Formación de profesores para la educación interprofesional

Webinar

REIP
Red Regional de Educación Interprofesional de las Américas

25 Jueves, Junio de 2020

3 PM (hora de Brasil)

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
Américas

OPS

CAMPUS VIRTUAL DE SALUD PÚBLICA

Iniciativas para el desarrollo docente

Junio 2020

Dra. Eva Icarán

Vicerrectora de Profesorado e Investigación

Universidad Europea Madrid

Mi contexto….

ESTUDIAR SALUD
EN LA UEM

Más de **4.400** estudiantes, de los cuales casi el **25%** son internacionales

CIENCIAS BIOMÉDICAS Y DE LA SALUD

6 GRADOS

- Medicina
- Odontología
- Farmacia
- Biotecnología
- Psicología
- Enfermería

4 CFGS

- Anatomía Patológica y Citodiagnóstico
- Imagen para el diagnóstico y Med. Nuclear
- Higiene Bucodental
- Audiología Protésica

18 PROGRAMAS DE POSTGRADO Y DOCTORADO

“Revolución” EIP: cambio de cultura educativa, cambio de cultura asistencial

para conseguir objetivos diferentes hay que hacer cosas diferentes…

Formación docente → clave para el éxito de la EIP

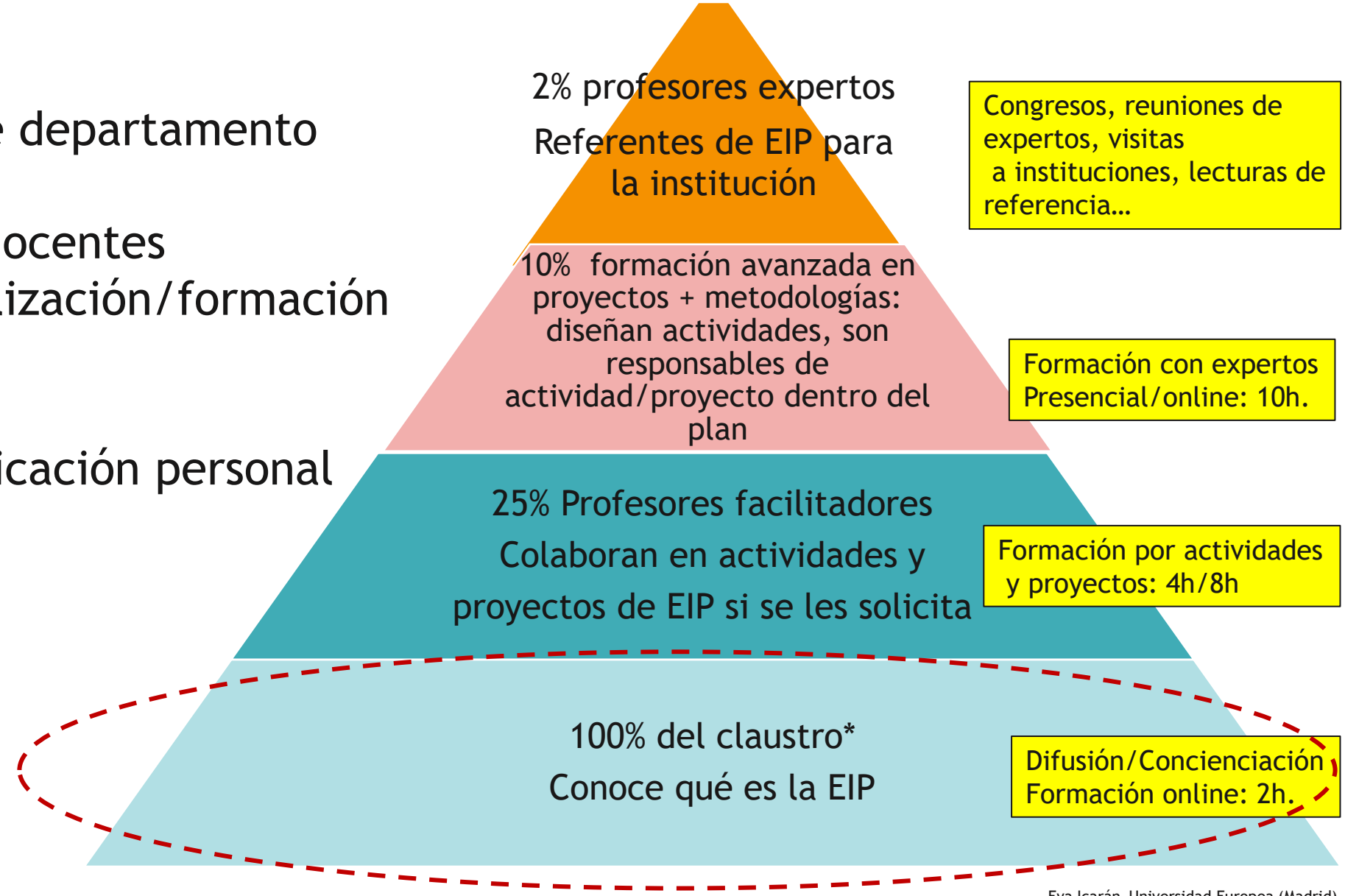
Internal use

Ejemplo sesión formativa cuerpo docente

*Claustro de 250 profesores aprox.

Características:

- Por departamentos
- Convoca: Director de departamento
- Sesión obligatoria
- Dirigido a todos los docentes
- Introducción/sensibilización/formación
- Breve
- Participativa
- Reflexión sobre implicación personal



Ejemplo real de sesión formativa para el desarrollo docente

Contexto: Programa de EIP en marcha → necesidad de difusión y compromiso del 100% del claustro

Objetivos de la sesión: informar/sensibilizar/difundir/buscar compromiso.

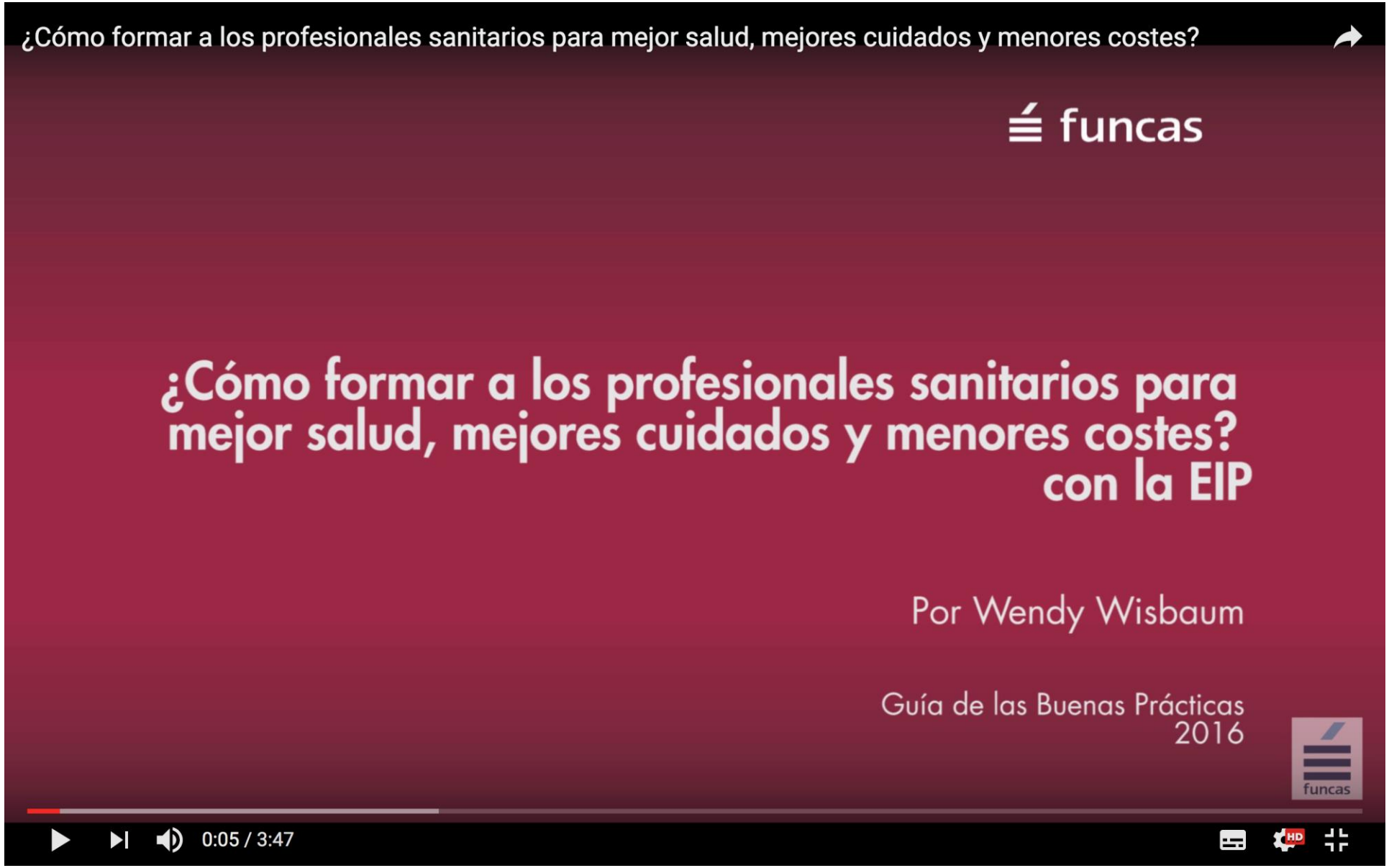
EIP en el modelo académico de la Facultad

