

# Nivel de asociación entre promedio de carrera, examen y entrevista para selección de residentes

Alfredo Eymann<sup>a,‡</sup>, Carolina Silva<sup>b,§,\*</sup>, Eduardo Durante<sup>c,¶</sup>

Facultad de Medicina



## Resumen

**Introducción:** El proceso de selección para el ingreso a las residencias es complejo y se espera que los instrumentos de selección sean válidos y confiables.

**Objetivo:** Determinar el nivel de asociación entre el promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos con el puntaje de la entrevista de selección de residentes, según la modalidad panel o multi-mini entrevistas.

**Métodos:** Se realizó un estudio de corte transversal. La población fueron los aspirantes a las residencias médicas en los concursos del período 2006-2010 y el concurso 2022. Se utilizó el coeficiente de Pearson para evaluar la correlación entre las variables analizadas.

**Resultados:** Accedieron a entrevista 1250 aspirantes en los concursos del periodo 2006-2010, y 493 en

2022. El promedio de carrera en los concursos del período 2006-2010 fue 8.1 y en el concurso 2022 fue 8.04 ( $p = 0.05$ ) y los puntajes de examen de conocimiento fueron 68/100 y 79/100 ( $p < 0.0001$ ) respectivamente. La correlación de Pearson entre rendimiento académico (promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos) y puntaje de entrevista fue 0.20 ( $p < 0.001$ ) en los concursos del período 2006-2010 y 0.11 ( $p = 0.01$ ) en el concurso 2022. Tampoco hubo correlación cuando se analizaron las distintas modalidades de entrevista por separado.

**Conclusión:** El puntaje de la entrevista personal para la selección de residentes en los dos períodos analizados, que determinó el orden de mérito final en este proceso, no estuvo relacionado con el rendimiento académico de

<sup>a</sup> Dirección del Departamento Académico de Pediatría. Instituto Universitario del Hospital Italiano de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

<sup>b</sup> Departamento de Pediatría. División Endocrinología. Universidad de British Columbia. Vancouver, Canadá.

<sup>c</sup> Carrera de Medicina y Maestría en Educación para Profesionales de la Salud. Instituto Universitario Hospital Italiano de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Recibido: 29-enero-2024. Aceptado: 19-mayo-2024.

ORCID ID:

<sup>‡</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7509-3721>

<sup>§</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2282-7119>

<sup>¶</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0125-1560>

\* Autora para correspondencia: Dra. Carolina Silva. Departamento de Pediatría, División de Endocrinología, Universidad de British Columbia. 4480 Oak st., Vancouver, Canadá.

Correo electrónico: [carolina.silva@cw.bc.ca](mailto:carolina.silva@cw.bc.ca)

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

los aspirantes, independientemente de la modalidad de entrevista utilizada.

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

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## Association between grade point average, exam and interview for residency admission

### Abstract

**Introduction:** The admission process for medical residencies is complex. Instruments used are expected to be valid and reliable.

**Objective:** To assess the association between medical school's grade point average, score in the knowledge test and results of the residency admission interview, panel or multi-mini interviews.

**Methods:** Cross-sectional study. Candidates for medical residencies between 2006-2010 and 2022 were included.

Pearson's coefficient was used to evaluate the relationship between analyzed variables.

**Results:** 1254 candidates were interviewed between 2006-2010, and 493 in 2022. Average grade point average was 8.1 in 2006-2010, and 8.04 in 2022 ( $p = 0.05$ ); scores in the knowledge test were 68/100 and 79/100 ( $p < 0.0001$ ) respectively. Pearson's coefficient between academic performance (medical school's grade point average and score in knowledge test) and interview scores was 0,20 in the 2006-2010 period ( $p = 0.01$ ), and 0,11 in 2022 ( $p = 0.01$ ). There was also no correlation when different interview modalities were analyzed separately.

**Conclusion:** Interview score, which determined the final ranking for resident selection, did not correlate with academic performance, independently of the interview modality.

