



PROCESO DEBRIEFING



2025 SI Academia.
Todos los derechos reservados.
All rights reserved.

MANUAL PROCESO DEBRIEFING

1. Introducción al Debriefing

La simulación en salud se ha consolidado como una metodología indispensable en la educación actual en ciencias de la salud, proporcionando un entorno seguro y controlado para que los estudiantes/participantes adquieran y perfeccionen habilidades clínicas y no técnicas. Sin embargo, el valor de la simulación no reside únicamente en la experiencia práctica en sí, sino, y quizás de manera más crucial, en el proceso de reflexión guiada que la sigue: el debriefing. El debriefing es una etapa crítica de la simulación, el espacio donde la experiencia se transforma en aprendizaje significativo y duradero [1].

En un campo tan dinámico y de alto riesgo como la salud, la capacidad de reflexionar críticamente sobre el desempeño, identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para el futuro es fundamental. El debriefing proporciona este marco estructurado para la reflexión, permitiendo a los participantes explorar sus acciones, pensamientos y emociones durante un escenario simulado, y conectar estas experiencias con el conocimiento teórico y la práctica clínica real [2].

Este manual de apoyo está diseñado para simulacionistas, educadores, facilitadores y profesionales de la salud involucrados en la educación en ciencias de la salud, con el objetivo de proporcionar una guía integral sobre debriefing efectivo. Se abordarán los principios fundamentales, las mejores prácticas basadas en la evidencia, los modelos más reconocidos y las estrategias para superar los desafíos comunes, con un enfoque particular en los estándares de la International Nursing Association for Clinical Simulation and Learning (INACSL) y las contribuciones de autores clave en el campo.

1.1. Importancia del Debriefing en el Aprendizaje Basado en Simulación

El debriefing es un componente crítico de la educación basada en simulación (EBS) [3]. Sin un debriefing efectivo, una experiencia de simulación, por muy bien diseñada que esté, corre el riesgo de convertirse en una mera actividad sin un impacto significativo en el aprendizaje. La importancia del debriefing radica en varios aspectos clave:

- **Cierre del Ciclo de Aprendizaje Experiencial:** El debriefing cierra el ciclo de Kolb de aprendizaje experiencial (experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta, experimentación activa). Permite a los participantes reflexionar sobre lo que hicieron, por qué lo hicieron y qué podrían haber hecho de manera diferente, transformando la experiencia en conocimiento aplicable [4].
- **Identificación y Cierre de Brechas de Rendimiento:** A través de la discusión guiada, los participantes pueden identificar discrepancias entre su desempeño observado y el desempeño esperado. El facilitador ayuda a los estudiantes a comprender las causas de estas brechas y a desarrollar planes de acción para cerrarlas [5].

- **Desarrollo de Habilidades de Pensamiento Crítico y Reflexión:** El debriefing fomenta el pensamiento crítico al desafiar a los participantes a analizar situaciones complejas, evaluar sus decisiones y considerar perspectivas alternativas. Promueve la metacognición, es decir, la capacidad de pensar sobre el propio pensamiento [6].
- **Manejo de Emociones y Seguridad Psicológica:** Las experiencias de simulación pueden ser estresantes. El debriefing proporciona un espacio seguro para que los participantes expresen sus emociones, reduzcan la ansiedad y procesen la experiencia de manera constructiva. Un ambiente de seguridad psicológica es fundamental para la apertura y la reflexión honesta [7].
- **Transferencia del Aprendizaje a la Práctica Clínica Real:** El objetivo final de la simulación es mejorar el desempeño en el entorno clínico real. El debriefing facilita esta transferencia al ayudar a los participantes a generalizar los aprendizajes de la simulación a situaciones clínicas futuras [8].
- **Mejora del Trabajo en Equipo y la Comunicación:** En escenarios de simulación en equipo, el debriefing permite analizar la dinámica del equipo, la comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones colaborativa, lo que conduce a una mejora en el rendimiento del equipo en la práctica real [9].

