



Centro de Simulación Médica  
(*The Center for Medical Simulation*)

---

---

**Evaluación del *Debriefing*  
para la Simulación en Salud (EDSS)**

---

Debriefing Assessment for Simulation in  
Healthcare (DASH)<sup>©</sup>

---

**Manual del Evaluador**  
(versión traducida y validada lingüística y culturalmente al español)

---

## VALIDACIÓN DEL EDSS

### Traducción

- Sacha Muller-Botti, MD. Instructor, Hunter New England Simulation Centre, Newcastle, Australia.

### Revisión

- José M. Maestre, MD, PhD. Director docente, Hospital virtual Valdecilla, Santander, España.

### Validación lingüística y cultural

- Sacha Muller-Botti, MD. Instructor, Hunter New England Simulation Centre, Newcastle, Australia.
- José M. Maestre, MD, PhD. Director docente, Hospital virtual Valdecilla. Santander, España.
- Ignacio del Moral, MD, PhD. Director ejecutivo, Hospital virtual Valdecilla. Santander, España.
- Robert Simon, MAT, MEd, EdD. Senior Director, Educational Leadership and International Programs, Center for Medical Simulation, Boston, USA.
- Traducción inversa, Frank Lolbrich.

### Nota de los traductores:

En el presente documento intencionalmente no se han traducido los conceptos de “*debriefing*” y “*feedback*” dado que no forman parte del diccionario de la Real Academia Española. Consideramos que no existen palabras en el castellano que reflejen precisa y adecuadamente su significado. El “*debriefing*” hace referencia a la conversación de aprendizaje entre dos o más personas donde se analizan los detalles de un caso real o simulado para mejorar o mantener el rendimiento en situaciones similares en el futuro. “*Feedback*” (en ocasiones traducido como “retroalimentación”) hace referencia a proveer información con el propósito explícito de mejorar o mantener el rendimiento del que lo recibe.

## Instructores internacionales participantes en la validación cultural

1. Argentina
  - Facundo Balderrama
  - Damian Morelli
  - Hernán Marcelo Rocha Anzaldo
  - Marcela Silvia Rodríguez
  - Ana Vincent
2. Chile
  - Jenny Andrea Arntz Vera
  - Eduardo Herrera Aliaga
  - Andrés Pumarino
  - Sandra Sandoval Barrientos
  - Paula Vargas Innocenti
3. Colombia
  - Diego Carrillo Avila
  - Andres Mauricio Camacho
  - Jorge Martínez Bernal
4. Costa Rica
  - María Calvo Castro
  - Daniel Nieto Bernal
5. Ecuador
  - Felipe Moreno - Piedrahita Hernández
6. España
  - Lourdes José Alcaide
  - Jordi Bañeras
  - Jaime Pelayo
  - Beatriz Sánchez
  - Alfonso Torre
7. México
  - Elí Guido Guerra
  - Oswaldo Guillermo Navarro García
  - Elisabeth López Becerril
  - Alejandro Porras Bojalil
8. Perú
  - Angélica Victoria García Caballero
  - Alberto Guerra-García Campos
  - Guiliana Mas Ubillus
  - Niler Manuel Segura Plasencia
  - Edgard Quenta Silva

# INTRODUCCIÓN

---

Un paso crucial para clarificar y consolidar el aprendizaje adquirido a través de simulaciones en salud es realizar un *debriefing* de esas experiencias en simulación – esto es, revisar metódicamente qué sucedió y por qué. Liderar un *debriefing* es una habilidad aprendida y puede ser mejorada con práctica y *feedback*. El Manual de Evaluación del *Debriefing* para la Simulación en Salud (EDSS) y sus Formularios de Evaluación están diseñados para asistir en la evaluación y desarrollo de las habilidades del *debriefing*. Información adicional, formularios de evaluación e información de contacto se pueden encontrar en la página web: <http://harvardmedsim.org/DASH.html>

## Antecedentes del Proceso del *Debriefing*

En el contexto de la simulación en salud, el *debriefing* es una conversación entre dos o más personas para revisar un evento simulado o actividad. En el *debriefing*, los participantes exploran y analizan sus acciones y procesos del pensamiento, estados emocionales y otra información para mejorar su rendimiento en situaciones reales. Cuando los instructores promueven una alta implicación de los participantes se logra una mejor retención y un aprendizaje más profundo, y aumenta las probabilidades de transferencia de conocimientos nuevos o reforzados,

habilidades y actitudes hacia la práctica clínica o desempeño en salud en general.

Los *debriefers* (instructores que conducen el *debriefing*) realizan una comparación implícita entre el nivel de rendimiento deseado y el nivel de rendimiento observado en la simulación. La diferencia entre el rendimiento deseado y el actual se denomina brecha de rendimiento. La brecha puede ser grande, pequeña o, en la situación de un rendimiento bueno o excelente, puede ser cero. Describir la evaluación de esta brecha e indagar en su origen es parte de un *debriefing* efectivo.

Los *debriefers* pueden ayudar a mejorar un rendimiento pobre o reforzar uno bueno a través de la crítica y discutiendo las acciones de los participantes. Alternativamente o adicionalmente, pueden explorar los “modelos mentales” – entendimiento interno y suposiciones respecto a la realidad externa – que determinaron las acciones de los participantes.

Los profesionales de la salud toman riesgos psicológicos cuando permiten que su rendimiento sea observado y analizado por sus pares e instructores. En consecuencia, desarrollar y mantener un ambiente de aprendizaje psicológicamente seguro es esencial para obtener una participación sincera e implicada de todos. Para lograr esto, *debriefers* expertos le dan al participante el beneficio de la duda (es decir, asumir las mejores intenciones) y consideran los errores y buen rendimiento como misterios para ser analizados en lugar de crímenes a castigar o un éxito que sólo sea alabado.

Dar *feedback* sobre el rendimiento actual es una parte crucial del proceso del *debriefing*. Los *debriefers* expertos no son muy severos y negativos, ni tampoco falsamente gentiles y aparentando no tener un juicio. En cambio, éstos proveen *feedback* directo, respetuoso y exploran los motivos subyacentes que determinaron el rendimiento del participante. La mayoría de los *debriefings* tienen como objetivo mejorar los déficits en el rendimiento, sin embargo, también pueden explorar el buen rendimiento: ¿qué acciones o razonamientos permitieron a esa persona o equipo ser efectivo?

