

Planificación y acogida del residente de Pediatría en su rotación por Atención Primaria

Juana María Ledesma Albarrán
Pilar Lafuente Mesanza
Isabel Hinojosa Picón
Grupo de Docencia MIR AEPap

Marzo 2012

**“Si fallas en la planificación,
estás planificando el fallo”
(Anón)**



Modelo formativo

El modelo formativo MIR en España es el basado en la tutorización

Sistema de formación tutorizado y basado en el autoaprendizaje

Tutor: modelo, guía y facilitador
Tutorización activa continuada

Orientación continua del proceso de aprendizaje,
Refuerzo de sus fortalezas
Prevención y/o detección precoz de sus problemas o deficiencias.

Herramientas docentes



El programa docente de la especialidad

Grupo de docencia MIR
AEPap



El programa docente de la especialidad

**GUÍA ABREVIADA
PARA LA ROTACIÓN
DEL RESIDENTE
DE PEDIATRÍA
POR ATENCIÓN
PRIMARIA
2009**



OBJETIVOS PARA LAS DIFERENTES ÁREAS COMPETENCIALES

I. ÁREA DE COMPETENCIAS ESENCIALES

1. Comunicación asistencial y razonamiento clínico. Entrevista clínica.
Relación médico paciente
3. Gestión de la atención
4. Calidad
5. Bioética

II. ÁREA DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN INFANTIL

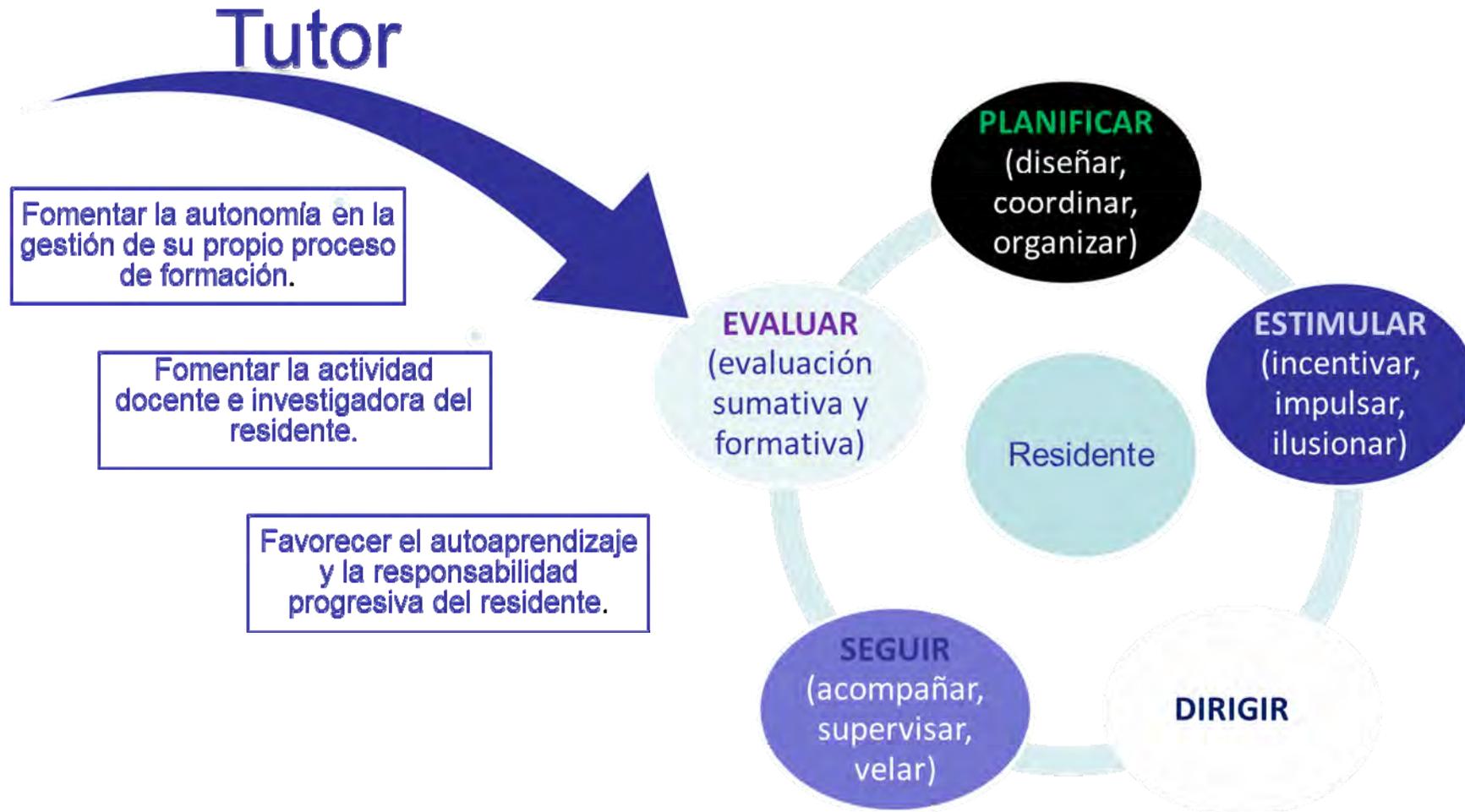
1. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad
2. Inmunizaciones
3. Detección precoz de problemas en la infancia
4. Atención a la patología prevalente aguda y crónica, y al niño con factores de riesgo

