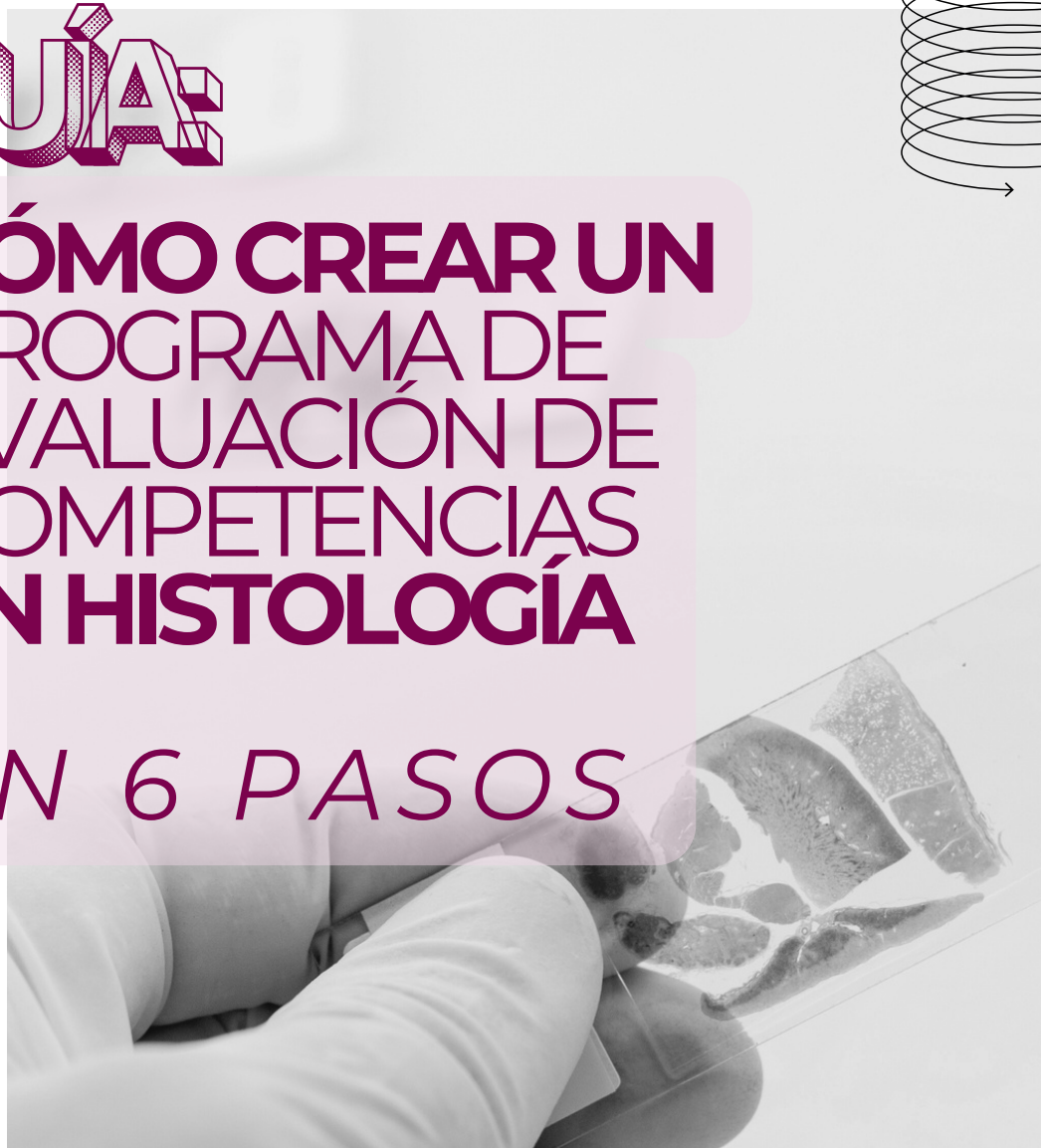


GUÍA

CÓMO CREAR UN PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN HISTOLOGÍA

EN 6 PASOS



Herbert Skip Brown

M. Div., HT(ASCP), Director de Educación y Capacitación,
Consultor de Gestión de Laboratorios



Comercial
Hospitalaria
Grupo-3

TEL +34 986 943 253
EMAIL info@chgrupo3.com



Comercial Hospitalaria Grupo-3, S.L.
Rúa do Arroncal nº9, Vial C, Nave 4C
Parque Empresarial Porto do Molle
36350 Nigrán (Pontevedra)
www.chgrupo3.com

Descripción General

Este contenido educativo sirve como una guía general para desarrollar un programa de competencias en laboratorio. Las listas de verificación específicas por área pueden utilizarse para crear una capacitación especializada en áreas concretas.