1.2. Objetivos del Manual

Este manual tiene como objetivos principales:

- **Proporcionar una comprensión profunda** de los principios teóricos y prácticos del debriefing efectivo en la educación en ciencias de la salud.
- **Familiarizar a los lectores con los modelos y técnicas** de debriefing más reconocidos y basados en la evidencia.
- **Capacitar a los facilitadores** con estrategias prácticas para conducir sesiones de debriefing que maximicen el aprendizaje y promuevan la reflexión crítica.
- **Destacar la relevancia de los estándares INACSL** en la implementación de debriefing de alta calidad en simulación.
- **Integrar las perspectivas y contribuciones de autores clave** en el campo del debriefing, como Jenny Rudolph, Peter Dieckmann, Debra Nestel y Guillaume Alinier.
- **Ofrecer ejercicios prácticos** y herramientas para el desarrollo de habilidades en debriefing, tanto para facilitadores como para participantes.
- **Fomentar una cultura de mejora continua** en la práctica del debriefing, promoviendo la autoevaluación y la reflexión.

Al finalizar este manual, los lectores estarán mejor equipados para diseñar, facilitar y evaluar sesiones de debriefing que no solo mejoren las habilidades técnicas y no técnicas de los estudiantes, sino que también cultiven una mentalidad de aprendizaje continuo y excelencia en la atención al paciente.

2. Principios Fundamentales del Debriefing Efectivo

El debriefing efectivo es un arte y una ciencia que se basa en un conjunto de principios didácticos y psicológicos. No es simplemente una sesión de preguntas y respuestas, sino un proceso estructurado complejo y facilitado que busca maximizar el aprendizaje a partir de la experiencia. Comprender estos principios es crucial para cualquier educador que desee implementar un debriefing de calidad.

2.1. Definición y Propósito del Debriefing

El debriefing, en el contexto de la simulación en salud, se define como un **proceso facilitado** de reflexión sobre una experiencia, que busca promover la comprensión y el aprendizaje. Su propósito principal es ayudar a los participantes a analizar su desempeño, comprender las razones detrás de sus acciones y desarrollar estrategias para mejorar en el futuro [1]. Es un diálogo reflexivo que transforma la experiencia en conocimiento aplicable.

2.2. Modelos de Debriefing

Existen diversos modelos y marcos para estructurar una sesión de debriefing, cada uno con sus propias fortalezas y enfoques. La elección del modelo puede depender del contexto, los objetivos de aprendizaje, el nivel de los participantes y el estilo del facilitador incluso puede mezclar modelos si así lo considera. Algunos de los modelos más reconocidos incluyen:

2.2.1. Debriefing con Buen Juicio (Debriefing with Good Judgment - Rudolph et al.)

Desarrollado por Jenny Rudolph y su equipo, este modelo es uno de los más influyentes en la simulación en salud [2]. Se basa en la premisa de que el facilitador debe adoptar una postura de “curiosidad genuina” y “juicio de experto”. En lugar de ser no-enjuiciador, el facilitador utiliza su experiencia para formular hipótesis sobre el razonamiento de los participantes y luego las explora a través de preguntas indagatorias. Los pasos clave incluyen:

- **Fase de Reacción:** Permite a los participantes expresar sus emociones y reacciones iniciales a la experiencia.
- **Fase de Descripción:** Se establece una comprensión compartida de lo que ocurrió durante el escenario.
- **Fase de Análisis/Indagación:** El facilitador indaga sobre el razonamiento de los participantes, utilizando la técnica de “indagación con buen juicio” (advocacy-inquiry). Esto implica que el facilitador exprese su observación (advocacy) y luego pregunte por el razonamiento del participante (inquiry).
- **Fase de Resumen/Aplicación:** Se consolidan los aprendizajes y se discute cómo se aplicarán en la práctica futura.

2.2.2. El Modelo de Debriefing PEARLS (Promoting Excellence and Reflective Learning in Simulation)

El modelo PEARLS, desarrollado por Adam Cheng y su equipo, combina elementos de debriefing directivo y no directivo [10]. Es un enfoque híbrido que busca equilibrar la guía del facilitador con la reflexión del participante. Sus componentes principales son:

- **Fase de Reacción:** Similar a otros modelos, se permite la expresión de emociones.
- **Fase de Descripción:** Se revisan los eventos del escenario.
- **Fase de Indagación Guiada (Guided Inquiry):** El facilitador utiliza preguntas abiertas para que los participantes exploren sus acciones y pensamientos.
- **Fase de Enseñanza Directa (Directed Teaching):** El facilitador interviene con enseñanza explícita cuando se identifican brechas de conocimiento o habilidades.
- **Fase de Resumen y Plan de Acción:** Se resumen los puntos clave y se establecen objetivos claros para la mejora.

