



Preámbulo

En la ciudad de Palencia el día 2 de Junio de 2016, se reúnen 107 profesionales de enfermería, implicados en la formación especializada de enfermeras/os especialistas de Castilla y León. Están representados los Presidentes de las distintas Subcomisiones de las especialidades implantadas en nuestra Comunidad, tutores principales, tutores de apoyo, colaboradores docentes y residentes en formación. El objetivo de la Jornada, como indicaba su lema, "Punto de encuentro", ha sido poner de manifiesto las virtudes y las dificultades que está suponiendo la implantación de esta formación en nuestros respectivos ámbitos de actuación. Para ello se organizaron dos ponencias y una mesa de debate, en la jornada de mañana y cuatro mesas técnicas de trabajo, en la jornada de tarde, de las que se extrajeron las conclusiones objeto de este informe, que hoy presentamos a las autoridades sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León.

Conclusiones

Jornada de Mañana

La formación de enfermeros especialistas en nuestra Comunidad está suponiendo un verdadero salto cualitativo en los cuidados que se presta a los pacientes.

Así como en la especialidad de Obstetricia/Ginecología (matrona), con un largo recorrido de implantación, la Administración no se cuestiona (obligada por normativa Europea), el perfil del profesional que tiene que contratar, la categoría del puesto de trabajo y su nivel retributivo correspondiente; esta situación no se está produciendo en el resto de especialidades oficiales ya desarrolladas, a las que se ha accedido bien por vía E.I.R. o bien por vía del acceso extraordinario a la especialidad.

De tal manera que los profesionales con plaza en propiedad, que en la actualidad están desarrollando su labor profesional en el SACYL, en Unidades de Salud Mental, Geriátrica, Pediatría, Salud Laboral, no han visto modificados sus nombramientos por los de enfermera/o especialista. A su vez las coberturas de plazas temporales de enfermería para estos Servicios/Unidades, siguen en la actualidad cubriéndose con carácter generalista, al no estar desarrollado el DECRETO 11/2016, de 21 de abril (BOCYL 25 de Abril 2016) por el que se regula la selección del personal estatutario temporal de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.

Esta cuestión se agrava, con los profesionales de enfermería que trabajan en Atención Primaria, pendientes del acceso extraordinario a la especialidad de Enfermería Familiar y Comunitaria, pero que sin embargo asumen la responsabilidad de la formación de los residentes de la especialidad, o con los profesionales de Atención Especializada, donde ni tan siquiera se conoce el programa formativo de la especialidad de Enfermería Médico Quirúrgica.

En definitiva, los profesionales de enfermería no comprenden como el denominado *“mejor sistema formativo del mundo”*, como es el sistema de Residencia en nuestro país, no reconoce la labor de los especialistas que ya están desarrollando su labor dentro del Sistema Sanitario, ni que a los profesionales que terminan su periodo E.I.R., no se les facilite su inserción laboral a plazas de su especialidad.

De la misma manera, tendría difícil explicación, que un cirujano, un pediatra, un psiquiatra o cualquier otro especialista médico no pudieran acceder específicamente a la especialidad en que han sido formados, o que los Servicios o Unidades estuviesen formados por facultativos de otra especialidad.

Esta realidad laboral, en la que se encuentran los profesionales de enfermería, podría ser totalmente reversible, si se aplicara y desarrollara la avanzada normativa vigente en Castilla y León, mediante una clara voluntad política, un apoyo incondicional de los Colegios Profesionales y un posicionamiento sindical sin fisuras.

De las mesas técnicas de trabajo, en la jornada de tarde, se extrajeron las siguientes conclusiones:

Libro del Residente

Ante la falta de un Libro del Residente facilitado por parte del Ministerio de Educación/Sanidad, lo que implica que cada provincia haya confeccionado el suyo propio o incluso no exista dicho Libro, se propone que la Gerencia Regional de Salud desarrolle grupos de trabajo y se elabore un Libro Común por Especialidad.

Este Libro debería tener unos apartados comunes mínimos como son un manual de acogida y organización, una guía de cumplimentación y estilo, rotaciones, actividades de formación, entrevistas, evaluación individualizada y guardias.

En relación al Plan Transversal Común de la Formación se recomienda que se desarrolle un plan formativo conjunto con otras especialidades y planes formativos específicos por especialidad de manera homogénea en todas las Unidades Docentes Multiprofesionales.

Por último se propone a la Administración que la cumplimentación, el control y seguimiento del Libro del Residente, se realice de manera informática ON-LINE, desarrollando la firma electrónica, eliminando el formato papel en la manera de lo posible.

Evaluación de las competencias de los residentes

La evaluación de las competencias concretas de los residentes por cada rotación es muy variable en función del profesional que las evalúa. Disminuir los sesgos subjetivos y aumentar la objetividad del evaluador significa tener planificado qué competencias pretendemos que adquiera el residente en cada rotación y cómo van a ser evaluadas, analizar las de especial complejidad y establecer estrategias que permitan conseguirlas.