- ¿Por qué?
- ¿Quién lo dice?
- ¿Para qué?
- ¿Dónde estamos ahora?
- ¿De qué hablamos cuando hablamos de EIP?
- ¿Quiénes están en ello?
- ¿Cómo lo estamos haciendo?
- ¿Actividades en marcha?
- ¿Experiencias en el departamento?
- "Momento de la verdad": aterrizar en la asignatura

(Notas propias explicativas de los contenidos. No van en la presentación real a los profesores)

Objetivos de la sesión:

1. Compartir el concepto y el interés de la EIP en el perfil competencial de nuestros estudiantes y su despliegue en nuestra Facultad
2. Reflexionar sobre cómo podemos hacerlo explícito en nuestra titulación y docencia
3. Transmitir a nuestros estudiantes su importancia como parte de su práctica profesional



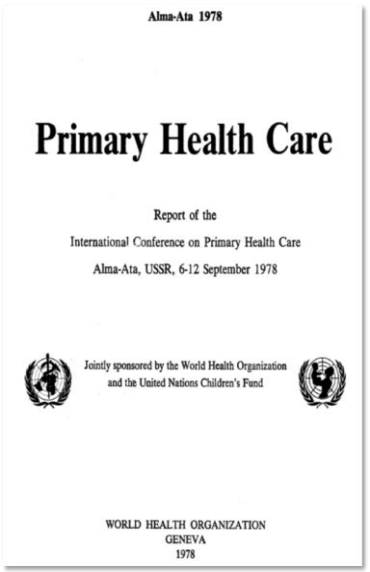
https://www.youtube.com/watch?v=NcAOl_fYP90

Internal use

EIP como estrategia para acercarnos a los tres objetivos del futuro de la atención en Salud:

- Equipos interprofesionales
- El paciente en el centro del sistema
- Sostenibilidad: menores costes

¿Por qué?
Los académicos "necesitamos" referencias, documentos técnicos, experiencias en marcha..

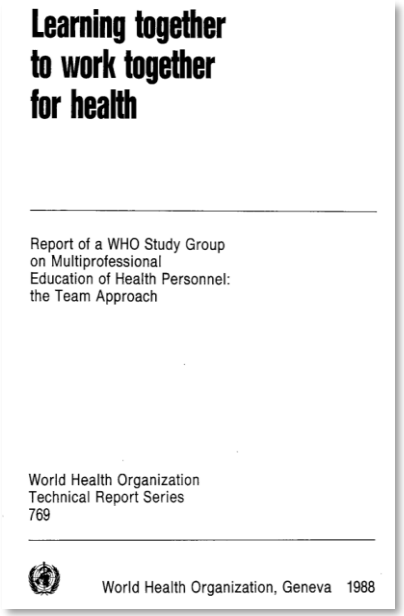

Alma-Ata 1978

Primary Health Care

Report of the
International Conference on Primary Health Care
Alma-Ata, USSR, 6-12 September 1978