Este ejemplo está diseñado específicamente para un **Laboratorio de Histología**.

*Las referencias a los Apéndices en la presentación, están indicadas con este símbolo ✓

Objetivos

- Comprender la distinción entre competencia, desempeño y destreza.
- Identificar las áreas técnicas de prueba relacionadas con la atención al paciente en un laboratorio de histología.
- Establecer parámetros medibles para pruebas básicas de competencia en todas las áreas.
- Desarrollar un plan de evaluación de competencias.
- Implementar un plan de revisión de competencias.



Pasos para Crear un Plan de Evaluación de Competencias en Histología (Competency Assessment Plan: “CAP”)

1. Evaluar todas las áreas de pruebas relacionadas con pacientes en el laboratorio que involucren al personal del laboratorio.
2. Desarrollar parámetros de evaluación en cada área (métodos de prueba y nivel de complejidad).
3. Implementar (de manera sistemática e interactiva).
4. Determinar los criterios de calificación (competencias básicas).
5. Crear la documentación correspondiente.
6. Abordar y dar seguimiento al desempeño que no cumpla con los estándares.



Directrices de CAP para la Evaluación de Competencias

Las directrices actuales de la Lista de Verificación General de Laboratorios de CAP para la evaluación del personal de pruebas incluyen:

- 1.Observación directa del desempeño en pruebas rutinarias.
- 2.Supervisión del registro y la comunicación de los resultados de las pruebas.
- 3.Revisión de los resultados intermedios de las pruebas, hojas de trabajo, registros de control de calidad, pruebas de aptitud y registros de mantenimiento preventivo.
- 4.Observación directa del desempeño en el mantenimiento de instrumentos.
- 5.Evaluación del desempeño en pruebas mediante muestras previamente analizadas.
- 6.Evaluación de habilidades para la resolución de problemas.



Paso Uno: Evaluar Todas las Áreas de Pruebas Relacionadas con Pacientes

Evalúe las áreas del laboratorio desde la recepción de las muestras hasta la emisión de resultados:

- Los empleados deben ser evaluados únicamente en las áreas donde manejan o procesan muestras de pacientes (incluso si no están asignados regularmente o solo "cubren"; aún así deben ser evaluados).
- El responsable del laboratorio debe poder validar que una persona ha sido capacitada y está calificada para manejar un tipo específico de prueba de paciente.
- Áreas Técnicas de Pruebas Relacionadas con Pacientes en Histología:
 - Fijación y Procesamiento | Macroscopía (si aplica)
 - Inclusión | Microtomía | Tinción Especial
 - Inmunohistoquímica



Paso Dos: Desarrollar Parámetros de Evaluación

Nivel de Complejidad:

- Es importante recordar evaluar las competencias básicas.
- Desarrollar una herramienta de medición inicial que demuestre conocimientos básicos y la capacidad para realizar con éxito una habilidad laboral específica.

Especificidad:

- Los empleados son evaluados únicamente en las tareas laborales que se les asignan en sus funciones diarias.



Tres Componentes de una Revisión de Competencias

Componente Uno - Imágenes

- Al desarrollar un programa de competencias, comienza a construir un archivo de imágenes que contenga todos los tipos de imágenes de diapositivas de tinciones óptimas, artefactos, marcas de cuchilla en microtomía, etc.
- Las imágenes también son muy útiles para evaluar la competencia en tinciones rutinarias y especiales, como la identificación de organismos teñidos, artefactos y la resolución de problemas.

Componente Dos - Prueba Escrita

- Preguntas y respuestas básicas.
- Limitar las preguntas de sí/no. Este método puede usarse para respaldar la mayoría de los elementos de las directrices.
- Este método es particularmente útil para evaluar la competencia y el cumplimiento de los métodos, políticas y procedimientos del laboratorio.

