



***IX Encuentro de Tutores, Jefes de Estudio y
Docentes de la Formación Especializada:***

**Reforzando el papel y las tareas
de los tutores**

21 al 23 septiembre 2011



Asociación de Redes Docentes y Asesoras

Taller

EVALUACIÓN Y ESTRATEGIAS DE IMPLANTACIÓN

PARA FORMACIÓN EN

ACTITUDES

Coordinador:

Juan D. Tutosaus, Hospital Univ. V. Rocío, Sevilla.

tutosaus@us.es

Programa del Taller:

Día 22, jueves, 09.30 - 11.00 horas

09.30 – 09.45 h: **Presentación del taller, recuerdo del taller 2010 sobre actitudes e informe encuesta 2010. Propuesta 2011.**

09.45 – 10.15 h: **Preguntas, sugerencias y debate**

10.15 – 10.30 h: **Acuerdo sobre evaluación**

10.30 – 10.45 h: **Acuerdo sobre estrategias**

10.45 – 11.00 h: **Elaboración de conclusiones del grupo**

1. INTRODUCCIÓN

Este taller de 2011 sobre actitudes, en línea con el Real Decreto 183/2008, pretende concretar dos elementos claves, la evaluación y las estrategias de implantación, que surgieron del debate sobre el Documento de consenso sobre actitudes que se celebró en 2010¹ y que se resume a continuación.

Aunque casi todo el mundo entiende lo que es una actitud, en el Encuentro 2010 de Menorca alguien consideró que hubiese convenido acogernos a alguna de las definiciones más al uso en la psicología. Esto no es tan inocente como en un principio pudiera parecer. Por ejemplo, si se acude al buscador universal más consultado, el Google, aparecen nada más y nada menos que 17 millones 600.000 entradas respecto solamente a actitudes...

Una de ellas es la que define la actitud como *“Un estado de disposición nerviosa y mental, que es organizado mediante la experiencia y que ejerce un influjo dinámico u orientador sobre las respuestas que un individuo ofrece a los objetos y a las situaciones”*.

¹ Tutosaus JD, Gual A. La Formación en actitudes y valores de los residentes. VIII Encuentro de Tutores... Mahón 2010. <http://www.areda.info/areda/docs/dc2.pdf>

Para la Real Academia Española (RAE), la palabra actitud tiene dos significados que pueden aquí interesar: Su tercera acepción, "*Disposición de ánimo manifestada de algún modo*" (por ejemplo, actitud benévola o pacífica o amenazadora, de una persona) y su primera acepción, "*Postura del cuerpo humano, especialmente cuando es determinada por los movimientos del ánimo, o expresa algo con eficacia*" (por ejemplo, actitud graciosa, imponente; las actitudes de un orador, de un actor, etc.).

Se puede ir viendo, pues, que esta definición es bastante compleja y contiene componentes psicológicos (emotivos, afectivos, conductuales...), sociológicos, etc. Además, está muy relacionada con otros conceptos, tales como los valores y las creencias en el amplio sentido de la palabra

Respecto a la palabra valor, y siguiendo de nuevo a la RAE, pueden interesar varias de sus definiciones, tales como "cualidad", "importancia", "significación", etc. de algo o de alguien.

Alguien, en 2010, propuso un tanto informalmente la siguiente: "*El conjunto organizado y duradero de creencias y conocimientos, dotados de carga afectiva a favor o en contra, que predisponen a una acción coherente con las mismas.*"

Otra definición, sacada del "Modelo de Gestión por Competencias" de Andalucía, es la "*Forma o manera de ser y de estar de un profesional*". En este sentido podría superponerse a la personalidad y la conducta de una persona.

La Asamblea de la Organización Médica Colegial (OMC) aprobó el 20 de marzo de 2010 la siguiente proclamación:

"Para realizar una atención sanitaria de calidad cada médico/a que ejerce en España no solo debe poseer los conocimientos y habilidades necesarios en el máximo grado posible, sino que además debe comprometerse con un conjunto de valores, manifestar una serie de actitudes y mantener unas conductas que tomadas en su conjunto son denominadas por la comunidad científica internacional <<profesionalismo médico>>".

Helios Pardell², ideólogo de la Formación Continuada Médica, dedicó su libro póstumo íntegramente a este profesionalismo, y en las publicaciones sobre Desarrollo Profesional es habitual encontrar reflexiones sobre el profesionalismo³.

En el Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (HUVR) se han ido realizando varios estudios de investigación docente. En el período comprendido entre el año 2007 y 2008 se estudiaron las actitudes potencialmente evaluables^{4,5}.