2.2.3. El Modelo Plus-Delta

Este es un modelo de debriefing más simple y conciso, a menudo utilizado para sesiones rápidas o para introducir el concepto de feedback y reflexión [11]. Los participantes identifican:

- **Plus (+):** Lo que salió bien, lo que se hizo correctamente, o lo que se aprendió positivamente.
- **Delta (Δ):** Lo que se podría mejorar, lo que no salió como se esperaba, o las áreas de crecimiento.

Es un modelo útil para fomentar la auto-reflexión y la identificación de puntos clave de mejora de manera concisa. Este modelo no suele entrar en los modelos mentales de las personas.

2.2.4. El Modelo de Debriefing de las Tres Fases (Three-Phase Debriefing Model)

Este es un modelo de debriefing en tres fases que enfatiza la importancia de la estructura y la facilitación [12]:

- **Fase de Reacción:** Los participantes comparten sus sentimientos y reacciones inmediatas al escenario.
- **Fase de Comprensión:** Se explora el “por qué” detrás de las acciones de los participantes, buscando comprender sus marcos mentales y procesos de pensamiento.
- **Fase de Síntesis:** Se consolidan los aprendizajes y se discute cómo se aplicarán en el futuro.

2.2.5. El Modelo GAS (Gather, Analyze, Summarize)

El modelo GAS (Gather, Analyze, Summarize) es un enfoque estructurado y ampliamente utilizado para el debriefing, particularmente valorado por su simplicidad y efectividad en la guía de la discusión post-simulación [22]. Desarrollado por Robert Simon y sus colegas, este modelo divide el proceso de debriefing en tres fases claras, cada una con un propósito distinto y preguntas guía específicas.

Fase 1: Gather (Recopilar)

El objetivo de esta fase es recopilar información sobre lo que los participantes vieron, escucharon y sintieron durante el escenario. Es un momento para que todos los miembros del equipo compartan sus percepciones de los hechos, asegurando que se establezca una comprensión compartida de la realidad del evento. Esta fase es descriptiva y busca evitar el juicio o el análisis prematuro. El facilitador debe fomentar la participación de todos y asegurarse de que se aborden tanto los aspectos técnicos como los no técnicos de la experiencia.

- **Preguntas Clave:**

- “¿Qué observaron durante el escenario?”
- “¿Qué sucedió desde su perspectiva?”
- “¿Qué vieron o escucharon que les llamó la atención?”
- “¿Cómo se sintieron en ese momento?”

Fase 2: Analyze (Analizar)

Una vez que se ha recopilado una comprensión compartida de los hechos, la fase de Análisis se centra en explorar el “por qué” detrás de las acciones y decisiones de los participantes. Aquí es donde se profundiza en el razonamiento, los marcos mentales, los conocimientos y las habilidades que influyeron en el desempeño. El facilitador guía a los participantes para que identifiquen las causas raíz de los éxitos y los desafíos, fomentando la auto-reflexión y el pensamiento crítico. Esta fase es donde se produce el aprendizaje más significativo, ya que los participantes conectan sus acciones con los resultados y exploran alternativas.

- **Preguntas Clave:**

- “¿Por qué creen que sucedió eso?”
- “¿Qué estaban pensando cuando hicieron X?”
- “¿Qué información estaban utilizando para tomar esa decisión?”
- “¿Qué hipótesis tenían sobre la situación?”
- “¿Qué harían diferente la próxima vez y por qué?”
- “¿Cómo se relaciona esto con lo que ya saben o con experiencias previas?”

Fase 3: Summarize (Resumir)

La fase final del modelo GAS se enfoca en consolidar los aprendizajes clave y en planificar cómo se aplicarán en el futuro. Los participantes deben ser capaces de articular lo que han aprendido y cómo transferirán ese conocimiento y esas habilidades al entorno clínico real. El facilitador ayuda a los participantes a formular planes de acción concretos y a establecer objetivos realistas para la mejora continua. Esta fase asegura que el aprendizaje no se quede solo en la sala de simulación, sino que se traduzca en un cambio de comportamiento en la práctica.

- **Preguntas Clave:**

- “¿Cuáles son los 2-3 aprendizajes más importantes que se llevan de esta sesión?”
- “¿Cómo aplicarán esto en su próxima experiencia clínica?”
- “¿Qué pasos específicos tomarán para practicar o reforzar lo aprendido?”
- “¿Hay algo más que necesiten para sentirse preparados para aplicar esto?”