**Keywords:** Resident selection; interviews; multi-mini interviews; panel; knowledge test; grade point score.

This is an Open Access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## INTRODUCCIÓN

La residencia es un sistema de formación en servicio de tiempo completo que se desarrolla bajo supervisión decreciente y autonomía creciente, y permite a los médicos recién egresados transformarse en especialistas, mediante la aplicación del saber académico a la práctica profesional<sup>1</sup>. Constituye la modalidad más elegida por los médicos para formarse en una especialidad<sup>2</sup>. Existe una alta demanda para estos puestos y en muchos países, el número de aspirantes supera ampliamente las vacantes<sup>3</sup>. En Argentina, aproximadamente la mitad de los médicos recién graduados ingresan en un sistema con estas características<sup>1,4</sup>.

El proceso de selección para el ingreso a las residencias es indiscutiblemente complejo. El mismo debe ser justo y públicamente defendible. El desafío es poder identificar a los profesionales que puedan tener un mejor desempeño y alcanzar mayores competencias clínicas, y a la vez, sean capaces de inte-

grarse y desarrollarse en un sistema de formación como las residencias<sup>5,6</sup>. Se espera que los instrumentos de selección sean válidos y confiables.

De acuerdo con el consenso de Ottawa, existen tres dominios para evaluar a los aspirantes a una residencia. En primer lugar, la categoría cognitiva, que consiste en antecedentes de logros académicos y pruebas escritas. El segundo aspecto son las variables no cognitivas, que suelen ser evaluadas por entrevistas. El tercer dominio se refiere a la importancia de incluir a grupos sociales minoritarios y étnicamente diversos<sup>7</sup>.

No obstante, ninguno de estos aspectos es fácil de evaluar en forma objetiva y reproducible. Existe una larga tradición que valora el rendimiento académico de los aspirantes para el proceso de selección de residentes. Sin embargo, estudios previos han mostrado que los antecedentes académicos y el desempeño en el examen de ingreso no se correlacionan bien con evaluaciones posteriores de

competencias<sup>8,9</sup>. De manera similar, las entrevistas son ampliamente utilizadas en los procesos de selección. Sin embargo, la validez y confiabilidad de las entrevistas individuales o realizadas por un panel de entrevistadores son relativas y el sesgo de selección es una limitante<sup>10-13</sup>. Una revisión sobre el uso de entrevistas para la selección de residentes concluyó que estas no pudieron predecir el desempeño clínico, problemas de profesionalismo ni renuncias al cargo de los residentes, y el valor predictivo estuvo condicionado por un efecto halo en los entrevistadores hacia los antecedentes académicos de los aspirantes<sup>13</sup>. Las multi-mini entrevistas (MME) aplican los principios del examen clínico estructurado y objetivo al contexto de las entrevistas de selección de residentes, con la intención de evaluar atributos no cognitivos. Esta modalidad ha demostrado ser válida, confiable y tener buena aceptación para la selección de residentes<sup>14-17</sup>. A pesar de estas posibles ventajas, se desconoce si pueden predecir el rendimiento posterior de los médicos residentes.

En diferentes regiones del mundo, la estrategia de selección de residentes se realiza en forma centralizada<sup>18-19</sup>. En línea con esto, en Argentina, desde 2011 existe un examen único de conocimientos, que ha sido crecientemente adoptado por las instituciones que ofrecen residencias médicas<sup>20</sup>. Mientras en el sistema público, la selección se basa únicamente en el promedio de la carrera de grado y el examen de conocimientos, algunas jurisdicciones o instituciones consideran diferentes indicadores adicionales, como tener conocimientos del idioma inglés, haber nacido en la región de la sede de residencia, o el puntaje obtenido en una entrevista personal, entre otros<sup>21,22</sup>.

Es posible que el perfil de los aspirantes a la residencia se ha modificado en la última década en función de cambios sociales, la incorporación de nuevas modalidades de entrevista y la pandemia por COVID-19 que ha producido cambios tanto en la atención de la salud como en su sistema formativo. Asimismo, existe una brecha de conocimiento respecto de la correlación entre el rendimiento académico y el desempeño en entrevistas de selección con distintas modalidades (panel o MME), que el presente trabajo se propone investigar.