## ¿Qué es el EDSS?

El EDSS evalúa los comportamientos del instructor que facilitan el aprendizaje y el cambio en contextos de aprendizaje experiencial. Los comportamientos descritos en el EDSS fueron derivados de teorías relevantes y evidencia de investigaciones previas, así como también de la observación por expertos de cientos de *debriefings*.

El EDSS está diseñado para guiar la evaluación de *debriefings* en una variedad de disciplinas de la salud y cursos, incluyendo diferentes números de participantes y una gama amplia de objetivos educacionales, desde un ejercicio de habilidades para suturar, hasta otro en el manejo de un desastre para todo un hospital. Funciona en una variedad de situaciones con distintas restricciones de espacio físico y de tiempo. El EDSS puede ser

utilizado para evaluar la introducción de un curso de simulación (Elemento 1) y el *debriefing* después de la simulación (Elementos 2-6). Qué tan bien el instructor establece un ambiente apropiado para el aprendizaje afecta significativamente las actividades subsecuentes; calificar la introducción va a enriquecer el significado de la evaluación global.

El EDSS analiza y valora seis Elementos claves de un *debriefing*. Estos incluyen si acaso y cómo el instructor

- (1) Establece un ambiente de aprendizaje participativo;
- (2) Mantiene un ambiente de aprendizaje participativo;
- (3) Estructura el *debriefing* de una manera organizada;
- (4) Genera discusiones estimulantes;
- (5) Identifica y explora brechas de rendimiento; y
- (6) Ayuda a los participantes a lograr o mantener un buen rendimiento en el futuro.

EL EDSS es una escala de evaluación anclada a comportamientos, lo que significa que está basada en los comportamientos necesarios para efectuar un *debriefing* efectivo, así como también en aquellos característicos de *debriefings* pobres. Un “Elemento” en el EDSS es un concepto de alto nivel que describe un área completa de comportamiento en el *debriefing*. Cada Elemento se compone de “Dimensiones” que reflejan partes de la competencia de alto nivel. Los “Comportamientos” puntuales dentro de cada Dimensión son ejemplos concretos de cómo llevar a cabo este Elemento. La lista

de comportamientos son ejemplos; comportamientos posibles no están limitados a aquellos en la lista.

## Instrucciones para Calificar

Los evaluadores califican cada Elemento utilizando las descripciones de las dimensiones y los ejemplos de los comportamientos como guía. Una evaluación EDSS completa incluye cinco (o seis, si el Elemento 1, la introducción al curso, fue observado) Elementos valorados. Las evaluaciones se basan en una escala de efectividad de siete puntos.

## Escala de Evaluación

Valoración	Descripción
7	Extremadamente efectivo / Sobresaliente
6	Consistentemente efectivo / Muy bueno
5	Mayoritariamente efectivo / Bueno
4	Algo efectivo / Promedio
3	Mayoritariamente inefectivo / Pobre
2	Consistentemente inefectivo / Muy pobre
1	Extremadamente inefectivo / Perjudicial

Como evaluador, Usted debe estudiar los Elementos y estar completamente familiarizados con ellos. Debe sintetizar su impresión de la **efectividad global para el Elemento completo**, guiado por su observación de las dimensiones individuales y comportamientos que lo definen. Pensar holísticamente y no aritméticamente para considerar el impacto acumulativo de las dimensiones, las que pueden no tener el mismo peso. Usted, el evaluador, ponderará las dimensiones como lo estime conveniente, basado en su visión holística del Elemento. Si una dimensión definida no es posible o no está presente para ser evaluada, no deje que esto influya negativamente su evaluación. Por ejemplo, si no hubo participantes disgustados, simplemente se debe ignorar la dimensión que menciona cómo el *debrief* maneja participantes disgustados.

Una vez que los evaluadores están exhaustivamente familiarizados con los Elementos, ellos reportan que la escala es fácil de utilizar. Evaluadores entrenados son capaces de producir evaluaciones confiables y válidas.

Se espera que *debriefings* cortos y aquellos que se concentran solamente en las acciones y que no exploran modelos mentales, es poco probable que obtengan puntuaciones mayores que 4, 5 u, ocasionalmente, 6. Se debe entender que el entorno donde se lleva a cabo el *debriefing* puede afectar las evaluaciones. Si el entorno del *debriefing* no es ideal – una habitación hacinada, , cercana a distracciones del mundo real, o en el mismo lugar donde se llevó a cabo la simulación – con muy pocos minutos de

tiempo, entonces es razonable que las mejores evaluaciones estén en el orden de “algo o mayoritariamente efectivas”. Cuando los participantes sienten la presión del tiempo, falta de privacidad, o están muy cercanos a distracciones clínicas o administrativas reales, es difícil lograr un análisis profundo de los razonamientos que se esconden tras los comportamientos (las causas o “modelos mentales” de las acciones).

Hay un *solapamiento intencional* entre los Elementos. Por ejemplo, el Elemento 1, “Establece un ambiente de aprendizaje participativo”, tiene algunas de las Dimensiones del Elemento 2 “Mantiene un ambiente de aprendizaje participativo”. En todos los casos y para cada Elemento, los evaluadores deben ignorar el solapamiento y *calificar cada Elemento independientemente* de los otros.

## Hojas de Evaluación

Existen dos hojas de evaluación diferentes para evaluadores. El formulario corto, diseñado para obtener valoraciones de los Elementos solamente, apropiado especialmente para evaluaciones sumativas. El formulario largo, diseñado para obtener valoraciones de Dimensiones y Elementos, especialmente útil cuando se provee *feedback* formativo a los *debriefers*.

# ELEMENTO 1

## Establece un ambiente de aprendizaje participativo

---

*Según cómo el debriefer o instructor introduce la experiencia de aprendizaje de simulación, puede determinar el tono para todo lo que sigue. Antes de que comience la simulación, el instructor ayuda a los participantes a entender lo que se espera de ellos y los ayuda a comprender los beneficios y los límites del escenario clínico simulado. El instructor informa a los participantes cómo será el debriefing del caso, evento o procedimiento (por ej.: discutido y analizado) y si acaso la simulación será o no grabada en vídeo. El instructor deja en claro que el foco es el aprendizaje y no “sorprender” a gente en un error, y crea un ambiente donde los participantes se sienten seguros para compartir pensamientos y sentimientos acerca de la simulación y el debriefing que se avecinan sin temer ser humillados o avergonzados.*

### Dimensiones del Elemento 1

#### Clarifica los objetivos del curso, el entorno, los roles y las expectativas

Los cursos basados en la simulación fluyen mejor y los participantes se implican más cuando entienden el objetivo de lo que están haciendo, su rol, los roles de los instructores y lo que se espera de ellos.

