

# MODELO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA FIR



**Ana Lozano Blázquez. Hospital de Cabueñes. Gijón @analozanob**  
**Eva Negro Vega. Hospital Universitario de Getafe. Madrid @evanegro1**  
**Grupo de Tutores SEFH**

**1**

***Introducción y antecedentes.***

**2**

***Grupo de trabajo. Metodología.***

**3**

***Fichas de evaluación por competencias.***

**4**

***Piloto de evaluación 2013.***

**5**

***Siguientes pasos. Conclusiones.***



**1**

***Introducción y antecedentes.***

**2**

***Grupo de trabajo. Metodología.***

**3**

***Fichas de evaluación por competencias.***

**4**

***Piloto de evaluación 2013.***

**5**

***Conclusiones.***



# 1. *Introducción y antecedentes.*

## ➤ Sistema de residencia

**Basado clásicamente en el contexto laboral**

## ➤ RD 183/2008 de Formación Sanitaria Especializada:

**Desarrollo y mejora**



# 1. Introducción y antecedentes.

*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.*

- **Oportunidad:**
  - **para desarrollar y mejorar el sistema de formación especializada.**
  - **potenciar las estructuras docentes**
- **Reto para los tutores.**
- **Define la evaluación.**
- **Papel de las CCAA.**



# 1. Introducción y antecedentes.

## RD 183/2008

### CAPÍTULO VI

#### Evaluación

Artículo 16. *Tipos de evaluación.*

El seguimiento y calificación del proceso de adquisición de competencias profesionales durante el período de residencia se llevará a cabo mediante las evaluaciones formativa, anual y final.

Artículo 17. *La evaluación formativa.*

1. La evaluación formativa es consustancial al carácter progresivo del sistema de residencia, ya que efectúa el seguimiento del proceso de aprendizaje del especialista en formación, permitiendo evaluar el progreso en el aprendizaje del residente, medir la competencia adquirida en relación con los objetivos establecidos en el programa de formación de la correspondiente especialidad, identificar las áreas y competencias susceptibles de mejora y aportar sugerencias específicas para corregirlas.

# 1. Introducción y antecedentes.

## **FORMATIVA**                      **Evaluación** **vs**                                      **SUMATIVA**

- Inicio temprano
- Identifica déficits objetiva
- progresos
- Introduce medidas correctoras
- Desarrolla C,H,A
- Feedback, Autoevaluación

- Al final del programa
- Nivel alcanzado sobre base de estándares
- Registra C, H, A
- Califica, certifica

# 1. Introducción y antecedentes.

## CAPÍTULO VI

### Evaluación

**Artículo 29. Evaluación y control de calidad de la estructura docente.**

1. Las unidades docentes y centros acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud se someterán a medidas de control de calidad y evaluación, con la finalidad de comprobar su adecuación a los requisitos generales de acreditación que prevé el artículo 26 de la Ley 44/ 2003, de 21 de noviembre, en relación con el artículo 5 de este real decreto, la correcta impartición de los programas formativos y el cumplimiento de las previsiones contenidas en las distintas normas que regulan la formación sanitaria especializada.

2. La Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud coordinará las auditorías, informes y propuestas necesarios para acreditar las unidades docentes y para evaluar, en el marco del Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud y del Plan Anual de Auditorías Docentes, el funcionamiento y la calidad del sistema de formación, para lo cual podrá recabar la colaboración de las agencias de calidad de las comunidades autónomas, de sus servicios de inspección y de los profesionales que con autorización de la correspondiente comunidad autónoma estén acreditados como auditores por la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud para realizar dichas funciones. Asimismo, dicha colaboración podrá llevarse a cabo por las entidades previstas en el artículo 62.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.



# El profesional del mañana

- **Conocimientos científicos**
- **Habilidades clínicas**
- **Manejo de la información**
- **Análisis crítico e investigación**
- **Promoción de la salud y gestión de recursos**
- **Valores profesionales, actitudes, comportamientos y ética**

# PROFESIONALISMO

**Conjunto de principios y compromisos para mejorar los resultados de salud del paciente, maximizar su autonomía, creando relaciones caracterizadas por la integridad, la práctica ética, la justicia social y el trabajo en equipo**



# COMPETENCIAS

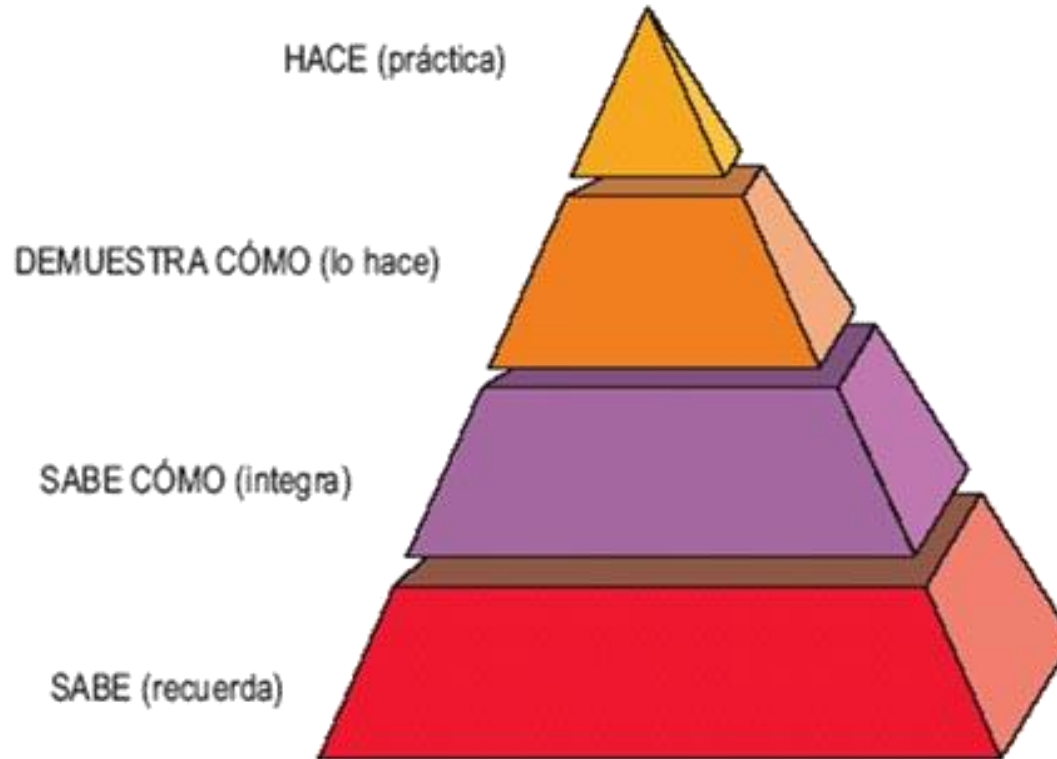
**Comportamientos resultantes de un conjunto de actitudes (valores), habilidades, conocimientos y buen juicio que las personas manifiestan para resolver situaciones concretas relacionadas con su vida y su profesión.**

***Bunk GP***

# COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS



# NIVELES DE FORMACION - PIRAMIDE DE MILLER



# GUIA DE FORMACION DE ESPECIALISTAS

SEPARATA:

## FARMACIA HOSPITALARIA

*Programa elaborado por la Comisión Nacional de la Especialidad y aprobado por la Secretaría de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte por Resolución de fecha 20 de mayo de 1999.*

# LAS COMPETENCIAS EN EUROPA



- **CFT: Common training framework:**
  - Movilidad laboral**
  - Punto de referencia común para la formación del FH**
- **EAHP European Statements of Hospital Pharmacy**

# LAS COMPETENCIAS EN EUROPA



- **Holanda: pregraduados 2 meses obligatorios en SFH**  
**postgraduados FH: obligatorio proyecto investigación**
- **Italia: competencias en Productos Sanitarios**  
**Residente debe participar EC multicentrico (Decreto)**
- **Alemania: menos 20% Hospitales con SFH**  
**(2000 hospitales, 2000 FH, 390 SFH)**



# PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

- **La finalidad de la evaluación debe explicitarse claramente: ¿PARA QUÉ?**
- **La evaluación debe ir dirigida al conjunto de competencias: ¿QUÉ?**
- **Los instrumentos de evaluación deben ser apropiados a cada competencia a evaluar ¿CÓMO?**
- **Los criterios de evaluación deben ser claros, explícitos y públicos**
- **El sistema de evaluación tiene que ser factible**
- **EVALUACIÓN CON FEEDBACK, PARA APRENDER**

*J. Morán. Curso para Tutores. Oviedo Octubre 2014*

# PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

**La evaluación basada en competencias exige de los residentes:**

- **Autoaprendizaje dirigido**
- **Reflexión**
- **Autoevaluación**
- **Rendición de cuentas**

*J. Morán. Curso para Tutores. Oviedo Octubre 2014*



# ÍNDICE

1

*Introducción y Antecedentes.*

2

***Grupo de trabajo. Metodología.***

3

*Fichas de evaluación por competencias.*

4

*Piloto de evaluación 2013.*

5

*Conclusiones.*



## 2. Grupo de trabajo. Objetivo y metodología.

### REVISORES GRUPO SEFH

- **Calleja Miguel Ángel**  
H.U. Virgen de las Nieves. Granada
- **Fernández de Gamarra Edurne**  
H. Sant Pau. Barcelona
- **Giménez Teresa**  
H.U. Marqués de Valdecilla. Santander
- **Gimeno M<sup>a</sup> José**  
H. Poniente. Almería
- **Lozano Ana**  
H. Cabueñes. Gijón
- **Martínez de la Plata Juan Enrique**  
H. Poniente. Almería
- **Negro Eva**  
H.U. Getafe. Madrid

### TUTORES SMFH

- **Aranguren Ainhoa**  
H.U. La Princesa
- **Baldominos Gema**  
H.U. Príncipe de Asturias
- **Durán Esther**  
H.G.U. Gregorio Marañón
- **Farfán Francisco**  
H.U. Fuenlabrada
- **Negro Eva**  
H.U. Getafe
- **Sanmartin Patricia**  
H.U. Fundación Alcorcón

## 2. Grupo de trabajo. Objetivo y metodología.

### OBJETIVOS

- Definir un nuevo modelo de evaluación de residentes basado en competencias que sustituya a la Ficha 1
- Presentar el modelo a las autoridades competentes para su aprobación

### METODOLOGÍA

- Revisión bibliográfica
- Programa de formación de la especialidad
- Definición de competencias
- Elaboración modelo tipo
- Reparto áreas entre tutores
- Sistemática de revisión y consenso
- Grupo SEFH

## ANEXO

### PROGRAMA OFICIAL DE LA ESPECIALIDAD DE FARMACIA HOSPITALARIA

#### 1. DENOMINACIÓN OFICIAL DE LA ESPECIALIDAD Y REQUISITOS

**Farmacia Hospitalaria**

Duración: 4 años

Estudios Previos: Licenciado/Grado en Farmacia

#### 2. INTRODUCCIÓN

La prestación farmacéutica es uno de los ámbitos en los que la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, sustenta el derecho constitucional de protección a la salud que debe garantizarse en condiciones de equidad, calidad y participación social.

Según el artículo 16 de dicha Ley, "la prestación farmacéutica comprende los medicamentos y productos sanitarios y el conjunto de actuaciones encaminadas a que los pacientes los reciban de forma adecuada a sus necesidades clínicas, en las dosis precisas según sus requerimientos individuales, durante el periodo de tiempo adecuado y al menor coste posible para ellos y la comunidad". Es decir, la prestación farmacéutica es considerada como un proceso asistencial que engloba tanto al tratamiento farmacológico como la secuencia de procesos que garantizan la seguridad y la eficiencia terapéutica.

Por otra parte, la Ley 44/2003 de Ordenación de las Profesiones Sanitarias establece que "corresponde a los licenciados en farmacia las actividades

## 2. Grupo de trabajo. Objetivo y metodología.

### Áreas de conocimiento específico:

- A.1.** Evaluación y selección de medicamentos y PS
- A.2.** Gestión de stocks: adquisición, almacenamiento y conservación de medicamentos y productos sanitarios
- A.3.** Farmacotecnia: Elaboración y control de FF
- A.4.** Validación de la prescripción y dispensación de medicamentos y PS
- A.5.** Información de medicamentos y productos sanitarios
- A.6.** Monitorización farmacoterapéutica
- A.7.** Fluidoterapia y nutrición artificial
- A.8.** Farmacia oncológica
- A.9.** Atención farmacéutica a pacientes externos
- A.10.** Atención farmacéutica en unidades clínicas
- A.11.** Ensayos clínicos
- A.12.** Dirección y gestión del servicio de farmacia

### B. Actividades permanentes:

- B.1.** Gestión del riesgo
- B.2.** Gestión de la calidad
- B.3.** Sistemas de información y logística
- B.4.** Investigación. EUM
- B.5.** Docencia. Actividades formativas
- B.6.** Relaciones institucionales y profesionales
- B.7.** Relación farmacéutico-paciente

## EVALUACIÓN ROTACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE:		
NACIONALIDAD:	DNI/PASAPORTE:	
CENTRO: H. Cabueñes		
TITULACIÓN: LIC. FARMACIA	ESPECIALIDAD: Farmacia Hospitalaria	AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:		

## ROTACIÓN

CONTENIDO:	DURACIÓN:
UNIDAD:	CENTRO:
JEFE DE LA UNIDAD ASISTENCIAL:	

## EVALUACIÓN CONTINUADA

A. CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES: 70%	CALIFICACIÓN (1)
NIVEL DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS ADQUIRIDOS	
NIVEL DE HABILIDADES ADQUIRIDAS	
HABILIDAD EN EL ENFOQUE DIAGNÓSTICO	
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES	
UTILIZACIÓN RACIONAL DE RECURSOS	
<b>MEDIA (A)</b>	

B. ACTITUDES: 30%	CALIFICACIÓN (1)
MOTIVACIÓN	
DEDICACIÓN	
INICIATIVA	
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA	
NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
RELACIONES PACIENTE/FAMILIA	
RELACIONES EQUIPO DE TRABAJO	
<b>MEDIA (B)</b>	

**PARTE 1: CALIFICACIÓN EVALUACIÓN CONTINUADA**  
(70 % A + 30 % B)

CALIFICACIÓN (1)	CAUSA E. NEG. (3)

**PARTE 2: CALIFICACIÓN LIBRO ESPECIALISTA EN FORMACIÓN**

CALIFICACIÓN (1)	CAUSA E. NEG. (3)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_\_\_\_

VISTO BUENO: EL JEFE DE LA UNIDAD

EI TUTOR

Fdo.: Dr.

Fdo.: Dra.

