



AULA DE EDUCACIÓN MÉDICA

La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.^a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas



Jesús Morán-Barrios

Unidad de Docencia Médica (Formación Sanitaria Especializada), Hospital Universitario Cruces, Barakaldo, Vizcaya, España

Disponible en Internet el 1 de septiembre de 2016

PALABRAS CLAVE

Evaluación;
Competencias;
Desempeño;
Métodos

Resumen Evaluar no consiste en aplicar métodos individuales para medir el desempeño, lo que importa es diseñar un proyecto educativo integral basado en competencias, siendo la evaluación el motor del aprendizaje, la garantía de seguridad del paciente y, en definitiva, un acto moral. Requiere obtener información cualitativa del desempeño, lo que implica un juicio profesional y un consenso de expertos. El desempeño se evalúa en situación real y no simulada. Los métodos se basan en la observación, la autoevaluación, la supervisión y la actividad asistencial, deben promover la evaluación formativa y ser de fácil aplicación. Describimos sus características, las ventajas, desventajas y errores de uso. No hay buenos o malos métodos, ya que cualquiera de ellos, usado con rigor, puede ser de utilidad. Lo que realmente importa es dar sentido a las acciones formativas, integrando un plan de evaluación como parte del proceso formativo.

© 2016 Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

KEYWORDS

Assessment;
Competencies;
Performance;
Methods

Assessment of clinical performance. Part 1: Principles and methods, advantages and disadvantages

Abstract Assessment does not consist of applying individual methods to measure the performance, what matters is to design a competency-based integral educational project where assessment is the driver of learning, a guarantee of patient safety and, ultimately, a moral act. It requires qualitative information of performance, which involves professional judgment and consensus of experts. The performance is evaluated in real situation and not simulated. The methods are based on observation, self-assessment, supervision and health care activities. They should be easy to apply and promote formative assessment. We describe its features, advantages, disadvantages and usage errors. There are no good or bad methods, since any of them, rigorously used, can be useful. What really matters is to make sense of training actions, through the integration of an assessment plan as part of the teaching process.

© 2016 Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Correo electrónico: jmoranbarrios25@gmail.com

<http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>

1575-1813/© 2016 Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Introducción

Estos dos artículos pretenden dar una visión global y práctica de la evaluación del profesional de la salud en formación centrada en su actuación en situación real, en su desempeño o *performance* (4.º nivel de la pirámide de Miller).

En la primera parte se fundamenta la evaluación del desempeño, se exponen esquemáticamente los diferentes métodos y se analiza especialmente las ventajas, desventajas y limitaciones de su empleo.

La segunda parte trata sobre los tipos de formularios utilizados en los diferentes métodos, las claves de su diseño, los errores más habituales en su uso, cómo evitarlos y cómo minimizar la subjetividad de la evaluación. Se aborda la planificación y estrategia de implementación en nuestro contexto de la formación especializada, aplicando los principios básicos de la evaluación.

La formación y evaluación basada en competencias. Principios básicos

La formación basada en competencias

La formación basada en competencias es algo más que un programa redactado en términos de competencias. Se trata de una estrategia dirigida a formar profesionales acorde a las necesidades de los sistemas sociosanitarios y precisa dirigir las acciones formativas con una visión holística, humanizadora y global en lo social, junto a un compromiso institucional y un aprendizaje a través de situaciones o tareas.

La formación basada en competencias requiere: 1) por parte del evaluado reflexión, autoevaluación y un compromiso explícito con su propio proceso formativo; 2) del proceso de aprendizaje, documentar resultados de aprendizaje, flexibilizar el programa (individualizado), una retroalimentación frecuente y de alta calidad, y un liderazgo desde las jefaturas de las unidades docentes (servicios asistenciales), ya que fomenta el compromiso y la participación activa de todos los profesionales del equipo en el proceso formativo.

Fundamentos de la evaluación

Evaluar es un proceso que genera información a través de la valoración de las cualidades del profesional en formación, mediante criterios o parámetros estandarizados, y esta información se utiliza para formar juicios y tomar decisiones. No consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño para identificar aquellas áreas competenciales desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Requiere información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos.

Por tanto, no es una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada desde antes de iniciarse la formación. Comienza el primer día de la formación con el diagnóstico de partida del estudiante/



Figura 1 Proceso de la evaluación-formación.

residente, lo que permite planificar su proceso formativo y su desarrollo en función de la curva de aprendizaje (fig. 1). La preocupación de los gestores y responsables de las instituciones oficiales está, lógicamente, en la evaluación sumativa o certificadora. Los formadores debemos poner el énfasis en la evaluación formativa, comparando al residente A con A, y no al A con el B. Se trata de pasar de evaluar «el» aprendizaje a evaluar «para» el aprendizaje, siendo clave el feedback. La evaluación se convierte en el eje de la estrategia formativa, en el motor del aprendizaje, y el paso previo es la definición del perfil del profesional a formar (tabla 1), basando todo el proceso evaluador en dicho perfil.

La *evaluación formativa* se caracteriza por: inicio temprano y durante el programa, identificar fortalezas y debilidades, objetivar progresos e introducir medidas correctoras, desarrollar competencias y guiar y dirigir el desarrollo profesional. Tiene menor rigor en términos psicométricos. «No hay que temer basarse más a menudo en datos cualitativos y de juicio profesional, ya que la calidad global de las evaluaciones depende mucho más de un programa integral de evaluación que de instrumentos individuales» (C. Brailovsky, 2001). Lo más importante es trabajar bien el proceso formativo con sus diferentes metodologías de aprendizaje.

La *evaluación sumativa* es el final de un proceso de evaluación formativa, se llevaría a cabo por consenso de expertos en base a la información periódica recogida y debería expresar, en un breve informe, las competencias alcanzadas. No se trata de cálculos numéricos ni de ponderar unas competencias sobre otras, todas tienen el mismo valor para el ejercicio de la profesión. ¿Están los conocimientos y habilidades por encima de la ética?

En la práctica, lo importante de los métodos es la información que proporcionan, su impacto educativo y la modificación del desempeño. «Cualquier método, incluso los que están menos estructurados y estandarizados, puede ser de utilidad dependiendo de su uso [...] No hay buenos o malos métodos, esto es relativo, ya que la evaluación implica diseñar un plan, establecer el proyecto educativo y analizar los recursos para su implementación» (Van der Vleuten, 2005).

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/5662448>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/5662448>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)