Comportamientos positivos y efectivos para esta dimensión incluyen:

- Presentarse e invitar a los otros a presentarse ellos mismos.
- Compartir e invitar a otros a compartir información acerca de sus cualificaciones profesionales y experiencia, antecedentes e interés en el curso.
- Presentar el programa general del curso y los objetivos de aprendizaje.
- Introducir y describir los simuladores, equipo auxiliar, ubicación de los suministros, rol de los actores, etc.
- Modelar lo que se espera de los participantes respecto a implicarse con el equipo (por ej.: mantenerse “en su rol genuino y sincero” cuando trata al paciente simulado).
- Discutir los orígenes de los casos, procedimientos o eventos que serán simulados, y por qué ciertos casos o tareas han sido incluidos en el curso (por ej.: casos reales)

que tuvieron resultados adversos; particularmente difíciles o relevantes a la práctica; etc.).

- Manifestar explícitamente las expectativas del rol de los participantes en la simulación y en el *debriefing* posterior.
- Solicitar a los participantes que se impliquen en las discusiones del *debriefing* y que intenten ejercer la auto-reflexión.
- Declarar las reglas de relación para el *debriefing*: ser respetuosos, curiosos y cortés respecto a los pensamientos y acciones de los otros.
- Incentivar a la gente a decir lo que piensa o permitir desacuerdos de manera respetuosa.
- Describir explícitamente el rol del instructor, es decir: facilitar la discusión; comentar el rendimiento en base a observaciones previas de eventos o simulaciones similares; ser una fuente de conocimiento en su área de experiencia (por ej.: reanimación cardiopulmonar, manejo de recursos en crisis, trabajo en equipo, experiencia clínica, etc.); y asegurar que se cumplan las metas de aprendizaje.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- No describir los objetivos, roles o expectativas.
- Ser vago o engañoso al describir la simulación o el *debriefing*.
- No permitir tiempo o no dar la oportunidad a los participantes para hacer preguntas.

## Establece un “Contrato de Ficción” con los participantes

El contrato de ficción es un esfuerzo conjunto que se crea entre los *debriefers* y los participantes. En él, el instructor reconoce que la simulación no puede ser *exactamente* igual a la vida real pero acepta realizar la simulación lo más real posible considerando las limitaciones de los recursos y la tecnología. Los participantes aceptan dar lo mejor de ellos para actuar como si todo fuera real.

Comportamientos positivos y efectivos para esta dimensión incluyen:

- Explicar que tanto el instructor como los participantes deben colaborar para crear una simulación y un entorno de aprendizaje participativos.
- Manifestar que la obligación del instructor es hacer todo lo que esté a su alcance para lograr que la simulación sea lo más real posible considerando las limitaciones de los recursos y la tecnología.
- Solicitar a los participantes que den lo mejor de sí para actuar como si la simulación fuera real, reconociendo que es muy posible que en la simulación el participante tenga un desempeño diferente a cómo lo haría en un ambiente clínico real.
- Declarar justa y equilibradamente las fortalezas y debilidades del simulador.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Trivializar los desafíos a los que se enfrentan los participantes para implicarse en realismo de la simulación.
- Declarar o asumir que los participantes deben y van a actuar de la misma manera a cómo los harían en un ambiente clínico real.
- Insinuar o manifestar que es la culpa del participantes si la simulación no les parece real.

### Se preocupa de detalles logísticos

Aunque pueda parecer secundario, informar a los participantes de los detalles logísticos y proveerlos de un espacio físico confortable los ayuda a concentrarse en el aprendizaje.

Comportamientos positivos y efectivos para esta dimensión incluyen:

- Asegurarse que el espacio de aprendizaje o sala de conferencia esté limpio. Cuando corresponda, que las sillas, mesas, pizarras, equipos de vídeo y simulación u otros materiales educativos estén en orden, limpios y preparados para cuando los participantes lleguen.
- Instruir a los participantes dónde se llevará a cabo la simulación y cuánto tiempo durará.
- Informar a los participantes de la disponibilidad de comida y bebidas, transporte o consideraciones logísticas, ubicación de los baños, etc.

- Informar a los participante de cuándo y dónde se realizará el *debriefing* del caso simulado, procedimiento o evento.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- No orientar a los participantes a la logística del curso ni al espacio físico.
- Ignorar o no considerar seriamente las preocupaciones de los participantes respecto a tiempos, ubicaciones y necesidades físicas.
- No considerar los desafíos individuales relacionados a circunstancias físicas y/o médicas particulares (por ej.: uso de silla de ruedas u otro artefacto, alergia al látex, etc.).

### Transmite un compromiso a respetar a los participantes y a comprender sus perspectivas

A los participantes habitualmente les preocupa que las simulaciones sean diseñadas para exponer sus debilidades o para humillarlos. Para contrarrestar estas creencias, los instructores deben ofrecer una aproximación alternativa clara donde se transmite que se asume que el participante tiene buenas intenciones y que está intentando hacerlo lo mejor posible, pero que es posible que cometa errores en el camino – lo que es perfectamente aceptable porque éste es un buen lugar para hablar de cómo mejorar nuestras prácticas.

Comportamientos positivos y efectivos para esta dimensión incluyen:

- Declarar algo como: “Los errores son misterios a resolver y no crímenes a castigar”.
- Manifestar que él o ella entiende que los participantes están intentando lograr algo positivo, incluso cuando cometen errores.
- Expresar alguna forma de “principio básico” donde los participantes son capaces, bien entrenados y que están intentando lo mejor posible para aprender y mejorar.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Burlarse, minimizar o ignorar las expresiones de ansiedad de los participantes.
- Manifestar o insinuar que un rendimiento pobre de los participantes en la simulación será utilizado en su contra.
- Hacer comentarios degradantes acerca de las competencias de los participantes.
- Decir cosas que socavan las aspiraciones de un participante para ser un trabajador de la salud competente.