## OBJETIVO

El objetivo de este estudio fue determinar el nivel de asociación entre el promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos con el puntaje de la entrevista (según la modalidad panel o MME), en la selección de residentes en un hospital universitario de comunidad en Argentina.

## MÉTODO

Se realizó un diseño de corte transversal. La población fueron los aspirantes a las residencias médicas en los concursos del período 2006-2010 que utilizaron entrevistas con modalidad panel, y el concurso 2022 en el que cuatro especialidades utilizaron MME y el resto entrevistas con modalidad panel. La selección de los periodos fue por conveniencia y la muestra analizada fueron todos los aspirantes entrevistados en los concursos mencionados.

Nuestra institución es un hospital universitario de comunidad que ofrece 50 programas de residencia, la mitad de las cuales son residencias médicas básicas, y presenta un doble mecanismo de selección, con un primer filtro basado en el rendimiento académico, y una decisión final basada en el puntaje de entrevistas.

En los concursos del periodo 2006-2010, el sistema de selección de residentes que utilizó la institución incluyó a aspirantes de nacionalidad argentina con promedio de carrera superior a siete puntos, quienes realizaron un examen de conocimientos con selección de opciones múltiples de 100 ítems inéditos. Para cada especialidad, se seleccionaron los candidatos a entrevista según el puntaje del examen. Cada entrevista, en formato panel, fue conducida por tres profesionales: director del programa de residencia, coordinador del programa y un profesional de otra especialidad. Las mismas se desarrollaron de manera presencial, durante aproximadamente 30 minutos por candidato. Se utilizó una guía semiestructurada de entrevista provista por el Departamento de Posgrado que incluyó los siguientes dominios: autopresentación, profesionalismo, aspectos académicos y habilidades para la comunicación. Cada entrevistador evaluó en forma individual al aspirante y se obtuvo un promedio de los puntajes de la entrevista.

En el concurso 2022, nuestra institución utilizó el Examen Único de residencias gestionado por el Ministerio de Salud de la Nación. Se permitió participar a aspirantes de cualquier nacionalidad sin restricciones en su promedio de carrera. El acceso a la entrevista se basó en el puntaje obtenido en el examen y promedio de carrera. Las entrevistas fueron en su mayoría en formato panel, pero algunas especialidades realizaron MME. La selección del tipo de entrevistas fue responsabilidad de cada especialidad, de acuerdo con su experiencia previa y recursos disponibles, incluyendo docentes con entrenamiento en MME. Para estas últimas, se utilizó una tabla de especificaciones construida por un grupo interdisciplinario de expertos. Los dominios definidos fueron: motivación hacia la especialidad e institución, razonamiento ético, trabajo en equipo, argumentación y recepción de *feedback*. Se organizó un circuito de 12 estaciones, dos por cada dominio definido en la tabla de especificaciones, en forma virtual.

En ambos concursos, el puntaje de la entrevista finalmente determinó el orden de mérito para el ingreso al sistema de residencia, independientemente del promedio de carrera o puntaje de examen.

Para el análisis de los resultados en este estudio, se definieron las siguientes categorías:

- Rendimiento académico: promedio resultante del puntaje de examen de conocimiento (mínimo 0-máximo 100 puntos) y el promedio de carrera.
- Puntaje de la entrevista personal tipo panel: promedio de la puntuación de los 3 entrevistadores (rango 0 a 50 puntos en los concursos de 2006 a 2010, y 0 a 40 puntos en el concurso 2022, normalizado a 50 con el objetivo de facilitar la interpretación).
- Puntaje de MME: promedio de los puntajes obtenidos en las 12 estaciones (rango 0-50 puntos).

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

Las variables categóricas se presentan como número absoluto y porcentaje, y las variables continuas por su media y desvío estándar (DS).