El modelo GAS es particularmente efectivo porque proporciona una estructura clara que es fácil de recordar y aplicar, tanto para facilitadores experimentados como para aquellos que se inician en el debriefing. Su enfoque en la recopilación de hechos antes del análisis ayuda a mantener la discusión objetiva y a reducir la defensividad, creando un ambiente propicio para el aprendizaje.

2.3. Habilidades del Facilitador para el Debriefing

Un facilitador de debriefing efectivo posee un conjunto de habilidades que van más allá del conocimiento técnico del contenido. Estas habilidades son cruciales para crear un ambiente de aprendizaje seguro y productivo [13]:

- **Crear un Ambiente Seguro:** Establecer un clima de confianza y respeto donde los participantes se sientan cómodos para compartir sus pensamientos y errores sin temor a ser juzgados. Esto implica asegurar la confidencialidad y enfatizar que el debriefing es para el aprendizaje, no para la evaluación punitiva.
- **Escucha Activa:** Prestar atención plena a lo que dicen los participantes, tanto verbal como no verbal. Esto permite al facilitador comprender sus perspectivas y detectar áreas donde se necesita mayor exploración.
- **Hacer Preguntas Efectivas:** Formular preguntas abiertas, indagatorias y reflexivas que estimulen el pensamiento crítico y la auto-reflexión. Evitar preguntas cerradas o que sugieran la respuesta.
- **Manejo del Silencio:** Permitir pausas para que los participantes piensen y formulen sus respuestas. El silencio puede ser una herramienta poderosa para fomentar la reflexión profunda.
- **Equilibrio entre Directividad y No Directividad:** Saber cuándo guiar la discusión de manera más directa (ej. para corregir un error crítico) y cuándo permitir que los participantes exploren por sí mismos (ej. para fomentar la auto-reflexión).
- **Manejo de Emociones:** Estar preparado para manejar las emociones que puedan surgir durante el debriefing, como frustración, ansiedad o defensividad. Validar las emociones y redirigir la conversación hacia el aprendizaje.
- **Proporcionar Feedback Constructivo:** Integrar observaciones específicas y basadas en el comportamiento con sugerencias para la mejora, siempre con un enfoque en el aprendizaje y el desarrollo.

- **Conocimiento del Contenido:** Aunque el debriefing no es una clase magistral, el facilitador debe tener un conocimiento sólido del contenido clínico y de los objetivos de aprendizaje para guiar la discusión de manera efectiva.

La práctica en estas habilidades requiere de una acción deliberada y auto-reflexión continua por parte del facilitador. El debriefing es un proceso dinámico que se perfecciona con la experiencia y el compromiso con el aprendizaje propio y el de los demás.

3. Preparación para el Debriefing

Una sesión de debriefing exitosa no ocurre por casualidad; es el resultado de una planificación cuidadosa y una preparación meticulosa por parte del facilitador. La fase de preparación es tan crucial como la sesión de debriefing en sí, ya que sienta las bases para un ambiente de aprendizaje productivo y una reflexión profunda.

3.1. Establecimiento de un Ambiente Seguro y de Confianza

La seguridad psicológica es el pilar fundamental de un debriefing efectivo. Los participantes deben sentirse seguros para compartir sus pensamientos, acciones y errores sin temor a ser juzgados, ridiculizados o penalizados. Un ambiente de confianza fomenta la apertura y la honestidad, lo que es esencial para un aprendizaje significativo [14]. Para establecer este ambiente:

- **Confidencialidad:** Asegurar a los participantes que la información compartida durante el debriefing es confidencial y se utilizará únicamente con fines de aprendizaje. Esto ayuda a reducir la ansiedad y promueve la apertura.
- **“Lo que pasa aquí, se queda aquí”:** Establecer una regla clara de confidencialidad y respeto mutuo. Reforzar que el debriefing es un espacio para el aprendizaje, no para la evaluación sumativa o crítica personal.
- **Enfoque en el Aprendizaje, no en la Culpa:** Dejar claro que el objetivo del debriefing es aprender de la experiencia, no asignar culpas. Los errores son oportunidades de aprendizaje.
- **Rol del Facilitador como Guía:** El facilitador debe presentarse como un guía y un apoyo, no como un juez. Su rol es facilitar la reflexión, no dictar la “verdad”.
- **Posibilidad de error:** Reconocer que los errores son parte del proceso de aprendizaje y que todos los profesionales, independientemente de su nivel de experiencia, cometen errores. Esto reduce el estigma asociado a la imperfección.

