



III REUNIÓ DE TUTORS DE LA SCBMI

AVALUAR PER MILLORAR

PROPOSTA DEL GRUP DE TREBALL DE LA SCBMI

**AVALUACIÓ FEEDBACK MÚLTIPLE**

**R. SALAS CAMPOS**

**13.12.2016**

# INTRODUCCIÓN

- ❑ Evaluación Feedback múltiple permite medir el desempeño personal y valora las competencias, a partir del criterio de varios evaluadores que forman parte del entorno del evaluado
- ❑ Evalúa básicamente comportamiento y actitudes
- ❑ Conocido en el mundo empresarial (1950), muy difundido partir de 1980. Menos desarrollado en educación médica
- ❑ Mayor fortaleza: proporcionar feedback al evaluado

## INTRODUCCIÓN

- ❑ Evaluación Feedback múltiple: el residente es evaluado por las personas de su entorno laboral: médicos, compañeros, enfermeras, auxiliares, familiares o pacientes
- ❑ Evaluación formativa. Especialmente evalúa habilidades genéricas: profesionalidad, comunicación y relaciones interpersonales (trabajo en equipo, ética, liderazgo, juicio crítico)
- ❑ Feedback al residente
- ❑ Mas de 4.000 programas en USA y en todos los programas de FSE en el Reino Unido. Canadá. España: proyecto portafolio SEMI. Residentes de Medicina Interna en País Vasco y Cataluña. Programa de Residencia de Neurocirugía basado en competencias

## EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE EVALUADORES:

**EVALUACION 90° :**  
tutor o jefe inmediato

**EVALUACION 360°:** tutor,  
adjuntos, compañeros  
residentes, enfermería,  
pacientes o familiares,  
autoevaluación, otros  
estamentos.



**EVALUACION 180 °:** tutor, adjuntos y  
compañeros residentes.

# METODOLOGÍA

- Cuestionarios estandarizados con indicadores validos para la competencia esperada. Consenso de expertos y revisión de la literatura
- Algunos casos adaptados a cada categoría del evaluador / autoevaluación
- Deben ser breves, ágiles y fácilmente comprensibles
- Anónimos y confidenciales

# METODOLOGÍA

Codiificació de l'avaluador: [dropdown]

Càrrec de l'avaluador: Tutor  Metge Adjunt  Resident  Autoavaluador  Infermera  Altres

Si "altres", especificar: [text field]

Com valors al resident en:

Molt per sota de les expectatives per a l'etapa de formació	Per sota de les expectatives per a l'etapa de formació	Al límit de les expectatives per a l'etapa de formació	Compleix les expectatives per a l'etapa de formació	Per sobre de les expectatives per a l'etapa de formació	Molt per sobre de les expectatives per a l'etapa de formació	No ho puc valorar*
---	--	--	---	---	--	--------------------

Habilitats de comunicació: Efectivitat en la comunicació amb els pacients i els seus familiars:

Comentaris: [text field]

Habilitats de comunicació: Efectivitat en la comunicació amb altres professionals de la salut:

Comentaris: [text field]

Actitud amb els pacients: Respecta els drets, eleccions, creences i confidencialitat dels pacients:

Comentaris: [text field]

Actitud amb el personal: Respecta i valora la contribució dels altres membres del equip assistencial:

Comentaris: [text field]

## Joint Royal Colleges of Physicians Training Board

- Datos de filiación residente y evaluador
- Likert con 7 niveles de respuesta
- 11 ítems (profesionalidad, comunicación y relaciones interpersonales) Competencia profesional en general
- Mismo cuestionario para todos los estamentos