Para estimar la asociación entre el rendimiento académico y el puntaje de entrevista se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. Se presentó el coeficiente para cada periodo, según la modalidad de entrevistas panel o MME. Asimismo, se evaluó esta relación según sexo, gestión universitaria y perfil de la residencia. Aunque se trata de valores relativamente arbitrarios, en general, se acepta que valores absolutos entre 0-0.19 corresponden con una asociación muy débil (o inexistente), 0.2-0.39 débil, 0.40-0.59 moderada, 0.6-0.79 fuerte, 0.8-1 muy fuerte<sup>23</sup>.

Se consideró estadísticamente significativo un valor de *p* inferior a 0.05. Se utilizó el programa Stata 15 (Texas Corporation, USA) para análisis de los datos.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de Protocolos e Investigación de nuestra institución (número 1,722).

## RESULTADOS

Accedieron a la entrevista 1254 aspirantes en los concursos del período 2006-2010, y 493 en 2022. La **tabla 1** muestra las características de los aspirantes según la modalidad de entrevista.

El promedio de carrera en los concursos del período 2006-2010 fue 8.1 y en el concurso 2022 fue 8.04 ( $p = 0.05$ ) y los puntajes de examen de conocimiento fueron 68 vs 79 ( $p < 0.0001$ ) respectivamente. La **tabla 2** describe los promedios de carrera, puntaje de los exámenes de conocimiento, rendimiento académico y puntajes de las entrevistas según período y modalidad de entrevista.

El coeficiente de Pearson entre rendimiento académico y puntaje de entrevista fue 0.20 ( $p < 0.001$ ) en los concursos del período 2006-2010, y 0.11 ( $p = 0.01$ ) en el concurso 2022, interpretables como asociación débil, y muy débil o inexistente, respectivamente.

La **tabla 3** muestra la correlación entre rendimiento académico y puntaje de entrevista discriminado por sexo, procedencia universitaria y perfil de la residencia en los concursos del período 2006-2010 y concurso 2022 según la modalidad de entrevista.

**Tabla 1.** Características de los aspirantes a residencia según la modalidad de entrevista

		Concursos 2006-2010 entrevistas panel (n = 1254)	Concurso 2022 entrevistas panel (n = 418)	Concurso 2022 MME (n = 75)	*valor de p
Género	Mujer, n (%)	743 (59)	275 (66)	62 (83)	<0.0001
	Hombre, n (%)	511 (41)	143 (34)	13 (17)	<0.0001
Universidad de procedencia, n (%)	Universidad de Buenos Aires	765 (61)	219 (52)	41 (55)	0.006
	Universidades Nacionales	263 (21)	88 (21)	11 (15)	0.4
	Universidades Privadas	225 (18)	67 (16)	20 (27)	0.08
	Universidades Extranjeras	1 (1)	44 (11)	3 (4)	0.03
Perfil de la residencia, n (%)	Clínica	605 (48)	228 (55)	16 (21)	<0.0001
	Quirúrgica	386 (31)	104 (25)	59 (79)	<0.0001
	Otro perfil	263 (21)	86 (21)	1 (1)	0.6

\*Prueba de chi al cuadrado.  
MME: multi-mini entrevistas.

**Tabla 2.** Características académicas y puntaje de entrevista de los aspirantes a la residencia según la modalidad de entrevista

	Concursos 2006-2010 entrevistas panel (n = 1254)	Concurso 2022 entrevistas panel (n = 418)	Concurso 2022 MME (n = 75)	Valor de p
Promedio de carrera, media (IC 95%)	8.1 (8.06-8.13)	8 (7.93-8.06)	8 (7.81-8.18)	0.08
Puntaje de examen de conocimiento, media (IC 95%)	68.1 (67.70-68.49)	79 (78.44-79.55)	79.3 (77.55-81.04)	<0.001 ***
Rendimiento académico, media (IC 95%)	74.9 (74.59-75.20)	79.7 (79.16-80.23)	79.9 (78.20-81.59)	<0.001 ***
Puntaje de entrevista, media (IC 95%)	41.6 (41.25-41.94)	34.6 (33.66-35.53)	37 (36.04-39.35)	<0.001 ***

Prueba de ANOVA con corrección de Bonferroni.  
\*Concursos 2006-2010 vs 2022 panel.  
\*\*Concursos 2006-2010 vs 2022 MME.  
MME: multi-mini entrevistas.

