



## FORMACIÓN



# De estudiante a especialista: el itinerario formativo para impulsar la calidad asistencial y la excelencia clínica

**Con una red de once hospitales universitarios y un modelo que acompaña al profesional desde el grado hasta la formación especializada, Quirónsalud ha convertido la docencia en una de las palancas para mejorar la calidad asistencial y atraer a los mejores profesionales**

Por **UE Studio**

La excelencia clínica no se improvisa. En un contexto marcado por la llegada de la inteligencia artificial, el envejecimiento de la población y una medicina cada vez más compleja, los hospitales necesitan formar profesionales capaces de combinar conocimiento científico, innovación tecnológica y una atención centrada en las personas. En Quirónsalud, ese proceso se concibe como un itinerario continuo que comienza en el grado y se prolonga durante toda la carrera profesional.

Aunque el sistema sigue utilizando el número de orden del MIR, EIR o FIR como principal criterio de selección, este resulta insuficiente para anticipar el tipo de profesional que llegará a ser cada residente. En ese

proceso, **la elección del hospital adquiere una importancia decisiva.**

“Competencias como la **comunicación con el paciente, la empatía o la capacidad de trabajar en equipo** apenas quedan reflejadas en una clasificación basada en un examen. El número de elección predice bien el punto de partida, pero no el profesional sanitario en el que se convertirá”, explica el Dr. **Leandro Soriano Guillén**, director de Docencia y jefe del Servicio de Pediatría del Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz (HUFJD).

Preparar a los profesionales del futuro exige algo más que incorporar residentes. “El **recorrido formativo adaptado al año de residencia** que tenemos en la Fundación Jiménez Díaz tiene como misión pulir el talento inicial mediante una apuesta clara: convertirlos en *Conchitos/as*. Este término

se circunscribe a profesionales que se forman en nuestra casa, caracterizados por la búsqueda de la excelencia y con una apuesta por el desarrollo del talento distintivo frente a otros centros. Dicho modelo se sustenta en un programa formativo transversal, común para todas las especialidades, que incluye formación en valores, calidad, gestión, innovación tecnológica e investigación”, indica Soriano Gillén.

Añade que las nuevas generaciones quieren saber qué van a aprender, con quién y cómo. “Ya no eligen solo por el nombre del hospital. Investigan, consultan a residentes actuales y comparan los itinerarios docentes de cada centro. Un recorrido formativo bien estructurado, con tutores incentivados y altamente cualificados, pesa cada vez más en elección”.

La **innovación** también desempeña un papel decisivo en la atracción y fidelización del talento. “La participación en proyectos científicos, la actividad docente y el acceso a tecnologías avanzadas fortalecen el vínculo de los profesionales con sus hospitales y mejoran su capacidad de crecimiento. En nuestro servicio, por ejemplo, **todos los profesionales participan en tesis doctorales, proyectos de investigación y están acreditados en cirugía robótica**”, asegura el Dr. **Manuel Durán**, director de Docencia y jefe del Servicio de Cirugía General y Digestiva en el Hospital Universitario Rey Juan Carlos, además de catedrático de Cirugía de la Universidad Rey

Juan Carlos. Para ello, defiende **modelos de liderazgo menos jerárquicos** y más participativos, acompañados de formación continua y oportunidades reales de desarrollo.

Esta filosofía se extiende al conjunto de Quirónsalud. Desde la formación universitaria hasta la etapa de especialización (MIR, EIR, FIR, PIR y BIR), el aprendizaje se desarrolla en contacto directo con la realidad clínica. Para ello, cuenta con una red de **once hospitales universitarios en Madrid, Cataluña y Aragón**, además de acuerdos con universidades y centros educativos. A través de esta infraestructura, el Grupo consolida su liderazgo docente este curso al asumir la formación de 824 residentes MIR.

## La importancia de los tutores

Si la excelencia clínica se construye con el tiempo, los tutores son una de sus piezas fundamentales. En Quirónsalud disponen de **incentivos económicos y de tiempo protegido** para enseñar dentro de la jornada asistencial.

En opinión de Soriano, resulta igualmente esencial **formar a los residentes en la elaboración de historias clínicas** y en el razonamiento diagnóstico. A ello se suman la formación por competencias, la simulación clínica avanzada y **la incorporación progresiva de la inteligencia artificial**.

Dentro de este ecosistema formativo, la **Escuela de Enfermería FJD-UAM** ocupa un lugar destacado. Su modelo combina la formación científica con una dimensión humanista inspirada en la filosofía de humanizar la ciencia.

Retener talento exige ofrecer algo más que una nómina competitiva. La **estabilidad contractual, la conciliación y las posibilidades de desarrollo profesional** pesan cada vez más en la elección de hospital por parte de los especialistas.

El HUFJD, por ejemplo, ha reforzado su apuesta por la **simulación clínica avanzada**, un entorno de entrenamiento seguro en el que el residente puede equivocarse, repetir procedimientos y recibir retroalimentación antes de enfrentarse a situaciones complejas en la práctica real. También ha impulsado **iniciativas dirigidas al bienestar emocional** de los profesionales en formación y medidas para **facilitar el acceso a la vivienda** en algunas ciudades: “La coyuntura económica actual, en la que el acceso a la vivienda en ciudades como Madrid es difícil, está afectando negativamente a la elección de plazas de formación sanitaria en esta ciudad. Para paliar esta situación, Quirónsalud colaborará con diversas residencias para obtener alquileres más asequibles”, señala Soriano.

Por su parte, Durán defiende un liderazgo participativo, capaz de identificar las inquietudes de cada profesional y orientarlas hacia áreas concretas de desarrollo. “Los programas de mentoring también forman parte de esa estrategia. Retener talento no consiste en que alguien permanezca en una organización porque no tiene otra alternativa, sino en ofrecerle oportunidades reales de crecimiento profesional”.