

Selección de residentes: ¿cuáles son los factores que los directores de programa consideran como determinantes para la selección de residentes en la entrevista personal según la movilidad panel o multi-mini entrevistas en un Hospital Universitario de Comunidad?

Alfredo Eymann¹⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰¹⁻⁷⁵⁰⁹⁻³⁷²¹¹ y Eduardo Durante¹⁰⁰⁰⁰⁻⁰⁰⁰²⁻⁰¹²⁵⁻¹⁵⁶⁰

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

Resumen. 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 objetivo fue determinar los factores que los directores de programa consideraron como determinantes en la entrevista personal para la selección de residentes según la modalidad panel o multi-mini entrevistas (MME). **Material y métodos.** Se realizó un estudio cualitativo a través de entrevistas en profundidad a los directores de programa del concurso 2010 que realizaron entrevistas con modalidad panel y a los del concurso 2022 con modalidad MME. **Resultados.** Se construyeron las siguientes categorías: 1) importancia de que el aspirante se pueda integrar a un equipo de trabajo, 2) habilidades para comunicarse durante la entrevista, 3) motivación para elegir la especialidad e institución, 4) trayectoria académica y aspiraciones para su desarrollo, 5) que tengan intereses no relacionados a la medicina, 6) percepción que sean buenas personas. Las categorías fueron coincidentes independientemente de la modalidad de entrevista utilizada. **Conclusión.** Los principales atributos valorados por los directores de programa fueron la percepción de qué el aspirante se pueda integrar a un equipo de trabajo y las habilidades para comunicarse durante la entrevista.

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

1 Introducción y Marco Teórico

Se requieren estrategias e instrumentos válidos y confiables para la selección de residentes. 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 MME, cierta validez y confiabilidad (Prideaux et al., 2011).

Las entrevistas individuales o realizadas por un panel de entrevistadores son habituales como estrategia de selección. Kreiter et al (Kreiter et al., 2004) condujeron una revisión concluyó que los estudios definen en forma diferente cuáles atributos

pretenden identificar en los aspirantes, por lo que no se pudo establecer un grado de confiabilidad aceptable. Albanese et al (Albanese et al., 2003) , alcanzó una conclusión similar mencionando que los atributos de validez y confiabilidad de las entrevistas son relativas.

Las multi-mini entrevistas (MME) han demostrado ser válidas, confiables y con buena aceptabilidad para la selección de residentes. (Ali et al., 2019; Hofmeister et al., 2009)) Finalmente, un estudio realizado en nuestro medio estableció la escasa correlación entre los puntajes del examen y la entrevista de selección para el ingreso al sistema de residencia.(Hernández et al., 1983).

El objetivo fue determinar los factores que los directores de programa consideraron como determinantes en la entrevista personal para la selección de residentes según la modalidad panel o MME.

2 Método

Se realizó un análisis cualitativo desde el paradigma interpretativo a través de entrevistas en profundidad a los directores de programa de residencia. La muestra se definió por conveniencia del concurso del año 2010 qué realizaron entrevistas panel y se los entrevistó hasta saturar las categorías de análisis. Se entrevistó a todos los directores de programa qué realizaron MME del concurso del año 2022.

Se realizaron entrevistas con un cuestionario semi-estructurado a los directores de programas de residencia.

Se analizaron las siguientes variables: edad, sexo, experiencia en años en entrevistas de selección de residentes, características o aspectos que considera clave para seleccionar o no seleccionar residentes, auto-percepción como entrevistador (malo, regular, bueno, muy bueno y excelente).

3 Resultados

Se realizaron entrevistas a 17 de 32 directores de programa de residencia del concurso de 2010 y a los 4 directores qué realizaron MME en el concurso 2022. Los mayores de 55 años eran 65% y 75% y eran varones el 76% y 50% en las modalidades panel y MME respectivamente. Los directores de programa tenían una mediana de experiencia en toma de entrevistas de 12 años y 11 años y se percibieron como muy buenos/excelentes entrevistadores, el 59% y 75% en las modalidades panel y MME respectivamente. Las categorías qué surgieron del análisis de las entrevistas a los directores de programas el año 2010 y 2022 fueron coincidentes y se describen en la tabla 1.

