

Conclusiones: La educación médica debe continuar soportándose en métodos de ayuda como la estadística y las biomatemáticas, sin olvidar lo natural del ser humano. Debemos abandonar la concepción de que una recomendación estadística es verdad absoluta, hecho que limita la duda de Descartes y la generación de futuro conocimiento. En nuestros programas de posgrado se deberían conocer con mayor profundidad los conceptos filosóficos que soportan la MBE.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.079>

Uso de simulación en programas de especialidad de otorrinolaringología en Chile



Francisco Pérez, Natalie Thone,
Diego Correa, Ximena Triviño

Pontificia Universidad Católica de Chile

Introducción: En la medicina actual hay una creciente preocupación por la seguridad de los pacientes y la calidad de la atención. En este contexto, en conjunto con los grandes avances tecnológicos y la necesidad de estandarizar las oportunidades educacionales, la simulación se ha vuelto una metodología de aprendizaje atractiva y efectiva para la enseñanza-aprendizaje de residentes. El objetivo de este estudio es describir el estado actual de simulación en residentes de otorrinolaringología en Chile.

Metodología: Estudio transversal de tipo descriptivo. Se diseñó una encuesta en la plataforma Survey Monkey de 10 preguntas, la cual se distribuyó vía electrónica a los encargados docentes de los distintos programas de formación en otorrinolaringología.

Resultados: Se obtuvo una tasa del 100% de respuesta. Cinco de los 7 centros de formación usan al menos un modelo de simulación. Se utiliza para la enseñanza-aprendizaje de destrezas tales como taponamiento nasal, sutura, endoscopia nasal, entre otras. La razón por la que en algunos centros no se usa es fundamentalmente la falta de recursos. La principal área de posible desarrollo es el entrenamiento de competencias quirúrgicas básicas, como la sutura, junto al área de la rinología.

Conclusiones: La simulación es una herramienta poderosa para la enseñanza-aprendizaje de residentes. Sin embargo, en nuestra especialidad es un ámbito que, por distintos motivos, se encuentra subutilizado en comparación con la experiencia en otros centros a nivel mundial. Un mayor desarrollo de esta área facilitaría la estandarización del aprendizaje de residentes y el desarrollo de habilidades clínicas, sin comprometer la seguridad de los pacientes.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.080>

Incorporación de la entrevista psicológica de competencias laborales en la selección de postulantes a especialidades médicas



Juana Zamorano^a, Mario Portilla^a,
Joaquín Celis^b, Verónica Puig^b

^a *Escuela de Postgrado, Facultad de Medicina, Universidad de los Andes*

^b *Escuela de Psicología, Universidad de los Andes*

Introducción: La oferta de programas de especialización en medicina es baja, lo que obliga a realizar un proceso de selección para identificar a los candidatos que tendrán un buen desempeño en su programa y en su especialidad. La generación actual de postulantes (denominada *milenium*) presenta características psicológicas como inmadurez, individualismo y autoestima inflada que obligan a realizar una selección en esta área. En el campo laboral se han introducido como método de selección las entrevistas basadas en competencias laborales, que permiten evaluar el futuro basado en el desempeño frente a situaciones vividas.

Método. Diseño de la entrevista: Se seleccionaron 2 tipos de competencias, unas llamadas generales, que reflejan la misión de la Universidad de los Andes y que incluían trabajo en equipo, compromiso con la calidad de trabajo, respeto, integridad, conocimientos técnicos y orientación al cliente, y otras que se denominaron específicas de cada especialidad y que fueron seleccionadas por los jefes de cada programa; en general son de 4 a 5 competencias, por ejemplo en pediatría incluía: adaptación y flexibilidad, comunicación eficaz, dinamismo y energía, iniciativa y perseverancia. Se excluye a postulantes de psiquiatría en este proceso.

Proceso de la entrevista: Se trabaja con un equipo de 4 psicólogos laborales, con entrevistas de aproximadamente una hora; luego se redacta un informe escrito que se envía a la escuela de posgrado y a los jefes de programa. Esta información está disponible previo a la entrevista personal por el comité del programa. El informe de la entrevista se categorizó en: idóneo (cumple al 100% las competencias generales y específicas), aceptado (cumple con competencias generales y específicas aunque sea en un grado mínimo), aceptado con reparos (cumple las generales y no todas las específicas) y rechazado (se consideró a los alumnos que no cumplen las competencias generales).

Resultados: Durante el proceso de selección 2016 se realizaron 122 entrevistas psicológicas; de ellas, un 16% se consideró: idóneo, 31% aceptado, 38% aceptado con reparos y un 15% en categoría de rechazado. Se analizaron por especialidades manteniéndose la distribución de mayor número de alumnos en categorías intermedias. También se analizó por psicólogo esta categorización, encontrándose que uno de ellos no tenía seleccionados idóneos. En el grupo de alumnos que ingresaron no los hay en la categoría rechazado.

Discusión: La implementación de una entrevista psicológica es un proceso dificultoso cuyos resultados se verán después de los 3 años de formación. Los alumnos serán evaluados anualmente por sus jefes de programa y docentes en estas competencias para evaluar la utilidad de esta medida