

# **BUSCANDO SOLUCIONES...DESDE LAS COMISIONES DE DOCENCIA**

---

**Noviembre 2014**

**Máximo Bernabeu Wittel**

**Unidad Clínica de Atención Médica Integral  
Hospital Universitario Virgen del Rocío. Sevilla**

# Conflicto de intereses

---

- **Socio SADEMI, SEMI, miembro de los GT PPyEA y Formación.**
- **Percepción en últimos 4 años de honorarios como docente en acciones formativas del SAS, Univ. Huelva, y Univ. Sevilla (Prof Asociado Geriatría).**
- **No percepción en últimos 5 años de honorarios por consultoría/asesoría/docencia con organizaciones de la industria farmacéutica.**
- **No acciones ni participaciones en empresas del sector salud, farmacéuticas, ni biotecnológicas.**

*Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo.*  
*B. Franklin*



*El educador mediocre habla. El buen educador explica. El educador superior demuestra. El gran educador inspira. W. A. Ward*

# ...DESDE LAS COMISIONES DE DOCENCIA

---

- LA SELECCIÓN DE LOS IDÓNEOS. ¿EXISTE EL PERFIL IDEAL DE TUTOR?
- MEJORANDO LAS COMPETENCIAS/CONDICIONES DE LOS TUTORES. ¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?
- EVALUACIÓN/RECONOCIMIENTO DE TUTORES...LO QUE NO SE EVALÚA SE DEVALÚA

# POSICIÓN CERO: ¿ES NECESARIA LA FIGURA DEL TUTOR?

## El aprendizaje en los adultos (Pedagogía vs Andragogía)

### MODELO PEDAGÓGICO

- El profesor decide los objetivos y lo que se aprende.
- Los alumnos solamente necesitan saber lo que el Profesor les enseña.
- El profesor exige a los alumnos.
- El concepto del alumno es de dependiente.
- La experiencia del alumno es poco útil en el proceso
- El proceso giran en torno a respuestas/productos.
- Los alumnos orientan su aprendizaje en torno a contenidos.

### MODELO ANDRAGÓGICO

- El adulto decide qué y para qué aprender; necesita saber más cosas de las que el profesor le enseña.
- El adulto es autónomo y exige al profesor.
- Depende de la enseñanza, su experiencia e interacción global.
- Trata de aplicar inmediatamente los aprendizajes.
- Aprende a resolver situaciones conflictivas y complejas; el aprendizaje se organiza en torno a problemas.
- Asimila mejor los conocimientos, las competencias, los valores y las actitudes y aprende porque quiere.

**Sin embargo...Gran parte del aprendizaje es por imitación en base a un modelo (Tutorizar vs Mentorizar)**

ITEM	Tutor	Mentor
Número	Uno	Más de uno
Objetivo	Competencia	Crecimiento personal
Tiempo	Residencia	Vida profesional
Elección	Asignado	Lo elige el discente
Modelo	Referente Profesional	Referente personal



# ¿CUÁL ES EL ROL DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE TUTORES?

---

## DEBE TENER EL ROL HEGEMÓNICO

- **Debe liderar los criterios de selección y estandarizarlos.**
  - Acordes a normativa + idiosincrasia del centro.
  - Equilibrados (curriculares, formativos, profesionales, trayectoria...).
- **Debe establecer convocatorias periódicas**
  - Idealmente anuales.
- **Las convocatorias ha de seguir procedimiento administrativo velando especialmente por:**
  - Unidad
  - Publicidad
  - Transparencia
  - Libre concurrencia
  - Imparcialidad
- **¿Qué ha de baremarse?**

