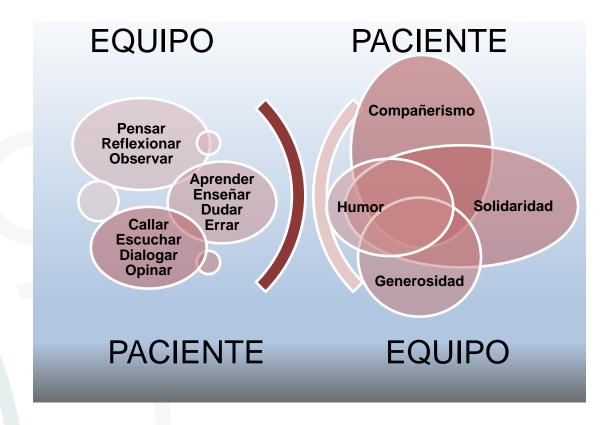
Itinerario formativo por competencias

	0. DOMINIO		Instrumentos Evaluación						
Nº	Competencias	Exa me n	Ob ser vac ión	Au dit	360 °	Por tafo lio	Contexto de aprendizaje	Actividad formativa	Recomendaciones
	1. DOMINIO								Programar la adquisición de estas competencias d urante R3
1	Competencia 1							Nº biopsias	
2	Competencia 2						1 mes en X	Simulación	
3	Competencia 3							Autorreflexión sobre incidente crítico.	





Actitudes y habilidades no técnicas







Competencias transversales

- •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 procedi especialis capacitaci y la forn establece plazas

Ministeri





Residentes

ıía Médica

Métodos de aprendizaje

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





La evaluación hoy

ANEXOL

INFORME DE EVALUACIÓN DE ROTACIÓN DNI/PASAPORTE: NOMBRE Y APELLIDOS: ESPECIALIDAD: TUTOR: ROTACIÓN COLABORADOR DOCENTE/TUTOR Fecha fin Rotación: GRADO DE CUMPLIMIENTO Fecha Inicio Rotación OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS USO RACIONAL DE RECURSOS CALIFICACIÓN PUNTUALIDAD/ASISTENCIA COMUNICACIÓN CON EL PACIENTE Y LA FAMILIA TRABAJO EN EQUIPO VALORES ÉTICOS Y PROFESIONAI CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA ROTACIÓN (70%A + 30% B)

V[®] B[®]. EL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE ROTACIÓN

INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DEL TUTOR

	APELLID	or:			David.	PASAPORTE:		
CENTRO DO		US.			DINI	PASAPORTE.		
TITULACIÓN			ESPECIAL	DAD:			AÑO RESIDENCIA:	
TUTOR:								
VACACIONE								
PERIODOS I	DE SUSPI	ENSION DE	LCONTRATO	E.				
				de contrato	sea may	yor del 25% de la	jornada anual, impl	licará la propuesta d
una "Evaluac	ión anus	l negativa r	ecuperable".					
A POTACI	ONES (neluidaeı	otaciones e	vtoros s	utoria:	dae nor la Cor	nunidad Autónon	malı
A. NOTACI	ONES (I	ilciuluas i	otaciones e	externas a	atonza	uas por la coi	iluliuau Autoliol	naj.
							CALIFICACIÓN	
CONTEN	IDO	UNIDA	ID D	CENTRO		DURACIÓN	DE LA	PONDERACIÓN
			_				ROTACIÓN	
			_					
			-					
				C	LIFICA	CIÓN TOTAL DE	LAS ROTACIONES	
B. ACTIVIE	ADES C	OMPLEM	ENTARIAS:					
								CALIFICACIÓN
TIPO	NIV	EL	DENO	MINACIÓN	/REFERI	ENCIA	DURACIÓN	(0,01 a 0,3)
		_						
			CALIFICACIÓ	N TOTAL D	ELACA	CTIVIDADES CO	MPLEMENTARIAS	
			CALIFICACIO	WIGHED	LMSA	CHAIDADES CO	MITCHILATIAN	
		MILAL DE	TUTOR					
C. CALIFIC	ACION A							
c. CALIFIC	ACION A	NIVOAL DE						
C. CALIFIC		NIOAL DE						

EVALUACIÓN ANUAL POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

NOMBRE Y APELLID	OS:	DNI/PASAPORTE:
CENTRO DOCENTE:		
TITULACIÓN:	ESPECIALIDAD:	AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:		

CALIFICACIÓN DEL INFORME ANUAL DEL TUTOR (1-10):

CALIFICACIÓN EVALUACIÓN ANUAL DEL COMITÉ					
(1-10)					
CUANTITATIVA					
CUALITATIVA					
CAUSA DE EVALUACIÓN NEGATIVA (<5)					

OBSERVACIONES:			

Lugar y Fecha:	
Sello de la Institución:	EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN:
	Fdo.:

EVALUACIÓN FINAL DEL PERIODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

NOMBRE Y APE	LUDOS			DNI/PASAPORTE:			
CENTRO DOCEN				1			
TITULACIÓN:		ESPECIAL	ESPECIALIDAD:		AÑO RESIDENCIA:		
TUTOR:							
Duración é especialio		ño de mación		Nota Anual	Ponderació	in de la evaluación anual	
2 años		R1 R2					
3 años		R1 R2 R3					
4 años		R1 R2 R3					
S años		R1 R2 R3 R4					
	MEDIA	ONDERAD	A DE LAS	EVALUACIONES ANUAL	FS		
	MELIAN		THE LA	CT COTTON OF THE POPULATION			