Componente Tres - Procedimientos Operativos Estándar (POE)

- Este método de evaluación permite volver a involucrar a los empleados con los procedimientos estándar en su laboratorio.
- Refuerza las áreas problemáticas donde algunos empleados han desviado de los métodos y procedimientos establecidos del laboratorio.
- Informar al personal que todos los POE y políticas deben revisarse anualmente.

Sugerencia:

Al desarrollar tus métodos de evaluación en las distintas áreas, utiliza al menos dos de estos métodos para cada área.

Cada año, modifica o actualiza los parámetros de evaluación, como las preguntas de las pruebas escritas, las imágenes, etc. Manténlo básico.



Paso Tres: Implementar el Programa

Sistemático

- Realizar una revisión exhaustiva de la evaluación de competencias es un proceso complejo y requiere una cantidad significativa de contenido.
- Implementa sistemáticamente un área de evaluación específica a la vez (por ejemplo, fijación/procesamiento, inclusión, microtomía, etc.).
- Mantén un documento central que muestre las áreas individuales que se están evaluando y qué empleados han completado su evaluación en esa área.

Interactivo

- Desarrollar un programa de evaluación de competencias es obligatorio, pero la forma en que se implemente determinará el éxito o fracaso del programa.
- Este elemento de un programa de evaluación de competencias lo distingue de una simple prueba a una herramienta valiosa que promueve la interacción del equipo, el pensamiento colectivo y el intercambio profesional de experiencias de resolución de problemas.
- Se deben realizar todos los esfuerzos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones de manera grupal.



Ejemplo de Competencia: Fijación y Procesamiento

Métodos de Evaluación Utilizados: Observación Directa / Imágenes

Evaluación 1 - Observación Directa: Solicite a los empleados que demuestren cómo realizar ciertas funciones básicas en los procesadores de tejido. La demostración, cuando se utiliza varias veces, puede servir para educar a los miembros del personal y mejorar la preparación en caso de crisis, como una falla del procesador antes de la observación directa.

Se pidió a los empleados que realizaran las siguientes funciones básicas:

- Carga e Inicio del Procesador de Tejidos
- Abortar Protocolo
- Ciclo de Limpieza
- Inicio Diferido de Fin de Semana/Feriado
- Mantenimiento
 - Cambio/Rotación de Soluciones
 - Limpieza



Carson, F., 'Histotechnology A Self Instruction Text', Chicago, IL, ASCP Press, 1997. Image used with permission

Evaluación 2 - Resolución de Problemas (Imágenes): Evaluación de habilidades para la resolución de problemas. Muestre a los empleados imágenes, como la que se muestra en esta página, y formule tres preguntas de resolución de problemas:

1. ¿El artefacto observado en el tejido incluido es resultado de una fijación deficiente, un procesamiento deficiente o ambos?
2. ¿Cómo explicarías tu respuesta?
3. ¿Cómo solucionarías este incidente?

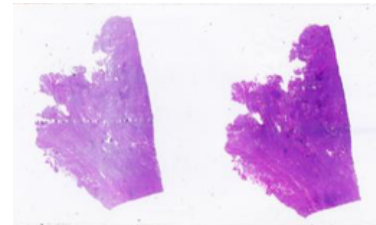


Ejemplo de Competencia: Microtomía

Método de Evaluación Utilizado:

Imágenes (Artefactos de Seccionamiento) /

Preguntas Basadas en POE



Evaluación 1 - Identificación de Artefactos de Seccionamiento y Resolución de Problemas:

Proporcione a los empleados un documento con una serie de imágenes que muestren diversos artefactos de microtomía (grueso y delgado, efecto persiana, marcas de cuchilla, etc.). Solicite a los empleados identificar el artefacto, proporcionar la causa más probable y proponer dos medidas de resolución para solucionar el problema.