# ¿QUÉ HA DE BAREMARSE EN LAS CONVOCATORIAS SELECTIVAS DE TUTORES?

---

**COMPETENCIA/EXCELENCIA  
PROFESIONAL**

**TRAYECTORIA  
PROFESIONAL**

**TRAYECTORIA  
INVESTIGADORA**

**E.E. JEFE UNIDAD  
DOCENTE [ $\leq 15\%$ ]**

**COMPROMISO CON  
LA DOCENCIA**

**E.E. JEFATURA  
ESTUDIOS [ $\leq 15\%$ ]**



**CURRICULUM  
ACADÉMICO**

**PUNTUACIÓN RESIDENTES  
UNIDAD [ $\leq 15\%$ ]**

# ¿ ENTONCES CÓMO ES EL PERFIL DEL TUTOR IDEAL?

- 1 año experiencia mínimo
  - Ideal 5-20 años.
  - Experiencia docente
  - Doctor?
  - Formación en metodologías docentes para adultos.
  - Formación en gestión de conflictos
  - Formación en evaluación
- 
- Asertividad
  - Rectitud
  - Tolerancia
  - Adaptabilidad



# ...DESDE LAS COMISIONES DE DOCENCIA

---

- LA SELECCIÓN DE LOS IDÓNEOS. ¿EXISTE EL PERFIL IDEAL DE TUTOR?
- MEJORANDO LAS COMPETENCIAS/CONDICIONES DE LOS TUTORES. ¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?
- EVALUACIÓN/RECONOCIMIENTO DE TUTORES...LO QUE NO SE EVALÚA SE DEVALÚA

# TUTORES...¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?

- FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DE TUTORIZACIÓN



¡ FACILITACIÓN DE ESPACIOS Y TIEMPOS PARA TUTORIZACIÓN !



# **TUTORES...¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?**

---

- **FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DE TUTORIZACIÓN**
  - **Teóricas-conceptuales**
  - **Gestión de personas**
  - **Trabajo en equipo**
  - **Resolución de conflictos**
  - **Ámbito concreto de la tutorización EIR:**
    - **Programación año formativo**
    - **Supervisión y monitorización aprendizaje**
  - **Evaluación .... ¿DEBE EVALUAR EL TUTOR?**

# LAS FASES DEL ITINERARIO FORMATIVO EIR

---

- 1. R-1: Alta motivación, baja competencia, bajo rendimiento profesional.
- 2. R-1/2: Descenso motivación, comienza incremento competencia y rendimiento profesional.
- 3. R-3: Motivación oscilante, claro incremento competencia y rendimiento.
- 4.R-4/5: Motivación consolidada y autoreforzada, competencia y rendimiento profesional completos.



