

El seminario «Aprender a mirar de nuevo para poder transformar: observación directa». Aportaciones a la formación del médico de familia

Lluís Albaigès i Sans^a, Esperança Castell i Rodríguez^b, David Closas Juan^c, Fabiola Dunyó Esteve^d
y Elena Fernández Gamarra^c

Introducción

El equipo no es sólo un conjunto de profesionales trabajando juntos. El equipo es un grupo en el se producen múltiples tensiones y su trabajo como tal requiere un proceso de gestación y la elaboración continuada de las emociones de sus componentes para conseguir intervenciones adecuadas. Ello requiere también una formación específica. Pensamos que la medicina, en su ejercicio práctico, no sólo se ha de basar en la «evidencia» sino, sobre todo, en la capacidad de pensamiento y conocimientos del profesional acerca de esa persona única que tiene delante y del contexto familiar o social del que forma parte. El médico necesita afinar su capacidad de observar como fundamento para concebir y concebirse a sí mismo en ese conjunto relacional que forma con el paciente y con los compañeros de su equipo. Los autores han constituido un equipo de formadores en diversas ocasiones y han desarrollado experiencias de aprendizaje vivenciales que consideramos válidas para la formación holística del médico de familia y otros profesionales de la salud. En este artículo nos proponemos mostrar algunos aspectos de este trabajo en un seminario que se realiza en Catalunya, en el marco del Institut d'Estudis de la Salut, denominado «Aprender a mirar de nuevo para poder transformar: la observación directa». En él se ofrece un espacio para realizar un aprendizaje que posibilite una nueva mirada sobre las relaciones complejas y los grupos humanos, facilitando su transformación. A continuación señalamos unas cuantas

referencias de pensadores que nos inspiran y acompañan en el seminario referido.

«No pienses, sino mira» (Wittgenstein)

Utilizar solamente el pensamiento racional puede ser un gran obstáculo para una aproximación científica a la realidad. Podemos decir que el pensamiento como tal tiene funciones homeostáticas para la estabilidad emocional y, por lo tanto, tiende a reproducir esquemas perceptivos y conceptuales ya conocidos. De ahí que el filósofo nos incita a transponer el pensamiento, a «mirar», es decir, a observar. Ejercer el papel del observador requiere un entrenamiento emocional. La aproximación científica a la realidad sanitaria centrada en la persona significa poder pensar desde la intersubjetividad del acto clínico y, por lo tanto, despojarse de esquemas mentales que obstaculicen dicha observación. Si nos basamos sólo en un conocimiento teórico y racional y no lo contrastamos con la experiencia emocional nos queda un producto empobrecido y en cierto modo falseado. Observar y pensar en y desde nuestras experiencias emocionales significa dejarse impactar por lo nuevo y poder trabajar en su comprensión.

«En el principio era la acción» (Goethe)

Aquí el gran filósofo modifica la cita bíblica para situar el verbo en un segundo lugar, la palabra y el pensamiento como segunda experiencia de las cosas...

«En la sesión hay que estar sin deseo y sin memoria» (Bion)

Uno de los pensadores más profundos del psicoanálisis del siglo XX propone la importancia de la experiencia de la relación, la comunicación en el aquí y ahora, para lo que es imprescindible escuchar al otro sin quedar atrapado por el propio deseo o por la memoria que nos determina...

«El observador, con su presencia, modifica el campo observado» (Heisenberg)

Uno de los físicos y filósofos de la ciencia más significativos del siglo XX, padre del principio de indeterminación y de un nuevo paradigma científico donde la relatividad adquiere su desarrollo, cuestiona profundamente los presupuestos de la ciencia científiconatural, paradigma todavía vigente en los estudios «científicos» actuales.

^aBenito Menni CASM. Centro de Salud Mental y del PSI de l'Hospitalet de Llobregat. Unidad de Medicina Familiar y Comunitaria. L'Hospitalet de Llobregat. (Barcelona). España.

^bMedicina y Psicoanálisis. Institut d'Estudis de la Salut. Barcelona. España.

^cPsicología Clínica. Centro de Psicoterapia de Barcelona (CPB-SSM). Barcelona. España.

^dPsicoterapia de Familia y Grupos. Supervisora de l'ACISJF (ACPP).

^eAsociación de Alzheimer Catalunya. Barcelona. España.

Correspondencia: Dra. E. Castell i Rodríguez.
Institut d'Estudis de la Salut.
Roc Boranet, 81-95, 1.ª planta. 08005 Barcelona.
Correo electrónico: esp.castell@gencat.net

Recibido el 8-2-7007.

Aceptado para su publicación el 28-2-2007

Palabras clave: Medicina de familia. Formación. Seminario. Papel del trabajo.

