



***VIII Encuentro de Tutores, Jefes de Estudio
y Docentes de la Formación Especializada:***

**La formación especializada como garantía
de calidad del sistema nacional de salud**

22 al 24 septiembre 2010



Asociación de *Redes Docentes y Asesoras*



Fundación  Educación Médica

Documento de consenso 2

LA FORMACIÓN EN ACTITUDES Y VALORES DE LOS RESIDENTES

Coordinadores:

Juan D. Tutosaus, Hospital Univ. V. Rocío, Sevilla.

Arcadi Gual Sala, SEDEM

Programa del Taller:

Día 22

- 12.30-13.00 horas Traslado desde Hotel Barceló a la sede en Alcaufar Vell
13.00-13.15 horas Inauguración del Encuentro
13.00-14.00 horas Conferencia Inaugural
14.30-16.00 horas Comida
16.00-17.30 horas 1ª Sesión Comunicaciones
17.30-18.00 horas Café
18.00-19.30 horas 1ª Sesión de trabajo: **Presentación del taller,
preguntas y sugerencias**
19.30 Traslado al Hotel Barceló

Día 23

- 09.00 Traslado a Alcaufar Vell
11.00 Café
11.30-13.30 horas 2ª Sesión de trabajo: **Tormenta de ideas sobre las
actitudes a adquirir**
14.00 Comida
16.00-17.15 horas 3ª Sesión de trabajo: **Primer acuerdo sobre actitudes**
17.15 Café
17.30-18.00 horas 4ª Sesión e trabajo: **Estrategias para conseguir esta
formación y evaluación de su consecución**
18.00 Traslado a los Hoteles

Día 24

- 09.00 Traslado a Alcaufar Vell
09.30-11.00 horas 5ª Sesión de trabajo: **Elaboración de conclusiones
del grupo**
11.00 Café
11.30-13.00 horas **Presentación de Conclusiones y Discusión General**
13.00 **Conferencia de Clausura**
14.30 Comida (Lazareto)
-

MARCO LEGAL DE LA FORMACIÓN DEL RESIDENTE

El Real Decreto 183/2008.

ELEMENTOS CLAVE PARA LA FORMACIÓN EN ACTITUDES

(Extraídos del encuentro de Mahón de 2009):

Generales:

- Un Programa Oficial de la Especialidad (POE) con competencias a adquirir y los estándares aceptables de actuación en la práctica.
- Control sobre la aplicación del programa en cada Unidad Docente.
- Tutores acreditados y reacreditados con formación metodológica y una dedicación suficiente a la labor educativa.
- Centros docentes acreditados que supervisen la labor de los tutores.
- La aceptabilidad por parte de los protagonistas implicados (discentes y docentes incluyendo la estructura docente).
- La practicabilidad o viabilidad adecuada a los recursos disponibles.

Específicos:

- Evaluar las competencias relativas a las actitudes y valores (parte del profesionalismo) que debe adquirir el residente.
- Detectar elementos de mejora, con feedback del tutor.
- Que los informes de evaluación de las rotaciones, relativos a las actitudes, formen parte de la evaluación formativa.

La importancia de la comunicación respecto al aprendizaje de las actitudes:

Es un aspecto básico la comunicación del tutor con el residente y con las diferentes partes implicadas (otras unidades).

En primer lugar con el **residente**, el tutor tiene que asegurarse que el residente conoce y entiende sus objetivos de aprendizaje en cada periodo formativo. Esta es una premisa para que se desarrolle realmente un proceso de autoaprendizaje y autoevaluación por parte del residente.

No menos importante es la comunicación del tutor **con otros tutores** o facultativos responsables de las rotaciones de sus residentes en otros servicios o unidades. Se trata que los objetivos fijados por el tutor sean compartidos y asumidos por los responsables directos de las rotaciones. El tutor debe asegurarse que aquellos objetivos esenciales de una rotación pueden ser cumplidos y para ello debe existir un dialogo, una comunicación bidireccional, NO una simple notificación de los objetivos.

Instrumento de evaluación propuesto: check list o lista de comprobación

Consiste en la comprobación de actividades, conductas o pasos que son componentes de una competencia más compleja. La forma habitual es mediante un sí o no que nos indica si dicha conducta o acción ha tenido lugar.

Hay evidencias documentadas de su utilidad para la evaluación de procedimientos clínicos, anamnesis, examen físico, o para las habilidades comunicativas. Los checklist son más útiles para proporcionar feedback dado que pueden diseñarse para evaluar acciones concretas en el cumplimiento de una tarea.

