

des y hábitos a los que no se puede renunciar»⁴, y la ética de máximos, como objetivo de vida buena y autorrealización personal. No hay nada de contradictorio entre exigir a nuestros residentes la máxima excelencia académica, asistencial y, sobre todo, personal y moral, reconociendo su parte humana, que es, al fin y al cabo, como la de cualquier otro ser humano.

Financiación

No existen fuentes de financiación para este trabajo.

Conflicto de intereses

No existen conflictos de interés.

BIBLIOGRAFÍA

1. López-Sendón J. Filosofía para residentes y otras especies. REC: CardioClinics. 2021;56:321-323.
2. Aristóteles. *Ética a Nicómaco*. Madrid: Alianza editorial; 2005. P. 17,18; 153-156; 31,32; 18, 25; 301; 63,64; 167; 306.
3. Gómez C, Muguerza J. *La aventura de la moralidad*. Madrid: Alianza editorial; 2007. P. 67,68; 68,69; 414,415.
4. Cortina A. *Ética mínima*. Madrid: Editorial Tecnos; 2020:146-155.

Alberto Esteban-Fernández

Servicio de Cardiología, Hospital Universitario Severo Ochoa, Leganés, Madrid, España

Correo electrónico: athalbertus@gmail.com
2605-1532/

© 2021 Sociedad Española de Cardiología. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2021.12.004>

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2022.02.001>,

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2021.07.001>

Filosofía para residentes. Pasado y presente

Philosophy for residents. Past and present



Sr. Editor:

Leo con interés el artículo publicado por el Dr. José López-Sendón en el Rincón del residente¹. Comparto su interés por la formación en la especialidad y por una educación global de los residentes de cardiología. Sin embargo, me gustaría comentar distintos puntos en los que no puedo estar de acuerdo con lo expuesto.

La residencia es un periodo especial, de máxima intensidad en todos los aspectos, donde lo aprendido (y lo vivido) queda para siempre. La formación no puede estar reñida con el desarrollo como persona. Algo estamos haciendo mal si hay que elegir entre crecer laboral o personalmente, sin poder compatibilizar estos ámbitos. Es difícil aprender, sentirse estimulado, mejorar, crecer, investigar, publicar, participar... si, para ello, es necesario sacrificar áreas fundamentales de la vida. Lamentablemente, hay múltiples casos de gente brillante, grandes números de MIR que, por no cuidar estas facetas, desarrollan problemas serios. De hecho, la tasa de suicidios en el personal sanitario es elevada y su descontento y su grado de frustración resultan, cuando menos, preocupantes². Debemos cuidar estas cuestiones, y quienes tienen más experiencia deberían ser baluartes de ellas y no detractores.

Durante años, bajo la bandera de la vocación y la formación, se ha permitido pasar por encima de los derechos de los médicos en formación, como el descanso preciso para hacer su trabajo, la regulación de su horario, unos sueldos dignos y el reconocimiento y el respeto de sus planes formativos en el hospital. Estos modelos se han superado en muchos ámbitos laborales. De hecho, en el sanitario, en los últimos años y no sin mucho esfuerzo, el cambio ha sido sustancial y los residentes han mejorado sus condiciones laborales. La vocación no puede ser una excusa para pasar por encima de derechos fundamentales.

Pero es que, además, esto pasa a una edad muy delicada, en la que establecer las bases para una vida personal, familiar y laboral completa es muy importante. Y lo es no solo por las cuestiones personales, sino también desde un punto de vista integral, en la búsqueda de unos profesionales sanitarios formados no solo en aspectos técnicos o científicos, sino también en los emocionales y humanísticos. Esto, sin duda, contribuirá a una mejor atención sanitaria, más cercana, efectuada por personas equilibradas.

La base de esta formación tiene que ser ineludiblemente una regulación clara de los derechos y deberes de los médicos en formación, y una vigilancia de su cumplimiento por parte de la autoridad competente para los residentes, los tutores de cada servicio y la comisión de docencia.