«El siglo XXI nos confronta con un mundo cambiante, en el que la complejidad y la incertidumbre rigen la vida en las colectividades humanas y plantean continuamente nuevos retos a los ciudadanos. Para encararlo, los profesionales de la salud y de las ciencias sociales necesitamos dotarnos de nuevas habilidades e instrumentos» (Edgar Morin)

Estos instrumentos de los que habla Morin tienen que crearse desde nuestra propia experiencia de complejidad, una complejidad que se da en la permanente interacción con los demás, que se establece no sólo desde el individuo sino por la elaboración colectiva de las tareas que el equipo necesita afrontar. O, al menos, esa ha sido la experiencia de los autores de este artículo.

Presupuestos en los que se basa nuestro trabajo

La observación como un aprendizaje para promover la capacidad profesional en los servicios

Scotti (2001)¹ ha desarrollado durante décadas en Italia el método de observación directa y lo ha aplicado a la mejora de las actividades profesionales que implican interacciones humanas. La observación directa es un método de trabajo con el que se intenta recuperar el espesor emocional del vivir sin que las emociones que se nos despiertan nos sobrepasen. Según nuestra experiencia, esta metodología de trabajo previene el peligro de las fragmentaciones también entre las actuaciones de los diferentes profesionales y permite valorar al máximo los recursos disponibles. La observación de las interacciones humanas en contextos organizacionales implica no dar nunca nada por descontado y predispone a una actitud de curiosidad y de búsqueda activa de soluciones frente a las tareas concretas. A la vez, promueve un acercamiento comprensivo y respetuoso con lo observado, de características objetivas pero no distantes. El profesional como tal experimenta una identidad más flexible, más capaz de adaptarse a los retos del trabajo en equipo, puesto que a observar se aprende en grupo y con la presencia de un consultor.

La ciencias de la complejidad, un recurso para mejorar la efectividad de las actuaciones

Consideramos las organizaciones como un sistema vivo y complejo que se autoorganiza y que, a la vez, tiene capacidades para el aprendizaje. «Todo desarrollo verdaderamente humano significa desarrollar conjuntamente las autonomías individuales, la participación comunitaria y el sentido de pertenencia a la especie humana» (Morin, 1999)². Dicho de otra manera, vivimos en una relación de interdependencia entre muchos grupos sociales que en el seminario llamamos sistemas y subsistemas. Los sistemas vivos no pueden ser comprendidos linealmente, sino que sabemos que en cuanto interaccionamos con ellos, van nuevamente cambiando como cambia un paisaje que observamos desde un tren en marcha. En el seminario se vivencian estos fun-

cionamientos grupales, se pueden comprender y, si se quiere, se puede aprender a transformarlos. El seminario se convierte en un «observatorio temporal» en el que los participantes tienen la tarea de crear significados, dotar de sentido a lo que sucede y comunicarlo a los demás. Se trata de crear conocimiento respecto a la tarea y a la manera de realizarla en el contexto del sistema del seminario.

La transformación como método de trabajo y de investigación

Sin el trabajo permanente de una toma de conciencia y de reconocimiento de lo que se hace, del sentido de nuestras actuaciones, sin la motivación para la mejora, los equipos se despeñan por el camino del desgaste profesional. Por experiencia propia sabemos que el deseo de mejorar la tarea es el resultado de un proceso en el que tenemos que confrontarnos con nuestra propia tendencia al estancamiento. Bion (1965)³ conceptualiza la transformación desde una teoría de la observación de la génesis del pensamiento humano, y autores como D. Gutmann (2004)⁴ aplican este concepto al trabajo y la comprensión de las organizaciones y de los sistemas. En la metodología de la transformación, el camino siempre es más importante que la meta. Es decir, la mejor «Itaca» es la que nos permite pasar por paisajes y puertos llenos de experiencias significativas que quizá nos permitan ser un poco más sabios (considerando la sabiduría como la utilización de la experiencia para intervenir lo más adecuadamente posible en cada situación). En el seminario «Aprender a mirar de nuevo...» se forma parte de una organización en la que los participantes pueden avanzar por ellos mismos descubriendo sus potenciales de observación, las capacidades de iniciativa, de eficacia y de compromiso. Si la consiguen, les será más fácil luego ofrecer soporte a sus equipos o a los pacientes.

El desempeño del papel

El seminario se centra en el papel de sus integrantes (no en la personalidad individual), y el papel siempre está vinculado a la tarea que se realiza en la organización. Entendemos que si no se transforma el ejercicio mismo del papel, no puede haber transformación organizativa ni social. El papel que se ejerce está siempre en la encrucijada de la dimensión personal y aquella otra que el grupo y el sistema, de manera formal o informal, le asigna. Cuando las organizaciones están genuinamente orientadas en beneficio de los ciudadanos, todos los que en ellas trabajan pueden sentir una satisfacción derivada de la realización de la tarea. Cuando un profesional se implica verdaderamente, no sólo se compromete en el aspecto racional, sino también en el emocional. Recordemos que sin afecto, sin emoción, no hay compromiso. El seminario posibilita un entrenamiento para aprender a contener la ansiedad, tolerar la incertidumbre y la necesaria incomodidad del aprendizaje. Los procesos de construcción, destrucción, fragmentación, regresión, duelo y estancamiento son propios de todo proce-

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/3458049>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/3458049>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)