Escala numérica de calificaciones: No apto: 0 Suficiente: 1 Destacado: 2 Excelente: 3



# ÍNDICE

1

*Introducción y antecedentes.*

2

*Grupo de trabajo. Metodología.*

3

*Fichas de evaluación por competencias.*

4

*Piloto de evaluación 2013.*

5

*Conclusiones.*



# 3. Fichas de evaluación por competencias.

## EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DEL RESIDENTE DE FARMACIA HOSPITALARIA

Área:	A3. Elaboración y control de formas farmacéuticas	
Nombre:		
Año de residencia:		Periodo:
Tutor:		
Unidad:		Centro:

CODIGO	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN (0-3)
<b>A3.1. COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS</b>		
A3.1.1.	Conoce la normativa legal vigente a nivel nacional y de su autonomía en relación a la elaboración y control de formas farmacéuticas	
A3.1.2.	Conoce los criterios y las bases galénicas y tecnológicas de elaboración de formas farmacéuticas	
A3.1.3	Conoce los procedimientos del área en materia de elaboración, manipulación y acondicionamiento, evaluación y control, técnicas de trabajo en condiciones asépticas, condiciones de seguridad del manipulador y gestión de residuos	
A3.1.4.	Conoce las fuentes bibliográficas disponibles en relación a elaboración y control de formas farmacéuticas	
<b>A3.2. COMPETENCIAS DE HABILIDADES</b>		
A3.2.1.	Elabora, manipula y acondiciona cumpliendo con las normas de correcta elaboración, control de calidad, registros y trazabilidad que garantizan la idoneidad y seguridad de las formulaciones	
A3.2.2.	Selecciona y controla la gestión de materias primas y material de acondicionamiento de las diferentes formas farmacéuticas	
A3.2.3.	Evalúa la pertinencia, consulta las fuentes adecuadas y es capaz de elaborar la guía de elaboración, control y registro y la información al paciente ante la necesidad de una nueva preparación	
A3.2.4.	Redacta protocolos normalizados de trabajo y la memoria anual del área de manera adecuada	
A3.2.5.	Maneja las nuevas tecnologías aplicadas a la elaboración, el aparataje e instrumental y los programas informáticos de elaboración, acondicionamiento y control de medicamentos	
<b>A3.3. COMPETENCIAS DE ACTITUDES</b>		
A3.3.1.	Es consciente de su responsabilidad profesional en la elaboración, manipulación, acondicionamiento y control de formas farmacéuticas	
A3.3.2.	Trabaja de manera ordenada y cumpliendo con las normas de higiene y vestimenta establecidas que garantizan la seguridad del manipulador y de las formas farmacéuticas	
A3.3.3.	Asume la supervisión de las tareas delegadas al personal adscrito al área	

### 3. Fichas de evaluación por competencias.

CODIGO	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN (0-3)
<b>A3.1. COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS</b>		
A3.1.1.	Conoce la normativa legal vigente a nivel nacional y de su autonomía en relación a la elaboración y control de formas farmacéuticas	
A3.1.2.	Conoce los criterios y las bases galénicas y tecnológicas de elaboración de formas farmacéuticas	
A3.1.3	Conoce los procedimientos del área en materia de elaboración, manipulación y acondicionamiento, evaluación y control, técnicas de trabajo en condiciones asépticas, condiciones de seguridad del manipulador y gestión de residuos	
A3.1.4.	Conoce las fuentes bibliográficas disponibles en relación a elaboración y control de formas farmacéuticas	
<b>A3.2. COMPETENCIAS DE HABILIDADES</b>		
A3.2.1.	Elabora, manipula y acondiciona cumpliendo con las normas de correcta elaboración, control de calidad, registros y trazabilidad que garantizan la idoneidad y seguridad de las formulaciones	
A3.2.2.	Selecciona y controla la gestión de materias primas y material de acondicionamiento de las diferentes formas farmacéuticas	
A3.2.3.	Evalúa la pertinencia, consulta las fuentes adecuadas y es capaz de elaborar la guía de elaboración, control y registro y la información al paciente ante la necesidad de una nueva preparación	
A3.2.4.	Redacta protocolos normalizados de trabajo y la memoria anual del área de manera adecuada	
A3.2.5.	Maneja las nuevas tecnologías aplicadas a la elaboración, el aparataje e instrumental y los programas informáticos de elaboración, acondicionamiento y control de medicamentos	

### 3. Fichas de evaluación por competencias.

CODIGO	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN (0-3)
<b>A3.3. COMPETENCIAS DE ACTITUDES</b>		
A3.3.1.	Es consciente de su responsabilidad profesional en la elaboración, manipulación, acondicionamiento y control de formas farmacéuticas	
A3.3.2.	Trabaja de manera ordenada y cumpliendo con las normas de higiene y vestimenta establecidas que garantizan la seguridad del manipulador y de las formas farmacéuticas	
A3.3.3.	Asume la supervisión de las tareas delegadas al personal adscrito al área	



### 3. Herramientas de evaluación de las competencias.

## Evaluación por competencias



**EXAMEN**

**Conocimientos**

### 3. Herramientas de evaluación de las competencias.

## Evaluación por competencias



*EXAMEN*

Conocimientos



- Caso práctico
- Actividad observada
- Auditoría de registros
- Indicadores actividad

Habilidades

### 3. Herramientas de evaluación de las competencias.

## Evaluación por competencias



### EXAMEN

Conocimientos



- Caso práctico
- Actividad observada
- Auditoría de registros
- Indicadores actividad

Habilidades



- Autoevaluación
- Evaluación 360°
- Encuestas
- Portafolio docente

Actitudes

## EVALUACIÓN ROTACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE:		
NACIONALIDAD:	DNI/PASAPORTE:	
CENTRO: H. Cabueñes		
TITULACIÓN: LIC. FARMACIA	ESPECIALIDAD: Farmacia Hospitalaria	AÑO RESIDENCIA:
TUTOR:		

## ROTACIÓN

CONTENIDO:	DURACIÓN:
UNIDAD:	CENTRO:
JEFE DE LA UNIDAD ASISTENCIAL:	

## EVALUACIÓN CONTINUADA

A. CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES: 70%	CALIFICACIÓN (1)
NIVEL DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS ADQUIRIDOS	
NIVEL DE HABILIDADES ADQUIRIDAS	
HABILIDAD EN EL ENFOQUE DIAGNÓSTICO	
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES	
UTILIZACIÓN RACIONAL DE RECURSOS	
<b>MEDIA (A)</b>	

B. ACTITUDES: 30%	CALIFICACIÓN (1)
MOTIVACIÓN	
DEDICACIÓN	
INICIATIVA	
PUNTUALIDAD/ASISTENCIA	
NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
RELACIONES PACIENTE/FAMILIA	
RELACIONES EQUIPO DE TRABAJO	
<b>MEDIA (B)</b>	

**PARTE 1: CALIFICACIÓN EVALUACIÓN CONTINUADA**  
(70 % A + 30 % B)

CALIFICACIÓN (1)	CAUSA E. NEG. (3)

**PARTE 2: CALIFICACIÓN LIBRO ESPECIALISTA EN FORMACIÓN**

CALIFICACIÓN (1)	CAUSA E. NEG. (3)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_\_\_\_

VISTO BUENO: EL JEFE DE LA UNIDAD

EI TUTOR

Fdo.: Dr.

Fdo.: Dra.

Escala numérica de calificaciones: No apto: 0 Suficiente: 1 Destacado: 2 Excelente: 3



### 3. Herramientas de evaluación de las competencias.

## Evaluación por competencias



*EXAMEN*

30%

**Conocimientos**



- Caso práctico
- Actividad observada
- Auditoría de registros
- Indicadores actividad

40%

**Habilidades**



- Autoevaluación
- Evaluación 360°
- Encuestas
- Portafolio docente

30%

**Actitudes**

# 3. Criterios de evaluación

## Definición de niveles alcanzados - Habilidades

Nivel alcanzado	Calificación	Definición
Insuficiente	<1	No se alcanzaron los resultados esperados. El nivel no es adecuado para el desempeño de la competencia evaluada.
Mínimo	1,0 - 1,7	Se alcanzaron la mayoría de los requisitos exigidos, aunque podría mejorar significativamente. El nivel es apropiado para el desempeño de la competencia evaluada sin grandes problemas.
Óptimo	1,8 - 2,5	Se alcanzaron los aspectos más importantes que caracterizan la competencia evaluada. Este nivel es apropiado para personas eficientes en el desempeño de dicha competencia.
Excelente	2,6 - 3,0	Los resultados sobrepasan de forma evidente lo exigido. Este nivel solo debe ser señalado para personas que realmente sobrepasen positivamente el desempeño de la competencia evaluada

### 3. Criterios de evaluación

#### EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE ACTITUDES

**Cada ítem del área de actitudes de cada ficha de evaluación se valorará de 0 a 3, teniendo en cuenta:**

La asunción de funciones y responsabilidad.

