

Formación continuada en el ámbito de las neurociencias

Enric Vicens

Coordinador principal de Docencia y miembro del Comité de Ética Asistencial del Parc Sanitari Sant Joan de Déu

Investigador principal del Grupo de Salud Mental de la Red Nacional de Investigación en Actividades Preventivas y Promoción de la Salud (RediApp), acreditada por el Instituto Carlos III



Eva Terrón

Responsable de Selección, Desarrollo y Formación, Dirección de Personas y Valores del Parc Sanitari Sant Joan de Déu



La profesión médica y asistencial es una profesión en constante cambio. Cada año se incorporan nuevas evidencias científicas y nuevos conocimientos derivados de la investigación, además de la aparición de tecnologías que comportan nuevos métodos de diagnóstico y nuevos tratamientos. El profesional que sale de la facultad o recién incorporado a una entidad sanitaria tiene, por supuesto, una formación y una capacitación suficientes para ejercer su trabajo, pero en un ámbito tan dinámico, con continuas actualizaciones y necesidades que se redefinen con tanta frecuencia, la formación continuada es imprescindible y obligatoria para el conjunto de los profesionales.

El principal objetivo de las instituciones y organizaciones en el ámbito formativo en neurociencias debe ser facilitar los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales, las actitudes y las habilidades necesarias para gestionar eficazmente los retos que cada lugar de trabajo implica, proporcionando al profesional una mayor satisfacción en su labor.

En el caso del Parc Sanitari Sant Joan de Déu, las políticas formativas para el desarrollo del profesional se

incorporan dentro de la cartera del Departamento de Recursos Humanos, del cual depende el Departamento de Formación. Esta estructura permite la correcta planificación de una formación que dé respuesta al mundo cambiante en que vivimos y a la debida actualización, garantizando la implementación de programas formativos de calidad que promuevan la mejora y adaptación de las competencias a la evolución de la profesión médica.

Un punto importante en el marco de la formación continuada, y especialmente en el ámbito de la salud mental, es el hecho de cuidar al cuidador, el bienestar del profesional. Las formaciones de reciclaje y actualización han de ofrecer herramientas no solo técnicas, sino también personales, como la mejora de la gestión emocional, para el personal que está asistiendo y ayudando a personas con problemas de salud mental. Uno de los objetivos de la formación continuada ha de ser mejorar las estrategias adaptativas de los profesionales.

Lo fundamental es revisar qué valor tiene tanto para los profesionales como para las propias organizaciones la formación continuada dentro del sistema. En este sentido, es clave la gestión del talento y la gestión del



Foto de Marley Clovelly en Pexels.

conocimiento. Debemos trabajar con un modelo de profesionalización, principalmente, y que a la vez tenga en cuenta los valores de cada organización, donde las actitudes sean tan importantes como las aptitudes. La formación continuada se entiende como una constante puesta al día y mejora de las competencias del equipo humano.

La formación continuada: motivación e inversión

Así, la formación continuada puede definirse como aquella formación sostenida en el tiempo que la persona necesita para obtener mejores herramientas, actualizar sus conocimientos y desarrollar adecuadamente su profesión. Debe incluir la parte técnica, las habilidades, los valores y el bienestar del profesional, de acuerdo con su perfil y ámbito de actuación, ya que cada lugar de trabajo tiene sus propias necesidades formativas.

Por otro lado, el profesional ha de tener motivación. La formación no debe vivirse como una obligación, sino que debe existir una motivación interna que

mantenga viva la llama de la curiosidad, la necesidad de aprender, de adquirir nuevos conceptos y habilidades para trabajar en mejores condiciones.

En el Parc Sanitari Sant Joan de Déu, el plan de formación se realiza en base al análisis de las necesidades de su personal. Por un lado, se toman como referencia las líneas estratégicas y las necesidades de la organización y, por otro, se tiene en cuenta la voz de los propios profesionales y colectivos, que expresan sus necesidades formativas. Se trata de una estructura participativa que favorece una planificación de las formaciones efectiva y útil, buscando el equilibrio entre lo que la organización considera que hace falta y la participación activa de los colectivos. Existe así una comunicación bidireccional que fomenta la corresponsabilidad de la organización y de los trabajadores. Es decir, la cultura de la mejora continua se establece desde ambas esferas.