## ELEMENTO 2

# Mantiene un ambiente de aprendizaje participativo

---

*Este elemento claramente se solapa con el Elemento 1 y engloba cómo el debriefer mantiene un buen entorno de aprendizaje. Al comienzo del debriefing, especialmente si es el primero del día, y durante todo el debriefing, el instructor debe ayudar a los participantes a tener claro qué es lo que se espera de ellos. El instructor debe cuidar que los estudiantes se sientan confiados de que el ambiente es seguro para compartir pensamientos y sentimientos – esto es, que no van a ser avergonzados ni humillados – y que el foco de atención es en el aprendizaje, no en “sorprender” a gente en un error.*

## Dimensiones del Elemento 2

### Clarifica los objetivos del *debriefing*, roles y expectativas

Los *debriefings* fluyen mejor y los participantes se implican más cuando entienden el objetivo de lo que están haciendo, su rol, el rol de los instructores y lo que se espera de ellos.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Exponer el tema del que se va a hablar (por ej.: “Me gustaría discutir cómo identificar arritmias”).
- Manifestar las expectativas del rol de los participantes en el *debriefing*.
- Solicitar que los participantes se impliquen en las discusiones y que intenten ejercer la auto-reflexión.
- Explícitamente describir el rol propio del instructor: facilitar la discusión; comentar el rendimiento en base a observaciones de simulaciones previas; ser una fuente de conocimiento en su área de experiencia (por ej.: reanimación cardiopulmonar, manejo de recursos en crisis, trabajo en equipo, experiencia clínica, etc.); y asegurar que se cumplan las metas de aprendizaje.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- No mencionar los roles del *debriefeer* ni de los participantes.
- Permitir que objetivos del *debriefing* sean vagos o queden sin tratar.
- No permitir tiempo o no dar la oportunidad a los participantes para hacer preguntas.
- No adaptarse a señales verbales o no verbales de los participantes que indican que se muestran confundidos respecto a los objetivos.

### Ayuda a los participantes a implicarse en un contexto de realismo limitado

Los participantes a menudo no aprecian (o se molestan por) las limitaciones de realismo en la simulación, hasta que han vivido una simulación específica. Ellos quieren tener un buen rendimiento y con frecuencia se sienten mal cuando no lo logran. Si se sienten engañados o frustrados por la tecnología de la simulación o si se preocupan que no van a ser considerados competentes, ellos van a quejarse. Algunas veces se sienten simplemente frustrados cuando el realismo limitado se interpone en su proceso de resolución de problemas. Los *debriefers* pueden ayudar a los participantes a abordar estos problemas al reconocer la legitimidad de sus quejas, al mismo tiempo que mantienen el *debriefing* centrado en los objetivos de aprendizaje y no en el equipo de simulación. Los instructores modelan la seriedad y el realismo de los escenarios o

procedimientos simulados al referirse a ellos, cuando corresponda, como “casos”, y al tratar a los maniqués, pacientes estandarizados y otros actores en el escenario como si fuesen personas íntegras y con motivaciones reales. Por ejemplo, si un actor en el rol de un clínico está enfadado y gritando, el *debriefeer* va a ayudar a los participantes a pensar en explorar la preocupación legítima del personaje.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Declarar que las propiedades físicas del simulador son diferentes a las del mundo real.
- Expresar que es muy probable que los participantes actúen de modo diferente en el entorno simulado.
- Manifestar o demostrar que a pesar de las limitaciones de la simulación, hay cosas útiles que discutir (por ej.: al comparar eventos y situaciones a la vida real).
- Reconocer las quejas o problemas de un participante al parafrasear y aceptarlas (por ej.: “Estabas frustrado con los sonidos respiratorios. Sí, es cierto que no son fantásticos”).
- Después de validar la experiencia de los participantes, dirigir la discusión a aspectos provechosos (por ej.: “Cierto, los sonidos respiratorios pueden ser difíciles de discernir en el maniquí y lo comparto. Me pregunto si alguien ha tenido alguna vez problemas diagnosticando los sonidos respiratorios en la vida real, y como ha resultado”).
- Reconocer que actuar puede parecer extraño.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Rebatir al participantes acerca del realismo.
- Negar la legitimidad de las quejas del participante.
- Mostrar resentimiento porque los participantes no se implicaron completamente en la simulación.
- Burlarse o minimizar la tecnología o los actores en la simulación.
- Hacer sentir ridículos a los participantes por implicarse completamente con la ficción del caso, procedimiento o evento.

### Transmite respeto por los participantes y preocupación por su seguridad psicológica

Transmitir respeto y una consideración positiva hacia los participantes ayuda a crear un contexto que conduce al diálogo conversacional necesario para un buen *debriefing*. Los instructores generan un ambiente favorable cuando ellos tratan a los participantes como un miembro respetado en el equipo dentro de una profesión determinada. Comunicar este respeto puede ir de la mano con críticas objetivas al rendimiento de un participante. No requiere que uno esconda su propio juicio. Sí requiere hacer preguntas y escuchar respetuosamente las respuestas.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Mostrar una curiosidad genuina al obtener el razonamiento de los participantes y escuchar sus respuestas.
- Realizar preguntas abiertas que incentivan al participante a explorar su pensamiento.
- Tomar notas o recordar lo que los participantes dicen y hacer conexiones durante el *debriefing* en relación a percepciones o explicaciones.
- Criticar el comportamiento, no a la persona (por ej.: decir, “Gritarle a la enfermera no logró la respuesta que deseabas”, en lugar de decir “Eres temperamental, ¿no es cierto?”).

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Preguntar y responder sus propias preguntas.
- Interrumpir las observaciones de los participantes.
- Degradar o ridiculizar las respuestas de los participantes.
- Continuar una serie de preguntas que buscan hacer sentir o parecer estúpido a un participante.
- Usar sarcasmo mal intencionado o ironía al discutir las acciones o pensamientos de un participante.

## ELEMENTO 3

# Estructura el *debriefing* de una manera organizada

---

A pesar que distintas escuelas de *debriefing* tienen diferente número de fases, la mayoría de los enfoques promueven una estructura lógica que permite a los participantes 1) “desahogarse” – expresar sus reacciones inmediatas; 2) analizar qué sucedió y generalizar o aplicar a su práctica actual o futura; 3) sintetizar su aprendizaje. Por lo tanto, un *debriefing* efectivo debe comenzar por obtener pronto las reacciones de los participantes; el medio debe constar de una fase de comprensión que incluya análisis y generalización a otros entornos; el *debriefing* debe concluir con una fase de síntesis.

