HOJA DE ESTILO PARA COMUNICACIONES Y PÓSTERS

EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Tipo de aportación: *Marque con una X el tipo de aportación que presenta.*

|  |  |
| --- | --- |
| X | Comunicación – Experiencias y Buenas prácticas |
|  | Póster – Experiencias y Buenas prácticas |

Temática de la aportación: *Marque con una X la temática de la aportación que realiza.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Aprendizaje y desarrollo profesional en la Sociedad 5.0 |
|  | Gobernanza de Instituciones en la Sociedad 5.0 |
|  | Herramientas y habilidades digitales en las Organizaciones |
|  | Inteligencia artificial generativa: un aliado ante la transformación |
|  | Convergencia entre la organización formal e informal en las Organizaciones  |
| X | Convergencia entre el mundo físico y el digital en las Organizaciones  |
|  | Liderazgos necesarios para la transformación  |
|  | Gestión del cambio y autonomía: personal y organizacional |
|  | Ética y responsabilidad digital |
|  | Experiencias transformadoras: Robótica educativa, Robots sociales, Realidad Virtual, Realidad aumentada, Simulaciones, Herramientas digitales para el STEAM,… |

Los apartados propuestos son orientativos y pueden ser ligeramente modificados. La extensión (entre 10.000 y 15.000 caracteres con espacios, referencias incluidas) y el resto de formato debe ser respetado, en cualquier caso.

**EVOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN AL ÁREA DE RRHH DE APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UN HOSPITAL**

**Jesús Escribano Navarro, Cristina Fresno González, Diana Rodríguez Fernández, Noelia López Ochoa, Raquel Moreno Molina, Pau Gomar Sánchez**

Hospital del Mar Barcelona- Recursos Humanos

Contacto: jescribano@psmar.cat 662313993 / cfresno@psmar.cat 639008837

***Resumen***

La evolución de la Unidad de Formación del Hospital del Mar en Barcelona hacia un Área de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento dentro del departamento de Recursos Humanos es un ejemplo de transformación estratégica impulsada por la necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, organizacionales y pedagógicos en el sector sanitario.

Inicialmente, la Unidad de Formación se centraba en la capacitación del personal de enfermería a través de métodos de enseñanza presencial. Sin embargo, este enfoque tradicional se volvió insuficiente ante la creciente demanda de formación continua, la necesidad de llegar a un público más amplio y la aparición de nuevas tecnologías que ofrecían oportunidades para mejorar la eficiencia y la accesibilidad del aprendizaje.

La transformación hacia el Área de AyGC se ha basado en cuatro pilares fundamentales: 1) Digitalización y Accesibilidad, a través de la plataforma de aprendizaje en línea @pren, 2) Captura y Gestión del Conocimiento mediante mecanismos para documentar y compartir conocimiento generado en el hospital, 3) Formación Interna y Captación del Talento, promoviéndose e incentivándose la formación entre pares y 4) Acreditación y Reconocimiento, aumentando la calidad y el valor de la formación y motivando a los profesionales a participar en actividades de desarrollo profesional.

Entre los resultados obtenidos destacan: la ampliación del acceso a la formación, el incremento de la participación, la conservación del conocimiento organizacional, un mayor reconocimiento y prestigio, la optimización del aprendizaje organizacional y un impacto positivo en la atención al paciente.

El factor clave del éxito se atribuye principalmente al compromiso y apoyo de la dirección del hospital. El liderazgo y la visión de la alta dirección fueron fundamentales para asignar los recursos necesarios, institucionalizar el aprendizaje como una prioridad estratégica y garantizar la sostenibilidad del proyecto a largo plazo. Sin este respaldo, la transformación no habría sido posible.

**EVOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN AL ÁREA DE RRHH DE APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UN HOSPITAL**

**Jesús Escribano Navarro, Cristina Fresno González, Diana Rodríguez Fernández, Noelia López Ochoa, Raquel Moreno Molina, Pau Gomar Sánchez**

Hospital del Mar Barcelona- Recursos Humanos

* 1. ***Identificación del contexto***

La formación continua en el ámbito sanitario es un pilar clave para garantizar la calidad asistencial, la seguridad del paciente y la actualización constante de los profesionales de la salud. En este contexto, la evolución de la unidad de formación de nuestro hospital ha sido un proceso de transformación estratégica alineado con la necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, organizacionales y pedagógicos del sector.

Desde su creación en 2009, la unidad de formación tuvo un enfoque inicial orientado a la capacitación del personal de enfermería a través de metodologías presenciales. Sin embargo, con la aparición de nuevas tecnologías y la necesidad de ofrecer un aprendizaje accesible y flexible, se inició un proceso de digitalización y expansión. En 2010, se puso en marcha nuestro entorno virtual de aprendizaje basado en Moodle, denominado @pren, con el objetivo de proporcionar formación online estructurada y accesible.

A lo largo de los años, la unidad de formación amplió su alcance, dejando de ser exclusiva del ámbito de enfermería para abarcar a todos los trabajadores del hospital, incluyendo personal médico, administrativo y de gestión. Se incorporaron iniciativas como la acreditación de sesiones médicas y la documentación del conocimiento generado en reuniones clínicas.

En 2018, dimos un paso más allá con el lanzamiento de un proyecto de gestión del conocimiento, cuyo propósito era capturar, sistematizar y compartir el saber acumulado dentro del hospital. Este proyecto se alineó con el plan estratégico de la organización y permitió la creación de un modelo estructurado de gestión del aprendizaje.