Desde el punto de vista psicométrico, la fiabilidad puede estar entre 0,7 y 0,8 (1 es el valor máximo) si los observadores están entrenados en el uso del check list.

Formulario propuesto

Se propone un formulario que incluye las diferentes áreas competenciales posibles; en función de los objetivos docentes se elaborarán las actividades, conductas o pasos que permitirán “comprobar” si la competencia se ha adquirido o no.

Competencias transversales

Comunicación con los pacientes
Trabajo en equipo
Mantenimiento de la buena práctica
Actitud o comportamiento profesional
Capacidad como docente y discente

Los objetivos de aprendizaje de estas competencias pueden ser comunes para todos los programas de formación

Formulario ejemplo:

Competencias Transversales

1. Relación / Comunicación con los pacientes

- Demuestra los conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos para hacer posible una comunicación efectiva con los pacientes, sus familiares y los colegas en las diferentes situaciones: en la consulta, dando malas noticias y en las quejas y reclamaciones:

Mantiene informado regularmente al paciente y allegados, expresándose de forma sencilla, comprensible y respetuosa

Escucha activamente, muestra empatía y compasión (consuelo) cuando es necesario.

*Respeto los deseos de confidencialidad del paciente y respeta su autonomía
Conoce y aplica el marco normativo que ampara al paciente (consentimiento informado, protección de datos, etc.)*

Muestra educación, respeto y sensibilidad ante la diversidad cultural, social, étnica, de opción sexual, etc.

Es capaz de manejarse en situaciones conflictivas con pacientes o familiares

2. Trabajo con el equipo

- Demuestra las habilidades precisas para el trabajo en equipo

Solicita opinión y escucha con atención y respeto las opiniones y decisiones de otros profesionales

Expresa la discrepancia con consideración y educación

Contribuye a fomentar un ambiente de trabajo agradable y saludable (dando las gracias, haciendo uso del buen humor, reconociendo la colaboración de los demás, compartiendo los méritos...).

Asume con naturalidad y respeto las tareas que le corresponden o asignan

Muestra disponibilidad ante las necesidades del equipo, animando a la colaboración y cooperación.

3. Mantenimiento de una buena práctica médica

- Demuestra los conocimientos, actitudes, comportamientos, habilidades y competencias necesarias para iniciar el autoaprendizaje a lo largo de su vida profesional
- Utiliza la evidencia científica y guías clínicas
- Demuestra conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos

4. Comportamiento profesional

- Desarrolla los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos para tener una correcta actuación profesional en la relación médico-paciente y en las situaciones de estrés.

5. Enseñando y aprendiendo

- Demuestra los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos del rol como docente

INTRODUCCIÓN AL TALLER DE CONSENSO

En el número del mes de junio de 2010 de la revista “Educación Médica, el Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos, Juan José Rodríguez Sendín, firma una editorial¹ sobre el profesionalismo médico.

En ella recuerda que la Asamblea de la Organización Médica Colegial (OMC) aprobó el 20 de marzo de 2010 la siguiente proclamación:

“Para realizar una atención sanitaria de calidad cada médico/a que ejerce en España no solo 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 científica internacional <<profesionalismo médico>>”.

El libro², póstumo de Helios Pardell, quizás el máximo ideólogo de la Formación Continuada Médica que hemos tenido en España, está dedicado íntegramente a este profesionalismo.

Uno de los últimos Boletines sobre Desarrollo Profesional³ contiene una editorial, una entrevista, normas para garantizar la independencia de las actividades de Formación Médica Continuada, otra Entrevista al Presidente de la OMC, el resumen de la última Conferencia de la AMEE y del último Congreso de la SEDEM e informaciones varias. En todas ellas están presentes conceptos éticos y del profesionalismo.

¹ Juan José Rodríguez Sendín. Definición de profesión médica, profesional médico/a y profesionalismo médico. Educ. Med. 2010; 13 (2): 63-66. ISSN 1575-1813.

² Helios Pardell y cols. El médico del futuro. Ed. Fund. Educ. Méd., Barcelona 2009, ISBN 978-84-613-1710-3.

³ Gual, A. Rodríguez JJ. Boletín DPC-FMC, vol.3 nº 2. Dic. 2009. Ed. Wolters Kluwer Health, Madrid.

La Universidad privada de San Martín, de Lima, tiene publicada en Internet una presentación sobre actitudes, en la que viene a comparar una serie de ellas, distribuyéndolas por países ricos y pobres. Concluye que la presencia de esas actitudes (que podríamos llamarlas “profesionales”) en los países ricos, es lo que les diferencia de los pobres⁴.