En este sentido, se contempla específicamente que los colectivos puedan realizar las formaciones dentro de su horario laboral, entendiendo que la formación es siempre una inversión y no un gasto.

Analizar y conocer el entorno es fundamental para estar al día de las tendencias de formación continuada y del desarrollo profesional, así como para conocer las necesidades de la organización y del sector. Con ello, los procesos de formación pueden realizarse con unos criterios objetivos, basados en la calidad y siguiendo unas pautas consensuadas y conocidas por todas las partes implicadas, además de favorecer las revisiones pertinentes e implementar programas de formación en línea con las necesidades detectadas.

La realidad hoy

En la actualidad, debemos afrontar una realidad compleja que probablemente se vaya agravando con el tiempo. Los equipos médicos están saturados tanto a nivel asistencial como en lo que se refiere a recursos, y dependen también de situaciones como la que se está sufriendo con la pandemia de COVID-19. Esta situación conlleva que el valor de la actualización y de la formación se vea como “menos necesario”. Por ejemplo, las profesiones que requieren especialmente la presencia en el lugar de trabajo tienen hoy mucha exigencia asistencial, listas de espera acumuladas, agendas repletas... Esto representa una limitación y una debilidad importante de cara a la formación continuada, pero no por eso la formación se debería dejar de realizar.

A pesar de este panorama, el año pasado se programaron en el Parc Sanitari Sant Joan de Déu 270 cursos,