3.2. Definición de Objetivos Claros para la Sesión de Debriefing

Así como un escenario de simulación tiene objetivos de aprendizaje claros, una sesión de debriefing también debe tenerlos. Estos objetivos guían la discusión y aseguran que el tiempo se utilice de manera efectiva para abordar las áreas más relevantes para el aprendizaje de los participantes [15]. Los objetivos deben ser:

- **Específicos:** ¿Qué se espera que los participantes aprendan o mejoren como resultado del debriefing?

- **Medibles:** ¿Cómo se sabrá si se han alcanzado los objetivos?
- **Alcanzables:** ¿Son realistas los objetivos para el tiempo y los recursos disponibles?
- **Relevantes:** ¿Son los objetivos importantes para el desarrollo profesional de los participantes?
- **Con Plazo Definido:** ¿Cuándo se espera que se logren los objetivos?

Los objetivos del debriefing deben estar alineados con los objetivos del escenario de simulación y las necesidades de aprendizaje de los participantes. Es útil comunicar estos objetivos al inicio de la sesión para establecer expectativas claras.

3.3. Recopilación de Información Relevante del Escenario Simulado

Para facilitar un debriefing basado en la evidencia y el comportamiento observado, el facilitador debe recopilar información relevante durante el escenario de simulación. Esto puede incluir [16]:

- **Observaciones Directas:** Tomar notas detalladas sobre el desempeño de los participantes, tanto en habilidades técnicas como no técnicas (comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones).
- **Grabaciones de Video/Audio:** Si está disponible, la grabación del escenario es una herramienta invaluable para el debriefing. Permite revisar momentos específicos, analizar el comportamiento de manera objetiva y facilita la auto-reflexión. Es crucial obtener el consentimiento de los participantes para la grabación y explicar cómo se utilizará el material.
- **Datos Fisiológicos y de Rendimiento:** Monitorear y registrar datos de los simuladores (ej. signos vitales, dosis de medicamentos administradas, tiempos de respuesta) que puedan ser relevantes para la discusión.
- **Notas de los Observadores:** Si hay observadores externos, sus notas pueden proporcionar perspectivas adicionales y enriquecer la discusión.

La recopilación de esta información permite al facilitador guiar la discusión con ejemplos concretos y objetivos, evitando generalizaciones y suposiciones. Una preparación adecuada asegura que el facilitador tenga las herramientas necesarias para conducir una sesión de debriefing productiva y significativa.

4. Proceso de Debriefing

El debriefing es un proceso dinámico que, aunque flexible, suele seguir una estructura en fases para maximizar su efectividad. Estas fases permiten una progresión lógica desde la reacción inicial hasta la reflexión profunda y la planificación de acciones futuras. Un facilitador hábil sabe cómo navegar por estas fases, adaptándose a las necesidades del grupo y a las particularidades del escenario.

4.1. Fases del Debriefing

Aunque los modelos de debriefing pueden variar en su terminología, la mayoría comparten una progresión similar en fases. El estándar de INACSL para el Debriefing [17] y otros autores clave [18, 19] proponen una estructura que generalmente incluye:

4.1.1. Fase de Reacción (o Reacción/Distensión)

Esta fase inicial es crucial para permitir que los participantes expresen sus emociones y reacciones inmediatas a la experiencia simulada. Es un momento para “descomprimir” y liberar cualquier tensión o estrés acumulado. El facilitador debe crear un espacio seguro donde se validen las emociones y se normalice la experiencia. Preguntas comunes en esta fase incluyen:

- “¿Cómo se sienten ahora mismo?”
- “¿Cuáles fueron sus reacciones iniciales al escenario?”
- “¿Qué fue lo más desafiante para ustedes?”

El objetivo no es analizar el desempeño, sino permitir la expresión emocional y asegurar que los participantes estén listos para la reflexión cognitiva.

4.1.2. Fase de Descripción (o Descripción de los Hechos)

Una vez que las emociones iniciales han sido abordadas, el foco se traslada a establecer una comprensión compartida y objetiva de lo que realmente ocurrió durante el escenario. Esta fase busca alinear las percepciones de todos los participantes y del facilitador sobre los eventos clave. Es fundamental basarse en hechos observables y evitar interpretaciones o juicios en este punto. Herramientas como la revisión de grabaciones de video pueden ser extremadamente útiles aquí. Preguntas típicas incluyen:

- “¿Qué sucedió durante el escenario?”
- “¿Pueden describir la secuencia de eventos?”
- “¿Qué observaron en este momento específico?”