En el Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (HUVR) se han ido realizando varios estudios de investigación docente en los que se analizaron los programas docentes en sus distintas facetas. En el período comprendido entre el año 2007 y 2008 se cuantificó el grado de cumplimiento que debería alcanzarse sobre los contenidos técnicos de cada programa y sobre las actitudes potencialmente evaluables. Se pretendió definir y consensuar un grupo de actitudes imprescindibles que deben ser adquiridas por los especialistas en formación, así como las estrategias para su implantación y evaluación^{5, 6}.

Y es que una de las principales cuestiones que afectan a los grandes principios y retos de los sistemas sanitarios, y a la que el Sistema Nacional de Salud deberá dar respuesta, es al fomento de la excelencia clínica y del profesionalismo. La definición y cuantificación de ambos es necesaria para una

⁴ La actitud de las personas hace la diferencia. Universidad S. Martín, Lima. <http://estudios.universia.net/Perú/actitudes>

⁵ Nevado J, Tutosaus JD (Director del Proyecto), Raquel, Dorado R, Cuevas C., Verastegui B, Domínguez-Toscano P, de la Higuera JM, Barroeta J. Definición, cuantificación y evaluación de la excelencia. Financiado con 15.000 euros para contrato de Investigador, por HH. UU. V. Rocío-Fundación Reina Mercedes (previo concurso), 2007-2008.

⁶ Raquel, Tutosaus JD (Director del Proyecto), Nevado J, Dorado R, Cuevas C., Verastegui B, Domínguez-Toscano P, de la Higuera JM, Barroeta J. Definición, cuantificación y evaluación de las actitudes de los residentes de las Unidades Docentes de HH. UU. V. Rocío. Financiado con 15.000 euros para contrato de Investigador, por HH. UU. V. Rocío-Fundación Reina Mercedes (previo concurso), 2007-2008.

formación de calidad de los residentes, futuros miembros de servicios clínicos que necesitan disponer de un modelo organizativo que favorezca la implementación de la excelencia profesional como vía para una atención sanitaria integral de calidad al servicio del ciudadano.

Para ello, en la formación integral del residente es imprescindible que se adquieran las competencias necesarias para el desarrollo de la profesión de manera simultánea, tanto en el área de conocimientos y habilidades propias de la especialidad (competencias específicas), como en el área de los valores profesionales, de las actitudes, de los comportamientos y de la ética en general (competencias transversales).

Es importante proponer una nueva metodología de evaluación de competencias transversales de los residentes (actitudes y valores) incorporando elementos claves ya aplicados en algunos mapas de competencias y programas de acreditación.

Pretendemos consensuar las bases del sistema de formación en el que determinados comportamientos se adquieran y puedan ser observables y medibles, es decir puedan ser evaluados con criterios uniformes y de la forma más objetiva posible.

El objetivo de este taller es analizar y proponer aquellas competencias transversales, fundamentalmente actitudes, imprescindibles para la formación

del residente, e incluirlas en el sistema de formación y evaluación. En trabajos posteriores se podrá con esta base cuantificar la adquisición de la excelencia y sus grados intermedios contemplando el profesionalismo con todas sus competencias: conocimientos, habilidades y actitudes.

Detalles del Proyecto Docente de partida

En el mencionado Proyecto de Investigación Docente del HUVR⁵ se investigó sobre las actitudes. Un equipo de expertos docentes (Jefe de Estudio, Jefes de Unidades Docentes, Tutores, psicólogos, psiquiatras y otros docentes, incluida profesora titular universitaria no sanitaria) elaboró una tabla resumen que recogía aquellas que potencialmente deberían ser consideradas, al menos inicialmente, en la evaluación de un médico en formación.

En una segunda fase, una vez consensuada la propuesta inicial, se remitió a los tutores de cada una de 39 unidades docentes, un resumen informativo de este proyecto, con la tabla de actitudes. Se les propuso puntuar las actitudes recogidas de 0 a 3, según la importancia que le diesen en la formación de los Residente y según las posibilidades de aplicabilidad, siendo el 0 igual a no aplicable, el 1 poco interesante, el 2 potencialmente aplicable y necesaria y el 3 como el valor más importante.

En una tercera fase, una vez obtenida la información requerida, se analizaron detalladamente los resultados, extrayéndose las principales

conclusiones de la opinión de cada uno de los tutores de las unidades docentes.