**Tabla 3.** Correlación entre rendimiento académico y puntajes de entrevista según sexo, gestión universitaria y perfil de residencia según la modalidad de entrevista

n		Concursos 2006-2010 entrevistas panel				Concurso 2022 entrevistas panel				Concurso 2022 MME			
		n = 1254				n = 418				n = 75			
		RA	PE	CP	n	RA	PE	CP	n	RA	PE	CP	n
Sexo, media ± DS	Mujeres	743	74.8 ± 5.6	41.1 ± 6.4	0.19	275	79.5 ± 5.6	28.8 ± 8	0.11	62	79.5 ± 7.6	30.9 ± 5.8	0.10
	Varones	511	74.9 ± 5.6	41.8 ± 6.2	0.21	143	80.2 ± 5.5	28.8 ± 8.5	0.14	13	81.5 ± 7.3	30.7 ± 7.3	0.16
Tipo de gestión universitaria, media ± DS	UBA	653	74.9 ± 5.3	41.2 ± 6.5	0.21	219	79.5 ± 5.7	29.1 ± 8	0.15	41	78.8 ± 7.2	29.7 ± 6.3	0.01
	Nacionales	238	73.9 ± 5.7	40.7 ± 6.5	0.28	88	79.2 ± 5.6	29.9 ± 7.6	0.04	11	84 ± 4.3	33 ± 7.2	0.03
	Privadas	363	75.5 ± 5.8	42.2 ± 5.7	0.06	67	80.7 ± 5.2	29.6 ± 8.9	0.13	20	80.4 ± 8.8	32.2 ± 4.5	0.07
	Extranjeras	0				44	80 ± 5.8	24 ± 8	0.17	3	76 ± 8.2	28.9 ± 5.9	0.2
Perfil de residencia, media ± DS	Clínica	525	76.2 ± 5	41.7 ± 6.4	0.22	228	79.4 ± 5.8	27.8 ± 8.1	0.10	16	72.9 ± 7.1	34.9 ± 3.6	0.2
	Quirúrgica	441	75.3 ± 5.4	41.5 ± 6.3	0.15	104	79.6 ± 6.2	31.5 ± 7.9	0.23	59	81.8 ± 6.5	29.7 ± 6.2	0.26
	Otro perfil	288	71.6 ± 5.7	40.8 ± 5.9	0.26	86	80.5 ± 4	28.2 ± 8.2	0.21	0			

CP: correlación de Pearson; MME: multi-mini entrevistas; PE: puntaje de entrevista; RA: rendimiento académico; UBA: Universidad de Buenos Aires.

Los valores obtenidos para el coeficiente de Pearson sugieren asociaciones muy débiles/inexistentes en la mayoría de los casos, o débiles.

## DISCUSIÓN

El presente trabajo subraya la complejidad existente en el proceso de selección de residentes. En primer lugar, el promedio de carrera y un examen de conocimientos pueden ser muy útiles para seleccionar fundamentalmente a grandes grupos de aspirantes a la residencia. Se ha demostrado que la trayectoria educativa en la carrera de grado puede predecir los puntajes de exámenes de conocimientos para el ingreso a la residencia<sup>5,7,8</sup>. En el presente trabajo, el promedio de carrera y puntajes en el examen de conocimientos fueron elevados, debido a los prerrequisitos para la inscripción de los aspirantes. Es posible, entonces, que exista un “efecto techo” al seleccionar a los mejores residentes, fenómeno que sucede cuando los sujetos son tan competentes que es difícil discriminarlos entre ellos en forma precisa<sup>24</sup>.

