



## EVALUACIÓN DE RESIDENTES BASADA EN LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (NIVEL III)

J.M. Morán Barrios

### Resumen

Objetivos docentes: 1. Comprender qué es y que no es competencia (antes de evaluar hay que formar). 2. Fundamentar la evaluación del desempeño y diferenciar entre “tener competencia” (en simulación, “competence”) y “ser competente” (en la acción., desempeño o “performance”). 3. Claves para planificar la evaluación.

**Discusión:** 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, 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/residente, lo que permite planificar su proceso formativo y su desarrollo en función de la curva de aprendizaje. Los formadores debemos de 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 motor del aprendizaje y el paso clave es saber dónde queremos ir, el perfil del profesional a formar 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, guiar y dirigir el desarrollo profesional y tener 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” (Brailowsky, 2002). Lo más importante es trabajar bien el proceso formativo con sus diferentes metodologías de aprendizaje.

### Referencias bibliográficas:

1. Ruiz de Gauna P, González Moro V, Morán-Barrios J. Diez claves pedagógicas para promover buenas prácticas en la formación médica basada en competencias en el grado y en la especialización. Educ Med. 2015;16(1):34-42.
2. Morán Barrios J. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. Educación Médica 2016;17:130-9.
3. Morán Barrios J. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 2ª parte: tipos de formularios, diseño, errores en su uso, principios y planificación de la evaluación. Educación Médica 2017;18:2-12.