# METODOLOGÍA

## FEEDBACK MÚLTIPLE **Joint Royal Colleges of Physicians Training Board**

- 1- **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN:** Efectividad en la comunicación con pacientes / familiares
- 2- **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN:** Efectividad en la comunicación con otros profesionales de la salud
- 3- **ACTITUD CON LOS PACIENTES:** Respeta los derechos, elecciones, creencias y confidencialidad de los pacientes
- 4- **ACTITUD CON EL PERSONAL:** Respeta y valora la contribución de los otros miembros del equipo asistencial
- 5- **HABILIDADES CON EL EQUIPO:** Da soporte y acepta apropiadamente la responsabilidad; abordable
- 6- Fiabilidad y puntualidad
- 7- **HABILIDADES DE LIDERAZGO:** se responsabiliza de sus propias decisiones y las del equipo
- 8- **COMPETENCIA PROFESIONAL** en general
  
- 9- Honestamente ¿Tiene alguna preocupación sobre el residente?
- 10- ¿Algún aspecto especialmente bueno a remarcar?
- 11- Por favor, describir cualquier comportamiento que le preocupe o que debería desarrollarse

# METODOLOGÍA

## INFORMACION A LOS PARTICIPANTES

- Seleccionar evaluadores previa capacitación
- Objetivos de la evaluación
- Cómo se utilizara la información
- Cómo cumplimentar el cuestionario ( comentarios)
- Cómo se calculan los resultados
- Cómo se garantiza el anonimato de los observadores



# INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de estadística descriptiva para cada dimensión

## FIABILIDAD:

- Consistencia interna: ítems apropiados para la dimensión que queremos evaluar (Alfa de Cronbach /  $> 0.7$ )
- Grado de acuerdo entre observadores (coeficiente de correlación interclase)
- Análisis de los datos con consultor externo. Agrupar datos



# INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS



- Comunicar los resultados globales a todos los residentes de forma anónima
- Informar los resultados y crear feedback individual con cada residente
- Se necesitan 8-10 evaluadores por cada residente (Alfa Crombach > 0.7)

# FORTALEZAS:



- ❑ **Feedback residente-tutor:** informar al residente como realiza su trabajo e incorporar los comportamientos mas adecuados para su desarrollo personal y profesional. Detectar puntos de fortaleza y debilidades que probablemente el residente no es consciente. Detectar áreas de mejora y establecer la táctica para alcanzarlas
- ❑ **Evaluación muy completa** por los diversos elementos que evalúa y el número de personas que intervienen en el proceso
- ❑ Puede **reducir sesgos y prejuicios ya que** ofrece un punto de vista amplio a través de la opinión de diferentes observadores

## DEBILIDADES:



- Requiere tiempo, definir los indicadores que queremos evaluar, diseñar el cuestionario más apropiado, información y capacitación de los evaluadores
- Experto para interpretación de los datos
- Falta de asertividad del evaluador en la re-información al evaluado. Es importante que el residente acepte de forma correcta los comentarios negativos. En caso contrario puede disminuir su motivación y rendimiento

# The Reliability, Validity, and Feasibility of Multisource Feedback Physician Assessment: A Systematic Review

Tyrone Donnon, PhD, Ahmed Al Ansari, MBBCh, MRCSI, PhD, Samah Al Alawi, MD, and Claudio Violato, PhD

Academic Medicine, Vol. 89, No. 3 / March 2014

**OBJETIVO:** revisión sistemática para investigar fiabilidad, validez y viabilidad MSF

## **METODOLOGIA:**

- EMBASE, PsycINFO, PubMed, CINAHL / artículos ingles 1975-2013
- Todos los artículos que en la evaluación de la práctica médica incluían el instrumento MSF
- Se valoró la capacidad psicométrica del instrumento: fiabilidad, coeficiente de generalización, validez

## **RESULTADOS:**

- 43 artículos
- Ha demostrado ser un método eficaz para proporcionar feedback a los médicos de diferentes especialidades en cuanto a la actuación clínica y no clínica (profesionalismo, comunicación, relaciones interpersonales)
- En la mayoría de los estudios la evaluación por 8 médicos, 8 residentes y 25 pacientes muestran una fiabilidad y coeficiente de generalización adecuados ( $\alpha > 0,90$  y  $E_p2 > 0.80$ )