Véase contenido relacionado en DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2022.02.001>,

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2021.07.001>

Y esto no está reñido con el estímulo constante, el estudio sistemático, el ímpetu laboral y de formación y la competitividad por parte del residente. Es algo absolutamente esencial para su formación, que no entra en competencia con la defensa sindical de sus derechos como trabajador. Al contrario: una regulación y una vigilancia claras solo servirán de caldo de cultivo para participar aún más del periodo formativo, sin otras excusas. El trabajo es innegociable. Ha de ser máximo. De lo que hablamos es de las condiciones. «Vacaciones, las justas [...]», librar las guardias, solo «si el cansancio es incompatible con una actividad adecuada [...]», «los trapos sucios se lavan en casa [...]»¹ parecen frases sacadas de un código castrense, más propias de otros tiempos. En mi opinión: vacaciones, imprescindibles, para retomar la actividad con las pilas cargadas, la cabeza fresca y la máxima ilusión. Nada de permitir las libranzas de guardia si se está cansado, sino que sean absolutamente obligatorias³, como los son las paradas para los conductores de autobuses, estén cansados o no. Se llama seguridad laboral, como el casco en las obras⁴. Y, por supuesto, derecho a la queja, a la denuncia o a la manifestación. Esto es casi lo que más me ha sorprendido. Acallar las situaciones, meter debajo de la alfombra los problemas, solo los enquistaba y genera traumas, además de que se mantienen generación tras generación en los hospitales. Nada de eso, tiene que haber formas de vehicular de manera independiente las quejas de los profesionales y, por supuesto, de los médicos en formación, analizarlas y darles solución. Como en cualquier proceso, el análisis de este, de sus resultados, de sus complicaciones y pegos es lo que nos permite mejorar.

Y, por último, esto no solo es aplicable a la formación en la residencia, sino también tras ella, en la subespecialización, donde el vacío en la regulación es todavía mayor y da lugar a verdaderos abusos.

Las diferencias de opinión siempre enriquecen y el debate sobre cómo debe ser la formación en nuestra especialidad ha

de ponerse sobre la mesa a fin de mejorar día a día. Al menos no volvamos atrás con lo conseguido.

Financiación

No he recibido ninguna financiación.

Conflicto de intereses

No tengo ningún conflicto de intereses.

BIBLIOGRAFÍA

1. López-Sendón J. Filosofía para residentes y otras especies. *REC: CardioClinics*. 2021;56:321-323.
2. Vargas-Cáceres S, Mantilla MF, Ortega G, et al. Dual diagnosis among medical residents: A systematic review. *Adicciones*. 2020;32:281-290.
3. Gates M, Wingert A, Featherstone R, Samuels C, Simon C, Dyson MP. Impact of fatigue and insufficient sleep on physician and patient outcomes: A systematic review. *BMJ Open*. 2018;8:e021967.
4. Rothschild JM, Keohane CA, Rogers S, et al. Risks of complications by attending physicians after performing nighttime procedures. *JAMA*. 2009;302:1565-1572.

Javier Martín Moreiras

Servicio de Cardiología, Complejo Asistencial Universitario de Salamanca, Salamanca, España

Correo electrónico: jmmoreiras@gmail.com

2605-1532/

© 2022 Sociedad Española de Cardiología. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2022.01.003>

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2021.12.004>,

<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2022.01.003>

Filosofía para residentes. Respuesta a cartas relacionadas

Philosophy for residents. Response to related letters

Sr. Editor:

Agradezco las cartas recibidas en relación con mi artículo «Filosofía para residentes y otras especies»¹, publicado recientemente en *REC: CardioClinics*.

Véase contenido relacionado en DOI:
<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2022.02.001>,
<https://doi.org/10.1016/j.rccl.2021.07.001>

Quizás no me expresé bien o alguien no ha entendido el mensaje que quería transmitir. La intención del artículo era exponer una opinión sobre la importancia de valores que siguen vigentes, por mucho que quieran negarse. No pretendía ser categórico. Cada persona, y solo ella, debe establecer sus prioridades y tomar sus decisiones. Por otra parte, las mejoras conseguidas en las condiciones laborales ni pueden perderse ni son suficientes y deben seguir avanzando, sin excusa.

