



- LÍNEA

INNOVACIÓN EN AULA VIRTUAL

Santiago

2021-2

CARRERA

Especialidad de Medicina Física y Rehabilitación (MFyR)

ASIGNATURA

Medicina basada en evidencia

BENEFICIARIOS

11 residentes de Medicina Física y Rehabilitación (MFyR) de UDD

DOCENTES

Zvonkita Certanec González [✉](#)

Paola Riffo Calisto [✉](#)

RESIDENTE PARTICIPANTE

Natalia Jiménez González [✉](#)

TUTORA

Alicia Iturrieta Aros [✉](#)

FACULTAD DE MEDICINA-CLÍNICA ALEMANA

Aprendizaje activo y significativo en residentes de Medicina física y Rehabilitación en tiempos de pandemia

RESUMEN

Dada la situación pandémica por COVID-19, el año 2020 generó un escenario muy complejo de abordar en relación a las oportunidades de desarrollar competencias y habilidades blandas de los profesionales en formación, lo que se tradujo en grandes desafíos para la comunidad educativa del postgrado de Medicina Física y Rehabilitación (MFyR). La suspensión de todas las actividades presenciales y gran parte de las rotaciones clínicas por varios meses trajo como consecuencia la pérdida de instancias de formación y socialización en campos clínicos.

En este escenario, se planteó buscar una alternativa que facilitara la adquisición de destrezas que forman parte del rol de médico experto y de la cual, todos los residentes pudieran participar de forma colaborativa. Se buscó encontrar una innovación que fuera motivadora y que entregara herramientas que pudieran ser de utilidad en el futuro laboral, no sólo para los residentes, sino que ampliarlo a la comunidad estudiantil.

Por lo tanto, se planteó trabajar en una propuesta iniciada previo a la pandemia por los residentes, que consistía en elaborar una instancia de encuentro entre residentes de la especialidad. El objetivo planteado fue utilizar la metodología de Trabajo en Grupo para planificar y ejecutar el segundo congreso de residentes de MFyR.

Este proyecto, que inició en junio del 2021 con la postulación y obtención de financiamiento por parte de la Universidad del Desarrollo, concluyó el 11 de diciembre del 2021. La modalidad utilizada fue mixta (presencial en dependencias de SAVAL para un grupo reducido de residentes y online para el resto), la cual benefició a los 11 becados de la Universidad del Desarrollo, y en forma indirecta a los becados de la Universidad de Chile, Universidad de Concepción y Universidad Mayor, que pudieron participar de forma activa en los dos días de congreso (aproximadamente 72 residentes). Además, se logró convocatoria de médicos de otras regiones, países y profesionales no médicos relacionados a la salud, obteniéndose 231 inscritos en total.

INQUIETUD ATENDIDA CON LA INNOVACIÓN IMPLEMENTADA

El período pandémico generó un escenario de incertidumbre en relación a la formación de los futuros especialistas, requiriéndose cambios de actividades constantes, reprogramaciones y necesidad de adaptación a la nueva realidad. Las actividades presenciales se vieron coartadas, lo que generó suspensión de rotaciones y reuniones clínicas por tres a cuatro meses. Durante este tiempo, si bien, se intentó mantener el aprendizaje a través de la modalidad virtual, se vieron afectadas la sociabilización, el contacto directo con el paciente y el bienestar emocional de los residentes. Como consecuencia, existió menor posibilidad de compartir experiencias y conocimientos, menor motivación de participar en las clases virtuales, falta de experiencia clínica, menor participación en equipos de salud y, por ende, menor posibilidad de desarrollar roles significativos relacionados con la especialidad de MFyR (liderazgo, comunicación, trabajo colaborativo, entre otros).

Según el informe sobre Desarrollo Mundial 2019, del Banco Mundial, “tres tipos de habilidades son cada vez más importantes en los mercados laborales: las habilidades cognitivas avanzadas, como la capacidad para resolver problemas complejos; las habilidades socioconductuales, como el trabajo en equipo, y las combinaciones de habilidades que son factores predictores de adaptabilidad” (pág.3).¹

¹ Banco Mundial. (2019). Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.

En este escenario, se planteó buscar una alternativa que facilitara la adquisición de destrezas que forman parte del rol de médico experto y de la cual, todos los residentes pudieran participar de forma colaborativa. Se buscó encontrar una innovación que fuera motivadora y que entregara herramientas que pudieran ser de utilidad en el futuro laboral, no sólo para los residentes, sino que ampliarlo a la comunidad estudiantil.

Adecuado a esto, “el curriculum por competencias permite a los estudiantes aprender en contextos dinámicos para desarrollar competencias más allá del aula” (Albarrán, F., Díaz, C. 2021),² adoptando de este modo metodologías activas como la metodología de Proyecto para favorecer el trabajo colaborativo.