Finalmente en la cuarta fase, se analizaron las conclusiones más relevantes obtenidas tras el análisis de los resultados y se seleccionaron aquellas actitudes cuya moda se situaba, al menos, en 2 (potencialmente evaluable y deseable en la formación de los Residente) y con un porcentaje respecto a la puntuación máxima que ese ítem podía obtener del 50 %. Todas las actitudes propuestas cumplieron estos criterios, por lo que fueron seleccionadas el 100 % de las propuestas. En función de la moda las actitudes se dividieron en dos grupos:

-Actitudes que son deseables en los Residente (D): Moda = 2.

-Actitudes que son imprescindibles en los Residente (I): Moda = 3.

A continuación, mostramos las actitudes propuestas, agrupadas en 5 grandes bloques, que sometemos a la consideración de este grupo de Mahón (ver Tabla):

- I. Actitud de aprendizaje y mejora profesional
- II. Trabajo en equipo
- III. Orientación al ciudadano y relaciones paciente-familia
- IV. Orientación a resultados
- V. Cualidades humanas

La excelencia técnica y las pericias clínicas son aspectos claves para el profesional médico, pero no son más importantes que las cualidades y actitudes cruciales como la integridad, la honestidad, el respeto, la motivación por el aprendizaje, la compasión, etc. Este es el motivo por el que los sistemas de salud, independientemente de la estructura sanitaria del país, están cada vez más implicados en la instauración de la excelencia dentro de la práctica clínica diaria, siendo las actitudes (junto a las habilidades y conocimientos técnicos) uno de los pilares básicos en la que se sustenta.

Ejemplo de ello son el Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud, orientado a fomentar la excelencia clínica en todos sus aspectos o el II Plan de Calidad del Sistema Sanitario de Andalucía (2005-2008) cuyo título resume su contenido: “Caminando hacia la excelencia”.

En otros países, como por ejemplo, los Estados Unidos de Norteamérica, en el año 1990, el Consejo de Medicina Interna incorporó otros “valores” a los componentes tradicionales que conforman la esencia de los conocimientos y destrezas clínicas, y que hoy se consideran parte del requisito necesario para acreditar la personalidad del médico⁷: El centro del profesionalismo debe consistir en todas aquellas actitudes y comportamientos que permitan mantener el interés del paciente por encima del interés personal del médico.

El profesionalismo requiere que el médico aspire a la excelencia en áreas tales como el altruismo, lo que implica que el médico esté comprometido a actuar en el interés de los pacientes, por encima del suyo propio. En la excelencia, a la cual se aspira con el compromiso del médico a toda una vida

⁷ Página 24 de la nota 5.

de constante aprendizaje. En el honor e integridad, que significan que el médico se compromete en su interacción con los pacientes y sus colegas a actuar con honestidad, franqueza y justicia. En el respeto hacia los demás, demostrándolo a los pacientes y a sus familiares, así como a los otros médicos y miembros de su equipo de trabajo incluyendo a las enfermeras, a los médicos residentes, internos o a los estudiantes de medicina, etc.

Desde un punto de vista docente la dificultad estriba en evaluar las actitudes del especialista en formación, dada la subjetividad de los formadores que deben de llevarla a cabo. Sin duda, es más objetivo evaluar los conocimientos y habilidades, pero el profesional que aspira a la excelencia debe poseer las cualidades y actitudes apropiadas y lo justo es contar con herramientas de evaluación equitativas para todos.

Las actitudes están encuadradas en lo que se denomina en la actualidad competencias transversales. Las competencias transversales o genéricas son habilidades necesarias para ejercer eficazmente una profesión e impregnan toda la actividad diaria del facultativo. Considerando esto, se hace absolutamente necesario la adquisición y el desarrollo de éstas durante la formación universitaria. El desarrollo de competencias transversales debe constituir un objetivo fundamental a conseguir también durante la residencia y, por tanto, debe ser evaluado.

Mediante un sistema de encuesta a los tutores de todas las unidades docentes, se preguntó en HUVR qué actitudes debían ser evaluadas, estableciéndose posteriormente un sistema de categorización según su importancia. Aquí hemos hecho lo mismo con los participantes del taller.

Bibliografía

A pie de páginas.

Tabla. Actitudes y puntuación que el/la participante en el taller propone.

