

4. Delga C, Megnin Y, Oustric S, Laurent C, Pauly L, Vergez JP, et al. Pression de prescription: étude pilote en médecine générale. *Therapie*. 2003;58:513–7.
5. Britten N, Jenkins L, Barber N, Bradley C, Stevenson F. Developing a measure for the appropriateness of prescribing in general practice. *Qual Saf Health Care*. 2003;12: 246–50.

doi:10.1016/j.aprim.2009.06.015

¿Llegó la hora de incentivar a los tutores, pero cómo hacerlo?

Now is the time to provide incentives to tutors, but how?

Sr. Director:

Las unidades docentes (UD) de medicina familiar y comunitaria vivimos con expectación la aplicación del Decreto 183/2008¹. Esta norma define y regula cuestiones vitales, como la reordenación en unidades de atención familiar y comunitaria (incluyendo a la nueva especialidad de enfermería familiar y comunitaria), los mecanismos de evaluación, el deber de supervisión de los residentes y su adquisición progresiva de responsabilidades, las rotaciones externas y la incentivación y el reconocimiento de los tutores. Sin embargo, poco a poco han ido surgiendo dudas e inquietudes sobre cómo se implementarán las medidas concretas en el ámbito de cada comunidad autónoma y cada UD.

El reconocimiento del tutor era una cuestión pendiente. A pesar de que son el eje del sistema docente, su labor no había sido, hasta ahora, reconocida oficialmente. El decreto deja en manos de cada comunidad autónoma la decisión del modelo de incentivación que se va a implantar, lo que permite soñar, pero a la vez invita a ser cautos y a analizar detenidamente cada medida: ¿Dinero? ¿Tiempo? ¿Formación? ¿Mejoras laborales? ¿Reconocimiento académico? ¿Participación en las decisiones? ¿O todas las anteriores?

La literatura científica no nos saca de la duda de qué medida es la más idónea. Parece que los modelos de “pago por desempeño” mejoran algunos indicadores de calidad asistencial², pero la variabilidad de los modelos aplicados y de los indicadores de evaluación utilizados no permite tener resultados concluyentes³. Específicamente sobre la labor tutorial, no conocemos la utilidad de los sistemas de incentivación económica. Partimos de experiencias previas, como la de Cataluña⁴, pero aún no están evaluadas. Además, la incentivación retributiva abre nuevos debates, como la acreditación por agencias externas, la utilización de criterios de evaluación y de indicadores válidos y fiables, y si la retribución debe ser directa o condicionada a la consecución de objetivos incluidos en contratos de gestión.

Tampoco sabemos si van a contribuir a la aparición de “efectos adversos”, como el “fenómeno de tolerancia”, el “efecto llamada”, la “registritis” ligada a la evaluación, o los posibles recelos entre los tutores y los que no son tutores

Ana Isabel Rodríguez Ruitiña

Centro de Atención primaria, Área III de Asturias, Asturias, España

Correo electrónico: anarodrui@gmail.com
(A.I. Rodríguez Ruitiña).

de un mismo centro. Además, lo que puede ser un elemento motivador para un tutor podría no serlo para otro, simplemente por encontrarse en momentos vitales, personales y profesionales diferentes. Sería, por tanto, razonable avanzar hacia un sistema de incentivación individualizado. Por otro lado, algunos autores inciden en los factores que permiten trabajar en unas condiciones satisfactorias para los profesionales y que enriquezcan su labor, más que en proveer de elementos extrínsecos, los que no son motivadores per se^{5,6}. Por último, el éxito o fracaso dependerá en gran medida de que se tenga en cuenta el contexto y la realidad de los centros donde se quiere implantar³.

En pocas semanas conoceremos qué modelo propone cada comunidad para reconocer la labor de sus tutores. Esperemos respondan a las expectativas y a las necesidades reales de estos profesionales de tan alto valor estratégico para el futuro de la medicina de familia.

Bibliografía

1. Real Decreto 183/2008 de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada. Boletín Oficial del Estado, N.º 45, (2008).
2. Petersen LA, Woodard LD, Urech T, Daw C, Sooknanan S. Does pay-for-performance improve the quality of health care? *Ann Intern Med*. 2006;145:265–72.
3. Schatz M. Does pay-for-performance influence the quality of care? *Curr Opin Allergy Clin Immunol*. 2008;8:213–21.
4. Orden SLT/513/2006 de 26 de octubre, por la que se hace pública la convocatoria del proceso de acreditación por parte del Departamento de Salud de tutores de especialistas en formación médicos, farmacéuticos, químicos, biólogos, bioquímicos, psicólogos y radiofísicos de centros sanitarios acreditados para la formación de especialistas en ciencias de la salud de la red sanitaria de Cataluña. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, N.º 4755, (2006).
5. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The motivation to work*, 3rd ed. New Brunswick: Transaction Publishers; 1999.
6. Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50:370–96.

Enrique Gavilán-Moral* y Cristina Bravo Cañas

Unidad Docente Medicina Familiar y Comunitaria, Plasencia, Cáceres, España

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: enrique.gavilan.moral@gmail.com
(E. Gavilán-Moral).