Otros autores han descrito a la entrevista como factor determinante en el orden de mérito de los aspirantes<sup>25,26</sup>. Estudios previos han mostrado discrepancia respecto de la correlación entre los puntajes de entrevistas y el desempeño académico. Por ejemplo, un estudio en Estados Unidos encontró una asociación entre el puntaje en la entrevista y el del examen de licencia médica, incluso en aquellos entrevistadores que no tuvieron acceso a los antecedentes académicos de los aspirantes<sup>27</sup>. Por el contrario, otro estudio en Argentina mostró escasa correlación entre los puntajes del examen y la entrevista de selección para el ingreso al sistema de residencia, al igual que en el presente trabajo<sup>25</sup>. Estos últimos hallazgos no resultan sorprendentes, ya que las dos modalidades evalúan distintos dominios. Las diferencias entre los estudios podrían ser explicadas por distintos criterios considerados en las entrevistas.

Es importante señalar que, independientemente del instrumento utilizado, la falta de correlación entre los distintos métodos de selección no es suficiente para concluir cuál es superior. Es muy complejo predecir qué aspirantes serán los mejores residentes, ya que esto no depende solamente de condiciones académicas, sino también, de las denominadas habilidades no cognitivas, tales como empatía, capacidad

de integrarse a un equipo de trabajo, herramientas de comunicación, etcétera. Además, existen valores que son únicos o específicos de una institución o responsable docente que también deben ser considerados.

Los resultados obtenidos subrayan la importancia de considerar distintos factores por separado en el proceso de selección de residentes. Las conclusiones del consenso de Ottawa mencionan que las estrategias que combinan las pruebas escritas con el rendimiento académico previo para el ingreso a las carreras de medicina han demostrado un pequeño valor predictivo positivo, las entrevistas con modalidad panel ninguna y las MME, cierta validez y confiabilidad<sup>5,7</sup>. En este contexto, la falta de correlación entre el rendimiento académico y el puntaje en entrevistas en el presente estudio debe considerarse un llamado a reconsiderar las estrategias de selección de residentes basadas únicamente en promedio y/o resultado de examen de ingreso considerando la incorporación de diferentes modalidades que pueden ser complementarias. Es interesante además que, en este estudio, no se encontró diferencia entre las MME y las entrevistas panel, a pesar de las distinciones previamente señaladas<sup>14-17</sup>.

Otros autores han subrayado que los aspirantes al sistema de residencias desean poder demostrar una variedad de atributos en una combinación de diferentes herramientas de selección, incluyendo pruebas de muestreo del plan de estudios, las habilidades clínicas y las entrevistas<sup>28</sup>. Un aspecto a destacar es que luego de que las instituciones elaboren un orden de mérito, son los aspirantes quienes finalmente deciden a cuál institución y programa de residencia ingresar<sup>29</sup>. Sería interesante estudiar cómo influyen el proceso de selección y la experiencia de los candidatos durante las entrevistas en esta elección de su programa de formación.

Este estudio presenta diversas limitaciones. En primer lugar, se realizó en un solo centro. Sumado a esto, los métodos de selección fueron modificándose a lo largo del tiempo, como se describió. Además, la población incluida fue compuesta por egresados con promedios elevados durante la carrera, de acuerdo con los prerrequisitos de la institución, y solo aquellos candidatos que fueron entrevistados, con riesgo de incurrir en el sesgo de selección.

De todas maneras, consideramos que aporta información valiosa y contribuye a continuar la discusión respecto de las estrategias para la selección de residentes. En futuros estudios, sería importante considerar las perspectivas de los aspirantes o responsables docentes. Asimismo, es fundamental evaluar la relación entre los distintos métodos de selección y el rendimiento de los residentes durante su programa de formación, que es en última instancia el resultado más importante.

## CONCLUSIÓN

El presente estudio mostró baja asociación entre el rendimiento académico (promedio de carrera y puntaje de examen de conocimientos) de los aspirantes al sistema de residencias en un hospital universitario, y el puntaje obtenido en su entrevista personal, que determinó el orden de mérito final en este proceso, independientemente de la modalidad de entrevista utilizada.

## CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL

- AE y ED: Participaron en el diseño de la investigación.
- AE: Lideró la recolección de datos análisis e interpretación.
- AE y CS: Redactaron el manuscrito.
- Todos los autores revisaron críticamente la versión final de este manuscrito y están de acuerdo con su publicación.

## AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen al personal administrativo del Departamento de Posgrado y Departamento de Educación del Instituto Universitario Hospital Italiano, por su contribución a esta investigación.

## PRESENTACIONES PREVIAS

Ninguna.

## FINANCIAMIENTO

Ninguno.

## CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

## DECLARACIÓN DE IA

No se utilizó ningún tipo de inteligencia artificial para este trabajo. 🔍

## REFERENCIAS

1. Duré I, Daverio D, Dursi C. Planificación y gestión del Sistema Nacional de Residencias en Argentina. Buenos Aires: Argentina. Ministerio de Salud. Observatorio de Recursos Humanos en Salud; 2013 [citado 2024 abril 19]. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dure-daverio-dursi-observatrhus\\_planif\\_gestion\\_sistresid-2013.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dure-daverio-dursi-observatrhus_planif_gestion_sistresid-2013.pdf).
2. Duré MI, Cadile MC. La gestión de recursos humanos en salud en Argentina: una estrategia de consensos: 208-2015. Buenos Aires: Argentina. Ministerio de Salud. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional; 2015 [citado 2024 abril 19]. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2015-12-08-gestionrh-us-argentina\\_web\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2015-12-08-gestionrh-us-argentina_web_0.pdf).
3. Secretaría de Salud y Secretaría de Educación Pública. Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud [Internet]. [citado 2024 abril 19]. Disponible en: <http://cifrhs.salud.gob.mx/>
4. Mirás L. Anuario Estadístico 2020. Estadísticas Universitarias Argentinas [Internet]. [citado 2024 abril 26]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>.
5. Patterson F, Knight A, Dowell J, Nicholson S, Cousans F, Cleland J. How effective are selection methods in medical education? A systematic review. *Med Educ*. 2016;50(1):36-60. <https://doi.org/10.1111/medu.12817>.
6. Bandiera G, Maniate J, Hanson MD, Woods N, Hodges B. Access and selection: Canadian perspectives on who will be good doctors and how to identify them. *Acad Med*. 2015;90(7):946-952. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000683>.
7. Prideaux D, Roberts C, Eva K, Centeno A, McCrorie P, McManus C, Patterson F, Powis D, Tekian A, Wilkinson D. Assessment for selection for the health care professions and specialty training: consensus statement and recommendations from the Ottawa 2010 Conference. *Med Teach*. 2011;33(3):215-223. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2011.551560>.
8. Hamdy H, Prasad K, Anderson MB, Scherpbier A, Williams R, Zwierstra R, Cuddihy H. BEME systematic review: predictive values of measurements obtained in medical schools and future performance in medical practice. *Med Teach*. 2006;28(2):103-116. <https://doi.org/10.1080/01421590600622723>.
9. Thordarson DB, Ebrahimzadeh E, Sangiorgio SN, Schnall SB, Patzakakis MJ. Resident selection: how we are doing and why? *Clin Orthop Relat Res*. 2007;459:255-229. <https://doi.org/10.1097/BLO.0b013e31805d7eda>.
10. Kreiter CD, Yin P, Solow C, Brennan RL. Investigating the reliability of the medical school admissions interview. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*. 2004;9(2):147-159. <https://doi.org/10.1023/B:AHSE.0000027464.22411.0f>.