# TUTORIZACIÓN ADAPTADA

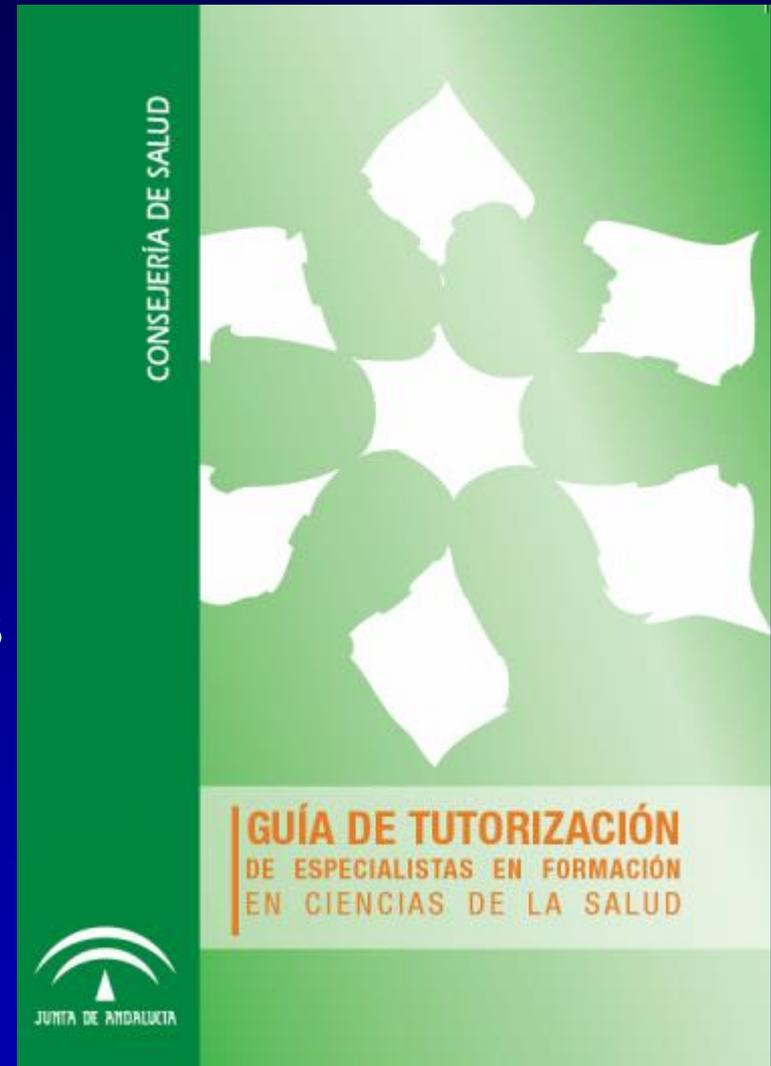
---

- 1. R-1: FORMATIVA.
- 2. R-1/2: DIRECTIVA-MOTIVADORA.
- 3. R-3: MOTIVADORA-DIRECTIVA.
- 4. R-4/5: DELEGADA.



# ¿CÓMO ES LA EVALUACIÓN?

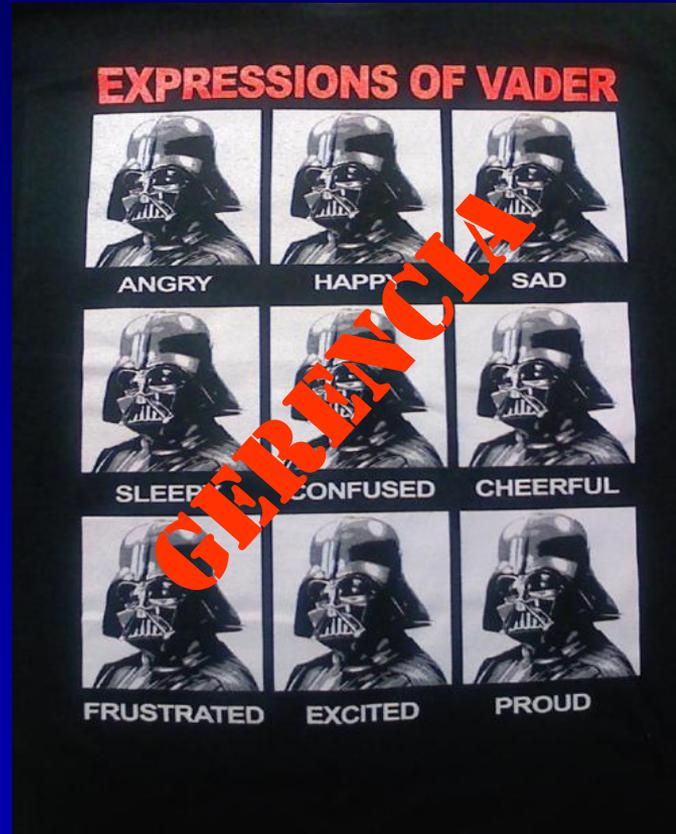
- **FORMATIVA:**
  - Entrevistas y tutorías (Tutor)
  - Libro de Residente (EIR)
- **SUMATIVA:**
  - Anual
  - Final (media de evaluaciones sumativas anuales)



[http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/contenidos/Informacion\\_General/p\\_2\\_p\\_2\\_planes\\_integrales/plan\\_formacion/etapas\\_formativas](http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/contenidos/Informacion_General/p_2_p_2_planes_integrales/plan_formacion/etapas_formativas)

# TUTORES...¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?

- ¡ FACILITACIÓN DE ESPACIOS Y TIEMPOS PARA TUTORIZACIÓN !
  - Responsabilidad DIRECTA e ineludible de todo Jefe de Estudios.