Jointly sponsored by the World Health Organization and the United Nations Children's Fund

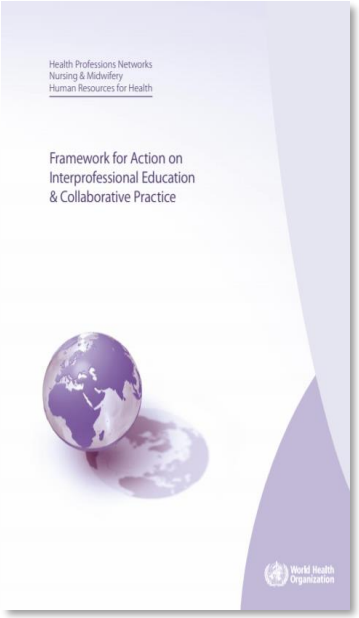
WORLD HEALTH ORGANIZATION
GENEVA
1978


Learning together to work together for health

Report of a WHO Study Group on Multiprofessional Education of Health Personnel: the Team Approach

World Health Organization
Technical Report Series
769

World Health Organization, Geneva 1988


Health Professions Networks
Nursing & Midwifery
Human Resources for Health

Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
Américas

29.ª CONFERENCIA SANITARIA PANAMERICANA
69.ª SESIÓN DEL COMITÉ REGIONAL DE LA OMS PARA LAS AMÉRICAS
Washington, D.C., EUA, del 25 al 29 de septiembre del 2017

Punto 4.8 del orden del día provisional

CSP29/10
24 de julio del 2017
Original: español

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ACCESO UNIVERSAL A LA SALUD Y LA COBERTURA UNIVERSAL DE SALUD

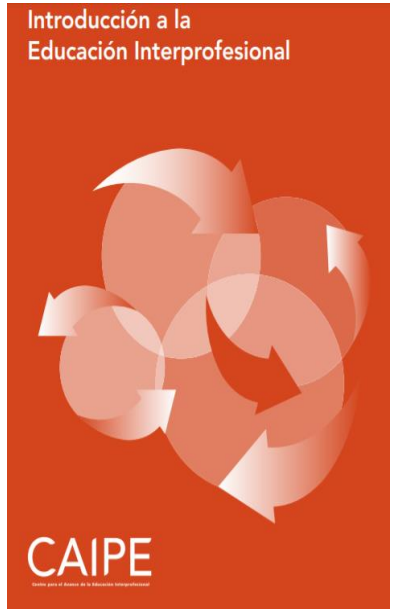
Introducción

1. Los países de la Región de las Américas reafirmaron recientemente su compromiso con el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud (1), reconociendo que, a pesar de los avances en el desarrollo económico y social y en el fortalecimiento de los sistemas de salud, persisten las inequidades y la exclusión en el acceso a servicios integrales, adecuados, oportunos y de calidad, particularmente en el caso de los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad. La presente estrategia está dirigida a guiar las políticas nacionales de recursos humanos para la salud[1], teniendo en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de dichos recursos son factores clave para alcanzar los objetivos de la *Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud* (1, 3) y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (4).

