

**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<sup>a</sup>, Mario Portilla<sup>a</sup>,  
Joaquín Celis<sup>b</sup>, Verónica Puig<sup>b</sup>

<sup>a</sup> *Escuela de Postgrado, Facultad de Medicina, Universidad de los Andes*

<sup>b</sup> *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

de selección. Es un aporte definir las competencias laborales específicas de cada especialidad, y a futuro hacerlas públicas para los postulantes.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.081>

### Nuevos métodos de enseñanza para alumnos de pregrado aplicados por residentes de posgrado de endocrinología pediátrica



Javiera Hansen, Carola Goecke, Alejandro Martínez, Ximena Triviño, Patricia Valenzuela, Andrea Araya

Pontificia Universidad Católica de Chile

**Introducción:** La adquisición de competencias de docencia por parte de los alumnos de posgrado es importante dentro de su formación, pues a futuro podrían desempeñar roles académicos.

**Objetivos:** Describir el impacto de una herramienta de enseñanza innovadora aplicada por residentes de endocrinología pediátrica a alumnos de pregrado. Mejorar el proceso de aprendizaje de alumnos de pregrado. Preparar a los residentes en educación médica para su futuro rol como docentes.

**Metodología:** Estudio de cohorte, transversal. Lugar: Centro Médico San Joaquín, Pontificia Universidad Católica de Chile. Diseño de un curso para alumnos de 5.º año de medicina utilizando 3 metodologías de enseñanza/aprendizaje distintas tales como videos en línea (VL), guías de autoaprendizaje (GA) y seminarios orales (SO) aplicados a los temas: talla baja, trastornos del desarrollo puberal y patología tiroidea. Aplicación de una evaluación (selección múltiple, exigencia 60%) para medir conocimientos adquiridos después del proceso de enseñanza/aprendizaje descrito. Al término del curso, participación voluntaria de los alumnos para responder una encuesta anónima a fin de evaluar el impacto de la metodología implementada.

**Resultados:** Respecto a la evaluación teórica aplicada en relación al método de enseñanza utilizado, el promedio de notas obtenido fue 5.6, 5.7 y 5.4 aplicando la metodología de SO (n=7), VL (n=5) y GA (n=5), respectivamente, observándose una mínima diferencia en desmedro del uso de GA. Con relación a la encuesta anónima, solo un 27.7% de los alumnos (n=13) participó respondiéndola en forma voluntaria. Dentro de la información obtenida, los datos anteriores se correlacionan, pues un 61.5% refirió la modalidad GA como la de menor agrado. Asimismo, el 76.9% de los alumnos consideró la realización de SO el mejor método de aprendizaje.

**Conclusiones:** La aplicación de técnicas innovadoras de enseñanza por residentes podría tener doble impacto: mejorar las herramientas de comunicación de los residentes con los pacientes y equipo de trabajo junto con alcanzar objetivos de aprendizaje de alumnos de pregrado mediante la utilización de nuevas estrategias de aprendizaje.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.082>

### Diseño y aplicación de un método de selección basado en minientrevistas estructuradas para un programa de anestesiología



Ximena Jara<sup>a</sup>, Mariana Rosemblatt<sup>b</sup>, Paula León<sup>a</sup>, Paulina Lagos<sup>a</sup>, María Luz Rubio<sup>c</sup>, Mariela Agurto<sup>c</sup>, Patricia Cisternas<sup>c</sup>, Mario Portilla<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Departamento de Anestesiología, Universidad de los Andes/Clínica Santa María

<sup>b</sup> Departamento de Anestesiología, Universidad de los Andes

<sup>c</sup> Departamento de Anestesiología, Universidad de los Andes/Clínica Dávila

**Objetivo:** Describir el método de selección utilizado por el programa de anestesiología de la Universidad de los Andes, basado en minientrevistas estructuradas.

**Métodos:** Se diseñó un circuito de 4 estaciones. En 3 de ellas se realizan entrevistas estructuradas de tipo conductual, que evalúan habilidades de comunicación, profesionalismo y cuidado al paciente. Una cuarta estación consiste en una entrevista no estructurada sobre antecedentes personales y académicos de los postulantes.

**Resultados:** Durante los procesos de selección de los años 2015 y 2016 se ha utilizado este método, mostrando ventajas importantes en la cantidad de información obtenida de cada postulante y permitiendo evaluar a un mayor número de postulantes sin retrasar la entrega de los resultados del concurso de postulación.

**Conclusiones:** Es posible utilizar minientrevistas estructuradas para seleccionar residentes en anestesiología. La validez de los métodos de evaluación requiere mayor número de aplicaciones.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.083>

### Relación entre especialidad deseada y especialidad electa en CONAREM 2016



Andres Szwako, Diana Yuruhan

Instituto de Previsión Social

**Descripción del problema:** La elección de una especialidad es muy importante para el residente que ingresa al sistema. No siempre se elige la especialidad que se tiene como primera opción.

**Objetivos:** 1. Determinar las especialidades más deseadas por los residentes en el concurso de CONAREM 2016. 2. Determinar cuántos residentes pudieron optar a la especialidad que deseaban como primera opción.

**Metodología utilizada:** Se realizó una revisión de la base de datos del Concurso CONAREM 2016, donde constaban las opciones en orden de preferencia de los residentes para la elección de su especialidad previo al concurso, y se comparó con las especialidades elegidas por los mismos al final del concurso.

**Resultados:** Se inscribieron 750 postulantes al Concurso de CONAREM 2016 para un total de plazas disponibles. Poco más del 20% eligió como primera opción medicina interna,