## Dimensiones del Elemento 3

Incentiva a los participantes al comienzo a expresar sus reacciones y, si es necesario, los orienta a lo que sucedió en la simulación.

Esta fase temprana en el *debriefing* permite a los participantes a expresar reacciones emocionales iniciales a la simulación y, si se requiere, permite al instructor proveer información o facilitar una conversación que clarifica los hechos fundamentales de la simulación. Las preguntas y respuestas del instructor a lo que dice un participante pueden ayudar o entorpecer el desarrollo de la seguridad psicológica. Invitar a compartir las reacciones y escuchar con interés ayuda a crear una sensación de seguridad. El *debriefing* se asegura que los participantes comprendan el caso, procedimiento o evento, y puede clarificar hechos puntuales. Los comentarios de los participantes dan insinuaciones de sus preocupaciones e informa al *debriefing* de los objetivos que son importantes a tratar.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Hacer preguntas que invitan a los participantes a expresar sus reacciones iniciales del caso, procedimiento o evento y permite que manifiesten sus emociones.
- Aceptar e incentivar las reacciones al asentir con la cabeza, parafrasear, etc.
- Discutir los hechos y revisar los eventos cuando sea necesario para eliminar confusiones expresadas por el

participante. Esto también puede tener lugar en la fase de análisis.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Ridicularizar las respuestas de los participantes a la experiencia.
- Ponerse a la defensiva respecto a reacciones negativas que los participantes puedan manifestar del caso, procedimiento o evento.
- Omitir la fase de reacciones, lo que puede ocasionar que el participante se sienta incómodo o inseguro.

### **Facilita un análisis del rendimiento de los participantes durante la parte central de la sesión.**

El objetivo de la fase de análisis es permitir que los eventos simulados tengan sentido para los participantes, abordar sus preocupaciones y ayudarlos alcanzar los objetivos del curso. Los instructores deben intentar obtener los razonamientos y los sentimientos que guiaron las acciones del participante, y luego trabajar juntos para re-pensar o reafirmar estos factores subyacentes al rendimiento para asegurar un mejor cuidado de pacientes en casos similares en el futuro. En esta fase el *debrief* también ayuda al participante a ver como las lecciones se pueden generalizar a otras situaciones.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Hacer preguntas que fomenten al participante a discutir y reflexionar sobre lo que pensaron, lo que sintieron y lo que sucedió durante la simulación.
- Escuchar los puntos mencionados por el participante para que el instructor pueda dar micro-clases acotadas a las preocupaciones del alumno.
- Invertir una cantidad adecuada de tiempo en temas de alto interés para los participantes, al mismo tiempo que asegura cubrir los contenidos que son un requerimiento del curso.
- Hacer preguntas y generar discusiones que lleven a los participantes a extrapolar cómo lecciones aprendidas en la simulación puedan aplicarse al entorno de los cuidados en salud – en otras palabras, ayudar a los participantes a generalizar a partir de la experiencia en simulación.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Inmediatamente decirle al participante qué HACER distinto la próxima vez (por ej.: “Pide ayuda inmediatamente, ¡no esperes!”) sin obtener sus razonamientos de qué y por qué hizo o no hizo algo.
- Apresuradamente enumerar los objetivos de aprendizaje según el currículo del curso sin considerar incidentes específicos – positivos o negativos – durante el caso, procedimiento o evento desde la perspectiva del participante.

- Interrumpir a los participantes cuando intentan explicar por qué decidieron tomar un curso de acción determinado.

### Colabora con los participantes para sintetizar lo aprendido al final de la sesión.

El propósito de la fase de síntesis es indicar el final del *debriefing*, revisar los puntos más destacados y transformar lecciones aprendidas en el *debriefing* en principios memorables que los participantes pueden llevarse consigo para mejorar su práctica clínica.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Declarar que es el momento de cerrar la discusión y permitir tiempo para que los participantes sintetizen lo que han aprendido.
- Hacerle preguntas a los participantes que los ayuden a sintetizar lo que han aprendido (por ej.: “¿Qué funcionó bien? En circunstancias similares, ¿qué harías diferente la próxima vez? ¿Qué lecciones utilizarás en tu práctica?).
- Sintetizar puntos importantes si los participantes no los mencionaron.
- Recomendar bibliografía o actividades que los participantes puedan utilizar para mejorar.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Finalizar el *debriefing* abruptamente sin una síntesis de los principales puntos aprendidos (por ej.: “¡Ay, miren la hora! ¡No hay tiempo para más! Que tengan un buen día.”)
- Dominar la discusión de la síntesis sin darle a los participantes la oportunidad de contribuir a las observaciones finales.
- Referirse al *debriefing* como una experiencia aislada sin destacar su conexión con la práctica clínica futura y pasada.

## ELEMENTO 4

# Genera discusiones estimulantes

---

*¿Qué tan bien involucra el debriefer a los participantes en discusiones interesantes, escucha lo que tienen que decir y los ayuda a ser reflexivos en su práctica? El propósito del debriefing es lograr que los participantes se centren en temas importantes y generar una discusión profunda. Los debriefings no deben enfocarse en obtener conocimientos y hechos aislados. Buenos debriefings, en cambio, requieren que los participantes apliquen, analicen, sinteticen y evalúen información. La mayor meta del debriefing es incentivar a los participantes a reflexionar personalmente sobre su enfoque en la práctica clínica o manejo de los cuidados en salud, y a inspirar el querer mejorar.*

## Dimensiones del Elemento 4

**Utiliza ejemplos y resultados concretos como la fuente para la indagación y la discusión.**

El examinar las acciones visibles clínicas, sociales y de trabajo en equipo realizadas por el participante y los resultados del caso, procedimiento o evento, le permiten al *debriefeer* y al participante trabajar con datos verificables y públicos como un punto de partida para la discusión. Esto podría incluir, por ejemplo, si el paciente tuvo un paro cardiorrespiratorio o si se perdió información importante. Desde este punto de partida, el *debriefing* explora los “modelos mentales” personales del participante que motivaron sus acciones.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Hacer preguntas basadas en acciones y resultados observados. Ej.: “Me pareció que tomó tres minutos desfibrilar al paciente”.
- Usar observaciones de comportamientos e interacciones para iniciar una conversación acerca de razonamientos o formas de mejorar acciones en el futuro. Ej.: “Me pareció que tomó tres minutos desfibrilar al paciente. En el último *debriefing* discutimos la importancia de administrar la descarga rápidamente. Esto me hace pensar que hay algo difícil para completar esta tarea. ¿Cómo lo ven ustedes?”.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Utilizar inferencias o creencias respecto al rendimiento de un participante como hechos (por ej.: “Tú no sabías cuál era el ritmo cardíaco del paciente”), sin reconocer que son inferencias y, en consecuencia, exponiéndolas para ser corregidas por los participantes.
- Insistir en conversar del resultado del caso, procedimiento o evento, especialmente si fue pobre, sin desglosar la secuencias de acciones para su análisis.