² Helios Pardell et al. El médico del futuro. Ed. Fund. Educ. Méd., Barcelona 2009, ISBN 978-84-613-1710-3.

³ Gual, A. Rodríguez JJ. Boletín DPC-FMC, vol.3 nº 2. Dic. 2009. Ed. Wolters Kluwer Health, Madrid.

⁴ Nevado J, Tutosaus JD (Director del Proyecto), Raquel, Dorado R, Cuevas C., Verastegui B, Domínguez-Toscano P, de la Higuera JM, Barroeta J. Definición, cuantificación y evaluación de la excelencia. Financiado con 15.000 euros para contrato de Investigador, por HH. UU. V. Rocío-Fundación Reina Mercedes (previo concurso), 2007-2008.

En este documento no se va a incidir más acerca de la importancia del tema, dado que ya se hizo en el encuentro anterior de 2010: El objetivo del documento de consenso¹ fue analizar y proponer aquellas competencias transversales que contuviesen las actitudes a considerar, imprescindibles para la formación del residente, e incluirlas en el sistema de formación y evaluación.

Por lo hasta ahora comentado, es evidente que entrar a fondo en el territorio de las actitudes es también introducirse en sus fronteras, especialmente la del profesionalismo, y este taller no da para tanto. En orden a la eficiencia hay que limitarse y concretar el encargo recibido, que es solamente, y ni más ni menos, el desarrollo de su evaluación y las estrategias de implantación de las actitudes básicas para el profesional médico o de la sanidad

Como se dice en el Documento de 2010¹, en trabajos posteriores se podrá con esta base cuantificar la adquisición de la excelencia y sus grados intermedios contemplando el profesionalismo con todas sus competencias: conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

2. RESUMEN DEL DOCUMENTO DE CONSENSO 2010 SOBRE ACTITUDES

Tras la presentación del mismo, se realizaron las sesiones previstas y se repartieron las encuestas presentadas. Hubo una amplia participación (44 profesionales), demostrando que es un tema candente con el que los docentes están muy sensibilizados e interesados.

1.1. Acuerdos compartidos por unanimidad:

Hay consenso en asumir la **importancia** de la formación en actitudes y valores, hay que hacerla.

Las actitudes y valores que definen el **profesionalismo** son la base del desempeño en el trabajo más allá de la inteligencia y el conocimiento.

Las actitudes y valores se pueden referir a estos grupos de conceptos:

- **Aprendizaje y mejora**
- **Trabajo en equipo**
- **Paciente y familia**
- **Orientación a resultados**
- **Cualidades humanas y profesionales**

⁵ Raquel, Tutosaus JD (Director del Proyecto), Nevado J, Dorado R, Cuevas C., Verastegui B, Domínguez-Toscano P, de la Higuera JM, Barroeta J. Definición, cuantificación y evaluación de las actitudes de los residentes de las Unidades Docentes de HH. UU. V..Rocío. Financiado con 15.000 euros para contrato de Investigador, por HH. UU. V. Rocío-Fundación Reina Mercedes (previo concurso), 2007-2008.

El residente (y por supuesto el especialista) tiene que **saber cómo comportarse profesionalmente**.

Todo esto tiene que estar **definido por una sistemática** que se elabore y luego pase **a las comisiones de docencia** para su adaptación y aplicación personalizada a cada centro.

Los docentes deben ejercer la función de **formador también en actitudes** y valores.

Hay que diferenciar entre **mínimos exigibles e innegociables** y actitudes a mejorar que podrían servir para definir/evaluar la excelencia.

1.2. Estrategias para implantar la formación en actitudes:

La **evaluación** de las actitudes y valores puede ser un utensilio de estrategia de implantación.

Hay que recoger las actitudes como **incidentes críticos en el portafolio-libro** de residentes, así como en los informes de autorreflexión.

Es preciso hablar y discutir sobre actitudes y valores **en las sesiones clínicas y otras reuniones de trabajo**.

Las actitudes y valores están **recogidas en** los modelos de gestión/evaluación de competencias nacionales e internacionales. **AREDA las tiene recogidas en su propuesta al Ministerio sobre evaluación y libro de residentes**.

Todas las metodologías docentes son útiles para difundir y para formar en actitudes y valores.

Hay que **promover** las actitudes y valores, convenciendo a compañeros, jefes y directores sobre la importancia de las mismas y dando a conocer las actitudes y valores a los residentes desde el primer día que se incorporan.