11. Albanese MA, Snow MH, Skochelak SE, Huggett KN, Farrell PM. Assessing personal qualities in medical school admissions. *Acad Med.* 2003;78(3):313-321. <https://doi.org/10.1097/00001888-200303000-00016>.
12. Quintero AJ, Segal LS, King TS, Black KP. The personal interview: assessing the potential for personality similarity to bias the selection of orthopaedic residents. *Acad Med.* 2009;84(10):1364-1372. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181b6a9af>.
13. Stephenson-Famy A, Houmard BS, Oberoi S, Manyak A, Chiang S, Kim S. Use of the interview in resident candidate selection: a review of the literature. *J Grad Med Educ.* 2015;7(4):539-548. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-14-00236.1>.
14. Hofmeister M, Lockyer J, Crutcher R. The multiple mini-interview for selection of international medical graduates into family medicine residency education. *Med Educ.* 2009;43(6):573-579. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2009.03380.x>.
15. Ali S, Sadiq Hashmi MS, Umair M, Beg MA, Huda N. Multiple mini-interviews: current perspectives on utility and limitations. *Adv Med Educ Pract.* 2019;10:1031-1038. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S181332>.
16. Eva KW, Rosenfeld J, Reiter HI, Norman GR. An admissions OSCE: the multiple mini-interview. *Med Educ.* 2004;38(3):314-326. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2004.01776.x>.
17. Andrades M, Bhanji S, Kausar S, Majeed F, Pinjani S. Multiple mini-interviews (MMI) and semistructured interviews for the selection of family medicine residents: a comparative analysis. *Int Sch Res Notices.* 2014;2014:747168. <https://doi.org/10.1155/2014/747168>.
18. Lobato RD, Lagares A, Villena V, Alen JF, Jiménez-Roldan L, Munárriz PM, Blanco A, Jorge L, García Seoane J. El método de selección de los residentes en España. Análisis del examen MIR y propuesta de una nueva metodología. *Neurocirugía (Astur).* 2015;26(2):53-63. <https://doi.org/10.1016/j.neucir.2015.02.001>.
19. Krauss EM, Bezuhly M, Williams JG. Selecting the best and brightest: a comparison of residency match processes in the United States and Canada. *Plast Surg (Oakv).* 2015;23(4):225-230. <https://doi.org/10.4172/plastic-surgery.1000943>.
20. Resolución N° 186/2019: Examen único de residencias del sistema de salud. Buenos Aires: Argentina. Ministerio de Salud y Desarrollo Social; 2019. 5.
21. Duré MI, Cadile MC, comp. La gestión de recursos humanos en salud en Argentina: una estrategia de consensos: 2008-2015. Buenos Aires: Argentina. Ministerio de Salud. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional; 2015 [citado 2024 abril 19]. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2015-12-08-gestionrhus\\_argentina\\_web\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2015-12-08-gestionrhus_argentina_web_0.pdf).
22. Silberman P, Silberman M, López E, Caruso MP, García Argibay S, Lois IP. Caracterización de la población inscripta al examen único para residencias médicas 2020. *Rev Salud Pública.* 2022;2(28):59-66.
23. Swinscow TDV. *Statistics at Square One.* 9th ed. Southampton: BMJ Publishing Group; 1997.
24. Salkind N. *Encyclopedia of research design.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2010.
25. Hernández NC, Velan O, Caruso ES, Blanco O, Beveraggi E. Análisis de la correlación entre la prueba escrita y la entrevista personal en la selección de médicos residentes. *Medicina (Bs Aires).* 1983;43(5):509-512.
26. Gong H Jr, Parker NH, Apgar FA, Shank C. Influence of the interview on ranking in the residency selection process. *Med Educ.* 1984;18(5):366-369. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.1984.tb01284.x>.
27. Swanson WS, Harris MC, Master C, Gallagher PR, Mauro AE, Ludwig S. The impact of the interview in pediatric residency selection. *Ambul Pediatr.* 2005;5(4):216-220. <https://doi.org/10.1367/A04-149R1.1>.
28. Fikrat-Wevers S, Stegers-Jager K, Groenier M, Koster A, Ravesloot JH, Van Gestel R, Wouters A, van den Broek W, Woltman A. Applicant perceptions of selection methods for health professions education: rationales and subgroup differences. *Med Educ.* 2023;57(2):170-185. <https://doi.org/10.1111/medu.14949>.
29. Eymann A, Facioni C, Rosa J, Reboiras F, Faingold D. ¿Qué priorizan los médicos recién graduados al momento de elegir la institución para realizar la residencia? *Rev Hosp Ital B. Aires.* 2020;40(3):127-131