

Una inicial y prometedora experiencia en la evaluación por competencias del residente en cuidados intensivos pediátricos para la selección de personal

Esther ALEO-LUJÁN, Jesús LÓPEZ-HERCE

La evaluación por competencias profesionales puede utilizarse tanto para la selección del personal como para la evaluación del desempeño del puesto de trabajo [1,4]. Realizamos un estudio piloto para evaluar su factibilidad y utilidad.

Se diseñó una evaluación de 12 esferas que representan habilidades no técnicas consideradas necesarias en el desempeño de los médicos del área específica de cuidados intensivos pediátricos. De las competencias evaluadas, se describió la actitud ideal, que se graduó con una escala de tipo Likert 5 (Tabla). Se realizó la evaluación en dos médicos internos residentes de cuarto año de pediatría que habían realizado su formación específica en el área de intensivos pediátricos en el último año de residencia entre dos centros hospitalarios (hospital 1, formación general en pediatría; y hospital 2, formación específica en intensivos pediátricos). Se distribuyeron las encuestas a un equipo multidisciplinar constituido por médicos (responsables y adjuntos) y personal de enfermería (enfermeras y auxiliares) de ambas unidades a través de Google Forms®, y se cumplieron de forma anónima y voluntaria. Se obtuvieron 76 evaluaciones (38 en cada uno de los residentes) de 28 (37%) médicos, 37 (48%) enfermeras y 11 (15%) auxiliares de enfermería, con 52 evaluaciones del hospital 1 y 24 del hospital 2. Se observaron diferencias estadísticamente significativas de puntuación global entre las residentes M_1 , 91,3 –desviación estándar (DE): 7,7–; y M_2 , 80,1 (DE: 10,4) ($p < 0,001$). No se observaron diferencias entre las evaluaciones de los dos hospitales M_{H1} , 85,9 (DE: 11,6); y M_{H2} , 85,4 (DE: 8,5) ($p = 0,848$). No se observaron diferencias en las evaluaciones de los médicos M, 86,01 (DE: 9,4); enfermería M, 86,7 (DE: 10,05); y auxiliares M, 81,9 (DE: 15,5) ($p = 0,438$). Los resultados de estas evaluaciones se explicaron en una entrevista individualizada a cada uno de los médicos residentes como retroalimentación y se utilizaron para la selección de un contrato laboral. Los resultados de este estudio

piloto muestran que permite discriminar entre distintos profesionales evaluados. En nuestra experiencia, permite realizar una evaluación objetiva sin que influya el centro que realiza la evaluación, a pesar de que el número de evaluadores entre los centros fue diferente. Además, permite realizar una evaluación desde una perspectiva multiprofesional,



Artículo *open access* bajo la licencia CC BY-NC-ND (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

ISSN: 2014-9832

ISSN (ed. digital): 2014-9840

Tabla. Competencias evaluadas para el desempeño como médico intensivista pediátrico^a.

Competencias evaluadas	Actitud ideal en el desempeño
Comunicación con el equipo	Transmite de forma proactiva sus inquietudes, percepciones y sugerencias, al tiempo que se muestra receptivo a las que le plantean sus compañeros u otros equipos
Liderazgo	Toma la iniciativa para superar obstáculos y resolver conflictos
Gestión y autocontrol del estrés	Normalmente, en situaciones de estrés clínicas o de conflictos laborales o con pacientes, mantiene una actitud serena y resolutiva
Trabajo en equipo	Escucha y atiende las opiniones del resto del equipo a la hora de tomar decisiones
Coordinación del equipo	En situaciones clínicas complejas es capaz de dirigir y coordinar adecuadamente al equipo
Trato humano con el equipo	El trato con el personal es adecuado. Es respetuoso con todos los estamentos profesionales con los que trabaja
Trato humano con los padres y pacientes	El trato con los padres y los pacientes es adecuado. Sabe empatizar con ellos y se adapta a las circunstancias clínicas y sociales de cada familia
Comunicación con los padres y pacientes	Es capaz de transmitir a los padres (y a los pacientes) la información clínica de forma comprensible y humana. Sabe trasladar al resto del equipo la información y el estado de dicha comunicación
Iniciativa	Identifica y participa en iniciativas de mejora e innovación de la unidad de cuidados intensivos
Autonomía del paciente	Implica al paciente y a su familia en sus cuidados, y tiene en cuenta las decisiones de aquél o de su familia
Responsabilidad social	Hace un uso razonable y eficiente de los recursos disponibles
Difusión del conocimiento	Impulsa la docencia como difusión del conocimiento a otros profesionales y a la sociedad dentro del ámbito de los cuidados intensivos pediátricos

^a De cada competencia se describió la actitud ideal sobre su desempeño y se evaluó con qué frecuencia presentaban este comportamiento en una escala de cinco posibilidades: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre o siempre.

Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos. Hospital Clínico San Carlos (E. Aleo-Luján). Departamento de Salud Pública y Materno Infantil (E. Aleo-Luján). Catedrático de Pediatría. Facultad de Medicina. Universidad Complutense de Madrid (J. López-Herce). Fundación para la Investigación Biomédica. Instituto de Investigación Sanitaria. Hospital Clínico San Carlos (IDISSC) (E. Aleo-Luján). Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos. Hospital Gregorio Marañón. Madrid, España (J. López-Herce).

Correspondencia:

Dra. Esther Aleo Luján. Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos. Hospital Clínico San Carlos. C/ Profesor Martín Lagos, s/n. E-28040 Madrid.

E-mail:

esaleo@ucm.es
esther.aleo@salud.madrid.org

Recibido:

29.05.24.

Aceptado:

28.08.24.

Conflicto de intereses:

No declarado.

Competing interests:

None.

Cómo citar este artículo:

Aleo-Luján E, López-Herce J. Una inicial y prometedora experiencia en la evaluación por competencias del residente en cuidados intensivos pediátricos para la selección de personal. FEM 2024; 27: 169-70. doi: 10.33588/fem.274.1350.

© 2024 FEM

al poder incluir a distintos estamentos, lo que, a nuestro juicio, enriquece y potencia la valoración.

Concluimos que este método de evaluación por competencias puede ser un método útil tanto para la retroalimentación en los programas formativos de los médicos residentes y de plantilla como para los procesos selectivos internos. Aunque este método puede tener limitaciones en los procesos de selección abierta, en nuestra experiencia no hemos encontrado diferencias en las evaluaciones de distintos centros.

Bibliografía

1. Gale TC, Roberts MJ, Sice PJ, Langton JA, Patterson FC, Carr AS, et al. Predictive validity of a selection centre testing non-technical skills for recruitment to training in anaesthesia. *Br J Anaesth* 2010; 105: 603-9.
2. Woolf K, Page M, Viney R. Assessing professional competence: a critical review of the Annual Review of Competence Progression. *J R Soc Med* 2019; 112: 236-44.
3. Viney R, Rich A, Needleman S, Griffin A, Woolf K. The validity of the Annual Review of Competence Progression: a qualitative interview study of the perceptions of junior doctors and their trainers. *J R Soc Med* 2017; 110: 110-7.
4. Urbina-Laza M. Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. *Revista Cubana de Salud Pública* 2010; 36: 165-74.