**The Reliability, Validity, and Feasibility of Multisource Feedback Physician Assessment: A Systematic Review** Tyrone Donnon, PhD, Ahmed Al Ansari, MBBCh, MRCSI, PhD, Samah Al Alawi, MD, and Claudio Violato, PhD

Academic Medicine, Vol. 89, No. 3 / March 2014

**CONCLUSIONES:**

El MSF que incluye como evaluadores: médicos, residentes y pacientes es un método de valoración de la práctica médica que muestra una alta fiabilidad, validez y viabilidad para medir 5 dominios competenciales: profesionalidad, competencia clínica, comunicación, relaciones interpersonales y liderazgo

- ORIGEN: **Canadá (n=13)**; Holanda (1), **Inglaterra (10)**, **USA (14)**, China, Dinamarca y Taiwan
- ESPECIALIDADES: MFYC (5), pediatría (5), Medicina Interna (5), cirugía, obstetricia (4) y ginecología(3), psiquiatría (3), anestesia (2), , urgencias, hematología, histopatología, radiología y FST
- EVALUADORES: 38 artículos ( 91%) los evaluadores fueron médicos adjuntos o residentes colegas; 32 artículos ( 74%) compañeros no medicos, 23 artículos (53%) pacientes o familiares, 22 artículos (51%) incluyeron autoevaluación
- CUESTIONARIOS: gran variabilidad en el número de ítems dependiendo del evaluador; 4-57 para autoevaluación, 4-60 para médicos, 4-60 para residentes colegas, 3-49 para pacientes o familiares
- DOMINOS EVALUADOS: todos los autores consensuaron 5 dominios a evaluar: profesionalidad, competencia clínica, comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo
- EVALUADORES: mínimo 8 para tener una buena fiabilidad

**Mayor fiabilidad y validez los estudios Canadá (experiencia de 16 años) y Reino Unido (8)**

## Satisfacción de residentes tras evaluación mediante herramienta 360º

### XX Congreso de la Sociedad Española de Educación Médica

Salas R, Parra N, Coloma E, Castillo L, Isidro A, Grive E, Eguileor B, Sánchez M, Arboix A, Boada JE  
Hospital Universitari Sagrat Cor (Barcelona)

**OBJETIVO:** Evaluar el grado de satisfacción de nuestros residentes con una evaluación 360º que mide desempeño profesional

### **MATERIAL Y METODOS:**

- Se incluyeron 16 residentes en distintos años de su formación, que previamente habían sido evaluados mediante una herramienta de 360º.
- Se realizó una encuesta de satisfacción, voluntaria, con 4 preguntas:

1-Te has sentido violentado/amenazado por esta evaluación en algún momento?

2-Crees que esta evaluación es importante en tu formación?

3-Crees que esta evaluación y sus resultados han resultado de utilidad en tu formación

4-Repetirías esta evaluación en un futuro y durante tu período como residente?



## Satisfacción de residentes tras evaluación mediante herramienta 360º

### XX Congreso de la Sociedad Española de Educación Médica

Salas R, Parra N, Coloma E, Castillo L, Isidro A, Grive E, Eguileor B, Sánchez M, Arboix A, Boada JE  
Hospital Universitari Sagrat Cor (Barcelona)

## RESULTADOS

- Se obtuvieron 14 valoraciones
- 100% no se consideraron violentados o amenazados
- 75% (12) consideraron que es importante en su formación.
- 100% creen que la evaluación ha sido útil en su formación
- 69% (11) repetirían en un futuro

**CONCLUSIÓN:** globalmente se considera de utilidad y es bien acogida por los residentes

# COMO CONSECUENCIA...

- ❑ Dentro de las competencias clínicas que debe tener el internista se incluyen habilidades de comunicación y profesionalidad. Es importante conseguirlas y también evaluarlas
- ❑ El instrumento Feedback múltiple nos ofrece una visión integral de las competencias, comportamientos y actitudes del residente mediante evaluaciones de múltiples fuentes
- ❑ El feedback que proporciona al residente es su principal fortaleza

