

10 cosas que hacemos frecuentemente como instructores de simulación clínica y **no deberíamos hacer** así.

1 Diseñar actividades porque nos parecen interesantes y útiles, sin hacer un análisis profundo de necesidades.

Es muy frecuente que planteemos las actividades desde nuestro criterio, en lugar de preguntar a los participantes sobre sus necesidades. No debemos olvidar que trabajamos con adultos, que se mueven por motivaciones internas y que sólo les interesan las actividades que contribuyan a solucionar sus problemas reales.

2 No preparar suficientemente a los participantes antes de la simulación.

No siempre hablamos con los participantes antes de las simulaciones sobre el contexto en que saldrán fuera de su zona de confort, fomentando actitudes de curiosidad y respeto. A veces tampoco proporcionamos suficiente tiempo para conocer los simuladores y la ubicación de materiales. Todo esto es necesario para crear un entorno psicológicamente seguro.

3 Poner en marcha la acción del escenario delante de los participantes.

Lo que más condiciona la fidelidad de un escenario es cómo combinamos los detalles que contribuyen a mantener el realismo físico, conceptual y emocional. Por ejemplo, un escenario ya tiene que estar “vivo” cuando los participantes entren en él. La forma en que ejecutamos un escenario tiene más importancia que la complejidad de nuestro maniquí o la tecnología que utilicemos.

4 Plantear escenarios complejos y con múltiples distracciones a participantes no tan expertos o para trabajar habilidades básicas.

Es muy tentador complicar los escenarios de simulación para que sean un reto casi insalvable. Esto puede hacernos sentir que tenemos todo el poder de control de la situación y que así los participantes aprenderán más. Sin embargo, no adecuar el diseño de los escenarios al perfil y el grado de experiencia de los participantes va en detrimento de la experiencia de aprendizaje.

5 Al acabar el escenario o durante el debriefing, felicitar a los participantes diciendo que lo han hecho muy bien.

Es humano el impulso de “alabar” a los participantes para compensar las críticas que puedan surgir durante el debriefing. Sin embargo, si alguien no está completamente satisfecho de su actuación, frases de ese tipo le sonarán falsas y nosotros perderemos credibilidad como facilitadores. El respeto se basa en la sinceridad y la honestidad.

6 Olvidar plantearnos si el debriefing requiere reflexión de bucle sencillo o de doble bucle.

Al debriefing le faltará profundidad si estamos trabajando el desarrollo de equipos multidisciplinares y sólo valoramos la corrección de las acciones realizadas, sin promover el descubrimiento de los marcos mentales que condicionan las decisiones. Del mismo modo, podemos desconcertar a nuestros participantes si necesitan trabajar habilidades clínicas y nos “perdemos” en el mundo de los factores humanos porque a nosotros nos apasionan.

7 Entender el debriefing como un repaso exhaustivo de todo lo que se ha hecho bien y todo lo que se ha hecho mal.

Es frecuente enfocar el debriefing como una revisión sistemática de las acciones correctas e incorrectas realizadas en el escenario. Esto es tedioso e ineficiente. En realidad, el debriefing es una conversación de aprendizaje en la que hay que conectar el escenario vivido con otras experiencias de la vida real, promoviendo la reflexión profunda sobre no más de 2 ó 3 temas de interés para el grupo.

8 Plantear preguntas con respuesta sí/no o del tipo “adivina en qué estoy pensando”.

Esto sucede cuando nos centramos sólo en nuestra visión de las cosas y nos ponemos en “modo profesor”, bloqueando la reflexión. Algunos participantes no compartirán su opinión verdadera, sino que nos dirán lo que creen que nosotros esperamos oír. La conversación profunda surge de la verdadera curiosidad, planteando preguntas abiertas que hagan pensar de verdad.

9 Evaluar la actividad sólo con una encuesta de satisfacción, sin valorar cambios en comportamientos y resultados.

Al planificar actividades, muchas veces partimos de una idea que nos parece interesante, diseñamos un curso e incluimos una encuesta final para saber qué podemos mejorar en el futuro. Lo verdaderamente efectivo es partir de un problema o una necesidad real, plantearnos qué cambio de comportamiento y resultados queremos promover y planificar cómo los mediremos. Ahora ya podemos diseñar nuestro curso, porque será parte de la solución a una necesidad y podremos valorar su efectividad.

10 No amar lo suficiente a los participantes.

Pocas veces miramos conscientemente la relación y la actitud que tenemos hacia los que participan en nuestras actividades. El secreto para ser un buen facilitador, el “mandamiento único” más allá de trucos y técnicas es amar a nuestros participantes y tratarlos con honestidad, transparencia y curiosidad genuina. Y no tener miedo a mostrar nuestra vulnerabilidad ante ellos.