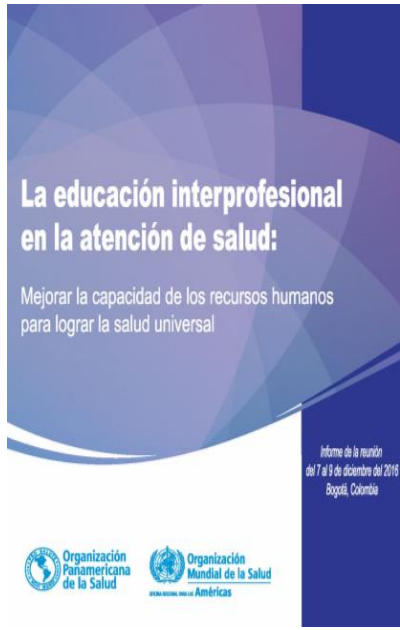
Antecedentes

2. La preocupación por el desarrollo de recursos humanos para la salud adecuados, disponibles y calificados para atender las necesidades de salud de la población ha sido parte central de las agendas mundiales, regionales y nacionales en las últimas décadas. En el 2006, el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud en el mundo, *Colaboremos por la salud* (2), realizaba un análisis de la crisis de recursos humanos en el ámbito de la salud a nivel mundial y desarrollaba propuestas para abordar el problema en el plazo de diez años. Además, hay numerosas iniciativas al respecto

[1] La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera como recursos humanos para la salud a "toda persona que lleva a cabo tareas que tienen por principal finalidad promover la salud" (2). Se incluye en este colectivo a personas de distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan en la salud, ya sea como asalariados o como voluntarios en el sector público y privado, a tiempo completo o con jornada parcial, e independientemente de si prestan servicios de salud, gestionan los servicios del sistema o abordan los determinantes sociales de salud. Forman parte de un campo intersectorial complejo y mantienen un compromiso con la salud y con las poblaciones a las que sirven.


Introducción a la Educación Interprofesional

CAIPE


La educación interprofesional en la atención de salud:

Mejorar la capacidad de los recursos humanos para lograr la salud universal

Informe de la reunión del 7 al 9 de diciembre del 2016 Bogotá, Colombia

Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
Américas

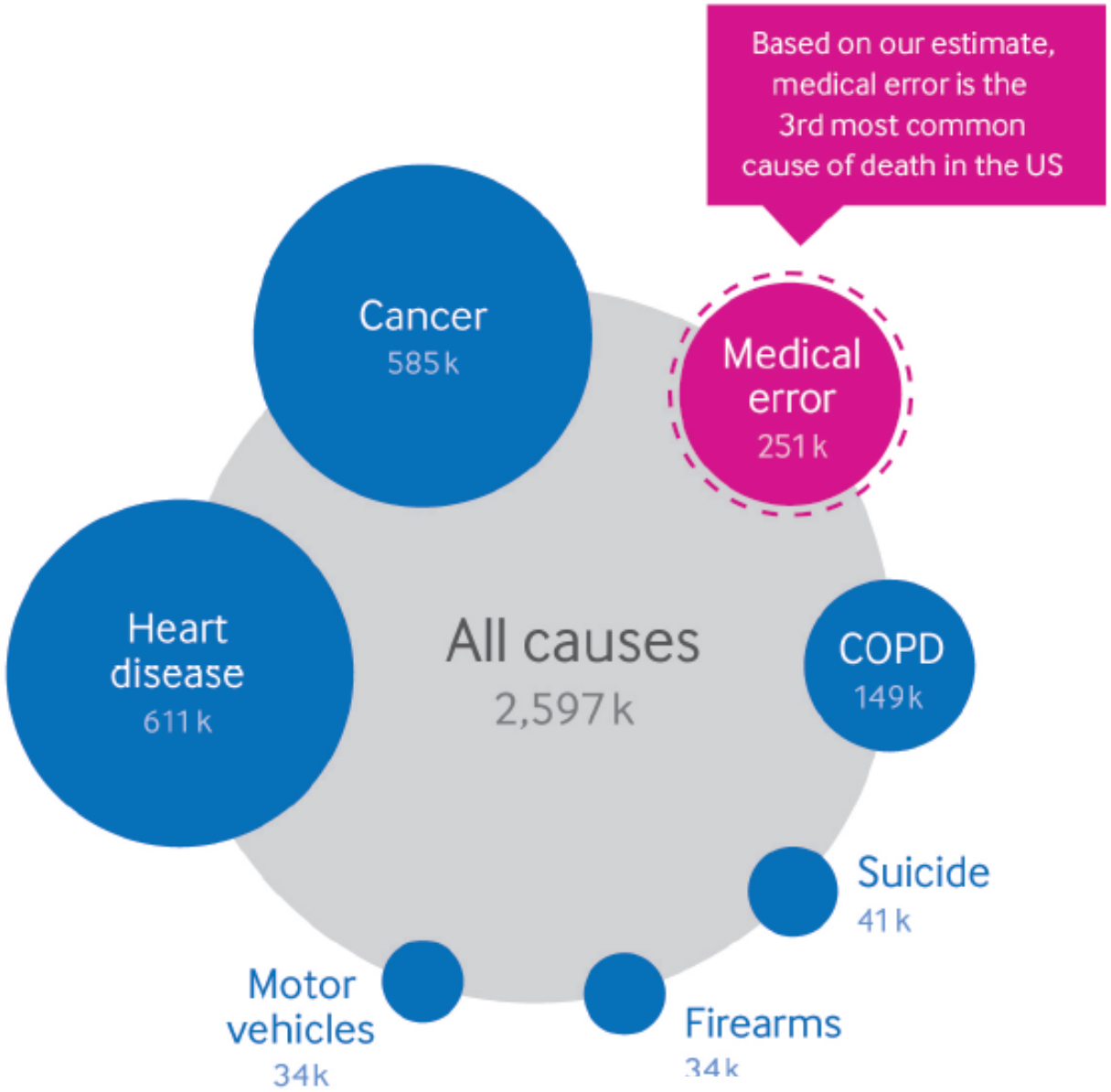
¿Por qué?
La EIP como estrategia para disminuir errores médicos