Capacidad de trabajo en equipo y relación interpersonal: Actitud colaboradora e integradora, asertividad, empatía, tolerancia, capacidad de construir relaciones cordiales, recíprocas, basadas en la confianza y el respeto mutuo.

Compromiso con la organización: intereses, necesidades, prioridades y objetivos del Servicio e Institución.

Iniciativa, capacidad de actuar de forma rápida ante las dificultades y capacidad de proponer soluciones.

Estabilidad emocional en situaciones hostiles o condiciones de estrés.

Seguridad en sí mismo, capacidad de actuar de forma realista y con actitud de confianza en sus propias posibilidades, dentro de su nivel en el servicio.

Liderazgo, capacidad para influir y organizar recursos con el fin de alcanzar unos objetivos.

### 3. Criterios de evaluación

#### Definición de niveles alcanzados - Actitudes

Nivel alcanzado	Calificación	Definición
Insuficiente	<1	No se alcanzaron los resultados esperados. El nivel no es adecuado para el desempeño de la competencia evaluada.
Mínimo	1,0 - 1,7	Recoge los comportamientos de la competencia que indica que ejecuta acciones sencillas y resuelve por si solo cuestiones cotidianas. No suele asumir decisiones de riesgo adecuadas a su nivel de conocimiento.
Óptimo	1,8 - 2,5	Se desenvuelve con cierta autonomía y alcanza los aspectos más importantes que caracterizan la competencia evaluada. Siempre realiza de manera muy satisfactoria la competencia evaluada.
Excelente	2,6 - 3,0	Es completamente autónomo. Resuelve dudas de los demás, enseña a otros residentes o estudiantes. Conoce sus limitaciones y por lo que no realiza actividades que le sobrepasan. Es muy activo llegando a proponer mejoras en la competencia evaluada.

# 3. Fichas de evaluación por competencias.

## EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DEL RESIDENTE DE FARMACIA HOSPITALARIA

Área:	A4. Validación de la prescripción y sistemas de dispensación de medicamentos y productos sanitarios	
Nombre:		
Año de residencia:		Periodo:
Tutor:		
Unidad:		Centro:
CODIGO	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN (0-3)
<b>A4.1. COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS (Evaluación examen)</b>		
A4.1.1.	Conoce el tratamiento farmacológico de las principales patologías tratadas en el hospital y su área de referencia	
A4.1.2.	Conoce la Guía Farmacoterapéutica y el Protocolo de Equivalentes Terapéuticos	
A4.1.3.	Conoce los criterios de validación farmacéutica y los sistemas de estratificación de pacientes por riesgo para seleccionar objetivos de intervenciones farmacéuticas	
A4.1.4.	Conoce los procedimientos del área y la legislación referente a prescripción y dispensación de medicamentos y productos sanitarios	
A4.1.5.	Conoce los distintos modelos de prescripción, dispensación y distribución de medicamentos y los sistemas informatizados y/o automatizados aplicados a ellos así como los criterios de seguridad.	
<b>A4.2. COMPETENCIAS DE HABILIDADES (Evaluación Anexo I)</b>		
A4.2.1.	Interpreta y valida las prescripciones médicas, realizando y registrando intervenciones farmacoterapéuticas destinadas a resolver problemas relacionados con medicamentos y evitar errores de medicación	
A4.2.2.	Maneja los sistemas de información clínica, fuentes de información y bases de datos biomédicas	
A4.2.3.	Maneja los criterios de seguridad y efectividad utilizados en el diseño de los sistemas de prescripción electrónica	
A4.2.4.	Resuelve problemas técnicos de los sistemas automatizados de almacenamiento y dispensación	
A4.2.5.	Diseña y/o actualiza stocks de medicamentos en unidades de enfermería y/o armarios automatizados de dispensación	
A4.2.6.	Se comunica con el resto de los profesionales del servicio y del equipo asistencia.	
<b>A4.3. COMPETENCIAS DE ACTITUDES (Evaluación Anexo II)</b>		
A4.3.1.	Asume la validación de la prescripción y la dispensación de medicamentos como una responsabilidad básica de su labor asistencial	
A4.3.2.	Asume la resolución de consultas y problemas del resto de los profesionales que surgen durante el proceso de utilización de medicamentos	
A4.3.3.	Colabora con el resto de profesionales a fin de facilitar el correcto cumplimiento de la prescripción y administración de medicamentos	
A4.3.4.	Se compromete con la política de utilización de medicamentos del hospital	
<b>CALIFICACIÓN (30% Conocimientos + 40% Habilidades + 30% Actitudes)</b>		
<b>Evaluación negativa</b>		

NIVEL ALCANZADO	
INSUFICIENTE	<1
MÍNIMO	1,0-1,7
ÓPTIMO	1,8-2,5
EXCELENTE	2,6-3,0

Fdo: Tutor de la rotación  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Fdo: Jefe de la Unidad  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

# ÍNDICE

1

*Introducción y antecedentes.*

2

*Grupo de trabajo. Metodología.*

3

*Fichas de evaluación por competencias.*

4

***Piloto de evaluación 2013.***

5

*Conclusiones.*



## 4. Piloto de evaluación 2013



**Reevaluar a los residentes de 2012-2013 con el nuevo modelo de competencias y comparar el resultado con el obtenido en la evaluación anual con la Ficha 1.**

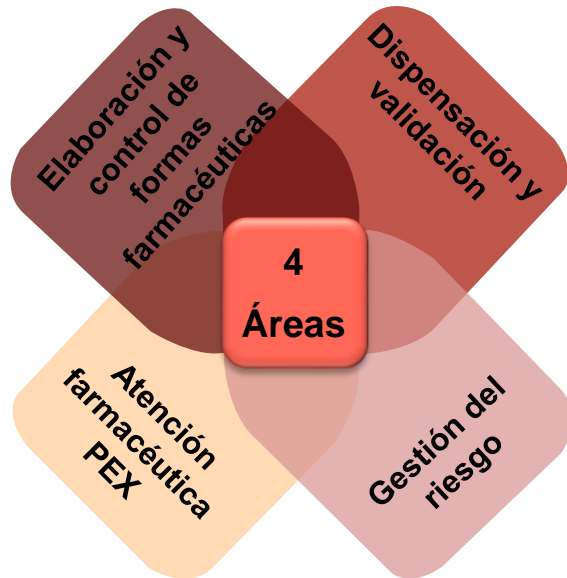


**Valorar la aplicabilidad de las nuevas fichas de Evaluación por Competencias (EPC).**

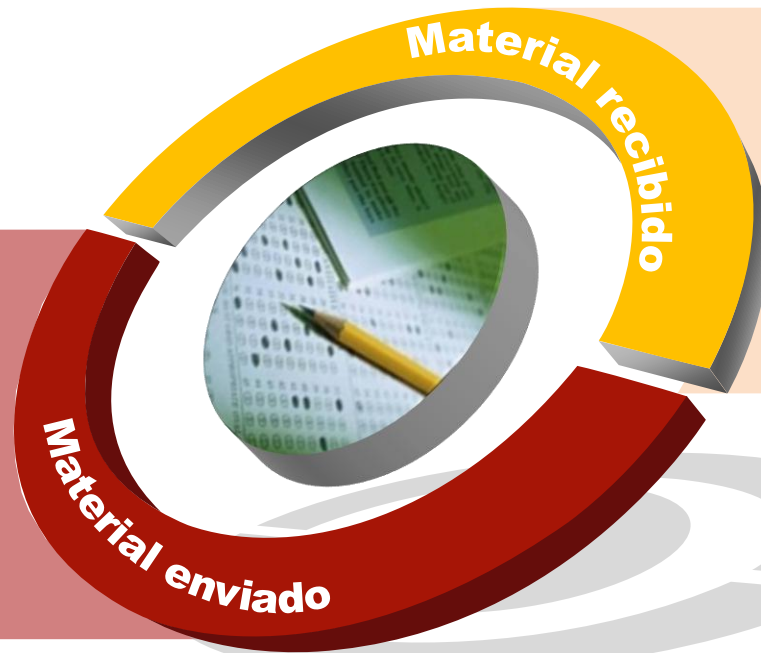


**Conocer las impresiones de los tutores/evaluadores.**

# 4. Piloto de evaluación 2013



- Fichas nuevas
- Anexos (Criterios evaluación).
- Examen.
- Encuesta.