III. ÁREA DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA ATENCIÓN A LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

IV. ÁREA DE COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

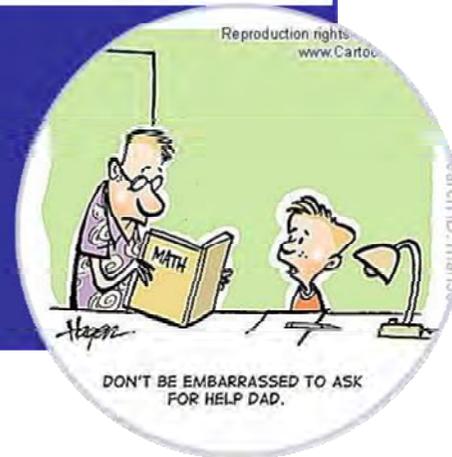
V. HABILIDADES EN TÉCNICAS DIAGNÓSTICAS Y TERAPÉUTICAS

El tutor



- Planificar un proceso es ordenar e integrar las partes que lo componen
- Enfoque teórico: “tradicional”
 - Definición de contenidos
 - Establece lo que debe conseguir hacer.
- Enfoque pragmático: “estratégico”
 - Busca el plan posible o realizable (factible)
 - Participativo (basado en la reflexión y comunicación)
 - Adaptativo (desde donde se está y con lo que se tiene)
 - Cualitativo
 - Dependiente de los actores implicados (características y relaciones)

¿Cómo Planificar la rotación?



Objetivos específicos: Guía docente CICA

Conectar: establecer una relación basada en la colaboración

Identificar y Comprender las necesidades formativas

Acordar: objetivos y acciones a tomar

Ayudar: utilizar recursos docentes (observación, consulta compartida, estudio de casos...)

Tutorización activa

¿Qué debemos enseñar? ¿Qué quiero conseguir de mi residente?

- Deben ser pertinentes, claros, precisos, comprensibles y evaluables: mensurables.
- Deben estar relacionados con las competencias que se espera que el residente obtenga, las cuales estarán relacionadas con los diferentes tipos de competencias.
- Deberán estar formulados con un verbo de acción en infinitivo .

¿Cómo voy a conseguirlo? ¿Con qué? ¿Y cuándo?: Actividades y Cronograma.

- Los tutores deben conocer y utilizar unos métodos y técnicas docentes que les permitan llevar a cabo su tarea docente y conseguir establecer una interacción eficaz a lo largo de la rotación.

¿Cómo constatar que se han obtenido los resultados deseados?

- Representa el "después" del proceso. Mediante la evaluación se pretende conocer los resultados reales del aprendizaje, detectando puntos débiles para así introducir medidas de mejora, y por otra parte garantizar la posesión de conocimientos y habilidades necesarias para ejercer correctamente la práctica profesional.