El facilitador debe guiar la discusión para construir una narrativa precisa y completa de la experiencia.

4.1.3. Fase de Análisis (o Análisis/Indagación/Descubrimiento)

Esta es la fase central del debriefing, donde ocurre el aprendizaje más profundo. Aquí, los participantes exploran el “por qué” detrás de sus acciones y decisiones. El facilitador utiliza técnicas de indagación para ayudar a los participantes a reflexionar sobre sus marcos mentales, procesos de pensamiento, conocimientos, habilidades y actitudes. El objetivo es que los participantes descubran sus propias brechas de aprendizaje y generen ideas para la mejora. Preguntas clave en esta fase son:

- “¿Qué estaban pensando cuando hicieron X?”

- “¿Qué información estaban utilizando para tomar esa decisión?”
- “¿Qué hipótesis tenían sobre la situación?”
- “¿Qué harían diferente la próxima vez y por qué?”
- “¿Cómo se relaciona esto con lo que ya saben o con experiencias previas?”

El facilitador debe manejar el uso de la indagación con buen juicio (advocacy-inquiry) para explorar las perspectivas de los participantes de manera constructiva.

4.1.4. Fase de Resumen y Aplicación (o Síntesis/Plan de Acción)

En la fase final, se consolidan los aprendizajes clave y se discute cómo se aplicarán en la práctica futura. Los participantes deben ser capaces de articular lo que han aprendido y cómo transferirán ese conocimiento y esas habilidades al entorno clínico real. Se establecen planes de acción concretos y se fomenta el compromiso con la mejora continua. Preguntas en esta fase incluyen:

- “¿Cuáles son los 2-3 aprendizajes más importantes que se llevan de esta sesión?”
- “¿Cómo aplicarán esto en su próxima experiencia clínica?”
- “¿Qué pasos específicos tomarán para practicar o reforzar lo aprendido?”
- “¿Hay algo más que necesiten para sentirse preparados para aplicar esto?”

El facilitador debe asegurarse de que los planes de acción sean realistas, específicos y que los participantes se sientan empoderados para implementarlos.

4.2. Técnicas de Facilitación

La efectividad del debriefing depende en gran medida de las habilidades de facilitación del educador. Más allá de seguir las fases, el facilitador debe emplear diversas técnicas para guiar la discusión y fomentar la reflexión [20]:

- **Preguntas Abiertas y Sondeo:** Utilizar preguntas que no puedan responderse con un simple “sí” o “no” (ej. “¿Cómo...?”, “¿Qué...?”, “¿Por qué...?”). El sondeo implica hacer preguntas de seguimiento para profundizar en las respuestas de los participantes. ***Cualquier pregunta que comienza con un Que? O Como? Será una pregunta abierta.***
- **Silencio Estratégico:** Permitir pausas después de hacer una pregunta. El silencio da tiempo a los participantes para pensar, procesar y formular respuestas más reflexivas. Evitar la tentación de llenar el silencio.
- **Parafraseo y Resumen:** Repetir o resumir lo que los participantes han dicho para demostrar escucha activa, clarificar la comprensión y ayudar a los participantes a organizar sus pensamientos.
- **Reflexión en Espejo:** Reflejar las emociones o el lenguaje corporal de los participantes para validar sus sentimientos y fomentar una mayor expresión.

- **Uso de Evidencia (Video, Datos):** Referirse a grabaciones de video, datos fisiológicos o notas de observación para anclar la discusión en hechos concretos y objetivos. Esto ayuda a evitar la defensividad y a centrarse en el comportamiento.
- **Permitir la equivocación:** Recordar a los participantes que ciertos errores o dificultades son comunes y parte del proceso de aprendizaje. Esto reduce la vergüenza y fomenta la apertura.
- **Enfoque en el Sistema vs. el Individuo:** Cuando sea apropiado, guiar la discusión para considerar cómo los factores del sistema (ej. protocolos, equipos, comunicación interprofesional) pudieron haber influido en el desempeño, en lugar de centrarse únicamente en las fallas individuales.