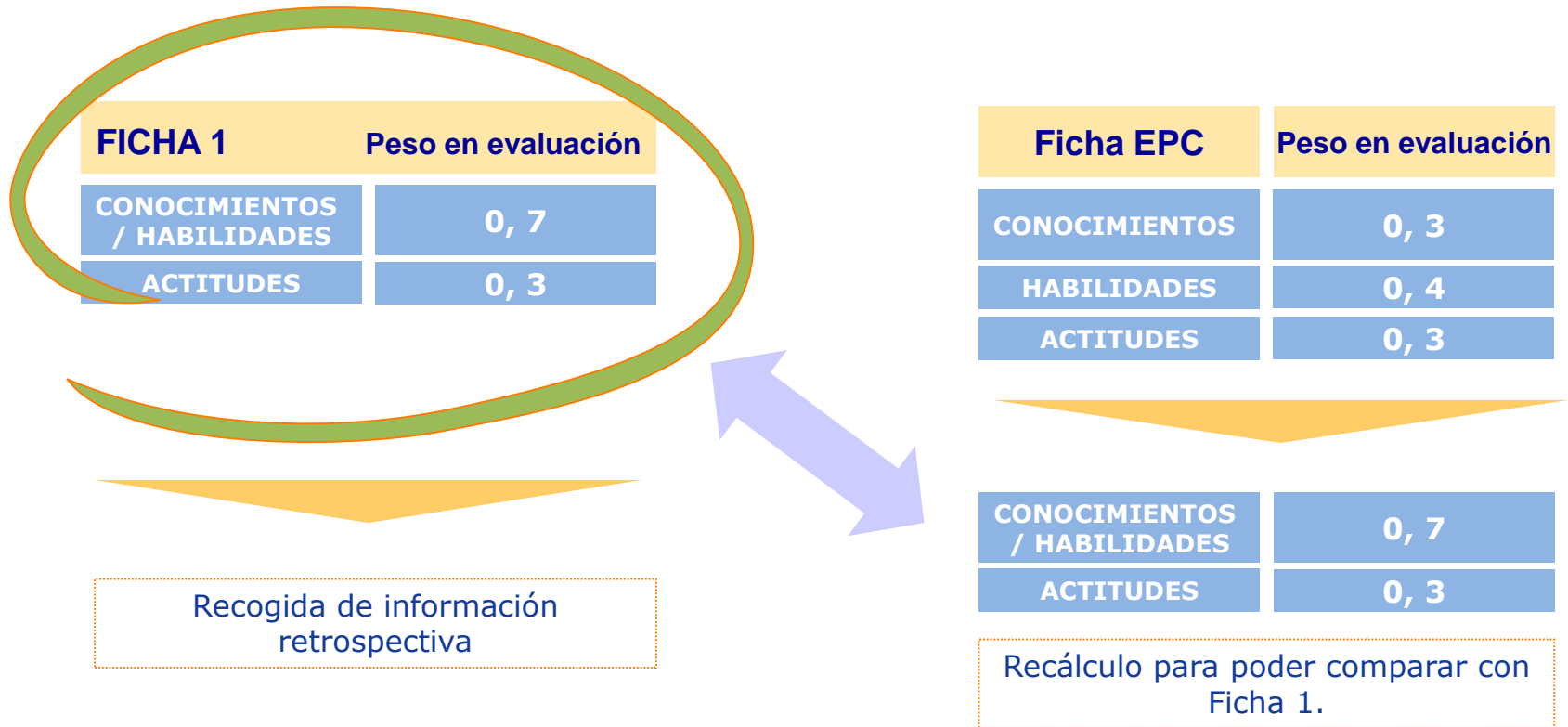
Resultados calificación:

- Ficha 1
- EPC

Encuesta



# 4. Piloto 2013: Recogida y tratamiento datos



## 4. Piloto 2013: Encuesta tutores

### PREGUNTAS

¿Consideras que el modelo de evaluación de competencias es adecuado para los FIR?

¿Las competencias evaluadas en el modelo te han parecido adecuadas?

¿Las competencias evaluadas en el modelo te han parecido (suficientes/muchas/pocas)?

¿Te parece adecuado evaluar los conocimientos con un examen?

¿Has utilizado alguna herramienta objetiva de evaluación de las habilidades?

¿Has utilizado alguna herramienta objetiva de evaluación de las actitudes?, Si es así indícala.

¿Consideras que el modelo de competencias mejora la actual Ficha 1?

Has tenido dificultades para evaluar las competencias, si es así indícalas.

# 4. Piloto 2013: Análisis

## Evaluación método

**Análisis descriptivo por Área y por residente.**

**Prueba t para muestras emparejadas:  
Comparación de medias**

**Pares:**

**Ficha1- Evaluación por Competencias**

- **Conocimientos/Habilidades**
- **Actitudes**
- **Calificación global**

## Encuestas:

**Análisis descriptivo.**

## 4. Piloto 2013: Resultados

### HOSPITALES

Hospitales participantes: 18.

Hospitales que respondieron a la prueba piloto: **14**

### EVALUACIONES

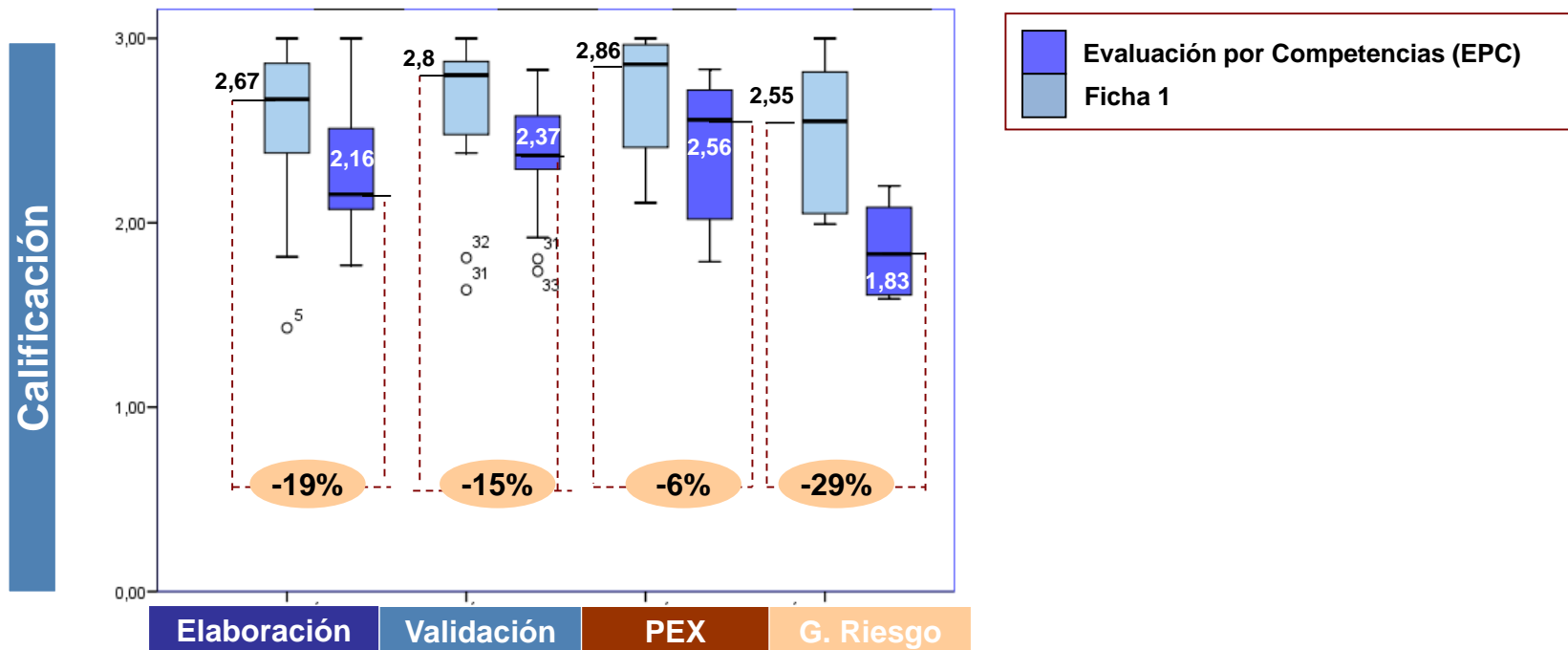
Número de residentes evaluados: **75** residentes

