

*“I JORNADA ARAGONESA DE TUTORES DE  
FORMACIÓN MÉDICA ESPECIALIZADA”*

---

***DOCUMENTO DE CONCLUSIONES  
DE GRUPOS DE TRABAJO***

*Zaragoza, Abril de 2005*

El pasado día 25 de Abril se celebró en la Sede del Gobierno de Aragón la “***I Jornada Aragonesa de Tutores de Formación Médica Especializada***”.

A dicha reunión acudieron un total de 178 responsables docentes y tutores de la Comunidad Autónoma, lo que supone aproximadamente el 80 % de los profesionales implicados de forma directa en la formación de los futuros médicos especialistas.

Dentro de los objetivos estratégicos propuestos en el desarrollo de la Jornada se plantearon los siguientes:

1. Mejorar conocimiento mutuo de los profesionales que desarrollan tareas de tutorización potenciando el intercambio de experiencias.
2. Adiestrar a los Tutores en el manejo de herramientas básicas del proceso de tutorización.
3. Elaboración de propuestas de organización de la docencia postgraduada en la Comunidad Autónoma mediante el desarrollo de Grupos de trabajo. Elaboración del Plan Docente Autonómico.

Como se ha indicado, para la cumplimentación de este último objetivo estratégico se constituyeron 7 Grupos de Trabajo en los que participaron de forma homogénea la totalidad de los asistentes a la Jornada, abordándose los siguientes contenidos:

- 1º Requerimientos para el ejercicio de las tareas de tutorización. Las necesidades del Tutor
- 2º Elaboración y desarrollo de planes docentes.
- 3º La acreditación docente y la carrera profesional.
- 4º Evaluación de los programas de residencias.
- 5º Objetivos y desarrollo de las Comisiones de Docencia. Red de Docentes Postgrado de Aragón.

Cada Grupo de Trabajo estuvo constituido por entre 20 y 25 profesionales y trabajó según la metodología de GRUPO NOMINAL de Expertos.

Al finalizar la Jornada, las conclusiones de los diversos grupos fueron presentadas en el plenario para su debate. Una vez establecidas las propuestas, corresponde a los órganos de planificación y gestión docente la valoración, priorización y desarrollo de los objetivos marcados.

Seguidamente se exponen las conclusiones adoptadas por los diferentes grupo

## 1º.- Requerimientos mínimos para el ejercicio de las tareas de tutorización. Las necesidades del Tutor.

Como premisa previa se establece que debe existir un compromiso definido por parte de la Dirección del Centro/Gerencia/Departamento de Sanidad con la docencia como elemento clave del desarrollo del Sistema de Salud con un apoyo decidido a los planes docentes y a las personas que asumen las responsabilidades formativas.

Se definen cuatro bloques de requerimientos estratégicos:

### ✓ Tiempo

- Se valora como imprescindible la definición del tiempo necesario para el ejercicio correcto de la tutorización, proponiéndose:

- Adecuación de carga asistencial de tutor.
- Desburocratización de la gestión clínica.
- Programación del tiempo necesario en el horario laboral (tutorías, autoformación, ...)

### ✓ Reconocimiento profesional

- Respecto al reconocimiento profesional se considera que el ejercicio de la docencia postgrado debe suponer un importante valor en el conjunto de méritos de la carrera profesional.

- Igualmente se debe de valorar en los concursos de méritos para plazas del Sistema de Salud.

- Por último se considera que el ejercicio de la tutorización debería estar retribuido económicamente.

### ✓ Garantía de las competencias docentes del Tutor

- Es necesario según define el grupo de trabajo, el establecimiento de “planes formativos personalizados” que garanticen el mantenimiento y mejora de las habilidades docentes.

- Se precisa la necesidad de que tanto la formación específica del tutor como los programas de formación continuada deben llevarse a cabo en horario laboral.

- La formación debe ser planificada, estructurada y liderada por el Sistema de Salud.

### ✓ Recursos docentes

- Se plantea la necesidad de garantizar los recursos imprescindibles a nivel de espacios físicos destinados a la docencia.

- Igualmente, los responsables docentes deben poder disponer de apoyo metodológico en investigación.

- Se precisa de la implantación generalizada de protocolos y guías clínicas como herramientas indispensables para el desarrollo docente.

- Por último se concluyó que el nombramiento de la figura del Tutor debe poseer el máximo consenso profesional.

## **2º.- Elaboración y desarrollo de planes docentes.**

Se establecen las siguientes conclusiones:

✓ **Adecuación de programas docentes**

- Se considera como fundamental que las Comisiones Nacionales de las especialidades actualicen los programas docentes y desarrollen metodologías pedagógicas adecuadas fijando claramente los objetivos y actividades, definiendo los niveles de responsabilidad en el aprendizaje y la figura del tutor docente.

- Las Comisiones de Docencia y Asesoras deben garantizar los estándares de calidad docente mediante el seguimiento de la implementación de los programas.

✓ **Plan de formación individualizado**

- Se deben definir claramente y de forma anticipada los planes de rotación de los residentes que además, deben ser flexibles y adaptables.

- Los objetivos docentes deben aparecer claramente definidos en cada rotación siendo adaptados a la realidad local.

- Se deben incluir indefectiblemente objetivos relacionados con la investigación.