ACTITUDES DE LOS RESIDENTES (página 1) PUNTÚE DE 0 A 3 SEGÚN IMPORTANCIA EN LA FORMACIÓN: (0 = mínima; 3 = máxima)	Puntos
<p>1. Actitud de aprendizaje y mejora profesional continua Motivación para el aprendizaje Motivación para el trabajo Iniciativa Dedicación horaria y puntualidad</p> <p>2.Trabajo en equipo Disposición para el trabajo en equipo Disposición para el trabajo interdisciplinario (enfermería y otras especialidades) Disposición para el trabajo en grupos externos (sociedades científicas, comisiones hospitalarias...)</p> <p>3. Orientación al ciudadano y relación con el paciente y los familiares Empatía y cercanía Respeto de los derechos, valores y creencias de los pacientes y su entorno ... Disposición a la Información y capacidad de comunicación y diálogo Accesible a los pacientes y familiares Garantiza la confidencialidad e intimidad de los pacientes Diligencia para la resolución de problemas</p> <p>4. Orientación a resultados Reflexión activa sobre el trabajo Implicación en los objetivos de la Unidad Interés por sus resultados formativos Disposición al cambio y flexibilidad</p> <p>5. Cualidades humanas Honestidad Responsabilidad y capacidad del residente (compromisos) Amabilidad Trato respetuoso</p> <p>Añada otras de interés, salidas de la tormenta de ideas inicial</p> <p>Comentarios al dorso</p>	

1. Desarrollo del taller de consenso

Tras la presentación del taller de consenso, se realizaron las sesiones previstas y se repartieron las encuestas presentadas. Hubo una amplia participación (44 personas), demostrando que es un tema candente con el que los docentes están muy sensibilizados e interesados.

Aunque casi todo el mundo entiende lo que es una actitud, hubiese convenido acogernos a alguna de las definiciones más al uso en la psicología, como pudiera ser *“el conjunto organizado de creencias y conocimientos, dotados de carga afectiva a favor o en contra, que predisponen a una acción coherente con las mismas.”* Esta definición, que no se explicitó, es la que este coordinador asume para sí.

El resumen del taller y de las encuestas es el siguiente:

2. Acuerdos compartidos por unanimidad

Hay consenso en asumir la importancia de la formación en actitudes y valores, hay que hacerla.

Las actitudes y valores que definen el profesionalismo son la base del desempeño en el trabajo más allá de la inteligencia y el conocimiento.

Las actitudes y valores se pueden enmarcar en estos grupos:

- Aprendizaje y mejora
- Trabajo en equipo
- Paciente y familia
- Orientación a resultados
- Cualidades humanas y profesionales

El residente tiene que saber cómo comportarse profesionalmente.

Todo esto tiene que estar definido por una sistemática que se elabore y luego pase a las comisiones de docencia para su adaptación y aplicación personalizada a cada centro.

Los docentes deben ejercer la función de formador también en actitudes y valores.

Hay que diferenciar entre mínimos exigibles e innegociables y actitudes a mejorar que podrían servir para definir/evaluar la excelencia.

2. Estrategias para implantar la formación en actitudes

La evaluación de las actitudes y valores puede ser un utensilio de estrategia de implantación.

Hay que recoger las actitudes como incidentes críticos en el portafolio-libro de residentes, así como en los informes de autorreflexión.

Es preciso hablar y discutir sobre actitudes y valores en las sesiones clínicas y otras reuniones de trabajo.

Las actitudes y valores están recogidas de alguna manera en los modelos de evaluación de competencias internacionales. AREDA las tiene recogidas en su propuesta al Ministerio sobre evaluación y libro de residentes.

Todas las metodologías docentes son útiles para difundir y para formar en actitudes y valores.

Hay que promover las actitudes y valores, convenciendo a compañeros, jefes y directores sobre la importancia de las mismas y dando a conocer las actitudes y valores a los residentes desde el primer día que se incorporan.

El conocimiento y participación en programas y sistemas de acreditación profesional de la calidad, tanto de centros como de unidades, es un buen sistema para difundir las actitudes y valores.

Se requiere profundizar en actitudes y valores, organizando talleres monográficos semejantes a éste, tanto sobre estrategias como para evaluación de las mismas.

Hay que promover el debate sobre las actitudes y valores del profesionalismo porque no están suficientemente interiorizadas en la cultura de nuestros profesionales.

Comentario de RESIDENTE: “Nosotros nos fijamos continuamente, cada día, en todas y cada una de las cosas que hacen los adjuntos porque así aprendemos, y eso incluye las actitudes y valores”.

Tenemos que formarnos también, en actitudes y valores, nosotros, los asistentes a este taller, aún siendo ya especialistas, empezando por reflexionar sobre ello.