Por Área:

- A3: 20 residentes
- A4: 20 residentes
- A9: 19 residentes
- B1: 16 residentes

# 4. Piloto 2013: Resultados

## Dispersión de datos por Área evaluada



# 4. Piloto 2013: Resultados

## Comparación entre métodos

### ÁREA A3. ELABORACIÓN Y CONTROL DE FORMAS FARMACÉUTICAS

*\*Prueba t para muestras emparejadas*

N=20	Ficha 1		EPC		Diferencia de medias	SE	95% Intervalo de confianza para la diferencia		Significación bilateral
	Media	SD	Media	SD			Inferior	Superior	
<b>Total Evaluación</b>	2,55	0,45	2,34	0,37	<b>0,21</b>	0,08	0,05	0,37	<b>0,012</b>
<b>Conocimientos y Habilidades</b>	2,53	0,46	2,27	0,09	<b>0,26</b>	0,08	0,09	0,42	<b>0,004</b>
<b>Actitudes</b>	2,60	0,42	2,48	0,38	<b>0,12</b>	0,07	-0,03	0,27	0,277

Se detectan diferencias estadísticamente significativas en la evaluación total y la evaluación de los conocimientos/habilidades entre ambos métodos.

# 4. Piloto 2013: Resultados

## Comparación entre métodos

### ÁREA A4. VALIDACIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN Y DISPENSACIÓN

*\*Prueba t para muestras emparejadas*

N=20	Ficha 1		EPC		Diferencia de medias	SE	95% Intervalo de confianza para la diferencia		Significación bilateral
	Media	SD	Media	SD			Inferior	Superior	
<b>Total Evaluación</b>	2,66	0,39	2,35	0,31	<b>0,31</b>	0,06	0,18	0,45	<b>0,000</b>
<b>Conocimientos y Habilidades</b>	2,64	0,42	2,27	0,34	<b>0,37</b>	0,07	0,23	0,452	<b>0,000</b>
<b>Actitudes</b>	2,71	0,38	2,53	0,31	<b>0,17</b>	0,08	0,01	0,33	0,036

Se detectan diferencias estadísticamente significativas en la evaluación total, la evaluación de los conocimientos/habilidades y evaluación de actitudes entre ambos métodos.

# 4. Piloto 2013: Resultados

## Comparación entre métodos

### ÁREA A9. ATENCIÓN FARMACÉUTICA A PACIENTES EXTERNOS

*\*Prueba t para muestras emparejadas*

N=19	Ficha 1		EPC		Diferencia de medias	SE	95% Intervalo de confianza para la diferencia		Significación bilateral
	Media	SD	Media	SD			Inferior	Superior	
<b>Total Evaluación</b>	2,70	0,30	2,39	0,39	<b>0,31</b>	0,04	0,22	0,40	<b>0,000</b>
<b>Conocimientos y Habilidades</b>	2,71	0,32	2,35	0,36	<b>0,36</b>	0,05	0,25	0,46	<b>0,000</b>
<b>Actitudes</b>	2,69	0,35	2,48	0,50	<b>0,21</b>	0,09	0,02	0,40	<b>0,032</b>

Se detectan diferencias estadísticamente significativas en la evaluación total y la evaluación de los conocimientos/habilidades y evaluación de actitudes entre ambos métodos.



# 4. Piloto 2013: Resultados

## Comparación entre métodos

### ÁREA B1. GESTIÓN DEL RIESGO

*\*Prueba t para muestras emparejadas*

N=5	Ficha 1		EPC		Diferencia de medias	SE	95% Intervalo de confianza para la diferencia		Significación bilateral
	Media	SD	Media	SD			Inferior	Superior	
<b>Total Evaluación</b>	2,48	0,45	1,86	0,28	<b>0,62</b>	0,14	0,22	1,01	<b>0,012</b>
<b>Conocimientos y Habilidades</b>	2,42	0,52	1,91	0,51	<b>0,50</b>	0,20	-0,06	1,05	0,069
<b>Actitudes</b>	2,65	0,30	1,72	0,48	<b>0,92</b>	0,28	0,15	1,68	0,029

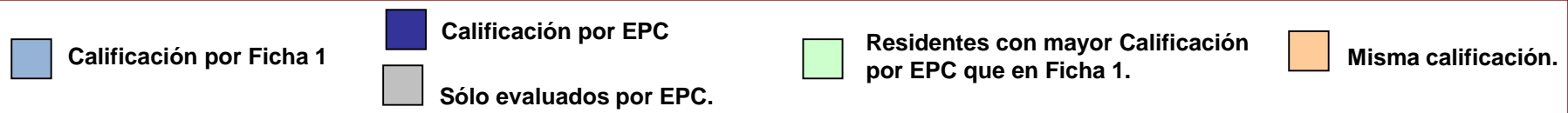
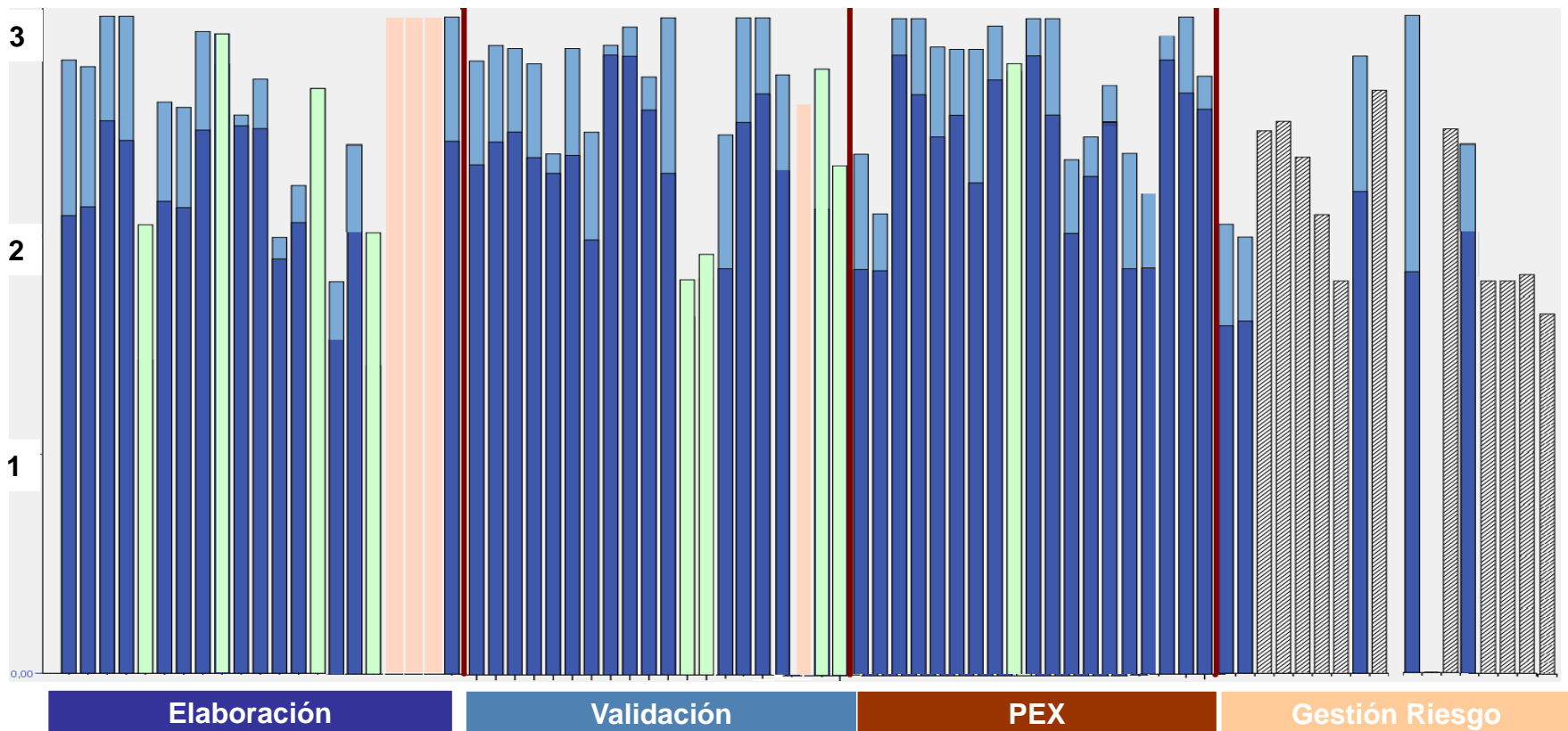
Calificación por EPC: 16 residentes. Tres no evalúan.