Finalmente, en 2024, con el firme respaldo de la dirección del hospital, se tomó la decisión de consolidar todos estos avances en la creación del Área de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento dentro del departamento de Recursos Humanos. La apuesta de la dirección fue clave para transformar una unidad de formación en un área estratégica para la organización. Esta evolución marcó un hito en la institución, posicionando la formación y la gestión del conocimiento como funciones estratégicas esenciales para el desarrollo profesional y organizacional.

***1.2. Descripción de la propuesta***

El objetivo central de esta transformación ha sido fortalecer el aprendizaje organizacional, garantizar la transmisión del conocimiento y fomentar una cultura de mejora continua en la institución. Para ello, la propuesta se ha basado en cuatro ejes fundamentales:

1. **Digitalización y accesibilidad**: Expansión del e-learning a través de @pren, con la creación de cursos estructurados en múltiples formatos, facilitando la formación a distancia para todo el personal.
2. **Captura y gestión del conocimiento**: Desarrollo de un sistema de documentación de sesiones clínicas, buenas prácticas y conocimiento crítico generado por los profesionales del hospital.
3. **Formación interna y captación de talento**: Creación del programa “Enseña y Aprende”, destinado a incentivar la formación entre pares y aprovechar el conocimiento interno.
4. **Acreditación y reconocimiento**: Implementación de un sistema de certificación de la formación, garantizando el reconocimiento oficial de los cursos y su alineación con los requerimientos profesionales.

***1.3. Desarrollo de la propuesta***

*1.3.1. Compromiso y apoyo de la dirección*

Desde los primeros pasos de esta transformación, el respaldo de la dirección del hospital ha sido determinante. La apuesta estratégica de la alta dirección permitió que el Área de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento no solo contara con los recursos adecuados, sino que también se integrara como un eje central del plan de desarrollo institucional.

El liderazgo directivo impulsó la creación de este nuevo modelo de aprendizaje con medidas concretas, tales como:

* La asignación de recursos específicos para el desarrollo del área, tanto en términos de personal como de tecnología.
* La institucionalización del aprendizaje como una política organizacional clave.
* La inclusión del área en el diseño del plan estratégico del hospital, garantizando su sostenibilidad y evolución a largo plazo.
* La promoción activa del área como un espacio de innovación y crecimiento profesional para todos los trabajadores.

El respaldo de la dirección no solo facilitó la creación del área, sino que también generó una cultura organizacional en la que el aprendizaje y la gestión del conocimiento se convirtieron en prioridades estratégicas.

*1.3.2. Digitalización y Expansión del e-Learning*

Uno de los hitos más significativos en la evolución del área fue la digitalización de la formación. Gracias a la implementación de @pren, se crearon cursos e-learning adaptados a diferentes perfiles profesionales, con recursos interactivos, simulaciones y casos clínicos. Este sistema permitió:

* Facilitar el acceso a la formación desde cualquier dispositivo y en cualquier momento.
* Personalizar los itinerarios formativos según el rol y necesidades de cada trabajador.
* Implementar herramientas de seguimiento y evaluación del aprendizaje.
* Fomentar el autoaprendizaje y la autonomía de los profesionales.

*1.3.3. Captura del Conocimiento Organizacional*

Para evitar la pérdida de conocimiento crítico debido a la jubilación o rotación del personal, se estableció un sistema de captura y gestión del conocimiento basado en:

* Grabación y documentación de sesiones clínicas y reuniones estratégicas.
* Creación de un repositorio digital con protocolos, guías de buenas prácticas y casos clínicos relevantes.
* Implementación de entrevistas con expertos para sistematizar su experiencia y conocimientos clave.
* Desarrollo de bases de datos estructuradas para almacenar y compartir información relevante dentro del hospital.

*1.3.4. Programa “Enseña y Aprende”*

Este programa se diseñó con el objetivo de captar talento interno y fomentar la formación colaborativa entre los profesionales del hospital. Se invitó a médicos, enfermeros, administrativos y otros trabajadores a compartir su experiencia a través de talleres, seminarios y cursos especializados. Entre los beneficios de esta iniciativa destacan:

* Mayor implicación de los profesionales en la formación interna.
* Generación de una cultura de aprendizaje colaborativo.
* Identificación y aprovechamiento de talento interno.
* Reducción de la dependencia de formadores externos.

*1.3.5. Acreditación de Formación Médica*

Para mejorar el reconocimiento de la formación interna, se estableció un sistema de acreditación de sesiones y cursos, permitiendo a los profesionales obtener certificaciones oficiales. Esto favoreció:

* La validación formal del aprendizaje adquirido en el hospital.
* El desarrollo profesional continuo de los trabajadores.
* La mejora de la competitividad y reputación del hospital en el ámbito formativo.

*1.3.6. Integración con el Plan Estratégico*

La consolidación del Área de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento se llevó a cabo en estrecha alineación con la estrategia global del hospital. Se definieron indicadores de impacto, se establecieron objetivos de formación ligados a la mejora de la atención al paciente y se implementaron estrategias para garantizar la sostenibilidad del modelo formativo.

***1.4. Resultados***

Los principales logros de esta transformación incluyen:

* Ampliación del acceso a la formación
* Incremento de la participación
* Conservación del conocimiento organizacional
* Mayor reconocimiento y prestigio
* Optimización del aprendizaje organizacional
* Impacto positivo en la atención al paciente

***1.5. Indicaciones para otros contextos***

La clave del éxito de este proceso ha sido el fuerte compromiso de la dirección del hospital, lo que permitió consolidar el área como una función estratégica de largo plazo. Sin este respaldo institucional, la evolución de la unidad de formación a un área integral de aprendizaje y gestión del conocimiento no habría sido posible.