

Selección de residentes: ¿cuál es la relación entre el promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos con el puntaje de entrevista al usar diferentes modalidades de entrevistas en la selección de residentes en un Hospital Universitario de Comunidad?

Alfredo Eymann¹⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰¹⁻⁷⁵⁰⁹⁻³⁷²¹ y Eduardo Durante¹⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰²⁻⁰¹²⁵⁻¹⁵⁶⁰

¹ Instituto Universitario Hospital Italiano de Buenos Aires
alfredo.eymann@hospitalitaliano.org.ar

Abstract. El proceso de selección para el ingreso a las residencias es complejo y se espera que los instrumentos de selección sean válidos y confiables. Los objetivos fueron determinar la relación entre el promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos con el puntaje de entrevista en la selección de residentes según la modalidad panel o multi-mini entrevistas. **Material y métodos.** Se realizó un diseño de corte transversal. La población fueron los aspirantes a las residencias médicas en los concursos del período 2006-2010 y el concurso 2022. **Resultados.** En los concursos del período 2006-2010 accedieron a la entrevista 1254 aspirantes, el 59,2% fueron mujeres, y en el concurso 2022, accedieron a la entrevista 493 aspirantes y el 68,3% fueron mujeres ($p=0,004$). La correlación de Pearson entre rendimiento académico (promedio de carrera + puntaje de examen de conocimientos) y puntaje de entrevista fue 0,20 en los concursos del período 2006-2010 y 0,11 en el concurso 2022. **Conclusión.** El orden del ranking en la selección de residentes en los dos períodos analizados no estuvo relacionado con el rendimiento académico de los aspirantes independientemente de la modalidad de entrevista utilizada.

Palabras clave: selección de residentes, entrevista de selección, multi-min entrevistas, entrevistas panel, examen de conocimientos, promedio de carrera.

1 Introducción y Marco Teórico

En Argentina, cada año egresan más de 6000 médicos de las diferentes facultades de medicina y se ofrece una cantidad equivalente de vacantes para realizar una residencia, aunque sólo alrededor de la mitad de los médicos recién egresados deciden realizarla (Duré et al., 2013).

El proceso de selección para el ingreso a las residencias es complejo y se espera que los instrumentos de selección sean válidos y confiables. El desafío es poder identificar a los profesionales que puedan tener un mejor desempeño y alcanzar mayores competencias clínicas. (Patterson et al., 2016)

Las recomendaciones para la selección de profesionales de la salud son: el proceso de selección de residentes debe ser creíble, justo, confiable y públicamente defendible. Sus conclusiones mencionan que las estrategias que combinan las pruebas

escritas con el rendimiento académico previo para el ingreso a las carreras de medicina han demostrado un pequeño valor predictivo positivo, las entrevistas con modalidad panel ninguna y las multi-minientrevistas (MME), cierta validez y confiabilidad. (Prideaux et al., 2011) Una revisión sistemática y meta-análisis publicada por Hamdy et al demostró una correlación estadísticamente leve a moderada entre el rendimiento como estudiante de medicina y el desempeño como médico residente. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos con el puntaje de la entrevista en la selección de residentes según la modalidad panel o MME en un Hospital Universitario de Comunidad.

2 Método

Se realizó un diseño de corte transversal y la población fueron los aspirantes a las residencias médicas en los concursos del período 2006-2010 y el concurso 2022 de nuestra institución. La selección de los períodos fue por conveniencia y la muestra analizada fueron todos los aspirantes entrevistados en los concursos mencionados.

Se definió como rendimiento académico al promedio resultante del puntaje de examen de conocimiento (mínimo 0- máximo 100 puntos) y el promedio de carrera normalizado a 100 con el objetivo de permitir ser más fácilmente interpretable.

El puntaje de la entrevista personal tipo panel resultó del promedio de la puntuación de los 3 entrevistadores en forma independiente realizada por el director del programa, el coordinador del programa y un tercer profesional perteneciente a otra área disciplinar y el puntaje de las MME se determinó con un promedio de los puntajes obtenidos en las 12 estaciones (rango de 0 a 50 puntos).

Se analizaron las siguientes variables de los aspirantes: sexo, universidad de procedencia agrupadas en Universidad de Buenos Aires (UBA), otras Universidades Nacionales, Universidades Privadas y Universidades Extranjeras, y el perfil de la residencia se agrupó en clínica, quirúrgica y otro perfil.

3 Resultados

En los concursos del período 2006-2010 accedieron a la entrevista 1254 aspirantes de los cuales el 59,2% fueron mujeres, y en el concurso 2022, accedieron a la entrevista 493 aspirantes y el 68,3% fueron mujeres ($p=0,004$). La procedencia universitaria en los concursos del período 2006-2010 y concurso 2022 fueron de la UBA en el 61,1 % y 52,7 % ($p=0,001$) respectivamente y el perfil de la residencia fue mayormente clínica en el 48,3 % y 49,5 % ($p= 0,6$) respectivamente.