**Limitación:** Sólo **5 residentes** presentaron datos de evaluación en la Ficha 1 y por Evaluación por Competencias, por tanto es una muestra muy pequeña para sacar conclusiones.

# 4. Piloto 2013: Resultados

## Evaluación global por cada residente evaluado

### Diferencias entre resultado global por método.



## 4. Piloto 2013: Resultados

### Limitaciones

#### Sesgo por desconocimiento

**Desconocimiento de las FICHAS EPC al realizar la rotación y la evaluación:**

- Conocer el contenido de la rotación y el sistema de evaluación mejorará el resultado.

#### Exámenes

**Son de carácter general y ligados al contenido de las nuevas fichas:**

- Cada tutor deberá hacer su propio examen.

## 4. Piloto 2013: Resultados

### Resultado encuestas

N=56	PREGUNTAS	RESPUESTAS
	¿Consideras que el <u>modelo de evaluación</u> de competencias es <u>adecuado</u> para los FIR?	Sí: 100%
	¿Las <u>competencias evaluadas</u> en el modelo te han parecido <u>adecuadas</u> ?	Sí: 100%
	¿Las competencias evaluadas en el modelo te han parecido (suficientes/muchas/pocas)?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pocas: 7,8%</li><li>• Suficientes: 86,3%</li><li>• Muchas: 5,9%</li></ul>
	¿Te parece adecuado evaluar los conocimientos con un examen?	Sí: 82,6%
	¿Has utilizado alguna herramienta objetiva de evaluación de las habilidades?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguna: 40%</li><li>• Caso práctico: 10%</li><li>• Actividad supervisada: 41%</li><li>• Otros: 9%</li></ul>
	¿Has utilizado alguna herramienta objetiva de evaluación de las actitudes?, Si es así indícala.	No: 96%
	¿Consideras que el <u>modelo de competencias mejora la actual Ficha 1</u> ?	Sí: 100%
	Has tenido dificultades para evaluar las competencias, si es así indícalas.	No: 71,2% Sí: 28,8%: Fundamentalmente comprensión de habilidades.

# ÍNDICE

1

*Introducción y antecedentes.*

2

*Grupo de trabajo. Metodología.*

3

*Fichas de evaluación por competencias.*

4

*Piloto de evaluación 2013.*

5

***Siguientes pasos. Conclusiones.***



## 5. Siguientes pasos...

- ✓ Las fichas de actividades permanentes deberían contemplar la posibilidad de utilizarse a lo largo de toda la residencia ya que no coinciden con rotaciones específicas
- ✓ Se han identificado 2 posibles nuevas fichas a elaborar:
  - Rotación básica de inicio/acogida de la residencia
  - Competencias transversales: profesionales, personales y sociales
- ✓ Evaluación de actitudes: Complicada y tiene mayor componente subjetivo. Falta de herramientas implantadas y formación de los tutores

## 5. *Siguientes pasos...*

- ✓ Presentación en 58 Congreso SEHF, Málaga 2013
- ✓ Presensación Comisión Nacional Especialidad, Noviembre 2013  
Aprobación, Enero 2014, acta 1/2014
- ✓ Publicación en web de la SEFH:

[http://www.sefh.es/sefhpdfs/EVALUACION\\_POR\\_COMPETENCIAS\\_VF\\_2014.PDF](http://www.sefh.es/sefhpdfs/EVALUACION_POR_COMPETENCIAS_VF_2014.PDF)

<http://www.sefh.es/sefhpdfs/FICHASDEEVALUACIONPORCOMPETENCIAS.xls>



**EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS  
DEL FARMACÉUTICO RESIDENTE  
DE FARMACIA HOSPITALARIA**





Bienvenido,  
EVA MARIA NEGRO VEGA

» Acceder a mi área de socio

» Desconectar



- Normativa de acreditación de publicaciones
- Biblioteca Virtual
- Boletines Electrónicos
  - Boletín de la SEFH**
  - ▶ Boletines EAHP
  - ▶ Boletín de Farmacotecnia
- Congresos de la SEFH
  - ▶ 58 Congreso
    - ▶ Información detallada
    - ▶ Retransmisión en directo
    - ▶ Grabación 2.0
    - ▶ Highlights
    - ▶ Búsquedas de e-posters
    - ▶ Libro de comunicaciones (PDF)
  - ▶ 57 Congreso
    - ▶ Información detallada
    - ▶ Búsquedas de e-posters
    - ▶ Libro de comunicaciones (PDF)
  - ▶ 56 Congreso
    - ▶ Información detallada

## Boletín de la SEFH

### Documento sobre Evaluación por competencias de los FIR

14/11/2013

El grupo de trabajo sobre Evaluación de Competencias de los FIR, ha realizado un documento que consta de fichas de evaluación de las mismas en los residentes.