Como antecedente, se consideró que el año 2019, los residentes de MFyR de la Universidad de Concepción iniciaron una convocatoria anual de becados, a través del congreso de residentes de MFyR de Chile, el cual fue realizado en esa instancia de forma presencial en la ciudad de Concepción. Con el objetivo de no perder la continuidad de esta jornada, se decidió retomar la iniciativa y adaptarla al contexto actual, a través de modalidad principalmente telemática. Con esta idea era posible, además, profundizar temas de conocimiento clínico que fueran del interés de los residentes, crear alianzas y vínculos con profesionales de ésta y otras especialidades y profesionales de salud no médicos.

OBJETIVOS PROPUESTOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA INNOVACIÓN

Objetivo general

Favorecer el logro del perfil de egreso en el ámbito de competencias profesionales en los residentes de MFyR, mediante la implementación de la metodología de Trabajo en Grupo, durante el segundo semestre del año 2021.

Objetivos específicos

1. Diseñar una actividad académica utilizando el trabajo grupal.
2. Implementar el 2º congreso de residentes, a través de la modalidad mixta.
3. Evaluar el desarrollo de competencias profesionales durante el proyecto.

² Albarrán, F., Díaz, C. (2021). Metodologías de aprendizaje basado en problemas, proyectos y estudio de casos en el pensamiento crítico de estudiantes universitarios. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS

- ▶ Se definieron las competencias profesionales que debían ser desarrolladas o potenciadas durante el desarrollo de este proyecto de innovación docente. Se estableció la manera de recopilar evidencia sobre el trabajo que se desarrollaría, esto mediante una autoevaluación y evaluación a pares en dos tiempos diferentes. Una vez aplicado el cuestionario de inicio, se definieron los roles de participación en el proyecto: gestor de recursos, implementador, coordinador y asesor técnico; los cuales fueron determinados por las docentes participantes.
- ▶ Se realizaron reuniones semanales las tardes de los viernes para planificar, organizar y delegar tareas. Todas éstas fueron supervisadas y apoyadas por las docentes participantes. Inicialmente, se entregaban tareas para desarrollar y revisar en cada reunión; luego, al ir apropiándose de sus roles, se generaban instancias informativas de los avances de la actividad y de cooperación entre los distintos equipos de roles.
- ▶ Respecto a la actividad académica a desarrollar, se identificó el problema a desarrollar y la modalidad de ejecución (presencial - online). En la primera actividad, se realizó una lluvia de ideas con posibles expositores y temas de interés para residentes en formación, de la cual participaron todos los becados de MFyR de la Universidad del Desarrollo. Como tarea principal a seguir, se identificó la misión y visión del congreso, ideada por todos los residentes y con tutoría de docentes de la especialidad. Además, se creó un slogan (“Abriendo Caminos”) que fuera representativo y el hilo conductor de los temas a presentar.
- ▶ De forma paralela y según los roles designados, se plantearon tareas afines, entre ellas: definir la plataforma online, confirmar a los expositores, redacción de cartas de invitación y agradecimiento, cotización de regalos y recuerdos del congreso, supervisión de diseño de template base de congreso y logos, creación de correo electrónico, creación de redes sociales y difusión de cronogramas, coordinación de logística con equipo de SAVAL, etc. Para todas las actividades, existió participación de todos los residentes, con apoyo de docentes de la especialidad y asesores de SAVAL.
- ▶ Una semana antes del congreso, se realizó reconocimiento de las dependencias de SAVAL y se definió lugares a utilizar. Por su parte, el equipo de audiovisual fue recibiendo los vídeos de las exposiciones para crear los bloques de presentaciones y se realizaron grabaciones (video y voz en off) por parte de algunos becados que presentarían el congreso. El día anterior al congreso, se realizaron todas las pruebas de audio, videos, plataformas, luces, entre otras, en los auditorios que se utilizarían.

► Finalmente, se realizó un congreso de un día y medio, donde cada residente tenía tareas específicas que cumplir: supervisión/coordinación, encargada de audiovisual, encargado de Youtube, presentadores, encargados de módulos de preguntas, gestor de asistencia de expositores a los bloques de preguntas, recibimiento de invitados presenciales, entre otras funciones.

► En relación a las evaluaciones, se solicitó a todos los residentes participantes llenar una encuesta de autoevaluación y evaluación a sus pares del grupo de trabajo (gestor de recursos, implementador, coordinador y asesor técnico), tanto durante el desarrollo de la actividad como al finalizarla. Ésta fue contestada a través de la plataforma Google Forms, recopilada y analizada por los docente y residente participante.

RESULTADOS

En relación a la autoevaluación, el 80% (n=8) de los residentes reporta que existió un cambio en cuanto a su desempeño colaborativo mientras se desarrollaba el proyecto; esto aumentó a un 100 % (n=10) en la encuesta de autoevaluación final. Dentro de las fortalezas y habilidades de los residentes que mejoraron durante el desarrollo del rol designado destacan: comunicación efectiva, coordinación y trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo en el área tecnológica, enfrentamiento y resolución de problemas. Finalmente, para el 70% (n=7) de los residentes, la modalidad del trabajo fue efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo según la primera encuesta; lo cual aumentó a un 90% (n=9) al finalizar el proyecto .