4.3. Manejo de Emociones y Situaciones Difíciles

El debriefing puede ser un espacio emocionalmente cargado, especialmente después de escenarios de alto estrés o cuando se revelan errores significativos. El facilitador debe estar preparado para manejar estas situaciones con sensibilidad y profesionalismo [21]:

- **Reconocer y Validar Emociones:** Permitir que los participantes expresen sus sentimientos. Frases como “Entiendo que esto puede ser frustrante” o “Es normal sentirse así después de una situación como esta” pueden ser útiles. Validar las emociones no significa estar de acuerdo con el comportamiento, sino reconocer la experiencia emocional.
- **Mantener la Seguridad Psicológica:** Reforzar constantemente el ambiente de no juicio y el enfoque en el aprendizaje. Si un participante se siente atacado, es probable que se cierre y el aprendizaje se detenga.
- **Manejar la Defensividad:** Cuando un participante se pone a la defensiva, el facilitador debe evitar confrontaciones directas. En su lugar, puede redirigir la conversación a los hechos observables, utilizar preguntas indagatorias para explorar la perspectiva del participante, o incluso tomar una pausa si la tensión es muy alta.
- **Intervención en Comportamientos Inapropiados:** Si un participante critica o juzga a otro de manera inapropiada, el facilitador debe intervenir de inmediato para proteger el ambiente seguro. Esto puede hacerse recordando las reglas de respeto mutuo o redirigiendo la crítica hacia el comportamiento y no hacia la persona.
- **Identificar Necesidades de Apoyo:** Estar atento a los signos de angustia significativa en los participantes. Si un participante parece abrumado o traumatizado, el facilitador debe ofrecer apoyo adicional fuera de la sesión de debriefing, como derivación a servicios de apoyo psicológico si es necesario.
- **Finalizar con una Nota Positiva:** Siempre que sea posible, terminar la sesión de debriefing con un resumen de los aprendizajes clave y un mensaje de apoyo y aliento. Reforzar la capacidad del grupo para aprender y mejorar.

El manejo efectivo de las emociones y las situaciones difíciles es una habilidad avanzada que se desarrolla con la experiencia y la reflexión. Un facilitador competente transforma estos desafíos en oportunidades para un aprendizaje más profundo y un mayor crecimiento personal y profesional.

5. Estándares INACSL para el Debriefing

La International Nursing Association for Clinical Simulation and Learning (INACSL) ha desarrollado un conjunto de Healthcare Simulation Standards of Best Practice®, que proporcionan una guía basada en la evidencia para la implementación de simulaciones de alta calidad. El estándar de Debriefing es uno de los más relevantes y ofrece un marco detallado para asegurar que este proceso crítico se realice de manera efectiva y consistente [17].

5.1. Revisión de los Estándares de INACSL Relacionados con el Debriefing

El estándar de Debriefing de INACSL establece que todas las actividades de educación basadas en simulación (EBS) deben incluir un proceso planificado de debriefing. Este proceso es facilitado, se basa en marcos teóricos y evidencia, y debe adaptarse a todas las modalidades de simulación. Su objetivo principal es identificar y resolver brechas en conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación, con el fin de mejorar el desempeño futuro y promover la transferencia del aprendizaje a la práctica [17].

El estándar desglosa el proceso de debriefing en varios criterios esenciales, cada uno con elementos requeridos específicos:

5.1.1. Criterio 1: Planificado e Incorporado

El debriefing debe ser planificado e incorporado a la experiencia basada en simulación de forma adecuada para guiar al estudiante en el logro de los resultados de aprendizaje o evaluación deseados. Esto implica que el debriefing debe:

- **Estar precedido de un prebriefing/briefing y una EBS:** Asegurando que los participantes estén preparados para la experiencia y la reflexión posterior.
- **Estar integrado o realizarse después de una actividad de EBS:** El debriefing es una parte integral del ciclo de simulación.
- **Estar centrado en el estudiante y estructurado:** Adaptándose al nivel educativo y de experiencia del estudiante.
- **Ser individualizado, específico, basado en comportamiento observable, basado en la evidencia y oportuno:** El feedback debe ser relevante y entregado en el momento adecuado.
- **Garantizar recursos disponibles:** Para apoyar el contenido y la reflexión crítica.
- **Ser adaptable:** Permitiendo modificaciones en el enfoque y la reformulación según sea necesario.
- **Ocurrir en múltiples fases:** Para una exploración profunda del rendimiento y el pensamiento [17].