El promedio de carrera en los concursos del período 2006-2010 fue 8,1 y en el concurso 2022 fue 8,04 ($p= 0,05$) y los puntajes de examen de conocimiento fueron 68,1 vs 79 ($p < 0,0001$) respectivamente.

La correlación de Pearson entre rendimiento académico y puntaje de entrevista fue 0,20 ($p < 0,001$) en los concursos del período 2006-2010 y 0,11 ($p= 0,01$) en el concurso 2022.

La correlación de Pearson fue menor a 0,3 entre el rendimiento académico y

puntaje de entrevista discriminado por sexo, tipo de gestión universitaria o perfil de residencia independientemente de la modalidad de entrevista utilizada.

4 Discusión

La mayoría de los aspirantes a las residencias fueron mujeres y este incremento se puede observar inclusive entre los concursos 2006-2010 y 2022. Esta tendencia a la feminización en las profesiones de salud ha sido previamente descrita en nuestra institución y en la Argentina (Borracci & Salazar, n.d.).

La mayoría de los aspirantes egresó de una universidad de gestión pública. Esta característica es congruente con estudios previos en nuestra institución en el que aproximadamente el 70 % de los aspirantes suelen provenir de instituciones de gestión pública. (Eymann et al., 2006) Asimismo, el tipo de gestión universitaria en el Examen Único de 2020 fue pública en el 64,7%. (Silberman et al., 2022) Esta predominancia se podría explicar porque la mayoría de la oferta formativa en la Argentina es de gestión pública y se encuentra en el área metropolitana y, nuestra institución, se encuentra en dicha geografía. (de la Nación Argentina, n.d.)

El promedio de carrera y puntajes en el examen de conocimientos en nuestra población fueron elevados. Se ha publicado que la trayectoria educativa en la carrera de grado predice los puntajes de exámenes de conocimientos para el ingreso a la residencia. (Hamdy et al., 2006) Este estudio muestra que el promedio de carrera fue mayor a ocho puntos independientemente del requisito a tener un promedio mayor a siete para la inscripción y qué pudiera existir un efecto techo al momento de seleccionar a los mejores residentes.

La baja correlación entre el rendimiento académico y el puntaje de entrevista independientemente de la modalidad de entrevista mostró que los directores de programa ponderan habilidades no cognitivas.

5 Conclusiones

El orden del ranking en la selección de residentes en los dos períodos analizados no estuvo relacionado con el rendimiento académico de los aspirantes independientemente de la modalidad de entrevista utilizada.

6 Limitaciones y Futuras investigaciones

Este estudio se realizó en un solo centro formador, las estrategias de selección se han ido modificando en el tiempo y los métodos de selección fueron diferentes. Aún queda pendiente desarrollar instrumentos equitativos que predigan el mejor desempeño de los aspirantes.

Referencias

Borracci, & Salazar. (n.d.). El futuro de la feminización de la medicina en Argentina. *FEM Revista de La Fundación Educación Médica*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-9832201800030002

Ministerio de Salud de la Nación Argentina, M. (n.d.). *Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud. La formación de grado y posgrado en Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/>

Duré, I., Daverio, D., & Dursi, C. (2013). *Planificación y Gestión Del Sistema Nacional de Residencias en Argentina*. Ministerio de Salud de la Nación Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dure-daverio-dursi-observatrhuss_planif_gestion_sistresid-2013.pdf

Eymann, A., Busaniche, J., Durante, E., Sadler, A., Faingold, D., Figari, M., & Carrió, S. (2006). Análisis de la procedencia universitaria y desempeño en el examen de ingreso de los aspirantes a las residencias del Hospital Italiano de Buenos Aires: 2003-2006. *Revista Del Hospital Italiano de Buenos Aires*, 26(4), 138-141.

Hamdy, H., Prasad, K., Anderson, M. B., Scherpbier, A., Williams, R., Zwierstra, R., & Cuddihy, H. (2006). BEME systematic review: predictive values of measurements obtained in medical schools and future performance in medical practice. *Medical Teacher*, 28(2), 103–116.

Patterson, F., Knight, A., Dowell, J., Nicholson, S., Cousans, F., & Cleland, J. (2016). How effective are selection methods in medical education? A systematic review. In *Medical Education* (Vol. 50, Issue 1, pp. 36–60). <https://doi.org/10.1111/medu.12817>

Prideaux, D., Roberts, C., Eva, K., Centeno, A., McCrorie, P., McManus, C., Patterson, F., Powis, D., Tekian, A., & Wilkinson, D. (2011). Assessment for selection for the health care professions and specialty training: consensus statement and recommendations from the Ottawa 2010 Conference. *Medical Teacher*, 33(3), 215–223.

Silberman, P., Silberman, M., López, E., Caruso, M. P., Argibay, S. G., & Lois, I. P. (2022). Caracterización de la población inscripta al examen único para residencias médicas 2020. *Revista de Salud Pública*, 28(2). <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v2.n28.37707>