

training, and Match data can be used by governmental agencies as well as participating institutions and programs to define workforce needs, evaluate program and specialty competitiveness, and inform conversations about trends in post-graduate training. NRMPI collaborates with host countries to meet unique cultural and geographic needs. In a Match for the Health Authority – Abu Dhabi, NRMPI modified its software to accommodate HAAD's requirements, including giving preference to UAE Nationals. NRMPI also helped HAAD develop policies to govern the Match. Over three years, at least 94% of UAE Nationals were matched to positions, and no less than 98% of positions were filled.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.008>

Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016



Tyrone Romero^a, Rosario Hernández^b

^a Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua

^b Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud CIES, UNAN-Managua

Introducción: Los médicos residentes están sometidos a estrés laboral; además de los estresores comunes, tienen el compromiso de cumplir las exigencias académicas que les impone el programa de la especialidad.

Objetivo: Analizar los factores asociados al nivel de estrés laboral de los médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, en el período de abril a mayo 2016.

Método: Estudio observacional, correlacional y de corte transversal. Se basó en la percepción de estrés de los médicos residentes utilizando el cuestionario de Wolfgang. La encuesta se realizó en línea, utilizando la aplicación de Google Drive; el universo lo constituyeron 540 residentes a los que se les envió la encuesta; la muestra fue de 73 residentes que respondieron la encuesta en el período comprendido entre el 17 de abril y el 8 de mayo. El análisis se realizó en SPSS versión 20, y se aplicó el estadístico de Kendall para variables ordinales, con un nivel de confianza del 95%; se consideró relación estadísticamente significativa si el valor de p fue igual o menor a 0.05. Los gráficos se realizaron en Excel.

Resultados: El 81% de los residentes tienen edad entre 25 y 29 años, el 52% son del sexo femenino, el 51% son casados, el 54% procedentes de Managua, el 29% realizan su residencia en el hospital Lenin Fonseca, el 22% en el hospital Manolo Morales, el 15% en La Mascota y el 12% en el Berta Calderón. El 51% de los residentes tiene una persona dependiente económicamente de ellos. El nivel de estrés referido por los médicos residentes fue alto en el 49% y muy alto en el 8%; el 40% refirió estrés moderado y solo el 3% refirieron estrés mínimo. No se encontró asociación entre los factores sociodemográficos y el nivel de estrés de los residentes. No se encontró relación entre la jornada laboral y el nivel de estrés de los médicos residentes; sí se encontró relación estadísticamente significativa ($p=0.000$) entre la percepción de estrés por tener tanto trabajo que no todo queda

bien hecho con el nivel de estrés en los médicos residentes. No se encontró asociación entre el tipo de especialidad y el nivel de estrés en los médicos residentes. La relación entre conflictos con supervisores, médicos especialistas, residentes de mayor, igual y menor jerarquía y el nivel de estrés de los médicos residentes fue estadísticamente significativa ($p=0.000$ y 0.01).

Conclusiones: Los principales factores asociados al estrés laboral de los médicos residentes fueron la carga laboral (volumen de pacientes) y las relaciones interpersonales.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.009>

Desarrollo de una propuesta de perfil del tutor clínico para el programa de formación de especialistas de medicina general familiar de la Universidad de Chile, según los actores relevantes



Patricia Elizabeth Vargas, Natasha Kunakov

Universidad de Chile

La medicina familiar es una especialidad médica que tiene como objetivo principal acompañar y brindar cuidados continuos e integrales a la persona, a la familia y a la comunidad, incorporando aspectos educativos, preventivos y clínicos. En la Universidad de Chile, la formación académica de la especialidad en medicina familiar dura 3 años. En este programa formativo la tutoría clínica se perfila como un pilar esencial en la formación del especialista de medicina general familiar, ya que el residente tiene un mismo tutor con el que mantiene un contacto continuado y estructurado durante todo su período formativo. Aun cuando las autoridades del programa consideran fundamental el rol del tutor y el desarrollo de la tutoría clínica, esta situación no ha sido revelada, haciéndola explícita, ni se ha considerado cuáles son las características del tutor que mejor responden a la formación deseada. Dada la importancia del tutor clínico, resulta indispensable hacer explícitas sus funciones, con la finalidad de tener un modelo del perfil de tutor clínico deseable para orientar y formar en la residencia de medicina familiar, lo que puede ser apoyado por el desarrollo de un período de inducción de sus funciones orientadas por el perfil. El presente estudio se desarrolla en el marco de la investigación cualitativa a través de revisión documental de modelos de competencias de tutores en medicina familiar y de las opiniones de los actores relevantes que participan en el programa formativo de posgrado de Medicina Familiar de la Universidad de Chile, describiendo y analizando las características y funciones que definen el perfil del tutor clínico de acuerdo a las necesidades declaradas en el programa educativo. Se considera, entonces, que esta investigación pretende llegar a comprender y establecer una caracterización de tutor clínico desde los actores relevantes (equipo de salud, residentes, tutores, autoridades del programa y académicos), apoyado por fuentes de información desde la literatura y la experiencia internacional. Los resultados obtenidos permiten delimitar el perfil del tutor clínico del programa formativo de medicina familiar de la Universidad de Chile en tres grandes áreas: conocimientos, habilidades y actitudes. Los conocimientos necesarios para este tutor son: docencia en educación superior, estructura