### Revela sus propios razonamientos y juicios.

Hay una larga tradición de utilizar el diálogo socrático e interrogatorios en la educación en salud. Frecuentemente, este proceso se realiza de una manera que atenta contra el espíritu y la idea detrás del diálogo socrático, donde los razonamientos del profesor y del participante debieran estar expuestos para su cuestionamiento. Los docentes en salud, en cambio, habitualmente hacen una serie de preguntas sin revelar su propio pensamiento. El resultado de ocultar su propio pensamiento es que los participantes suelen sentirse confundidos respecto a por qué se ha hecho la pregunta; peor aún, pueden sentirse manipulados o atrapados injustamente. Los *debriefers* pueden evitar estos problemas revelando su propio razonamiento o pensamiento para perseguir una gama de preguntas, y haciéndolo de un modo que refleje curiosidad y respeto por el participante. Idealmente, las suposiciones o conclusiones que el *debriefers* ha realizado respecto al

rendimiento de un participante son comunicadas de forma que sean abiertas para ser precisadas por ellos. En otras palabras, los instructores deben ver su propias conclusiones con un sano escepticismo y asumir que el participante es bien intencionado e inteligente.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Revelar el razonamiento propio para esclarecer por qué es importante tratar el tema en el *debriefing*. Por ej.: “A pesar que realizar compresiones torácicas puede parecer algo simple, la gente suele tener problemas con esto durante el paro cardiorrespiratorio. Por lo tanto, me gustaría discutir los desafíos y estrategias para mantener la frecuencia correcta y lograr una expansión torácica completa”.
- Manifestar respetuosamente los juicios personales o preocupaciones acerca del rendimiento del participante (bueno, malo, inusual, interesante, alarmante, etc.) para que no tenga que adivinar por qué se está haciendo la pregunta ni sentirse confundido respecto al punto de vista del *debriefers*. Por ejemplo, “No te vi hacer una doble comprobación de la dosis de ese medicamento. Sin la doble-comprobación me preocupa que el paciente tenga mayor riesgo de recibir una dosis equivocada. Me pregunto ¿qué pasaba por tu mente en ese momento?”.
- Mencionar evidencia que soporte el punto de vista del *debriefers*, tales como experiencia personal, haber visto a otros, literatura, etc.

- Expresar inferencias o creencias respecto al rendimiento de un participante en términos tentativos (por ej.: en lugar de decir “No teníais un líder”, decir “Me pareció que tuvisteis dificultad en asignar un líder en este caso”) y no asumir que sabe lo que el participante pensaba en ese momento.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Ocultar las propias preocupaciones y razonamientos.
- Hacer preguntas inductivas que ocultan un juicio o la solución (por ej.: “No crees que habría sido mejor pedir ayuda mucho antes?”).
- Formular preguntas que obligan a los participantes a exponer su falta de conocimiento o reconocer sus errores sin revelar el propósito de la pregunta (por ej.: “¿Cuándo está indicado un beta bloqueante como éste?”).
- Expresar las conclusiones propias como la verdad. Por ejemplo, “Tu estabas centrado en una cosa. No consideraste la anafilaxis como un posible diagnóstico”.

### Facilita la discusión a través de técnicas verbales y no verbales

Los *debriefers* utilizan técnicas verbales y no verbales tanto consciente como inconscientemente durante un *debriefing*. Este elemento se refiere a utilizar estas técnicas para obtener y escuchar los aportes de los participantes, así como también para controlar la discusión.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Incluir a todos; no permitir que una o dos personas dominen la discusión.
- Promover y utilizar diferentes puntos de vista para enriquecer el entendimiento de un tema. “Entonces, Franco, entiendo que piensas que independiente de que la causa haya sido iatrogénica, esto no debiera influir en la decisión de respetar las directivas avanzadas. Sin embargo, Elena, tú piensas que esto debe tomarse en consideración. Quisiera que me ayudaran a entender los razonamientos detrás de sus posturas”.
- Incorporar a personas que han permanecidos calladas haciéndoles preguntas relevantes acerca del escenario. Por ejemplo, “Roberto, te vi revisar las notas del paciente, y me interesaría saber tu opinión respecto a la decisión de obedecer o no las directivas avanzadas.”
- Escuchar atentamente los comentarios de los participantes sin interrumpir.
- Usar el lenguaje corporal como asentir con la cabeza, contacto visual, postura corporal, proximidad y distancia, estar de pie o sentado y expresiones faciales para plantear un desafío, mostrar interés, amabilidad o poder, siempre con el objetivo de generar una discusión fructífera.
- Permitir el silencio para darle al participante tiempo para pensar la respuesta a las preguntas.
- Parafrasear o verbalmente reflejar lo que el participante dice.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Hacer muecas, gesticular con los ojos, jugar con los dedos en la mesa, verse aburrido.
- No permitir silencio para que los participantes puedan hablar.
- Murmurar comentarios.
- Interrumpir a los participantes repetidamente.
- Permitir que algunos participantes dominen la discusión o “favorecerlos” mostrando más interés en ellos.
- Permitir consistentemente que algunos participantes sean excluidos de la conversación.

#### Usa el video, reproducción de material audiovisual u otros dispositivos de revisión (si están disponibles)

El video, otras formas de reproducción u otros dispositivos de revisión son una técnica educacional efectiva y pueden utilizarse para ayudar a los participantes a ver sus acciones en la medida que son relevantes para los objetivos principales del *debriefing*.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Mostrar uno o unos pocos segmentos cortos bien escogidos para ilustrar e introducir temas.
- Usar la reproducción como trampolín para la discusión.
- Operar el equipo de reproducción eficientemente (por ej.: encontrar los segmentos deseados sin mayor demora).
- Vincular la reproducción a los objetivos principales; utilizar la reproducción y otros dispositivos de revisión

como ayuda para destacar puntos interesantes o profundizar la discusión.

