



Mª Ines Hidalgo Vicario

Pediatra. Doctora en Medicina. Acreditada en Medicina de la Adolescencia. CS Barrio del Pilar. DAN. Madrid.

La formación en medicina de los MILLENNIALS

Una generación puede definirse por un conjunto de individuos que nace en un periodo de tiempo y comparte un conjunto de valores, percepciones y modos de acercarse y observar la realidad. Las últimas generaciones se clasifican según los años de nacimiento aproximadamente en: Tradicionalistas (1932-1945); Baby Boomers (1941-1960); Generación X (1961-1981); Millennials (1982-2000) también conocida por Generación Y, Net, NeXters o Nativo digitales; y la Generación Z (2000-2010).

Actualmente todas las miradas están puestas en los millennials, un grupo de 80 millones de personas en Estados Unidos y algo más de 51 millones en Europa, que en 2025 supondrán el 75% de la fuerza laboral del mundo (Estudio Deloitte).

En las últimas dos décadas, los millennials, han sido objeto de diversos estudios realizados en Estados Unidos y Europa. Este interés está justificado por las diferencias que presentan en cuanto a sus creencias, valores, estilos de trabajo y formas de aprendizaje con respecto a las generaciones anteriores. Todo ello pone en cuestión las estrategias de enseñanza y de trabajo actuales.

Según diversos estudios, estos jóvenes nacieron y se educaron en ambientes de alta tecnología, en una cultura de servicio al cliente; ven la educación como una mercancía para ser adquirida y consumida; esperan que el aprendizaje y el trabajo sean fáciles y divertidos. Prefieren la práctica a la teoría, las actividades grupales a las individuales y la información digital a los libros. Además poseen poca habilidad para resolver problemas, para mantener el interés de forma continuada y para hacer planes a largo plazo. Son impacientes, con baja autoestima y tendencia a la depresión.

Respecto de la educación, las generaciones precedentes la consideraban un fin y un bien en sí mismo, mientras que para los jóvenes actuales constituye un medio y un producto. En relación a los hábitos de estudio, las generaciones previas preferirían el seguimiento de una secuencia lógica y el desarrollo lineal de los procesos, los textos en papel, las clases magistrales y el trabajo individual, mientras que las nuevas generaciones prefieren las clases con herramientas

tecnológicas (películas, simuladores etc) y el trabajo en grupo. También se ha observado una importante diferencia respecto al vínculo que establecen con los docentes. Antes la relación docente-alumno era asimétrica y se consideraba al docente como autoridad intelectual. En la actualidad los jóvenes ven a sus docentes como pares intelectuales, a partir de lo cual pretenden establecer una relación más simétrica.

En cuanto a su comportamiento en el trabajo, se observa algo similar a lo que sucede con la educación. Les resulta fundamental un equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Por ello a la hora de valorar un empleo, prefieren los horarios flexibles que les dejen más tiempo libre para dedicar a su vida personal. Consideran el trabajo como un medio para su propio desarrollo, la actividad a realizar tiene que ser interesante y creativa. Estos factores podrían explicar por qué van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones cuando se les ofrece mayor salario, más tiempo libre o actividades más interesantes.

Es universalmente aceptado que para llegar a ser un buen médico es fundamental el aprendizaje práctico y lograr un alto nivel de profesionalidad médica. La profesionalidad es una característica esencial para los residentes en formación; incluye la compasión y sensibilidad, la capacidad de respuesta a las necesidades del paciente antes que al interés propio, y respeto por la privacidad del paciente. Incluye no sólo la competencia o habilidad que se espera de un profesional, sino también que actúe apropiadamente en todo momento (ser accesible, cortés, respetuoso con la confidencialidad y la dignidad). También obliga a desafiar la mala práctica y comportamientos y actitudes inaceptables.

Los millennials presentan características positivas tanto para el trabajo como para su propia educación que se deben aprovechar. La fluidez en el manejo de la tecnologías, son creativos, audaces, se adaptan fácilmente a los cambios y no temen cuestionar dogmas establecidos, son versátiles, poseen una gran capacidad para realizar varias tareas y orientan sus actividades hacia el cumplimiento de objetivos claros. Tienen facilidad para el trabajo en equipo.

Tratando de identificar los factores negativos, en algunos estudios recientes⁽¹⁾ los tutores/médicos docentes observan en los residentes millennials una afectación en su profesionalidad que influye en la atención al paciente: menor responsabilidad y compromiso, pérdida de citas, ausencias injustificadas, retrasos en la atención y dificultad para tomar decisiones. También en ocasiones realizan publicaciones inapropiadas en los medios de comunicación social (respecto a estilos de vida, imágenes de pacientes y expresión de opiniones que pueden cuestionar la ética o la integridad).

Según diferentes autores, el comportamiento de los millennials puede explicarse por diversos factores que se interrelacionan: el tipo de crianza que recibieron, la tecnología con la que han crecido, la impaciencia que sienten y el ambiente de trabajo al que ingresan.

El tipo de crianza. Esta generación ha tenido los llamados “padres helicópteros”: padres para los que los hijos ocupan el primer lugar en sus preocupaciones y que siempre están presentes para ayudarlos a resolver los problemas. Sus padres les educaron haciéndoles sentir que eran especiales y que podían conseguir todo lo que se propusieran con sólo desearlo; pero al llegar al mundo laboral chocan contra la realidad, no están sus padres para conseguirle un ascenso y ello baja su autoestima y se estresan sin tener habilidades sociales para luchar contra ello.

