

de preceptores son esenciales para auxiliar la formación de calidad de los nuevos especialistas: enfermeros de familia.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.050>

Percepción de la calidad de la formación académica de médicos residentes del Instituto de Previsión Social (IPS)



Gladys Sandoval, Enrique Cabrera,
Marta Brizuela, Diana Yuruhan

Instituto de Previsión Social

Introducción: Necesidad de conocer la percepción de la calidad de la formación académica de residentes e identificar fortalezas y debilidades que existen en los programas de residencia del IPS y así introducir mejoras necesarias.

Objetivo: Evaluar la percepción de la calidad académica de los residentes en especialidades troncales y subespecialidades.

Método: Estudio prospectivo, descriptivo, transversal con una encuesta de satisfacción anónima aplicada a 184 residentes.

Resultados: Nivel de tutoría: 26% bueno, 15% deficiente. Actividades académicas: 29% bueno, 16% aceptable. Actividades asistenciales: 30% bueno, 9% deficiente. Acompañamiento del staff: 35% bueno, 10% deficiente. Estimulo para investigación: 27.2% aceptable, 17.4% deficiente. Evaluación del proceso de formación: 31.5% bueno, 16.67% deficiente. Comparando apreciaciones de residentes de especialidades troncales y subespecialidades: Nivel general de formación: 40.3% muy bueno subespecialidades y 24.6% troncales; 29% bueno subespecialidades y 32.8% troncales. Formación general: 19.4% excelente subespecialidades, 7.4% troncales; 20.5% deficiente para troncales, 3.2% subespecialidades. Nivel de instructoría: 24.2% excelente subespecialidades y 4.1% las troncales; 29.5% aceptable troncales y 9.7% subespecialidades. Actividad académica: 16.1% excelente subespecialidades y 4% troncales. Acompañamiento del staff: 27.4% excelente subespecialidades, 3.3% troncales; 34.4% aceptable troncales, 6.5% subespecialidades. Estimulo para investigación: 21% excelente subespecialidades, 3.3% troncales.

Conclusiones: Más de la mitad de encuestados consideran que la calidad de formación es buena y muy buena, destacándose mejores calificaciones para actividades asistenciales que las académicas y las relacionadas a tutorías y a investigación. Los residentes de subespecialidades tienen una mejor percepción de la calidad de su formación.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.051>

Agresión al personal médico en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social (IPS)



Diana Pereira, Amado Denis,
Gladys Sandoval, Diana Yuruhan

Instituto de Previsión Social

Introducción: La Organización Internacional del Trabajo define a la violencia laboral como: Toda acción, incidente

o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Objetivo: Determinar la frecuencia de agresión contra el personal de salud en el Hospital Central del IPS.

Metodología: Estudio descriptivo, observacional, corte trasversal, a través de una encuesta al personal médico del área de internados de clínica médica, cirugía general, traumatología y ginecoobstetricia, durante agosto y septiembre de 2016.

Muestra: 142.

Resultados: 80 varones, 62 mujeres. El 73.24% fue agredido en su lugar de trabajo. El 83.9% de las mujeres fueron agredidas (52/62), y el 65% (52/80) de los varones. El principal agresor es familiar del paciente (77.9%), seguido por el propio paciente y el cuidador del mismo. El principal tipo de agresión es verbal (92.3%), seguido por la agresión física. El 93.2% del personal agredido no ha denunciado el hecho. En relación a la satisfacción laboral, encontramos que el 61.9% está satisfecho, el 29.5% se muestra indiferente y el 8.6% está insatisfecho.

Conclusión: Se observa una alta frecuencia (73,24%) de agresión contra el personal médico, siendo las mujeres las más agredidas (83,9%). El tipo más común de agresión fue la verbal (92,3%). El dato más relevante es que casi nadie realiza la denuncia por la agresión.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.052>

Acreditación del Programa de Especialización de Psiquiatría del Niño y del Adolescente de la Universidad de Concepción



Mario Valdivia^a, Patricia Rubi^b,
Sergio Cabrera^b, Pablo Vergara^b

^a Universidad de Concepción-Chile

^b Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, Universidad de Concepción-Chile

Introducción: El Programa de Especialización en Psiquiatría del Niño y Adolescente de la Universidad de Concepción inició su primera acreditación en el año 2013.

Objetivo: Describir el proceso de acreditación del programa.

Metodología: El proceso comienza con la solicitud formal por parte de la Oficina de Estudios Estratégicos a APICE de someter el programa a acreditación. El proceso incluye recopilación de antecedentes, revisión y actualización de reglamentos y programas, sistematización de la información y proceso de autoevaluación. Durante el período se efectuaron reuniones con los docentes y los residentes, y se analizaron los diversos aspectos del proceso. En octubre de 2014 se presenta el informe final, y la visita de los pares evaluadores se efectúa el viernes 31 de julio del 2015. La resolución inicial fue la acreditación del programa por cinco años, y después de la reposición presentada por la universidad, se resuelve una acreditación por siete años.