El conocimiento y participación en programas y sistemas de **acreditación profesional de la calidad**, tanto de centros como de unidades, es un buen sistema para difundir las actitudes y valores.

Se requiere **profundizar** en actitudes y valores, organizando talleres monográficos semejantes a éste, tanto sobre estrategias como para evaluación de las mismas.

Hay que **promover el debate** sobre las actitudes y valores del profesionalismo porque no están suficientemente interiorizadas en la cultura de nuestros profesionales.

Comentario de RESIDENTE: **“Nosotros nos fijamos continuamente, cada día, en todas y cada una de las cosas que hacen los adjuntos** porque así aprendemos, y eso incluye las actitudes y valores”.

Nosotros, los asistentes a este taller, **tenemos que formarnos también**, en actitudes y valores aún siendo ya especialistas, empezando por reflexionar sobre ello.

Los **pacientes y sus familiares deberían participar activamente**, en la formación en actitudes, de manera semejante a como lo hacen en el Foro español de pacientes de A. Jovell.

Sería deseable crear el **“Foro de médicos pacientes y médicos familiares de pacientes”**

El tema es de tanto interés y algunos de sus aspectos están tan necesitados de tratarse más en profundidad, que se consideró oportuno y se aceptó por la **Comisión Permanente de AREDA el que se organizase un taller de trabajo en Menorca 2011** para tratar expresa y extensamente la evaluación de las actitudes y las estrategias para conseguir su implantación.

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE ACTITUDES, MENORCA 2010

Pueden verse en la tabla siguiente, en la que la **máxima puntuación** es a la motivación y responsabilidad, la **mínima** puntuación a la disposición para el trabajo con equipos externos, a la implicación con los objetivos de la unidad y a alguna cualidad humana como la amabilidad.

Destaca una encuesta con ceros, en apartados para todos importantes y coherentes entre sí, lo que para este coordinador, junto con algunos resultados de la encuesta a tutores del Hospital V. del Rocío de 2008, le hace pensar que está muy fundada la conclusión del grupo de trabajo de Mahón 2010 acerca de la **necesidad de formar en actitudes también a los especialistas**.

Se prefiere dejar las conclusiones a juicio de cada lector.

Participantes (n) = 27. Equivalentes de las puntuaciones: 3-2'4 = sobresaliente, 2'3-1'8 = notable, 1'8-1'4 = suficiente, < de 1.4 = suspenso.

IX Encuentro de Tutores, Jefes de Estudio y Docentes

	Media
1. Actitud de aprendizaje y mejora profesional continua	2,69
Motivación para el aprendizaje	2,89
Motivación para el trabajo	2,93
Iniciativa	2,37
Dedicación horaria y puntualidad	2,56
2.Trabajo en equipo	2,31
Disposición para el trabajo en equipo	2,56
Disposición para trabajo interdisciplinario (enfermería, otras especialidades)	2,44
Disposición para el trabajo en grupos externos (sociedades científicas, comisiones hospitalarias...)	1,93
3. Orientación al ciudadano y relación con paciente y familiares	2,69
Empatía y cercanía	2,56
Respeto a derechos, valores y creencias de pacientes y su entorno	2,70
Disposición a la Información y capacidad de comunicación	2,85
Accesible a los pacientes y familiares	2,44
Garantiza la confidencialidad e intimidad de los pacientes	2,89
Diligencia para la resolución de problemas	2,70
4. Orientación a resultados	2,46
Reflexión activa sobre el trabajo	2,41
Implicación en los objetivos de la Unidad	2,26
Interés por sus resultados formativos	2,63
Disposición al cambio y flexibilidad	2,52
5. Cualidades humanas	2,67
Honestidad	2,78
Responsabilidad y capacidad del residente (compromisos)	2,93
Amabilidad	2,33
Trato respetuoso	2,63
Ad 1. Otras añadidas de interés, salidas de la tormenta de ideas:	
Mentalidad generalista	al 1
Afrontamiento de errores	al 1
Afrontamiento de dificultades	al 1
Receptividad a críticas y autocrítica	al 1 y al 4
Espíritu de servicio, capacidad de sacrificio	al 3
Asertividad	al 3
Actitudes del código hipocrático	al 3
Neutralidad-asepsia mental (evitar juicios de valor)	al 3
Coherencia	al 5
Ética	al 5
Imagen personal	al 5

Humildad	al 5
Ad 2. Una encuesta destacada por puntuar con 0 a:	
Disposición para el trabajo en equipo	
Respeto a derechos, valores y creencias de los pacientes	
Accesible a los pacientes y familiares	
Implicación en los objetivos de la Unidad	
Honestidad	

4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PROPUESTOS

De conformidad con lo acordado en 2010, se propone:

- a. **Check list** o lista de comprobación **del tutor**
- b. **Portafolio del residente**, con autoevaluaciones y aportación de evidencias.