- Se considera muy importante la posibilidad de realizar estancias formativas en otros centros docentes acreditados.

- Se considera muy importante incluir en la totalidad de los programas formativos contenidos y objetivos comunes de formación transversal en competencias esenciales como: la gestión de la calidad, investigación, medicina basada en pruebas, bioética, formación en humanidades y comunicación, etc.

✓ **Planes de Evaluación**

- La evaluación debe ser homogénea en todo el territorio nacional, continuada y bidireccional

### 3º.- La Acreditación Docente y la Carrera Profesional.

Se establece como situación inicial que el ejercicio de la docencia debe garantizar la adecuada competencia de quien la desempeña. Simultáneamente, el ejercicio de las responsabilidades docentes debe ser suficientemente reconocido.

✓ **Acreditación de Centros y Servicios Docentes.**

- Se deben establecer los requerimientos mínimos necesarios tanto estructurales como humanos para acreditar a los servicios docentes.

✓ **Acreditación docente de tutores.**

- Los tutores deberían ser seleccionados por las Comisiones de Docencia o Asesoras estableciéndose un modelo de Acreditación – Reacreditación gestionado por un comité de acreditación independiente. En el modelo de acreditación se debería valorar, además de los diferentes méritos y competencias, la evaluación efectuada por los Médicos Residentes.

- Los profesionales que ejerzan de tutores postgrado deberían poseer los siguientes requisitos:

- Ser especialistas de la propia especialidad.
- Desarrollar actividad asistencial.
- Garantizar un mínimo de años de experiencia clínica que deberían ser definidos por los órganos docentes competentes.
- Estar integrados en programas de formación continuada, tanto de su propia especialidad como los destinados a la metodología docente (herramientas pedagógicas, metodología evaluativa, ...)

✓ **Valores docentes.**

- Además de los requerimientos técnicos previos el perfil de tutor docente debe incluir los siguientes valores:

- Ilusión e interés
- Capacidad de transferencia de conocimientos y habilidades en comunicación
- Accesibilidad
- Liderazgo docente en el equipo
- Compromiso con la especialidad

✓ **Reconocimiento docente.**

Se distinguen dos tipos de reconocimientos:

En términos materiales:

- Remuneración económica
- Días de formación específicos en metodología docente.
- Días de libre disposición

En carrera profesional:

- Se propone un valor de hasta el 40 % del total en el desarrollo de méritos de la carrera profesional

#### **4º.- La evaluación en los programas de residencia.**

El sistema evaluativo debe de ser integral abarcando de forma bidireccional tanto la evaluación de los Médicos Residentes como a los Tutores y recursos de centro docente. Se debe de garantizar la confidencialidad del proceso y resultado.

##### ✓ **Evaluación del Residente.**

Los aspectos más importantes que deben de incluirse en el sistema evaluativo han de contemplar:

- La resolución de problemas
- El interés en el trabajo diario
- La relación médico-paciente. Actitud demostrada ante el paciente
- El cumplimiento de las obligaciones docentes y el horario laboral
- Conocimiento de la especialidad a nivel teórico y práctico

Para el abordaje de estos aspectos evaluativos se proponen las siguientes herramientas:

- Simuladores clínicos
- Entrevistas con el residente
- Asistencia a actividades obligatorias. Puntualidad
- Evaluación continuada: pruebas de evaluación de la competencia clínica (ECOPE), portafolio docente.

##### ✓ **Evaluación del Tutor y estructura docente.**

Los cinco aspectos clave que se precisa deben ser valorados en este apartado son los siguientes:

- Evaluación del tutor: valorándose la competencia profesional docente
- Evaluación de la calidad docente del servicio por medio de auditorías organizadas desde la Comisión de Docencia del Centro o Unidad Docente.
- Los planes formativos realizados por los tutores con el objeto de mantener y mejorar su competencia docente.
- Cumplimiento tanto por el Servicio/Equipo de Atención Primaria como por los Tutores de los objetivos del programa docente.
- Evaluaciones subjetivas realizadas por los Médicos Residentes. Evaluación multidireccional de la relación tutor-residente.

## **5º.- Red de Comisiones de Docencia de la Comunidad Autónoma de Aragón**

Se parte de la existencia de un grupo estable ya constituido y compuesto por Presidentes de Comisiones de Docencia y Asesoras organizado desde la Dirección General de Planificación y Aseguramiento.

- Entre los objetivos y propuestas establecidas por el grupo se definen en la actualidad:

- ✓ La elaboración de un Decreto para la creación de la Comisión de Formación Sanitaria Especializada en Ciencias de la Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón, como foro estable de planificación y debate de los máximos responsables de la formación postgraduada.
- ✓ Estudio de las necesidades de profesionales en las diferentes especialidades en los próximos 5 – 10 años.
- ✓ Elaboración de un programa de formación de competencias comunes a todos los médicos residentes para su desarrollo en todos los centros docentes de la Comunidad Autónoma.
- ✓ Revisión y actualización de las necesidades estructurales en recursos docentes para el óptimo desarrollo de los programas formativos.
- ✓ Consolidación de las Jornadas de Tutores Docentes como foro de intercambio de experiencias y de adiestramiento en las habilidades específicas par la tutorización.