Esta generación ha crecido y se ha desarrollado con las nuevas tecnologías de la información y comunicación (redes sociales como Facebook e Instagram...); a través de ellas muestran al mundo que todo es increíble, poniendo filtros a la realidad y se vuelven adictos a su uso.

Se añade además la impaciencia. Esta generación creció en un mundo de gratificación inmediata: Quiere ver una película y se la descarga al momento, quiere comprar algo y con Amazon llega al día siguiente. Pero hay excepciones, como es la satisfacción laboral, llegan al mundo del trabajo pensando que son especiales y se dan cuenta de que no es así, quieren lograr “un impacto”, pero a los pocos meses están poco satisfechos y lo dejan. No tienen paciencia, ni logran motivarse.

Además de la impaciencia, se suma el ambiente laboral corporativo en el que ingresan, al que, en general, le importan más los números que las personas. Les importan más las ganancias a corto plazo que la vida a largo plazo del ser humano, según afirma Simon Sinek. Es preciso hacer adaptaciones tanto a nivel educativo como en la vida laboral.

En un estudio realizado en 2003 por D. Oblinger en diversas universidades norteamericanas, mostraba que muchas de ellas habían modificado sus programas, servicios y cursos para adaptarse no sólo a las demandas del mercado sino también a estos estudiantes; tenían ofertas más flexibles, carreras más cortas que permiten conexiones entre ciclos y niveles, además en sus programas curriculares se fomenta la práctica y la experiencia directa, como el aumento de laboratorios, ordenadores y convenios con otras instituciones y organizaciones.

Los tutores deben enseñar a los residentes, profesionalidad con los métodos que mejor se adapten a las necesidades. Históricamente, la profesionalidad era una cualidad que se adquirida por transmisión intergeneracional, los estudiantes modelaban su comportamiento al observar a sus superiores durante los años clínicos de residencia. Actualmente⁽²⁾ se intenta fomentar la educación de los residentes para estimular la dedicación al servicio médico, los valores profesionales, la negociación de valores profesionales y sociales, modificando o introduciendo aspectos en el currículo médico con objetivos sobre la profesionalidad. Mientras tanto, es necesario mejorar la formación de los residentes millennials con trabajo en equipo, actividad informática y comunicación con una retroalimentación inmediata y abierta, reconociendo su valía y el trabajo bien hecho, ya que ser valorado es esencial para lograr satisfacción y motivación. La tutoría es esencial permitiéndoles cierta autonomía, es preciso actualizar los estilos de enseñanza, las presentaciones, y considerar opciones de trabajo no tradicionales que permitan una mayor integración trabajo-vida. Un buen profesor no se ve afectado por la tecnología sino que se debe potenciar con ella.

Según Lindheim⁽²⁾ el uso de un contrato médico puede ser una solución ya que cumple las expectativas del tutor y del residente con un cronograma para asegurar la comunicación y cumplimiento de las metas establecidas. Este autor lo ha utilizado en estudiantes de medicina, residentes e investigadores, y considera que puede ser la mejor manera de transmitir los requisitos, valores y comportamientos de la profesionalidad médica.

Si bien no está claro que las tecnologías realmente mejoren el aprendizaje, los millennials las utilizan. Por ello, identificar las mejores puede ayudar a los estudiantes a recibir una educación de calidad y de alto rendimiento. Toohey en 2016⁽³⁾ ofrece 10 consejos para el aprendizaje en

la residencia de los médicos de urgencia millennials: cambiar el plan de estudios; incorporar instrucción interactiva individual en el sistema de aprendizaje; incorporar enfoques didácticos modernos; mejorar la eficacia de las conferencias, que deben ser breves y de alta calidad; tener un plan tecnológico coherente para educar al residente; usar la simulación para lograr el máximo potencial; tener presente que cualquier experiencia puede enseñar; usar la tecnología para una retroalimentación formativa eficaz; enseñar a los educadores a ser competentes en una variedad de tecnologías educativas, e identificar un director de tecnología instruccional en el Departamento.

En definitiva, es necesario que además de adaptaciones en la enseñanza en los diferentes niveles, se enseñen habilidades sociales en el mundo laboral, en este caso en el área de la medicina, para que estos jóvenes aumenten su autoestima, mejoren sus responsabilidades, consigan a largo plazo una satisfacción laboral y alcancen y desarrollen su máximo potencial.

Bibliografía

1. Ziring D, Danoff D, Grosseman S, Langer D, Esposito A, Jan MK, et al. How do medical schools identify and remediate professionalism lapses in medical students? A study of U.S. and Canadian medical schools. *Acad Med* 2015;90: 913-20.
2. Lindheim SR, Nouri P, Rabah KA, Yaklic JL Medical professionalism and enculturation of the millennial physician: meeting of the minds. Disponible en: <https://www.fertsterdialog.com/users/16110-fertility-and-sterility/posts/12368-23114>
3. Toohey SL, Wray A, Wiechmann W, Lin M, Boysen-Osborn M. Moving an Emergency Medicine Residency Curriculum into the 21st Century *West J of Emerg Med* 2016; 17 (3): 337-343.