del programa universitario y funcionamiento del CESFAM. Las actitudes requeridas son flexibilidad, disponibilidad para el residente, ser generador de clima de confianza, colaborador y estar disponible para el aprendizaje de los estudiantes. Las habilidades requeridas principalmente son las de tipo comunicacional, como escucha activa, asertividad, capacidad docente, capacidad de gestión y manejo de grupo. Como conclusiones principales, apuntan a que se hace necesario disponer de un perfil estandarizado del tutor clínico, así como de un programa de inducción para los tutores nuevos. Inicialmente todos los tutores deben conocer el perfil, el programa de inducción y tener una etapa de marcha blanca para su implementación.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.010>

Retroalimentación desde la perspectiva de residentes y egresados durante la formación de especialistas en psiquiatría en una universidad tradicional



Patricia Rubi^a, Luis de la Barra^b,
Hardy Schaefer^b

^a Universidad de Concepción-Chile

^b Universidad Santo Tomás

Introducción: En educación médica, la retroalimentación constituye un instrumento que informa al estudiante sobre su proceso de aprendizaje y facilita los cambios necesarios. Busca las propias percepciones del alumno respecto a su desempeño y cómo mejorarlo, desarrollando habilidades de aprendizaje permanentes, vital para la práctica autónoma. Si se realiza de forma efectiva resulta útil para mejorar el rendimiento, las habilidades clínicas y de comunicación, y el trato hacia los pacientes. Si se entrega de mala forma produce desmotivación y un quiebre en la relación docente-alumno.

Objetivo: Analizar las percepciones y experiencias de los residentes y egresados de la especialidad de psiquiatría de una universidad tradicional de Concepción respecto a la retroalimentación recibida sobre su desempeño, durante su formación.

Metodología: Enfoque cualitativo, de naturaleza exploratoria, descriptiva e interpretativa, basado en la teoría fundamentada. Se realizaron 10 entrevistas voluntarias en profundidad a residentes en formación y egresados de los 2 últimos años de la especialidad de psiquiatría del adulto de la Universidad de Concepción. Posteriormente se codificaron los datos para generar un modelo teórico.

Resultados y conclusión: La relación interpersonal docente-residente, cuando se basa en una colaboración y en una apertura al diálogo, es fundamental para una retroalimentación efectiva.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.011>

Análisis de la percepción global del concurso de ingreso a las residencias post-básicas pediátricas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA)



Horacio Yulitta, Julieta Fernandez Casal,
Lorena Esteban, Rosario Williams,
Maria Paz Molina

*Dirección General de Docencia,
Investigación y Desarrollo Profesional*

Introducción: Se denomina residencia post-básica a aquella que profundiza en un área acotada de una especialidad básica. Requiere para su ingreso la aprobación de una residencia básica, un examen de selección múltiple y la evaluación de antecedentes. Desde el año 2009 hasta la actualidad, la construcción del examen de opción múltiple se realiza por un comité de expertos *ad hoc*. Los postulantes son 130 por año. Se realizó una revisión del proceso, de la calidad del examen y de la percepción del postulante al concurso de las residencias post-básicas pediátricas dependientes del GCBA.

Objetivo: Evaluar la percepción de los postulantes y la calidad del proceso global del concurso.

Metodología: Se realizó un estudio descriptivo, observacional, de corte transversal. La percepción de la calidad del concurso se evaluó a través de un cuestionario a los postulantes del concurso 2016 a las residencias post-básicas pediátricas. El mismo fue anónimo, voluntario y autoadministrado. Todos los participantes firmaron el consentimiento informado.

Resultados: Participaron del cuestionario 104 postulantes de los 128 inscriptos. De ellos, el 85,6% son mujeres y el 14,4% varones, y la edad promedio es de 30,4 años. Las percepciones globales del proceso del concurso fueron: 22,1% muy buena, 76,9% buena y 1% mala.

Conclusiones: Para la confección de un examen futuro se deben mejorar los aspectos evaluados en forma negativa por los aspirantes, ya que estos forman parte fundamental en la organización y la ejecución del examen.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.012>

Selección de candidatos para residencias de psiquiatría



Bernardo Pacheco, Francisca Valdes,
Paula Bedregal, Elisa Coehlo

Pontificia Universidad Católica de Chile

Introducción: La formación en psiquiatría tiene como desafío docente tener que elegir los candidatos ideales para desempeñarse óptimamente como residentes y alcanzar las mejores competencias de la especialidad. Actualmente no se cuenta con herramientas de selección de residentes válidas que nos aseguren nuestra elección. Al no contar con instrumentos específicos, todo comité de selección de residentes debería acordar criterios de selección definidos y comunes que caractericen al potencial candidato a residente. Puestos en práctica estos criterios de evaluación,