

Plan de Formación para enfermeros de nueva incorporación a una unidad de Diálisis

M^a Antonia Bauçà Capellà, Mar Castillo Roig, Carmen M^a Cozar Fernández, Ana M^a Nieto Fernández, Jerónima Garcías Fullana

Hospital Universitari Son Espases. Palma de Mallorca. España

Introducción:

En Diálisis, el personal de enfermería requiere unas competencias específicas que habitualmente no se cubren a nivel académico. Desde hace años se incluye un periodo de formación a los profesionales de nueva incorporación, pero normalmente ésta tiene un carácter informal, práctico sin ningún sistema de evaluación. Para subsanar esta falta en nuestra unidad, se diseñó un programa de formación tutorizada, donde los profesionales expertos organizaran y realizaran un seguimiento de la adaptación de los nuevos profesionales a través de un sistema reglado (mentoría, mentorship o training program) consistente en un periodo de adaptación y formación inicial planificada y una posterior evaluación.

Objetivo:

Orientar y formar a los profesionales de nueva incorporación dentro del sistema, facilitando su adaptación e integrándolos dentro de la unidad de diálisis. Específicos: proporcionar apoyo e información estructurada; facilitar la orientación y refuerzo necesarios para el desarrollo de las competencias específicas; ofrecer apoyo ante las demandas del ejercicio de la profesión; promover el desarrollo personal, profesional y social del novel y activar la participación de las expertas en la formación de los nuevos profesionales reconociendo su labor mediante la acreditación de su tutorización.

Material y Método:

Para el diseño del programa se creó un equipo de trabajo formado por enfermeras con evidente experiencia profesional en hemodiálisis y personal de la unidad de formación hospitalaria y se realizó revisión bibliográfica usando las bases de datos: Cuidatge, Cuiden, Pubmed y Google Schoolbar.

Resultados:

Creación de un programa sistematizado que consta de plan de acogida específico y cronograma de conocimientos objetivo para un periodo de 4 semanas; contiene un itinerario formativo competencial para cada semana con un módulo teórico y otro práctico con contenidos específicos. La enfermera tutora y el nuevo profesional, guiándose del itinerario, pactan el aprendizaje adaptándolo a las necesidades del enfermero novel en función de su formación (académica y postgrado) y experiencia. Al finalizar cada módulo, el alumno debe demostrar que ha adquirido los conocimientos y habilidades correspondientes a través de una evaluación semanal con la tutora y dos evaluaciones quincenales, con la supervisora. Para ello, se dispone de un libro de evaluación como instrumento metodológico que, por un lado, tiene un valor formativo y, por otro lado, tiene un valor acreditativo de la consecución de las competencias. En el libro se detallan los datos del profesional en formación y la tutora/s, los objetivos teóricos y prácticos de cada etapa/semana, la evaluación de conocimientos (check list) semanal y quincenal, las mejoras pendientes en el aprendizaje para la siguiente fase y la evaluación final especificando los logros conseguidos y aspectos de mejora.

Conclusión:

El programa de formación tutorizada o mentoría es una herramienta fundamental para la adaptación y formación a nivel asistencial de los profesionales noveles, potenciando unos cuidados de calidad e integrando la formación teórica y práctica. A través de este sistema de formación se reducen los riesgos de errores, minimiza la ansiedad de los pacientes y se reduce el estrés profesional.