- Pausar la reproducción si se desencadena una discusión valiosa.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Reproducir largos segmentos del vídeos sin discutirlos o sin explicar el propósito.
- No utilizar el material audiovisual cuando podría destacar puntos importantes o resolver un conflicto.
- Burlarse de la apariencia o de cómo suena la gente frente a las cámaras.

#### Reconoce y maneja al participante disgustado

*La evaluación de esta dimensión debe ignorarse si no hay participantes disgustados.*

En el mejor de los casos, la simulación es estimulante a través de las emociones. Sin embargo, naturalmente hay situaciones en las que un participante se puede disgustar. El *debriefe*r experto ayudará al participante y al grupo a relajar el ambiente y a volver a un ambiente emocionalmente estable. Incluso un participante moderadamente disgustado deberá ser considerado en esta dimensión.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Darse cuenta y reconocer cuando alguien se ha disgustado; declarar esto como una observación y respetuosamente comprobar con el participante si esta observación es correcta.
- Invitar o permitir al participante a describir sus sentimientos – si él/ella así lo desea.
- Intentar una variedad de técnicas para restablecer el equilibrio, desde normalizar el comportamiento (por ej.: si el participante está disgustado por su rendimiento, ponerlo en el contexto del rendimiento de otros en situaciones similares – decir “Hemos hecho este escenario 40 veces antes y casi siempre la situación ha sido manejada como lo has hecho tú”), a permitir que otros participantes colaboren con apoyar a su compañero, etc.
- Lidiar abiertamente con la raíz de la emoción perturbadora.
- Guiar la discusión y el tiempo para ayudar al participante a confrontar y resolver su disgusto, posiblemente a través de cambiar el ritmo de la discusión; distribuir la conversación hacia otros para explorar su perspectiva o su contribución a la situación problemática, en lugar de concentrarse exclusivamente en el participante disgustado.; reenfocar la discusión hacia temas menos candentes, pero volviendo a la situación difícil ya sea durante el *debriefing* o más tarde en privado con el participante.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Ignorar, acosar o aislar a un participante disgustado.
- Burlarse o minimizar la razón por la que un participante pueda sentirse disgustado.
- Crear rivalidad entre los participantes por estar en desacuerdo.

## ELEMENTO 5

# Identifica y explora brechas de rendimiento

---

*Al valorar este Elemento, se considera qué tan bien el debriefer describe la brecha de rendimiento – esto es, la diferencia entre el rendimiento actual y el óptimo. Los debriefings deben proveer a los participantes feedback concreto acerca de su rendimiento. Más allá de identificarlo, el debriefer debe explorar las causas de esta brecha. Cuando el desempeño es sub-óptimo, el debriefer trabaja con el participante para analizar cómo es que sus modelos mentales (incluyendo conocimientos y actitudes) y habilidades lo llevaron a tener una brecha en su rendimiento. Si un participante actúa bien, no significa que no haya nada de qué hablar. En la situación en la que el rendimiento es bueno o excelente, el instructor asiste al participante a identificar los conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyeron a ese buen rendimiento.*

## Dimensiones del Elemento 5

### Proporciona *feedback* sobre el rendimiento

Cuando se aprende una habilidad compleja, frecuentemente los participantes no tienen una idea clara de cómo están progresando – tal como a una persona aprendiendo a conducir le resulta difícil determinar dónde se encuentra situado en el carril. Los alumnos necesitan *feedback* y eso habitualmente significa destacar la brecha que existe entre dónde quieren estar y dónde están. Es crucial para el aprendizaje que el *feedback* – críticas - sea claro respecto a cómo el rendimiento del participante es inferior, adecuado o excede a lo esperado para el curso de simulación.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Manifestar juicios o críticas acerca del rendimiento de los participantes de forma específica y sobre lo que se pueda actuar. (Por ejemplo, en lugar de decir “Tu comunicación fue pobre”, decir “No te vi entablar contacto visual con el paciente o parafrasear lo que él te decía”).
- Comentar tanto los aspectos positivos como los negativos del rendimiento.
- Ser directo y respetuoso al mismo tiempo. (Por ejemplo, “No te escuché pedirle perdón al paciente por el error. Pienso que esto pudo haber contribuido a que se enfadara”; Por ejemplo: “No te oí hacer una doble comprobación de la dosis. Estoy preocupado de que esto

puede contribuir a aumentar el riesgo de administrar una dosis equivocada”).

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- No revelar la opinión o juicio cuando se describe una observación respecto al rendimiento del participante.
- Ocultar la crítica al adular, camuflar o usar la “técnica del sándwich” (decir algo positivo, seguido de algo negativo, seguido de algo positivo).
- Hacer preguntas inductivas con la esperanza que el participante exprese el déficit de rendimiento que el instructor observó pero que éste no quiere revelar.
- Manifestar juicios de una manera sarcástica, hiriente, insultante o poco respetuosa (ej.: “¡Con razón el paciente empezó a gritar! ¿Qué parte de ‘lo siento’ es tan difícil de decir?”).

### Explora la fuente de la brecha de rendimiento

Explorar la razón o la fuerza que ocasiona que los participantes no estén en el nivel que se espera, es una característica propia de un buen *debriefing*. Es útil ayudar a los participantes a entender cómo sus modelos mentales (tales como conocimientos, suposiciones, creencias o sentimientos) contribuyen a su rendimiento. Los *debriefers* deben ayudar a los participantes a explorar lo que contribuye a sus acciones. Ocasionalmente, es necesario por limitaciones de tiempo o suficiente por los objetivos del curso, centrarse sólo en corregir acciones en lugar de ayudar a los participantes a explorar y repensar acerca de sus modelos mentales. Un *debriefing* que se

centra exclusivamente en las acciones, usualmente no será evaluado por encima de un 4 y raramente recibirá un 5 en este Elemento.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Ir más allá del “qué” y hacia el “por qué”; esto es, explorar por qué los participantes actuaron de la manera que lo hicieron, sin centrarse exclusivamente en lo que se hizo y lo que no en las acciones de los participantes.
- Incentivar a los participantes a reflexionar sobre qué era lo que estaban pensando en aquel momento.
- Proporcionar críticas específicas y procesables. Por ej.: “No te oí sintetizar las preocupaciones de la madre”. O “Tenías los hombros alzados casi tocando tus orejas – ¿lo puedes ver en el vídeo? Pienso que esto puede haber contribuido a la incomodidad y fatiga que sentiste durante la laparoscopia. Intenta dejarlos caer hacia los pies la próxima vez”.
- Cuando corresponda según los objetivos del curso, ayudar al participante a explorar y comprender los problemas de comportamiento que contribuyen la brecha de rendimiento, tales como el estilo de comunicación, planificación, manejo de la carga de trabajo, etc.
- Cuando corresponda según los objetivos del curso, ayudar al participante a comprender los problemas cenestésicos o psicomotores que contribuyeron a la brecha de rendimiento, tales como una profundidad inadecuada en las compresiones torácicas una técnica de sutura pobre al anastomosar un intestino.