Efectos adversos

Incidencia de EAs. Hospital y Servicio

		(%)	IC 95%
Incidencia de pacientes con EA	Hospitales Grandes	9,7	8,45 – 10,9
	Hospitales Medianos	7,1	6,2 – 8,1
	Hospitales Pequeños	10,2	7,4 – 13,0
	Servicios Médicos	8,9	7,7 – 10,0
	Servicios Quirúrgicos	8,1	7,1 – 9,0

Causas de muerte en EEUU, 2013



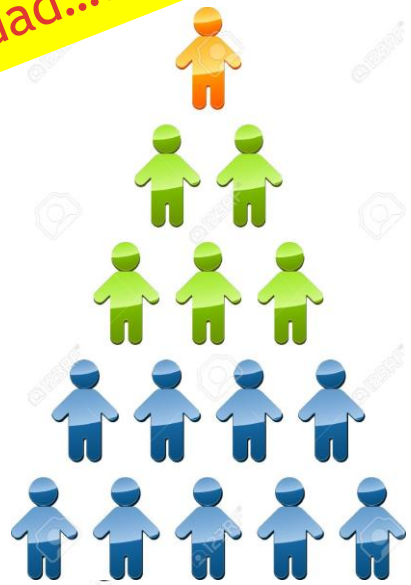
BMJ 2016;353:i2139 doi: 10.1136/bmj.i2139

REFORMA DEL SISTEMA DE SALUD (RD 16/2012)

(sostenibilidad, calidad y aseguramiento del Sistema Nacional de Salud)

¿Para qué?
Contextualización de las necesidades sanitarias del país(regulación, asistencia, accesibilidad….

NUEVOS MODELOS DE AUTORIDAD/INTERACCIÓN



Jerárquica

Matricial

Antes

Después

Formación continua profesionales sanitarios

¿Dónde estamos?
Experiencias en marcha en la práctica sanitaria del país

Todos en la misma página ¿qué entendemos por EIP en la universidad?

Asignaturas que integran (¿unen?) grupos de alumnos donde no interactúan ni desarrollan **competencias** de EIP

INTERPROFESIONAL

Actividades conjuntas donde alumnos de distintas titulaciones sanitarias interactúan y trabajan **competencias** de EIP

"UNIPROFESIONAL"

Estudiantes desarrollan sistemáticamente **competencias** de EIP a través de contenidos y metodologías en una titulación

El equipo y el modelo académico de nuestra Facultad…

¿Quiénes están en esto? Profesores líderes y responsables académicos

Sus referentes y coherencia de la EIP con el modelo propio de al enseñanza en salud de la institución. Modelo diferencial

¿Cómo lo estamos implementando?

¿Qué se está haciendo?
Se esté en el nivel que se esté…iniciando la idea, el proyecto, primeras acciones, avances….