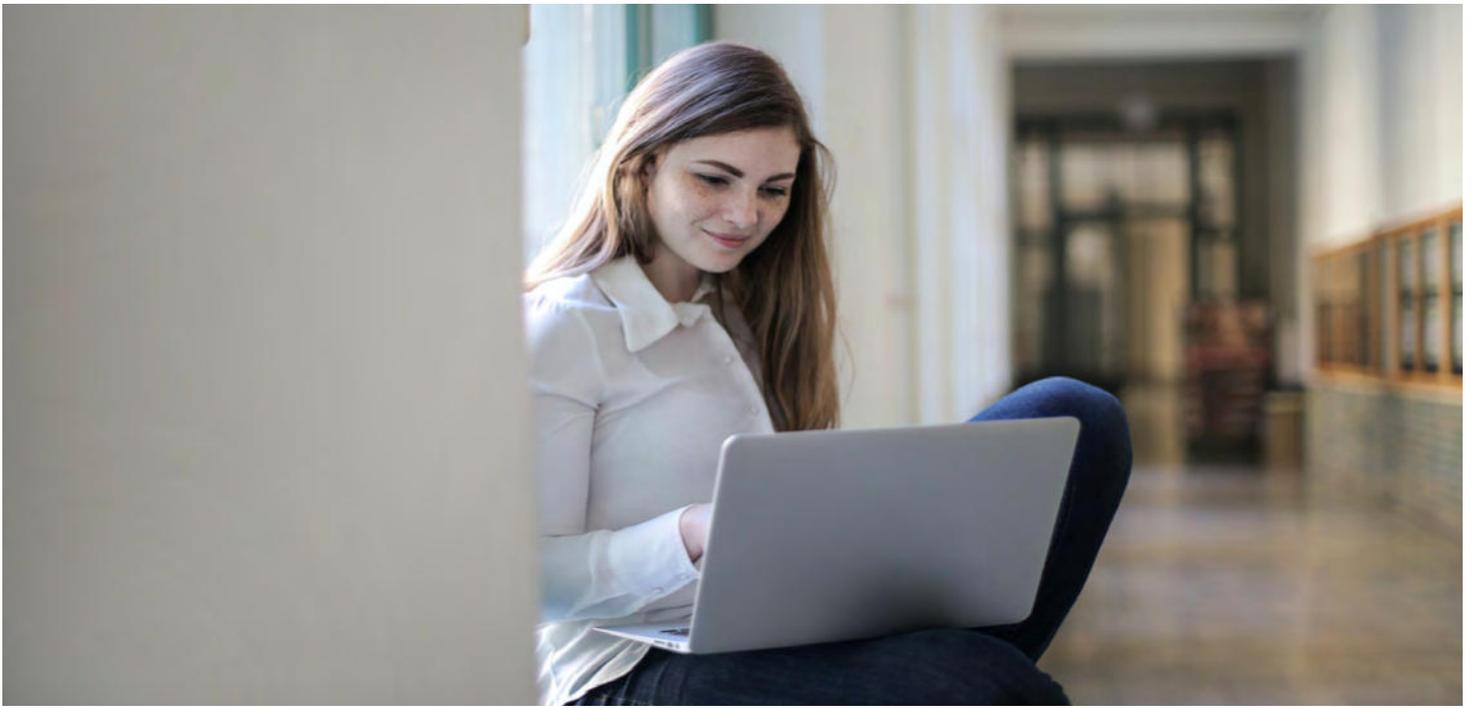


Foto de Andrea Piacquadio en Pexels.

de los cuales 130 fueron presenciales, otros 123 virtuales y 17 realizados online. Dentro de estos cursos, las formaciones en salud mental significaron buena parte del total. Y aun ante la realidad a la que nos acabamos de referir, la asistencia fue superior al 92% y el grado de satisfacción sobrepasó los 9 puntos.

Las organizaciones tienen que plantearse muy seriamente la preservación de estos espacios formativos, ya que, de lo contrario, tendremos a unos profesionales más cansados, menos formados, con mayor posibilidad de sufrir *burnout* y con menor capacidad de respuesta ante las exigencias del día a día.

Por otro lado, en el caso de Sant Joan de Déu existe una política de ayudas económicas para la formación externa. Si un profesional considera que necesita una determinada formación a nivel externo, la organización, dentro de las políticas de formación continuada, le ofrece la oportuna ayuda económica para acceder a ella. De igual manera, existen becas para acudir a congresos y reuniones médicas.

Hasta la irrupción de la pandemia, el formato de los cursos era prácticamente en su totalidad presencial. Sin embargo, la adaptación a lo virtual ha sido obligada, rápida y ágil. Las formaciones virtuales han tenido muy buena acogida y han facilitado la resolución de problemas como el tiempo y el desplazamiento. Indudablemente, hay cursos que, por su tipología, tienen que ser presenciales, aunque también funciona la apuesta por formaciones híbridas, en las que hay asistentes presenciales y virtuales a la vez.

Acreditaciones

Otro tema importante es el de las acreditaciones para profesionales sanitarios. En Estados Unidos, por ejemplo, los profesionales deben someterse a una reacreditación a nivel formativo cada cinco o cada diez años, y de igual manera sucede ya en diversos países de la Unión Europea. En nuestro país existe bastante polémica en relación con la demanda de acreditaciones en profesiones sanitarias, y está en fase de revisión y aprobación un borrador ministerial sobre la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud¹.

A este respecto, cabe mencionar al Dr. Helios Pardell (1946-2008), que trabajó extensamente en el ámbito de la formación médica continuada. Dirigió el Sistema Español de Acreditación de la Formación Médica Continuada (SEAFORMEC) y fue secretario ejecutivo del Consell Català de la Formació Mèdica Continuada, aportando diversas líneas de debate sobre la necesidad de revisión del sistema de acreditaciones en la formación médica en España.

La formación continuada y la investigación tendrán un papel muy relevante con esta política de reacreditaciones, que requerirá actualizarse con frecuencia a tenor de las metodologías docentes, la incorporación de nuevas tecnologías y los avances del conocimiento en el campo de la medicina.

¹ <https://aegh.org/wp-content/uploads/2021/04/Borrador-de-Real-Decreto-para-crear-Nuevas-Especialidades-7-abril-2021.pdf>

Tendencias: la formación como experiencia

En disciplinas tan humanistas como las del ámbito de la salud mental, se abre el interrogante ético de cómo pueden encajar nuevas tecnologías como la realidad aumentada o la inteligencia artificial el terreno de la formación. ¿Pueden estas tecnologías ofrecer una mejor formación continuada?

Debemos esforzarnos en crear una oferta innovadora y útil, con diferentes modalidades de formación, de duración y de temáticas diversas, accesibles a todos los profesionales para su desarrollo tanto profesional como personal.