**MÍNIMO INEXCUSABLE: 1 JORNADA BIMESTRAL  
IDEAL: UNA JORNADA MENSUAL**

# ...DESDE LAS COMISIONES DE DOCENCIA

---

- LA SELECCIÓN DE LOS IDÓNEOS. ¿EXISTE EL PERFIL IDEAL DE TUTOR?
- MEJORANDO LAS COMPETENCIAS/CONDICIONES DE LOS TUTORES. ¿QUÉ ÁREAS HAY QUE REFORZAR?
- **EVALUACIÓN/RECONOCIMIENTO DE TUTORES...LO QUE NO SE EVALÚA SE DEVALÚA**

# ¿Y CÓMO SE EVALÚA UN TUTOR?

- Normativa: Vigencia del nombramiento.
- Evaluación anual del desempeño:
  - Jefatura Estudios: programación formativa, cumplimentación documentación, evaluación anual.
  - Jefatura de Unidad Docente: liderazgo, compromiso, dedicación...
  - EIRs: escucha, feed-back, disponibilidad, asertividad...

## Los 3 aceleradores de la evaluación de desempeño



## ¿Y CÓMO SE MOTIVA Y RECONOCE AL TUTOR?

---

- **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: LA NUCLEAR**
- **ES MÁS REFORZAR LA MOTIVACIÓN YA PRESENTE EN LOS TUTORES**

- **¿MOTIVACIÓN ECONÓMICA?**



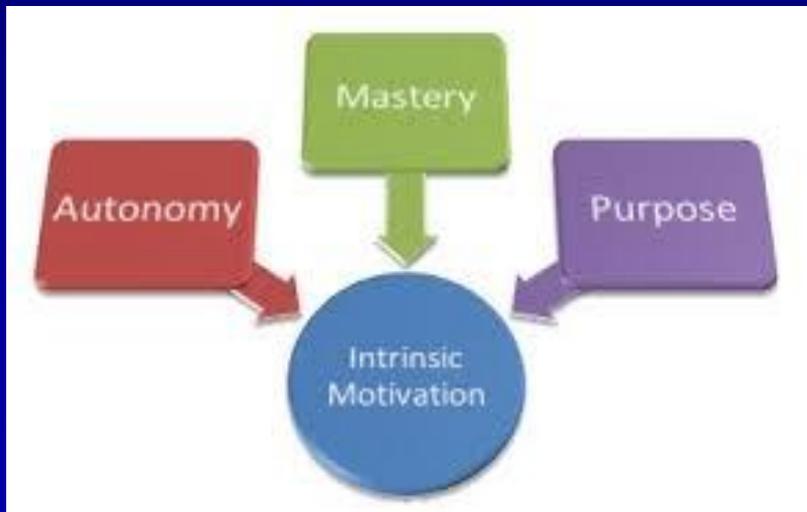
Funciona para tareas simples y en niveles limitados de responsabilidad.

No funciona ó incluso empeora resultados en tareas cognitivas/creativas complejas que requieran trabajo intelectual importante.

## ¿MOTIVACIÓN CURRICULAR? SIN DUDA

# ¿Y CÓMO SE FOMENTA LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA?

- **AUTONOMY – AUTODIRECCIÓN - COMPROMISO**
  - **MASTERY – SER MEJOR - PROGRESAR**
- **PURPOSE – METAS COMPARTIDAS – DEJAR HUELLA**



	Autonomy	Mastery	Purpose	
Networked	X	X	X	Interdependent
Employee		X		Dependent
Free-agent	X			Independent



# CONCLUSIONES

---

- **TUTOR@S Y MENTOR@S**



- **¡EL TIEMPO ES ORO! DÉMOSLO A TUTOR@S**
- **APLICACIÓN SENSATA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS**
  - Formación
  - Evaluación
  - Reconocimiento y Motivación
  - Desarrollo Profesional y Selección



SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDICINA INTERNA

LA VISIÓN GLOBAL DE LA PERSONA ENFERMA

***“Instruiré por precepto, por discurso y en todas las otras formas, a mis hijos, a los hijos del que me enseñó a mí y a los discípulos unidos por juramento y estipulación, de acuerdo con la ley médica...”***

**Hipócrates, siglo V a.C.**

***Primera responsabilidad médica: Compromiso con la competencia profesional y el aprendizaje***

**Profesionalismo en el nuevo milenio**

**Ann Intern Med 2002; 136:243-246**

**¡MUCHAS GRACIAS!**

**wittel@cica.es**