- Consulte el Apéndice B - Competencia en Microtomía ✓

Evaluación 2 - Preguntas Basadas en POE:

Proporcione a los empleados una prueba escrita y formule las siguientes preguntas:

1. En referencia a los bloques/casos prioritarios (designados como Stat, URGENTE, Prioritario, Médula Ósea, etc.), indique la política de POE sobre cómo se manejan estos bloques/casos en el orden de corte.
2. ¿Cuál es el grosor estándar en micrones para el seccionamiento de especímenes quirúrgicos rutinarios en el laboratorio?
3. ¿Cuál es la política estándar del laboratorio para el número de cortes colocados en un portaobjetos para biopsias y otros especímenes de tejido pequeño?
4. Indique la política de POE para la higiene y mantenimiento de la estación de trabajo de microtomía.



Paso Cuatro: Desarrollar Criterios de Calificación

- Desarrolle criterios de calificación que sean universales para todas las áreas de evaluación.
- Los niveles de desempeño aceptable deben estar predefinidos.
- Use los estándares actuales de desempeño del laboratorio para establecer el umbral de competencia básica.
- Una designación simple de aprobado/reprobado es el criterio de calificación más fácil de utilizar y proporciona flexibilidad para evaluar respuestas verbales, como las relacionadas con la resolución de problemas.



Paso Cinco: Crear Documentación

Las directrices del Colegio de Patólogos Americanos (CAP) requieren que los laboratorios muestren evidencia de cumplimiento, consistente en registros de evaluación de competencias para cada empleado, habilidades específicas evaluadas, métodos de evaluación y verificación de competencia aceptable para cada empleado. (GEN.55500, 'Evidence of Compliance', Laboratory General Checklist, College of American Pathologists)

Documento de Conformidad Integral del Laboratorio

- Un documento de una página que funciona como una lista de verificación general del laboratorio para confirmar todas las categorías, áreas y resultados de las pruebas. Este documento incluye a todos los empleados y categorías.
- Es un registro en curso que se utiliza y actualiza continuamente durante la implementación del programa completo. Consulte el Apéndice D ✓

Registro de Finalización de la Revisión Anual de Competencias del Empleado (ACAR)

- Este formulario sirve como un registro integral de las pruebas de competencia de cada empleado.
- Mantenga una evaluación general por empleado que abarque todas las áreas evaluadas, incluyendo la calificación de aprobado/reprobado de ese año.
- Mantenga una carpeta de documentos electrónicos para estos dos documentos, así como una copia impresa en un manual ubicado en la oficina del gerente o supervisor. Consulte el Apéndice E ✓



Paso Seis: Abordar Resultados por Debajo del Estándar

- Si un empleado involucrado en pruebas de pacientes no cumple con el estándar aceptable de competencia durante la evaluación, el laboratorio debe contar con un plan de acción correctiva diseñado para volver a capacitar y reevaluar su competencia.
- Si se determina que esta falla se debe a una falta de conocimiento en un área específica, la política de CAP establece que la acción correctiva debe incluir reeducación, además de la recertificación y evaluación de competencias.
- Esta reeducación puede lograrse por diversos medios, como sesiones de capacitación interna, programas en línea o fuentes externas, pero debe ser específica para el área en la que se falló la evaluación.
- Se deben mantener registros de los pasos de acción correctiva para mostrar evidencia de cumplimiento y garantizar que el empleado finalmente cumpla con los estándares básicos de competencia.



Resumen

Al desarrollar un nuevo programa, considere estos puntos:

- **Básico:** Debe ser desafiante, pero no exceder las expectativas de competencia básica.
- **Específico:** Evaluar solo en las áreas asignadas al empleado individual.
- **Interactivo:** Incluir una breve discusión después de la evaluación para convertirla en una experiencia de aprendizaje.
- **Diversidad en los métodos de evaluación:** Utilizar múltiples métodos de evaluación para medir la competencia, en lugar de depender únicamente de preguntas escritas. Las imágenes son herramientas poderosas de análisis.
- **Organización:** Implementar de manera sistemática una evaluación a la vez.
- **Documentación:** Mantenga todos los aspectos de las evaluaciones, incluyendo pruebas individuales, métodos de evaluación (imágenes, preguntas de prueba, etc.) y puntajes generales.
- **Seguridad:** Almacene los registros en un lugar seguro, como un archivo electrónico protegido, o, en el caso de un manual en formato físico, en la oficina del gerente o supervisor.
- **Comunicación:** Al menos treinta días antes de la implementación, anuncie el programa de evaluación de competencias al personal y proporcione una breve revisión.
 - Explique detalladamente qué es, qué no es, cómo se llevará a cabo y por qué es obligatorio para cumplir con las normativas.
 - Recomiende al personal que revise cualquier sección del manual de procedimientos operativos estándar (POE) que esté incluida en la evaluación.