Planificación: acogida (I)

ACOGIDA DEL RESIDENTE

- Sistemática que ayuda a conocer al residente y a su vez darle a conocer el entorno en el que se desarrolla el trabajo del pediatra de AP.
- Debe hacerse el 1º día de la rotación
- Relación de **CONFIANZA**
- Finalidad de una buena acogida
 - Detectar y aclarar expectativas - objetivos del residente
 - Contextualizar dichas expectativas-objetivos para que sean realistas

Planificación: acogida (II)

¿Qué hacer el primer día?

Dar a conocer el centro de salud:

- Presentar a los profesionales del centro, enseñarle el lugar de trabajo, claves informáticas, documentación que va a manejar

Dar a conocer la población a la que va a atender:

- Características, recursos,...

Conocer al residente:

- Año de residencia, rotaciones previa, cómo encaja esta rotación en sus planes de futuro, experiencia, áreas que lleva más flojas, habilidades que domina, expectativas...



Planificación: acogida (III)



5 PUNTOS CLAVES PARA INTEGRAR AL RESIDENTE

- 1.- Situar y orientar al residente en la consulta.
- 2.- Animar a los pacientes para que acepten la docencia (presentar al residente, cartel en la puerta con nota explicativa,...)
- 3.- Adaptar la agenda (con la docencia se alarga la consulta 45m)
- 4.- Estrategias para mantener el funcionamiento de la consulta (apuntar dudas y al final comentarlas,...)
- 5.- Encontrar TIEMPO para la docencia (diario)
 - **En la consulta: brevemente entre paciente y paciente, anotaciones*...**
 - **Tiempo de revisión de pacientes vistos, hora del café**
 - **Revisión de casos (día siguiente: 5´)**

CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS DE LA ROTACIÓN

- Acordar los objetivos:
 - Más de 5-7 pueden ser difíciles de abordar.
 - Deben reflejar las expectativas de la las partes implicadas (programa, residente y tutor): personalizados.
 - Realistas y basados en el programa de formación.
 - Referidos a las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes).
 - Deben incluir estrategias concretas para alcanzar cada objetivo.
- Seguimiento de los objetivos
 - ¿En que medida se cumplen las expectativas?
 - Objetivar si el MIR ha tenido oportunidades de aprendizaje clínico.

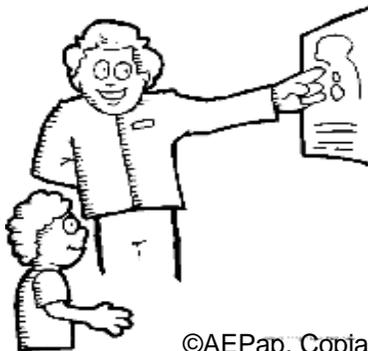
Feedback (I)

Feedback docente

Flujo información



Aprendizaje



Feedback (II)

¿QUÉ ES EL FEEDBACK?

- *Es el conjunto de indicaciones que el tutor da a un residente sobre su actuación en una tarea de aprendizaje.*
- *Es la herramienta docente más importante*
- *El objetivo es establecer una INTERACCIÓN eficaz a lo largo de la rotación con el fin de conseguir un buen aprendizaje.*
- **EVALUACIÓN FORMATIVA**

Feedback (III)

Decálogo para dar feedback constructivo:

- **1-Ser claro sobre lo que desea decir.**
- **2-Comenzar con lo positivo:** si hay que mejorar algo, las personas necesitan saber dónde están sus puntos fuertes, y luego dónde hay que esforzarse más..
- **3-Ser específico:** tanto si el feedback es positivo o negativo, sea lo más específico que pueda.
- **4-Centrarse en el comportamiento, no en la persona.**
- **5-Referirnos sólo al comportamiento a cambiar.**
- **6-Ofrecer alternativas.**
- **7-Ser descriptivo más que evaluativo**
- **8-Personalizar el feedback:** que no parezca que tu feedback es una conclusión universal, sino que la personalice: “Yo creo...” o “Desde mi punto de vista...”.
- **9-Dejar al aprendiz alguna elección:** dé el feedback de una forma que el aprendiz sienta que puede decidir cómo actuar, que las correcciones son su propia responsabilidad.
- **10-Siempre con mucho respeto y amabilidad.** Esto cuesta muy poco

Evaluación