Tabla 1. Características o aspectos que el director del programa considera importantes para el ingreso a la residencia según la modalidad de entrevista

	Entrevistas panel (n= 17)		MME (n= 4)		
Integrar un equipo de trabajo, n (%)	10	(58,8)	3	(75)	"... me fijo fundamentalmente en su predisposición a integrarse a un equipo..."
Habilidades para comunicarse durante la entrevista, n (%)	8	(47)	2	(50)	"... la forma de expresarse es un factor muy importante..." "... el buen nivel de expresión y trato con el otro..."
Motivación para elegir la especialidad e institución, n (%)	7	(41,1)	4	(100)	"...que esté convencido en su elección..." "...su interés en formar parte del servicio..." "...hambre de estar..."
Trayectoria académica y aspiraciones para su desarrollo, n (%)	7	(41,1)	1	(25)	"...me interesa mucho donde estudió y cómo fue su formación previa..." "...que el residente pueda mostrar sus aspiraciones y ambiciones..."
Intereses no relacionados a la medicina, n (%)	4	(23,5)	1	(25)	"...me interesa sus intereses en temas sociales..." "..." "...es importante que realicen otras actividades como lectura de libros y diarios o practiquen deportes..."
Percepción de ser buenas personas, n (%)	4	(23,5)	3	(75)	"...me gustan las personas sinceras y genuinas, sin vueltas..."

4 Discusión

El perfil de los entrevistadores fue el esperado ya que el criterio definido era que fueran directores de programa. Asimismo, la predominancia masculina en una profesión tan feminizada, podría ser explicada por el fenómeno denominado techo de cristal, en el cual existe un condicionamiento para las mujeres en acceder a posiciones de liderazgo (Bozal, n.d.).

Los muchos años de experiencia y la auto-percepción de ser buenos entrevistadores podría ser considerado una fortaleza para seleccionar a los mejores aspirantes. Sin embargo, no se utilizó ningún instrumento de evaluación de sus competencias como entrevistador y, algunos de ellos, podrían estar perpetuando prácticas desaconejadas vinculadas a identificaciones personales o preferencias y no a las competencias del aspirante. (Gong et al., 1984; Hernandez et al., 1983) Las MME son una estrategia que aumenta la intersubjetividad, son válidas, confiables y con buena aceptación por parte de los aspirantes.

Los atributos más valorados por los directores de programas fueron la capacidad de integrar un equipo de trabajo, habilidades de comunicación y la motivación para elegir la especialidad e institución. (Fuentes et al., 2021) Estos atributos se mantuvieron como relevantes en las entrevistas realizadas en 2010 y 2022 y no se modificaron con el paso del tiempo. Si bien la estrategia panel no ha demostrado buenos niveles de validez ni confiabilidad, continua siendo utilizada como estrategia de selección de residentes de muchas instituciones. Otros autores han descrito que la entrevista fue el factor determinante en el orden de mérito de los aspirantes, lo mismo que en nuestro estudio (Gong et al., 1984).

Finalmente son los aspirantes quienes eligen a las instituciones según su prestigio, clima educativo y cultura institucional. (Eymann et al., n.d.).

5 Conclusiones

Los principales atributos valorados fueron la percepción de qué el aspirante se pueda integrar a un equipo de trabajo y las habilidades para comunicarse durante la entrevista

6 Limitaciones y Futuras investigaciones

Se realizó en un solo centro formador. Se requieren futuros estudios que permitan comprender las necesidades de los aspirantes.

Referencias

Albanese, M. A., Snow, M. H., Skochelak, S. E., Huggett, K. N., & Farrell, P. M. (2003). Assessing personal qualities in medical school admissions. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 78(3), 313–321.

Ali, S., Sadiq Hashmi, M. S., Umair, M., Beg, M. A., & Huda, N. (2019). Multiple Mini-Interviews: Current Perspectives on Utility and Limitations. *Advances in Medical Education and Practice*, 10, 1031–1038.

Bozal. (n.d.). Mujeres y ciencia: techos de cristal. EccoS – Revista Científica. <https://www.redalyc.org/pdf/715/71510111.pdf>

Eymann, Facioni, & Rosa. (n.d.). ¿Qué priorizan los médicos recién graduados al momento de elegir la institución para realizar la residencia? *Rev. Hosp. Ital. B.* https://www1.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias_attachs/47/documentos/114609_127-131-6-17-20-Eymann-A.pdf

Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49–60.

Gong, H., Jr, Parker, N. H., Apgar, F. A., & Shank, C. (1984). Influence of the interview on ranking in the residency selection process. *Medical Education*, 18(5), 366–369.

Hernandez, N. C., Velan, O., Caruso, E., & Beveraggi, E. (1983). Análisis de la correlación entre la prueba escrita y la entrevista personal en la selección de médicos residentes. *Medicina*, 43, 509–512.

Hofmeister, M., Lockyer, J., & Crutcher, R. (2009). The multiple mini-interview for selection of international medical graduates into family medicine residency education. *Medical Education*, 43(6), 573–579.

Kreiter, C. D., Yin, P., Solow, C., & Brennan, R. L. (2004). Investigating the Reliability of the Medical School Admissions Interview. In *Advances in Health*

Sciences Education (Vol. 9, Issue 2, pp. 147–159).
<https://doi.org/10.1023/b:ahse.0000027464.22411.0f>

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.