- Listado de competencias: revisión de los marcos de referencia mundiales y **selección** → Comunicación → Roles → Autoridad
- Metodologías → Exposición → Inmersión → Dominio
- Despliegue curricular por titulación (quien, dónde, cuando, cómo)
- Logística (mezcla alumnos… **pero también otras metodologías**)
- Evaluación de alumnos

COMPARTIR cómo estamos aprendiendo: profesor experto + equipo promotor (visitas/contactos expertos /universidades /grupos de referencia, reuniones técnicas, etc

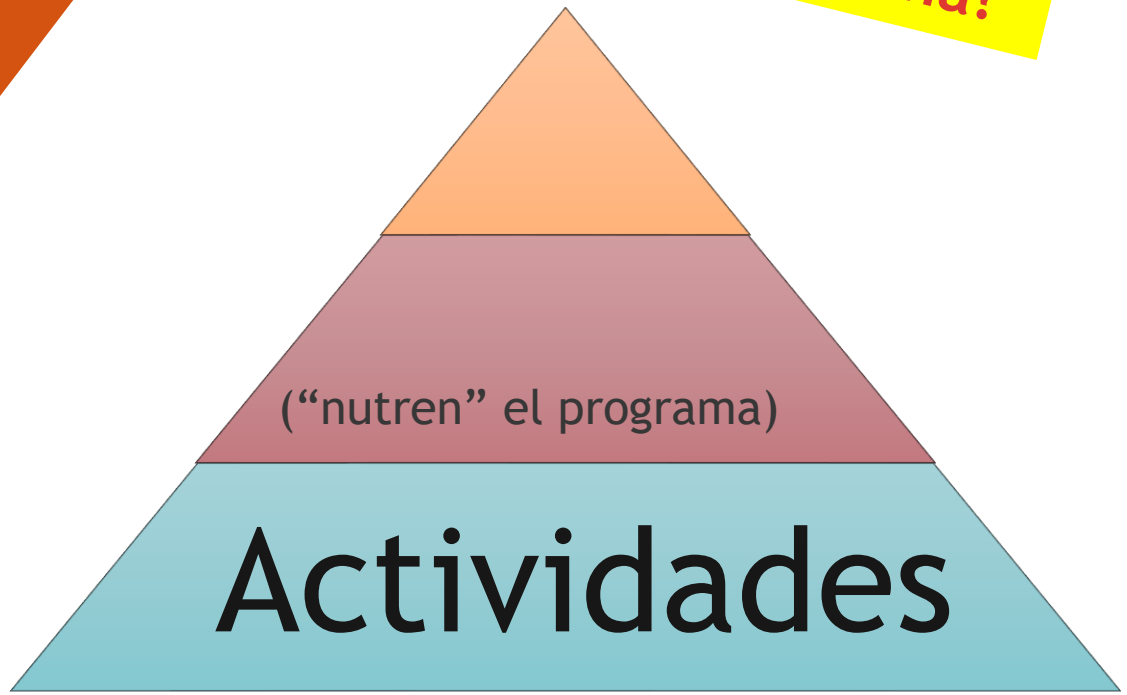
¿Qué hacen otros?
Se esté en el nivel que se esté…

Implementación del plan

Guía + iniciativa…

¿Proyectos/ actividades en marcha?

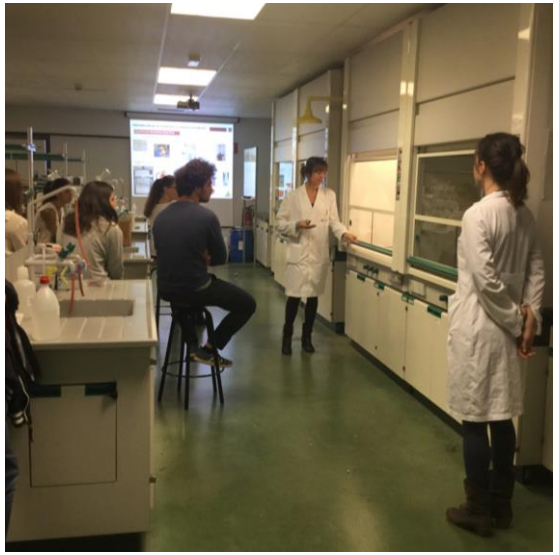
- Fundamentos de EIP
- Simulación
- Formación Interprofesional
- Atención Domiciliaria
- Multiprofesional (con otras Facultades)