Esto supone un plan de supervisión individualizado por los tutores correspondientes, lo que implica adaptarse a los horarios y turnos de los mismos.

Naturalmente para realizar esta labor es necesario contar con un "pool" de profesionales que estén dispuestos, motivados, formados y sobre todo reconocidos, para realizar dichas acciones de seguimiento, situación que en la actualidad no se está produciendo.

Establecer pruebas específicas de evaluación para el residente tipo ECOE, ABP, Exámenes parciales, etc..., como métodos objetivos de discriminación y evaluación, y conocer cada tutor la opinión del residente a su cargo, son medidas de mejora que se deberían implementar.

Rotaciones y Guardias

La planificación de las rotaciones y guardias de los residentes en las distintas especialidades se establece de manera muy diversa en cada provincia de Castilla y León. No obstante, existen algunas dificultades de especial relevancia que dificultan el plan formativo del residente en alguna especialidad como son las rotaciones por los Servicios Territoriales de Sanidad y Bienestar Social, Unidades de Partos o incluso Servicios de Urgencias de algún hospital. Estas incidencias vienen producidas en algunos casos por reivindicaciones laborales, falta de reconocimiento de la labor desempeñada o por la masificación de alumnos.

Es necesario incrementar la acreditación de Centros Docentes Colaboradores de manera que se disminuyan los "picos" de masificación de alumnos en algunos Servicios. Es prioritario que se establezcan Convenios Base de Colaboración a nivel Regional con otras instituciones o asociaciones (Cruz Roja, Ayuntamientos, Servicios Sociales, etc...). Sería muy eficaz desarrollar procedimientos de rotaciones ágiles entre las distintas provincias de la Comunidad y se dicten instrucciones claras a través de la Gerencia Regional de Salud que eliminen las dificultades de las rotaciones por los Servicios Territoriales de Sanidad y Bienestar Social, que se están produciendo en varias provincias de nuestra Comunidad.

Los periodos de rotaciones por algunas Unidades o Servicios, son en algunos casos muy cortos, lo que impide una evaluación adecuada del especialista en formación.

De manera casi unánime, los responsables de los Servicios por donde rotan los residentes no conocen el Protocolo de Supervisión aprobados en el sistema de acreditación de la U.D.M.

Para poder desarrollar todo el programa oficial de la especialidad, en algunos casos, como en Enfermería Familiar y Comunitaria, sería necesario ampliar la formación E.I.R. a tres años.

La realización de guardias (atención continuada), en aquellos programas que así lo exigen, debería hacerse en las Unidades de la Especialidad y no exclusivamente en los Servicios de Urgencias.

Las rotaciones externas de los residentes de enfermería son excepcionales, pero cuando se plantean justificadamente se tramitan a través de las Unidades de Docencia sin especiales incidencias.

Reconocimiento de Presidentes de Subcomisiones, tutores y colaboradores docentes

Es una realidad indiscutible que la falta de tutores y colaboradores docentes está poniendo en verdaderos apuros el desarrollo de las especialidades de enfermería, situación compartida de la misma manera en el ámbito médico, lo que está provocando en la práctica la disminución de Unidades acreditadas para la docencia y por tanto de residentes, por falta de profesionales que quieran ejercer estas labores de tutorización.

A los profesionales intervinientes en la formación de especialistas se les pide que conozcan el programa formativo de la especialidad a supervisar o tutorizar, que estén actualizados en los más innovadores métodos educativos y recursos didácticos, en técnicas y habilidades de evaluación, motivación y relaciones personales, que posean una sólida formación en gestión de la calidad y del conocimiento, que tengan amplia experiencia en metodología de investigación y por supuesto que sean referentes en aspectos éticos de la profesión.

Parece, más que evidente, que para poder adquirir este compendio de cualidades, se necesitan programas formativos rigurosos, y no acciones esporádicas y puntuales formativas.

Los profesionales implicados solicitan una disminución de su carga asistencial, un programa de formación que le permita abordar con rigor la misión a desempeñar, un reconocimiento implícito y documental de la labor desempeñada, incluso un sistema de evaluación de idoneidad de la labor que realizan.

Los diversos documentos utilizados de reconocimiento de esta labor formativa, en cada una de las Gerencias son muy variables, por lo que se hace necesario utilizar el modelo oficial de reconocimiento que tiene el SACYL.

Es necesario disminuir la resistencia de algunas Unidades Docentes Multiprofesionales, en certificar los periodos de tutorización de los profesionales por donde rotan los residentes en su programa formativo individualizado, poniendo en riesgo la acreditación de la propia Unidad Docente Multiprofesional, mediante el diálogo y el consenso.

La incentivación formativa, profesional, incluso, y por qué no, económica, debe abordarse si no queremos vernos abocados a una disminución progresiva de plazas de formación especializada o a un deterioro progresivo de la calidad formativa.

En Palencia a 10 Julio 2016

Primera Jornada Técnica de Castilla y León
Formación Especializada

Enfermería