Los pacientes y sus familiares deberían participar activamente, en la formación en actitudes, de manera semejante a como lo hacen en el Foro español de pacientes de A. Jovell.

Sería deseable crear el “Foro de médicos pacientes y médicos familiares de pacientes”

3. Resultados de la encuesta a los participantes en el taller

Pueden verse en la tabla siguiente, en la que la máxima puntuación es a la motivación y responsabilidad, la mínima puntuación a la disposición para el trabajo con grupos externos y a la implicación con los objetivos de la unidad; destaca una encuesta con ceros en apartados para todos importantes y coherentes entre sí. Dejamos las conclusiones a juicio de cada lector.

27 ENCUESTAS SOBRE ACTITUDES DE LOS RESIDENTES

puntuadas de 0 a 3 según importancia en la formación:
(0 = mínima; 3 = máxima)

	media
1. Actitud de aprendizaje y mejora profesional continua	
Motivación para el aprendizaje	2,89
Motivación para el trabajo	2,93
Iniciativa.....	2,37
Dedicación horaria y puntualidad.....	2,56
2.Trabajo en equipo	
Disposición para el trabajo en equipo	2,56
Disposición para el trabajo interdisciplinario (enfermería y otras especialidades)	2,44
Disposición para el trabajo en grupos externos (sociedades científicas, comisiones hospitalarias...)	1,93
3. Orientación al ciudadano y relación con el paciente y los familiares	
Empatía y cercanía	2,56
Respeto de los derechos, valores y creencias de los pacientes y su entorno ...	2,70
Disposición a la Información y capacidad de comunicación y diálogo	2,85
Accesible a los pacientes y familiares	2,44
Garantiza la confidencialidad e intimidad de los pacientes	2,89
Diligencia para la resolución de problemas	2,70
4. Orientación a resultados	
Reflexión activa sobre el trabajo	2,41
Implicación en los objetivos de la Unidad	2,26
Interés por sus resultados formativos	2,63
Disposición al cambio y flexibilidad	2,52
5. Cualidades humanas	
Honestidad	2,78
Responsabilidad y capacidad del residente (compromisos)	2,93
Amabilidad	2,33
Trato respetuoso	2,63
Ad. Otras añadidas de interés, salidas de la tormenta de ideas inicial:	
Receptividad a críticas y autocrítica	
Afrontamiento de errores	
Afrontamiento de dificultades	
Mentalidad generalista	
Coherencia	
Ética	
Imagen personal	
Humildad (x 2)	
Una encuesta destacada (negativamente) pero procesada, por puntuar con 0 a:	
Disposición para el trabajo en equipo	
Respeto de los derechos, valores y creencias de los pacientes y su entorno ...	
Accesible a los pacientes y familiares	
Implicación en los objetivos de la Unidad	
Honestidad	

Ad. Participantes en este Documento de Consenso 2010:

- Agustín Franco de Castro
- Amalia Alcón
- Rxx ilegible
- Jesús Morán Barrios
- Juan Antonio Garrido Sanjuán
- Encarna Campelo
- M^a. Teresa Marco García
- Antonio Solbes Caro
- Alexis Rodríguez Espinosa
- Romina Vázquez Golf (10)
- M^a. Solange Amor Andrés
- Carmen Gómez Gómez
- Mercedes Gómez Gómez
- Sagrario Gómez Cantarino
- Felisa Lumbreras López
- Soledad Fernández Zapasatiel
- Agustín Julián Jiménez
- Javier Schlatter Navarro
- Socorro Alonso
- José M^a. Garavís (20)
- Ana Pérez Laorden
- Víctor Martínez Landeras
- Juan D. Tutosaus
- Ascensión Garriga Puerto
- José Saura Llamas
- Elizabeth Monzó Núñez
- Raquel Gómez Bravo
- José Luis de la Rosa
- Elena Muñoz Seco
- Herminia Moreno Martos (30)
- Alonso Gallardo Miranda
- Sergio Maño Galván
- Belén de la Hoz Caballer
- Javier Homan Ramírez
- Juan Buazes Reinés
- Almudena Hernández Milián
- Joan Llobera Cañaver
- Isabel Llompert Alabern
- A. Alberto León Martín
- Emilio Gordillo Urizal (40)
- Patricia Crespo Mateos
- Milagros Oyartobol Arocena
- Vicente Garrigues
- Laura Ruiz López (44)

Correspondencia: tutosaus@us.es