Respecto a la evaluación de pares (Human & Ludencio, 2021)³ por parte de los residentes, fue completada por el 90.90% (10 residentes), con lo cual se obtuvieron 18 evaluaciones totales (durante la actividad y posterior a ésta). En ésta se solicitó a cada residente que valorara a su equipo del mismo rol según cuatro aspectos: identidad/rol, comunicación, ejecución y regulación. De esta evaluación se desprende:

- **Identidad/rol:** El 88.88% (n=16) de las evaluaciones identifican que sus compañeros se apropiaron del rol designado a través de la vinculación individual y colectiva de todos los integrantes con el equipo y de su pertinencia al mismo, además del compromiso e implicación en la actividad que se desarrolló. Sólo el 11.11% (2 evaluaciones) reportaron que, al trabajar en equipo, se observa desarrollo del rol designado, a través de la vinculación individual y colectiva de todos los integrantes con el equipo y de su pertinencia al mismo, con algo de compromiso en la actividad que ejecuta. En la evaluación final, el 100% (n=18) de las evaluaciones demuestran que se desarrolló un empoderamiento del rol designado.

³ Human, H., & Ludencio, A. (2021). Las rúbricas como instrumento de evaluación en estudiantes universitarios de la Facultad de Educación – UNCP. Prospectiva Universitaria.

- **Comunicación:** El 77.77% (n=14) de las evaluaciones muestra que hay interacción entre los integrantes del equipo con objeto de compartir información, actual de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo. El 22% (n=4) informa que hay interacción con la mayoría de los integrantes del equipo con objeto de compartir información, generalmente actual de forma concertada y posibilitar su buen funcionamiento. En la evaluación final, el 83.33 (n= 15) mejora en la comunicación.
- **Ejecución:** El 94,44% (n=17) de las evaluaciones define que se ponen en práctica las acciones y las estrategias que, de acuerdo con los objetivos acordados, el equipo planifica. Sólo el 5.55% (n=1) de las evaluaciones informa que generalmente se ponen en práctica las acciones y estrategias que, de acuerdo con los objetivos acordados, el equipo planifica. En la evaluación final, estos porcentajes se mantienen.
- **Regulación:** El 100% de las evaluaciones muestra que, al trabajar en equipo, éste se desarrolla permanentemente para avanzar en sus objetivos, resolviendo los conflictos surgidos o bien incorporando elementos de mejora que incrementen su eficacia o impulsen su crecimiento. En la evaluación final, estos porcentajes se mantienen.
- **Respecto a resultados asociados al congreso:** Se logró una inscripción total de 231 personas al congreso, los cuales podían conectarse a la plataforma Zoom o Youtube según su preferencia. El primer día se logró hasta 55 participantes conectados al mismo tiempo vía Zoom y el segundo, hasta 45. A través de la plataforma Youtube, se obtuvieron 282 visualizaciones en ambos días, los cuales correspondían a 110 cuentas únicas. El 74,1% de los conectados provenían de Chile.

LOGROS ALCANZADOS

La innovación propuesta se ejecutó de forma exitosa y con mayor participación de residentes de lo esperado inicialmente. Considerando los objetivos específicos propuestos, fueron alcanzados en su totalidad; a través de lo cual, se dio la oportunidad de desarrollar roles desafiantes a los residentes y enfrentar las problemáticas de su ejecución de forma adecuada.

La continuidad de esta innovación, se verá reflejada en un nuevo Congreso de Residentes, a desarrollarse en cuatro años más por la Universidad del Desarrollo; el cual idealmente, debe realizarse de forma presencial para todos los residentes y con transmisión vía streaming para los interesados en otras regiones o países.

Se concluye de esta actividad que la metodología implementada de trabajo en grupo es efectiva para optimizar las competencias profesionales y habilidades blandas en los residentes de MFyR, existiendo mejoras, principalmente en planificación y comunicación, a trabajar.

RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA FUTURAS IMPLEMENTACIONES

Para futuras implementaciones, es necesario valorar los tiempos con mejor precisión, para lograr una ejecución más compatible con las cargas docente-asistenciales de los residentes y, de esta forma, no entorpecer el desarrollo de las actividades académicas.

La definición de roles dentro de la estructura del proyecto, debe ser definido por afinidad y habilidades de cada participante. Además, deben explicitarse las tareas y objetivos esperados para cada rol desde una primera instancia.

Se requiere al inicio mayor monitorización por parte de los docentes a cargo, con el objetivo de ir entregando el liderazgo a medida que exista mayor empoderamiento y adquisición de herramientas por parte de los residentes.