

ARTICULO ORIGINAL

DESDE LA FORMACIÓN CONTINUADA A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Manuel Jiménez, Isabel M^a Ávila, Feliciano Ruy-Díaz, Luis Torres.
Bloque de Calidad y Formación del Hospital Virgen de la Victoria de Málaga

En 1979 se crea la Asociación Española de Enfermería Docente (AEED), que aglutina a enfermeras docentes de las EUE pero sobre todo de las unidades de formación continuada hospitalarias. Un pequeño paso para la profesión pero que sin duda ha generado abundantes réditos. La enfermería, una profesión naciente y con enormes debilidades, requería cierta tutela e implicación institucional si quería crecer y alcanzar cierto grado de excelencia, a través de la normalización de la asistencia, la práctica reflexiva y la trasmisión del conocimiento.

Más de 30 años después, ¿dónde nos encontramos?

Posiblemente esta tutela inicial aun deba mantenerse en numerosos entornos, y es posible que el nivel de madurez de algunas organizaciones aun ubique al área de conocimientos de los cuidados en una posición inferior cuando no subalterna.

Pero los tiempos han cambiado, estas medidas de discriminación positiva están desapareciendo y la

Formación Continuada, bajo diversas nomenclaturas, está siendo incluida, cuando no fagocitada, en estructuras de carácter horizontal vinculadas con las Unidades de Atención al Profesional y la gestión de recursos humanos.

Y la pregunta que muchas enfermeras se hacen es, ¿ya no tienen razón de ser estas unidades? La respuesta es posible que no sea tan corta y directa como la pregunta.

Sin duda la trasmisión y la gestión de conocimiento es una necesidad institucional, y que esto es necesidad común a todos los que trabajan en la provisión de servicios de salud, es una cuestión indudable, por lo que una organización conjunta –interprofesional- está más que justificada.

Pero ante esta afirmación hemos de señalar que hay desigualdades relacionadas no sólo con el rol diferencial de los profesionales, su peso –capacidad de influencia- y número, sino también relacionados con la inercia y la potencia de desarrollo.

Y si bien las áreas de conocimiento relacionadas con el cuidado, donde la enfermería es mayoritaria que no hegemónica, es posible que no sean capaces de activar todos los resortes vinculados al poder en las organizaciones sanitarias, lo que si está claro es que se encuentran en un momento de pujanza y efervescencia, tanto desde el punto de vista formativo como desde el competencial.

El Grado, la Carrera Profesional, el desarrollo imparable de la Formación Profesional, las nuevas titulaciones y los cada vez más numerosos y evolucionados programas de postgrado, enmarcan un nuevo escenario donde la formación es un potente nexo de unión.

Y hete aquí que las unidades de Formación –relacionadas con la enfermería de manera tradicional- en aparente debilidad competitiva, cuando no en franca desaparición, son requeridas para organizar tan interesante, rico y complejo panorama.

Porque no hay que olvidar que uno de los objetivos clave de la promoción de la salud –y objetivo de cualquier organización sanitaria- es precisamente transferir los conocimientos de salud a los agentes responsables y a la población (García Marco, 1999).

Así las cosas parece que las unidades de Formación han de evolucionar en dos sentidos, por un

lado hacia esa integración -que no abducción-, en nuevos espacios de trabajo donde más allá de su dedicación a un cliente preferente –y mayoritario en las organizaciones- debe trascender a niveles estratégicos y tener capacidad de orientar su labor en espacios donde la competencia por los recursos es mayor.

Y a su vez han de orientarse en pos de ampliar su proverbial capacidad para el trabajo en equipo y flexibilidad para generar alianzas, para satisfacer las necesidades sus clientes –nuevos y tradicionales- y ofertar una respuesta más cercana a los profesionales. Y todo ello sin dejar de la creación de entornos de práctica positivos donde todos los profesionales se encuentren cómodos y reconocidos (CNA, 2008).

Estas unidades han pasado de organizar una formación local que fragmentariamente atendía necesidades expresadas por los profesionales o que la organización fomentaba más o menos directamente, a desarrollar planes formativos integrados, en línea con los contratos programa -y los acuerdos de gestión- y que a su vez satisfacen las inquietudes y necesidades de un colectivo más organizado y maduro.

Pero no podemos olvidar una realidad emergente, el crecimiento competencial y curricular del área de

conocimiento de los cuidados, lo que ha proyectado a estas unidades hacia un futuro prometedor: la implantación del Grado y su correlato práctico en los espacios asistenciales, la formación Máster postgrado, el desarrollo de las especialidades (EIR), los acuerdos internacionales de colaboración con las becas Erasmus y Reconocimiento Profesional, y múltiples aspectos relacionados con el espacio universitario.

Los retos de futuro de la enfermería española son importantes y van a requerir un gran ejercicio de creatividad, sensibilidad y proporcionalidad por parte de la propia profesión, las instituciones sanitarias y todas aquellas organizaciones vinculadas, que deberán reunir los consensos necesarios para un desarrollo armónico e inteligente de la enfermería.

El Conocimiento –su gestión y traslación- es una garantía para la sociedad de que aquellos que les servimos disponemos de las herramientas capaces de mejorar su bienestar. Y sin duda las enfermeras son un colectivo comprometido con el aprendizaje y el traslado de éste a la cabecera del paciente. Y para ello son necesarias unidades con vocación integradora y transversal, las unidades que de la gestión de la formación fijan su visión en la Gestión de Conocimiento y entre ellas destacan unidades punteras

que con mucha frecuencia están lideradas por enfermeras.

BIBLIOGRAFIA

García Marco FJ (1999). La transferencia del saber de salud. // Actas de las III Jornadas Aragonesas de Educación para la Salud. Zaragoza: Universidad; Diputación General de Aragón; Ministerio de Educación y Cultura, 1999. 37-48.

CNA (2008), Advanced nursing practice. A national framework. Ottawa, Canadian Nurses Association. (Disponible en: http://www.cnaaiic.ca/CNA/documents/pdf/publications/ANP_National_Framework_k_e.pdf)