Con ellos se trata de comprobar la adopción de las actitudes aconsejadas, conductas o pasos que son componentes de una competencia más compleja.

Las listas de comprobación las utiliza el tutor, indicando *sí o no* respecto a si dicha actitud o conducta ha tenido lugar. Hay evidencias documentadas de su utilidad para la evaluación de procedimientos clínicos, anamnesis, examen físico, o para las habilidades comunicativas. Los checklist son más útiles para proporcionar feedback dado que pueden diseñarse para evaluar acciones concretas en el cumplimiento de una tarea¹.

De los portafolios hay amplia experiencia en diversas especialidades (Medicina de Familia, Interna, Otorrino, etc.) y AREDA ha desarrollado ampliamente este instrumento en su propuesta al Ministerio de 2010 (aún no publicada).

Contenidos propuestos para ambos:

Se propone se incluyan las diferentes áreas competenciales posibles en la actividad profesional; en función de los objetivos docentes se elaborarán las actividades, conductas o pasos que permitirán “comprobar” si la competencia se ha adquirido o no.

En cuanto a las actitudes transversales en las que todos los residentes deben formarse, se propone lo ya aceptado en 2010:

- Comunicación con los pacientes
- Trabajo en equipo

- Mantenimiento de la buena práctica
- Actitud o comportamiento profesional
- Capacidad como docente y discente

Ejemplo (ver Documento 2010¹):

1. Relación / Comunicación con los pacientes:

P-LdR: El residente debe aportar evidencias sobre sus actitudes en relación con su comunicación con pacientes, sus familiares y sus colegas en las diferentes situaciones: en la consulta, dando malas noticias y en las quejas y reclamaciones; sobre su información regularmente al paciente y allegados.

Ch-L: Comprobación de los ítemes anteriores, más: Muestra educación, respeto y sensibilidad ante la diversidad cultural, social, étnica, de opción sexual, etc.

Encuesta de actitudes Menorca 2011

Equivalentes de las puntuaciones: 3-2'4 = sobresaliente,
2'3-1'8 = notable, 1'8-1'4 = suficiente, < de 1.4 = suspenso.

	2010	2011
1. Actitud de aprendizaje y mejora profesional continua	2,69	
Motivación para el aprendizaje, el trabajo, iniciativa, dedicación horaria y puntualidad. (Añadido 2010: mentalidad generalista, afrontamiento de errores y dificultades, receptividad a críticas y autocríticas, afrontamiento de errores y dificultades)		
2.Trabajo en equipo	2,31	
Disposición para el trabajo en equipo propio, interdisciplinario con otros titulados o diplomados) con otras especialidades, equipos externos, sociedades científicas, comisiones hospitalarias, etc.		
3. Orientación al ciudadano: relación con paciente y familiares	2,69	
Empatía y cercanía, respeto de los derechos, valores y creencias de pacientes y su entorno, disposición a la Información y capacidad de comunicación y diálogo, garantizador de confidencialidad e intimidad de los pacientes, diligencia para la resolución de problemas, etc. (Añadido en 2010: espíritu de servicio, capacidad de sacrificio, asertividad, actitudes del código hipocrático, neutralidad-asepsia mental evitando juicios de valor)		
4. Orientación a resultados	2,46	
(Reflexión activa sobre el trabajo, implicación en objetivos de su Unidad, interés por sus resultados formativos, disposición al cambio y flexibilidad)		
5. Cualidades humanas	2,67	
(Honestidad, responsabilidad y capacidad del residente -compromisos-, amabilidad, trato respetuoso) (Añadidas 2010: ética, humildad, coherencia e imagen personal)		
6. Señala con un aspa (x) tu centro sanitario:	Hospital:	
	Distrito:	
	Otro:	
7. Dinos señalando con un aspa (x) si en tu unidad se ha avanzado en la formación y/o evaluación de las actitudes respecto al año pasado:	Si:	No:
8. Dinos si asististe a este taller de actitudes en 2010 u otro sobre el tema en cualquier otro lugar:	Si:	No:

9. Por último, añade el comentario que quieras:

(puedes seguir atrás)

9. Por último, añade el comentario que quieras:

(continuación)