Apéndices Imprimibles (PDF)

REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Apéndice B - Microtomía (Resolución de Problemas con Artefactos de Microtomía)

Identifique el artefacto, dé la causa más probable y proporcione dos medidas de resolución para solucionar el problema.



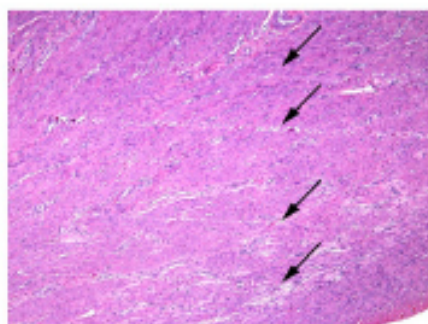
Normal

Artifact

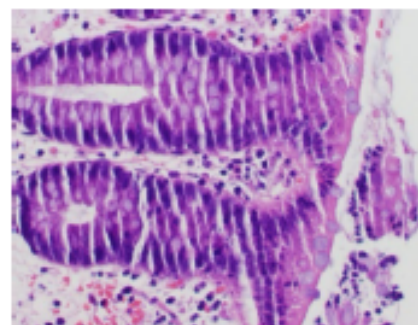
A



B



C



D

REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Apéndice D - Documento de Conformidad Integral del Laboratorio

Employee	A	B	C	D	E		
John	X	X			X		
Mary	X	X	NA	NA	X		
Charlotte	X	X	X	X			
Kenneth	X	X		NA	X		
Rachel	X	X	NA	NA	X		
Susan	X	X		NA	X		
Jennifer	X	X	X	X	X		
Robert	X	X	X	X			
Tyson	X	X	X	X			
Judy	X	X	X	X			
Grace	X	X	X	X			
Margaret	X	X	X	X			
Peter	X	X					
Mildred	X	X	NA	NA			

COMPETENCY KEY	DETAIL
A	EMBEDDING
B	MICROTOMY
C	SPECIAL STAIN
D	IMMUNOHISTOCHEMISTRY
E	TISSUE PROCESSING



REVISIÓN ANUAL DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL EMPLEADO (ACAR)

Apéndice E - Registro de Finalización del ACAR del Empleado

Employee: _____

Tissue Processing – Direct Observation (Instrument Competency)

Abort Protocol _____

Delayed Start Cycle _____

Weekend Start Cycle _____

Holiday Start Cycle _____

Comprehensive Score: _____

Embedding Competency

Tissue Orientation Score _____

Q. A. Directive (SOP) _____

Unload Processor _____

Clean Cycle _____

Microtomy Test (Image Evaluation)

Artifact/Resolution Score (P / F)

A _____

B _____

C _____

D _____

E _____

F _____

H&E Staining (Image Evaluation)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

6. _____

7. _____

Special Stain (Images)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Immunohistochemistry (Image Evaluation) 100% Required

Score _____





**Knowledge
Pathway**

www.knowledgepathway.com

El contenido de Leica Biosystems Knowledge Pathway está sujeto a los términos de uso del sitio web de Leica Biosystems, disponibles en: Aviso Legal. El contenido, incluidos seminarios web, presentaciones de capacitación y materiales relacionados, tiene como propósito proporcionar información general sobre temas de interés para profesionales de la salud y no pretende ser, ni debe interpretarse como, asesoramiento médico, regulatorio o legal. Las opiniones y puntos de vista expresados en cualquier contenido de terceros reflejan las opiniones personales del/de los ponente(s)/autor(es) y no representan necesariamente las opiniones o puntos de vista de Leica Biosystems, sus empleados o agentes. Cualquier enlace incluido en el contenido que proporcione acceso a recursos o contenido de terceros se ofrece únicamente por conveniencia.



***Distribuidor Oficial** 

info@chgrupo3.com | +34 986 493 253

36350, Nigrán. España



www.chgrupo3.com