Se puede descargar [aquí](#)

<http://www.sefh.es/sefhpdfs/FICHASDEEVALUACIONPORCOMPETENCIAS.xls>
Google

Archivo Edición Ver Insertar Formato Herramientas Datos Ir a Favoritos Ayuda

Favoritos | AEMPS - CIMA - Listado de f... | Sitios sugeridos | Hotmail gratuito | Galería de Web Slice

<http://www.sefh.es/sefhpdfs/FICHASDEEVALUACIONPORCOMPETENCIAS.xls>

 Página Seguridad Herramientas

114

A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
<b>EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DEL RESIDENTE DE FARMACIA HOSPITALARIA</b>											
<b>Área:</b>	<b>A1. Evaluación y selección de medicamentos y de productos sanitarios</b>										
<b>Nombre:</b>											
<b>Año de residencia:</b>		<b>Periodo:</b>									
<b>Tutor:</b>											
<b>Unidad:</b>		<b>Centro:</b>									
<b>CODIGO</b>	<b>COMPETENCIA</b>								<b>CALIFICACIÓN (0-3)</b>		
<b>A1.1. COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS (Evaluación Examen)</b>											
<b>A1.1.1.</b>	Conoce las funciones del Servicio de Farmacia, como impulsor de la utilización racional de los medicamentos y productos sanitarios										
<b>A1.1.2.</b>	Conoce la legislación, funciones y metodología de trabajo de la Comisión de Farmacia y Terapéutica y del resto de Comisiones relacionadas con la farmacoterapia del hospital y del área de influencia										
<b>A1.1.3.</b>	Conoce los criterios objetivos para la selección, evaluación y seguimiento de la utilización de los medicamentos y productos sanitarios (eficacia, seguridad, calidad, coste y repercusión en Atención Primaria), así como las recomendaciones autonómicas/estatales en esta materia										
<span style="float: left;">           ▶   A1   A2   A3   A4   A5   A6   A7   A8   A9   A10   A11   A12   B1   B2   B3   B4   B5   B6           </span>											

Zona desconocida

<http://www.sefh.es/sefhpdfs/FICHASDEEVALUACIONPORCOMPETENCIAS.xls>

AEMPS - CIMA - Listado de f... Sitios sugeridos Hotmail gratuito Galería de Web Slice

<http://www.sefh.es/sefhpdfs/FICHASDEEVALUACION...>

I20  $= (I21 + I22 + I23 + I24 + I25) / 5$

CODIGO	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN (0-3)
<b>A1.1. COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTOS (Evaluación Examen)</b>		
A1.1.1.	Conoce las funciones del Servicio de Farmacia, como impulsor de la utilización racional de los medicamentos y productos sanitarios	
A1.1.2.	Conoce la legislación, funciones y metodología de trabajo de la Comisión de Farmacia y Terapéutica y del resto de Comisiones relacionadas con la farmacoterapia del hospital y del área de influencia	
A1.1.3.	Conoce los criterios objetivos para la selección, evaluación y seguimiento de la utilización de los medicamentos y productos sanitarios (eficacia, seguridad, calidad, coste y repercusión en Atención Primaria), así como las recomendaciones autonómicas/estatales en esta materia	
A1.1.4.	Conoce la política de formulario del centro y los procedimientos para la elaboración y actualización de la Guía Farmacoterapéutica, Guía de Equivalentes Terapéuticos y protocolos de utilización de medicamentos	
A1.1.5.	Conoce los criterios de utilización correcta de los medicamentos incluidos en la Guía Farmacoterapéutica y la normativa sobre disponibilidad de medicamentos en situaciones especiales (uso compasivo, fuera de indicación, medicamentos extranjeros)	
<b>A1.2. COMPETENCIAS DE HABILIDADES (Evaluación Anexo I)</b>		0,00
A1.2.1.	Maneja las fuentes bibliográficas utilizadas para la realización de informes técnicos y económicos de evaluación de medicamentos y productos sanitarios y para la resolución de consultas farmacoterapéuticas	
A1.2.2.	Realiza la lectura crítica de la literatura científica que selecciona para la realización de informes técnicos y económicos de evaluación de medicamentos y productos sanitarios	
A1.2.3.	Elabora con modelos validados informes técnicos y económicos de evaluación de medicamentos y productos sanitarios como apoyo en la toma de decisiones relativas a la selección	
A1.2.4.	Maneja las herramientas y calculadoras para la realización de comparaciones indirectas de medicamentos	
	Elabora normas de utilización de los nuevos medicamentos incluidos en la Guía	

Zona desconocida

A	B	C	D	E	F	G
---	---	---	---	---	---	---

**ANEXO II**

**EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE ACTITUDES. DEFINICIÓN DE NIVELES ALCANZADOS.**

**Cada ítem del área de actitudes de cada ficha de evaluación se valorará de 0 a 3, teniendo en cuenta:**

- La asunción de funciones y responsabilidad.
- Capacidad de trabajo en equipo y relación interpersonal: Actitud colaboradora e integradora, asertividad, empatía, tolerancia, capacidad de construir relaciones cordiales, recíprocas, basadas en la confianza y el respeto mutuo.
- Compromiso con la organización: intereses, necesidades, prioridades y objetivos del Servicio e Institución.
- Iniciativa, capacidad de actuar de forma rápida ante las dificultades y capacidad de proponer soluciones.
- Estabilidad emocional en situaciones hostiles o condiciones de estrés.
- Seguridad en sí mismo, capacidad de actuar de forma realista y con actitud de confianza en sus propias posibilidades, dentro de su nivel en el servicio.
- Liderazgo, capacidad para influir y organizar recursos con el fin de alcanzar unos objetivos.

**Para la nota final se hará la media de todos los ítems de evaluación de competencias de actitudes.**

Nivel alcanzado	Calificación	Definición
<b>Insuficiente</b>	<b>&lt;1</b>	No se alcanzaron los resultados esperados. El nivel no es adecuado para el desempeño de la competencia evaluada.
<b>Mínimo</b>	<b>1,0 - 1,7</b>	Se alcanzaron la mayoría de los requisitos exigidos, aunque podría mejorar significativamente. El nivel es apropiado para el desempeño de la competencia evaluada sin grandes problemas.
		Se alcanzaron los aspectos más importantes que caracterizan la competencia

# 5. Sigüientes pasos...

- ✓ Premio Correo Farmacéutico Formación. Mejores Iniciativas 2013.

**+CORREO FARMACEUTICO.COM**

INICIO AL DÍA MULTIMEDIA **GESTIÓN** FARMACOLOGÍA OPINIÓN / PARTICIPACIÓN FORMACIÓN

Correo Farmacéutico > Gestión > FIR: la evaluación por competencias, más cerca

GESTIÓN

## FIR: la evaluación por competencias, más cerca

Un nuevo modelo de valoración que ya ha sido presentado a Sanidad podría aumentar la objetividad al medir a los residentes.

Mar Sevilla Martínez | maria.sevilla@unidadeditorial.es | 28/10/2013 00:00

☆☆☆☆☆ |vota! 0 comentarios

imprimir | tamaño

"Los profesionales consideramos que un modelo de evaluación pensado para los médicos y elaborado con sus ítems son difíciles de aplicar en el contexto farmacéutico. Por este motivo hemos diseñado un nuevo modelo de evaluación basado en las competencias para la formación del interno residente (FIR)", explicó Eva Negro, del Hospital Universitario de Getafe, en Madrid, durante la presentación de este modelo desarrollado por su grupo de trabajo Evaluación FIR, en el 58º Congreso Nacional de la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH), la semana pasada en Málaga.

### DESARROLLO TEÓRICO

Amparados en el RD 183/2008, donde se especifica que a los residentes se les debe hacer una evaluación formativa y continua basada en las competencias, este grupo de trabajo diseñó un modelo en el que hay que medir cuatro niveles de conocimientos.



**MODELO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA FIR**

## 5. Conclusiones.

- ✓ La elaboración de las competencias por áreas ha supuesto una reflexión sobre el contenido de las mismas y el resultado es una guía de orientación a los tutores
- ✓ Los residentes deben conocer sobre qué y cómo van a ser evaluados
- ✓ La evaluación es un proceso institucional que precisa la participación de todos los profesionales, el tutor sólo no puede hacer nada
- ✓ Un buen sistema de evaluación obliga a mantener actualizado el programa de formación
- ✓ La combinación de métodos de evaluación distintos nos aproxima a la valoración de un profesional, aunque sabemos que no es posible evaluarlo todo



# Reflexión final

*“Para realizar una atención sanitaria de calidad cada farmacéutico que ejerce no sólo debe poseer los conocimientos y habilidades necesarios en el máximo grado posible, sino que además debe comprometerse con un conjunto de valores, manifestar una serie de actitudes y mantener unas conductas que tomadas en su conjunto son denominadas por la comunidad internacional profesionalismo farmacéutico*”

Asamblea Organización Médica Colegial. 20/marzo/2010



@sefh\_