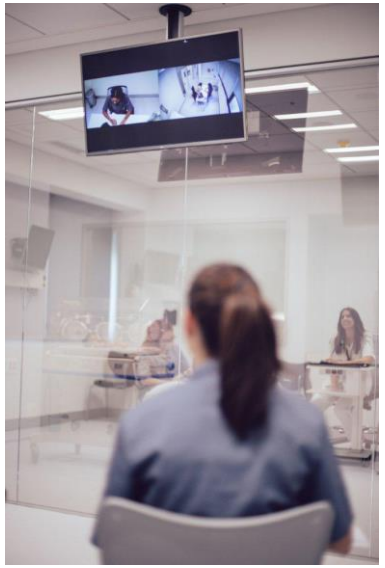


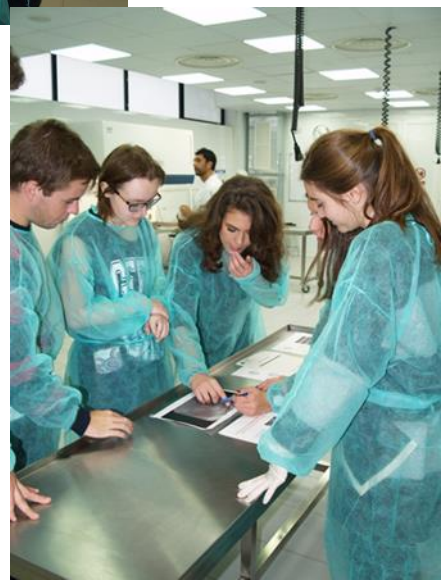
Resumen de experiencias en el Departamento

Objetivo del Plan: 1 experiencia de EIP por curso (año) y titulación

Dar visibilidad a los pioneros entre sus compañeros







Momento de la verdad: aterrizar

Qué aspecto de tu asignatura se presta a hablar, reflexionar o experimentar la interprofesionalidad en salud desde la perspectiva de una ***comunicación eficaz***, el reconocimiento y ejecución de ***roles*** o el adecuado manejo de la ***autoridad*** entre los diferentes profesionales sanitarios? ¿Con qué asignaturas o compañeros podrías ***compartir una actividad***?

Claves para el éxito en despliegue de la formación del profesorado en EIP en la universidad

1. **Responder a sus necesidades docentes** (desarrollo profesional docente e impacto en la formación de los alumnos: vínculo directo de la EIP con una mejor preparación)
2. Aprender con **otros** (potenciar las comunidades de práctica y la colaboración)
3. **Empezar por** los que serán **los profesores expertos y dinamizadores** del plan
4. **Integración** en el modelo académico. Valor diferencial. Apoyo institucional → proyecto sólido
5. Contar con **los mejores formadores** al principio: inversión inicial en expertos y contactos con centros de referencia
6. **Metodología variada**: formación presencial, online, autónoma, asesorías por proyectos, jornadas, expertos, congresos, reuniones técnicas….

Presupuesto para la Formación del profesorado

Del ideal……

- Reducción de asignación docente a profesores responsables del programa
- Visitas/estancias en centros de referencia nacionales e internacionales
- Asistencia a congresos, jornadas y reuniones técnicas
- Asesorías de expertos (visitas, consultorías…)
- Asistencia a cursos / organización de cursos (ponentes, diseño online, …)
- Organización de jornadas internas de EIP (Centro, Universidad… promover la colaboración)
- Comunicación interna y externa: comunicación institucional, folletos, notas de prensa….dar visibilidad para concienciar. Vínculo universidad-sociedad

…a lo posible: ¡¡empezar!!

eva.icaran@universidadeuropea.es
Vicerrectora de Profesorado e Investigación
Universidad Europea de Madrid

Muchas gracias!.... y a vuestra disposición

Muito obrigado... e a sua disposição