- Cuando corresponda según los objetivos del curso, ayudar al participante a comprender cómo su conocimiento clínico y suposiciones, o la aplicación de éstos, contribuyeron a la brecha en el rendimiento, tal y como cuáles fueron las causas que determinaron el retraso en el diagnóstico y tratamiento de la embolia aérea.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Concentrarse sólo en corregir acciones.
- Finalizar anticipadamente las discusiones acerca de los razonamientos de los participantes.
- Utilizar caracterizaciones del comportamiento superficiales o muy abstractos (por ej.: “No escuchaste a la mamá”. “Necesitas relajar tus hombros más para que no te canses durante un procedimiento prolongado”).
- Burlarse de las suposiciones, falta de conocimientos o coordinación física de los participantes.

## ELEMENTO 6

# Ayuda a los participantes a lograr o mantener un buen rendimiento en el futuro

---

*Valorar este Elemento requiere estimar qué tan efectivo es el debriefing para ayudar a los participantes a alinear su rendimiento hipotético futuro con las expectativas o a repetir un rendimiento bueno o excelente. Los debriefings deben asistir a los participantes a desarrollar el conocimiento, habilidades y actitudes para cerrar las brechas existentes entre el nivel de rendimiento que el instructor desea y lo que fue observado. En la situación en la que el rendimiento fue bueno o excelente, el instructor debe identificar los buenos comportamientos o respuestas que lo hicieron especialmente exitosos, y obtener el razonamiento subyacente que lo ocasionó. El ayudar a los participantes a ser conscientes de qué acciones o modelos mentales funcionan bien les facilita el mantener un buen rendimiento. El debriefing experto es conocedor de la materia en cuestión y es capaz de trabajar con las brechas de rendimiento reveladas en la simulación para generar discusiones acerca de cómo mejorar o mantener un rendimiento clínico o de trabajo en equipo en otros entornos o en el futuro.*

## Dimensiones del Elemento 6

**Ayuda a cerrar la brecha de rendimiento a través de discusiones y enseñanza.**

Una vez que la fuente de la brecha de rendimiento se ha comprendido, es el momento de ayudar a los participantes a entender cómo desempeñarse más efectivamente en una próxima oportunidad. El abordaje para cerrar la brecha de rendimiento puede hacerse a través de discutir cambios en los modelos mentales y acciones (usualmente esto resulta en valoraciones más altas para el *debriefing*), o solamente cambios en acciones.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Discutir el caso actual, procedimiento o evento para obtener –de los participantes– estrategias para mejorar el rendimiento futuro.
- Si los participantes no generan nuevas prácticas adecuadas a través de la discusión, entonces dar una muy pequeña clase para compartir conocimientos, experiencia o datos de investigaciones que ilustren a los participantes cómo mejorar su rendimiento.
- Proveer información específica o conocimiento cuya ausencia contribuyó a la brecha de rendimiento.
- Usar información que ha sido compartida por un participante para lograr nuevas maneras de pensar y resolver problemas clínicos o de trabajo en equipo.

- Reforzar que el cometido más importante es el bienestar del paciente.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- No sugerir ni obtener estrategias para mejorar el rendimiento en el futuro.
- No apoyar la instrucción con conocimiento que lo explique.
- Sarcásticamente decirle a los participantes que debieran considerar seguir otra carrera.
- Ignorar un rendimiento bueno o sobresaliente.

**Demuestra un conocimiento acabado en el tema.**

*Debriefers* efectivos tienen experiencia en el tema en cuestión. Los temas en los *debriefings* pueden incluir problemas que tratan situaciones clínicas, comportamientos, trabajo en equipo, ética, etc. El *debriefers* discute los temas con un buen conocimiento de base, sin exceder los límites de su experiencia.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Impartir conocimiento que es razonado y actualizado.
- Incentivar buenas prácticas y profundizar en los principios básicos con conocimiento de causa.
- Estar obviamente cómodo con la materia que se discute y comprobar que los participantes están comprendiendo.
- Informar a los participantes cuando el *debriefers* ha llegado al límite de su conocimiento.

- Estar interesado en obtener el mejor conocimiento, en lugar de aparentar que lo sabe todo.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Proporcionar información obsoleta o incorrecta.
- Permitir que prácticas inaceptables no sean abordadas.
- No estar abierto a aprender de otros, incluyendo a los participantes.

[Nota: Descuidos graves o proveer información con errores aberrantes por parte del instructor es una causa para valorar este Elemento completo con un 1, incluso si otras Dimensiones dentro de este Elemento fueron realizadas adecuadamente.]

**Alcanza los objetivos importantes de la sesión.**

*El evaluador debe conocer los objetivos para valorar esta dimensión.*

Los eventos simulados, procedimientos u otras actividades se realizan dentro de un currículo más amplio y tienen objetivos educacionales específicos. El *debriefers* debe alcanzar las metas de éste. Si se discuten otros objetivos distintos de los planificados, el *debriefers* parece realizar esta elección de manera racional.

Comportamientos positivos y efectivos incluyen:

- Discutir todos objetivos educacionales importantes de escenario.
- Desviarse del currículo cuando hay un beneficio educacional significativo o para volver a aspectos fundamentales más básicos con la intención de alcanzar niveles más altos u objetivos críticamente importantes.
- Discutir los objetivos de una manera tal que demuestra sentirse cómodo y con experiencia en relación a los objetivos.
- Comprobar para asegurarse que los participantes están comprendiendo el principio, técnica o abordaje que se discute.
- Si los objetivos no se alcanzan, hablar acerca de cómo o por qué ocurrió.

Comportamientos negativos e inefectivos incluyen:

- Permitir que la conversación se desvíe hacia temas que no son cruciales para el currículo.
- Permitir que objetivos de aprendizaje claves no sean tratados.