CALIFICACIÓN FINAL DEL	PERIODO DE RESIDENCIA POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN
CUANTITATIVA	
CUALITATIVA	



Observaciones/Áreas de meiora

EL COLABORADOR DOCENTE DE LA ROTACIÓN/TUTOR

Rotaciones 65%

CALIFICACIÓN CUANTITATIVA DEL TUTOR

Informe tutorial 25% (formación transversal, libro R, actitud...) Actividades complementarias 10%



Evaluación por competencias

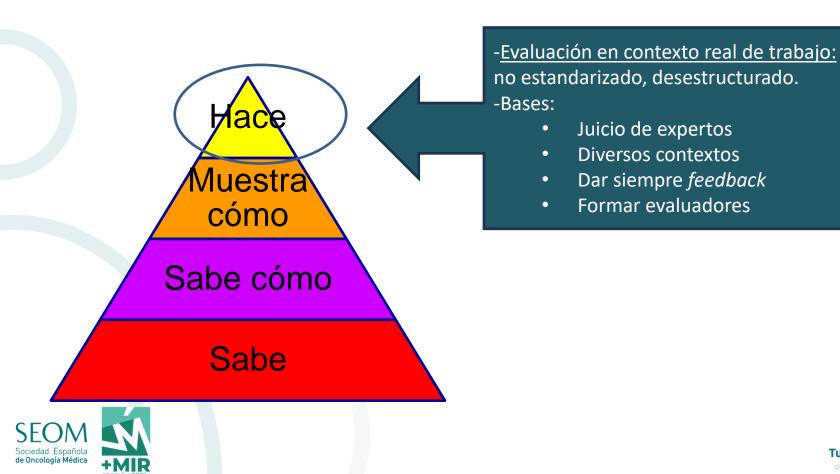
OBJETIVOS

- 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





Pirámide de G. Miller: niveles de aprendizaje





Evaluación de las competencias









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, maniquís, simulaciones, escenarios ...

Sabe cómo

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

Sabe

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



Fuente: Cees van der Vleuten. University of Maastricht. "A paradigm shift in education: How to proceed with assessment?". 9th International Ottawa Conference on Medical Education. Cape Town, 28 February – 3 March 2000

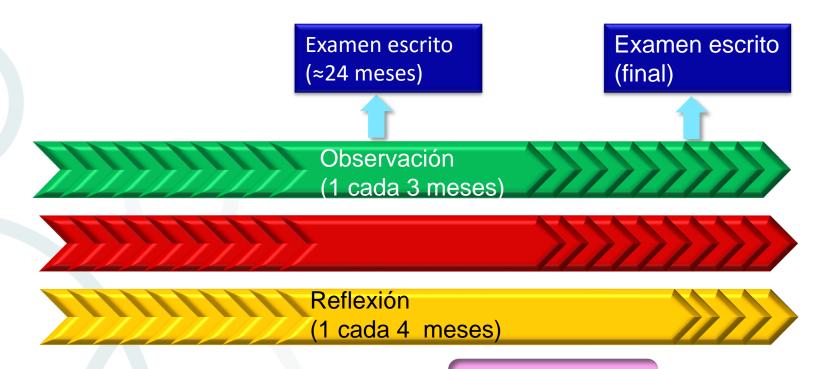


Herramientas de evaluación

	Herramienta	Característica	Qué evalúa				
Preguntas -Evalúa gran nº personas		-Evalúa gran nº personas	a) Conocimientos b) Razonamiento clínico c) Toma de decisiones				
	-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				
		served Procedural Skills (DOPS) ción: 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		singular de la propia práctica, con la finalidad de reflexionar sobre lo ocurrido y avanzar	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				
Ε	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





360° (R3)



R1	1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias nucleares) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión	
R2	1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias nucleares) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión	
Rз	1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias específicas) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión	
R4	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	1 examen escrito 1 prueba de observación (MiniCex para competencias específicas) 1 audit de registros 3 revisiones de actividades + reflexión	





Herramientas para la tutoría

Intranet

Plataforma



Docens Track



https://docencia.vhebron.net



Facilitar la comunicación interna y la gestión



Docens-Track



1.- Admisión R1

2.- Plan individual de formación



7.- Libro residente



3.-Evaluación

6.-Certificados

Entrevista estructurad



5.- Solicita rotaciones



Reunión de Tutores de Residentes de Oncología Médica Habilidades técnicas / no técnicas



Seguridad

Principios éticos

SIMULACIÓN



Reunión de
Tutores de Residentes
de Oncología Médica













Tutores de Residentes de Oncología Médica

SIMOONS

Emergencias - COVID

Emergencias

UCI adultos

UCI pediátrica

Nefrología

Seguridad

Cardiología

Neonatología

Del laboratorio al paciente

https://simoons.vallhebron.com/simoons





Reconocimiento

- 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



Situaciones difíciles













Reunión de Tutores de Residentes de Oncología Médica



PERCEPCIÓN



Teoría

INTELIGENCI

Α

REGULACIÓN

EMOCIONAL

Mayer & Salovey (1993)

CONOCIMIENTO

FACILITACIÓN







Afrontando conflictos



Tutor: formación



Soporte salud física/mental/emocional



Reuniones de seguimiento

Reuniones en UD





Retos por delante

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