Resultados: El proceso culminó con la acreditación por siete años de un programa que en ese entonces tenía una antigüedad de seis, lo que constituye un proceso exitoso.

Conclusión: El proceso de acreditación no solo permite la certificación del programa por un número de años, sino que además da origen a una serie de procesos de mejora continua actualmente en desarrollo.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.053>

Desarrollo de competencias de liderazgo y trabajo en equipo del modelo CanMEDS utilizando una metodología b-learning



José Pinedo^a, Sofía Astorga Pinto^b,
Claudia Parra Videla^b,
Catalina Riquelme Sepúlveda^b,
Matías González Tugas^b,
Trinidad Hoyl Moreno^b

^a Pontificia Universidad Católica de Chile

^b Escuela de Medicina, Pontificia Universidad Católica de Chile

El desarrollo de competencias genéricas es considerado un elemento central en la formación del médico actual. El *Royal College of Physicians and Surgeons of Canada* propone el modelo CanMEDS, el cual describe siete meta-competencias o roles, incluyendo el rol de líder y el rol de colaborador, que integran competencias de liderazgo y trabajo en equipo, respectivamente. Se desarrollaron dos cursos en metodología b-learning sobre los roles de líder y colaborador, dirigidos a los programas de residencia que ofrece el Posgrado de la Escuela de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Para el diseño de los cursos se integró la evidencia teórica existente, junto con el marco conceptual del modelo CanMEDS, supervisado por un psicólogo experto en los temas de liderazgo y trabajo en equipo. Se diseñaron 10 módulos de clases: 7 online y 3 presenciales. En el curso Rol de Líder se vieron los temas de liderazgo; dirección; autoridad, influencia y poder; perfil de liderazgo y herramientas para su desarrollo. En el curso Rol de Colaborador, los temas revisado fueron: formación y etapas de los equipos, cultura organizacional, trabajo colaborativo y cooperativo, y herramientas de trabajo en equipo. Los residentes evaluaron los cursos a través de una encuesta de evaluación docente. En general, los residentes están satisfechos con los cursos y sus contenidos, y los recomendarían a un colega. Los resultados destacan la importancia de estos cursos en la formación de residentes, en los cuales se desarrollan competencias CanMEDS a través de una metodología b-learning. Se consideraron los comentarios para la mejora continua de los cursos.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.054>

Actitudes acerca de la vacunación antigripal en profesionales de la salud en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social (IPS) en el año 2016



Mikal Mellid, Gladys Sandoval, Amado Denis,
Diana Yuruhan

Instituto de Previsión Social

Introducción: La vacuna antigripal está indicada en el personal de blanco para prevenir la enfermedad y sus complicaciones, evitando absentismo laboral y la transmisión al paciente y a sus familiares.

Objetivo: Identificar las prácticas y actitudes frente a la vacuna contra la influenza del personal de blanco del IPS en 2016.

Metodología: Estudio transversal, descriptivo, a través de una encuesta de autollenado a todo el personal que realice labores asistenciales en el periodo de estudio.

Resultados: Se llenaron un total de 417 encuestas en diferentes áreas de pediatría y clínica médica, tanto urgencias, internados así como cuidados intensivos. La cobertura vacunal fue del 58.7%. Se vacunaron más las mujeres, los menores de 40 años, los que convivían con personas con factores de riesgo y que creían que la vacuna era efectiva. El principal motivo que arguyeron los que no se vacunaron fue por las reacciones adversas y complicaciones de la vacuna.

Conclusiones: La cobertura sigue siendo baja, por lo que se deben implementar medidas para aumentarla, como mayor información, y acercar a los puestos de trabajo la vacunación.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.055>

Diseño, producción, implementación y evaluación de cursos CanMEDS en metodología b-learning



Matías González,
Catalina Riquelme Sepúlveda,
Claudia Parra Videla, Sofía Astorga Pinto,
José Pinedo Palacios,
María Trinidad Hoyl Moreno

Pontificia Universidad Católica de Chile

La Dirección de Posgrado de la Escuela de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile implementó el modelo de formación en competencias CanMEDS en los programas de residencia médica. Con este objetivo se desarrollaron cursos en metodología b-learning, que combinaron clases online y clases presenciales, considerando las necesidades de los residentes. En cada curso, el diseño inició con la identificación del rol CanMEDS que se abordaría y el contacto con profesores expertos en las competencias de estos. Se definieron los diseños instruccionales, asegurando que estuvieran alineados con el marco de referencia del rol correspondiente. Además, se elaboraron hojas de ruta para cada curso, que describen los objetivos y contenidos de cada clase y las orientaciones para los participantes. Durante la fase de producción se grabaron las clases online y se desarrollaron los materiales educativos y evaluaciones. Durante la implementación de cada curso, el propósito de las clases