Las tecnologías de simulación, de hecho, serían las que más pueden favorecer la humanización en la formación asistencial, ya que propician un aprendizaje directo y experiencial sobre la relación médico-paciente, poniendo en el centro a las personas. No es

lo mismo explicar cómo debemos trabajar a nivel teórico que disponer de una simulación que permita experimentar una hipotética situación real. Podemos teorizar el conocimiento técnico, pero la formación continuada debe huir de lo exclusivamente académico, potenciando una formación práctica basada en el desarrollo de habilidades y actitudes.

En el ámbito asistencial, y concretamente en el de salud mental, son clave las habilidades comunicacionales. Es decir, las aptitudes que, por ejemplo, nos ayudarán a resolver conflictos, a comunicar malas noticias a los pacientes o a intervenir en situaciones de crisis. Las metodologías basadas en la simulación permiten entrenar con mayor concreción y profundidad este tipo de habilidades comunicativas, y favorecen que el profesional obtenga herramientas que le serán indispensables ante situaciones que en la práctica clínica presentan retos, dificultades y conflictos.

Por todo ello, la incorporación de la ética y de la comunicación vinculadas a la gestión de conflictos es fundamental. La formación con metodologías de simulación puede aportar mucho en el campo de las habilidades y de las actitudes del profesional sanitario.

Es imprescindible aprender haciendo. Uno debe vivir en primera persona una situación o un conocimiento para poder integrarlo, para aprenderlo en profundidad. Los conocimientos no aportan sabiduría. La sabiduría, el valor, se da en el momento en que el profesional es capaz de aplicar y gestionar ese conocimiento, pudiéndolo aplicar. La actitud o la habilidad es tan importante o más que los conceptos académicos. Es lo que se mantiene en el tiempo y no se olvida.



Foto de ICSA en Pexels.



Foto de Andrea Piacquadio en Pexels.

Direcciones futuras

La formación continuada tiene que estar alineada con la necesidad de los profesionales. ¿Qué retos se nos plantean a la hora de desarrollar la profesión? Las organizaciones deben ser capaces de identificar cuáles son estas necesidades y, desde un diseño preferiblemente participativo, pensar y plantear metodologías experimentales más que teóricas, más cercanas a la vivencia personal.

Debemos esforzarnos en crear una oferta innovadora y útil, con diferentes modalidades de formación, de duración y de temáticas diversas, accesibles a todos los profesionales para su desarrollo tanto profesional como personal.

Es imprescindible aprender haciendo. Uno debe vivir en primera persona una situación o un conocimiento para poder integrarlo, para aprenderlo en profundidad.

Asimismo, es necesario atender a las posibilidades que abren las nuevas tecnologías. Por ejemplo, la inteligencia artificial podría ser muy útil en la anticipación de datos sobre las necesidades de formación, lo cual ofrecería una información privilegiada para el diseño de programas.

Conclusión

La formación es parte fundamental del trabajo del profesional y no se puede ver o valorar como un añadido. Especialmente en el ámbito asistencial, la formación es indispensable para el desarrollo de la profesión, para mantenerse actualizado y adquirir las herramientas necesarias para una mejora continua de habilidades y actitudes, además de conocimientos técnicos y teóricos.

La formación continuada no es un lujo ni un privilegio. Es una necesidad. Es la vía fundamental para trabajar en mejores condiciones, para poder ofrecer una asistencia de mayor calidad y favorecer que el profesional desarrolle su trabajo en un ambiente más cómodo y humano.

Tanto la perspectiva de las organizaciones como la de los profesionales deben enfocarse en una formación continuada y de calidad, atendiendo a las necesidades de unos y otros. Cada profesional debe ser responsable de su desarrollo personal y profesional, mientras que las entidades sanitarias deben fomentar la cultura de la mejora continua a través de una planificación adecuada de la formación, apostando claramente por las personas.

Por su parte, las nuevas tecnologías son y serán de gran utilidad en el ámbito formativo, pudiendo propiciar un cambio cualitativo en las metodologías de formación, redirigiéndolas a un trabajo que profundice en las habilidades y las actitudes, complementando así los conocimientos técnicos.

Contacta con nosotros para cualquier pregunta:

brains@clustersalutmental.com

Para contactar directamente con el autor:

Enric Vicens - enric.vicens@sjd.es