5.1.2. Criterio 2: Construido, Diseñado y/o Facilitado por Persona(s) o Sistema Competente

El proceso de debriefing debe ser facilitado por individuos o sistemas que sean capaces y competentes en la entrega de feedback, debriefing y/o reflexión guiada. Los facilitadores deben:

- **Estar capacitados en prácticas basadas en evidencia:** Relacionadas con el debriefing.
- **Ser conocedores y familiarizados:** Con el caso, procedimiento y objetivos de la simulación.
- **Demostrar dominio y esforzarse por una competencia continua:** A través del desarrollo profesional.
- **Ser reconocidos por el/los estudiante(s) como una fuente creíble:** La credibilidad del facilitador es clave para la aceptación del feedback.
- **Dejar tiempo suficiente:** Para ayudar al estudiante a alcanzar los resultados deseados.
- **Utilizar la indagación, preguntas abiertas y/o reflexivas, y argumentación:** Para guiar la conversación.
- **Incorporar habilidades de comunicación:** Como la escucha activa, comportamiento sin prejuicios y el silencio.
- **Proporcionar comentarios con buen juicio:** Sobre el desempeño con intención de corregir errores y promover entendimiento.
- **Proporcionar un análisis tanto positivo como constructivo:** Reforzando lo bueno y señalando áreas de mejora.
- **Identificar deficiencias de rendimiento o problemas de procesos:** Basados en los resultados esperados [17].

5.1.3. Criterio 3: Promueve el Análisis Individual, del Equipo y/o de los Sistemas

El debriefing debe realizarse de manera que fomente la reflexión y el análisis a nivel individual, de equipo y/o de sistemas, manteniendo siempre la seguridad psicológica y la confidencialidad. Esto incluye:

- **Realizarse en un entorno con instalaciones adecuadas:** Que permitan privacidad, discusión abierta, confianza, revisión y confidencialidad.
- **Incorporar múltiples puntos de vista:** Del propio participante, compañeros, observadores externos, etc.
- **Ser realizado en un entorno con acceso adecuado:** Para apoyar a los estudiantes en caso de malestares.
- **Centrarse en el comportamiento del/de los estudiante(s):** Y relacionarlo con los objetivos de la actividad.
- **Guiar al/a los estudiante(s) hacia la comprensión y entendimiento:** Para alcanzar los objetivos.
- **Permitir la observación y discusión de la respuesta y/o del desempeño del estudiante:** Para mejorar el rendimiento [17].

5.1.4. Criterio 4: Planificado y Estructurado a partir de Marcos Teóricos y/o Conceptos Basados en Evidencia

El proceso de debriefing debe ser planificado y estructurado intencionalmente a partir de marcos teóricos y/o conceptos basados en evidencia. Esto asegura que el debriefing sea pedagógicamente sólido y efectivo. Los elementos requeridos son:

- **Ser seleccionado en función de la complejidad del escenario, contexto, estudiante(s), tiempo disponible y objetivos de aprendizaje:** Adaptando el enfoque a las circunstancias.
- **Estar estructurado e incorporar varias fases:** Como las mencionadas anteriormente (reacción, descripción, análisis, resumen).
- **Facilitar el análisis o la crítica:** Del equipo, del sistema, o del propio estudiante.
- **Permitir flexibilidad:** En función de los diferentes estudiantes, objetivos y resultados.
- **Estar diseñado para promover el pensamiento crítico y la reflexión:** Fomentando un aprendizaje profundo.
- **Estar diseñado para fomentar a los estudiantes a buscar soluciones basadas en evidencia:** Promoviendo la práctica basada en la evidencia.
- **Fomentar la capacidad del/de los estudiante(s) para aplicar/transferir los conocimientos, las habilidades y las actitudes:** Adquiridas a entornos clínicos reales.
- **Reconocer que la perspectiva de cada estudiante es válida:** Y puede no entenderse completamente sin exploración [17].

5.2. Implicaciones Prácticas para la Implementación

La adopción de los estándares INACSL para el debriefing tiene varias implicaciones prácticas para los educadores y programas de simulación:

- **Capacitación de Facilitadores:** Es fundamental invertir en la formación continua de los facilitadores en las habilidades de debriefing, incluyendo el conocimiento de los modelos basados en evidencia y las técnicas de facilitación.
- **Diseño Curricular:** Los programas de simulación deben integrar el debriefing de manera explícita en el diseño curricular, asegurando que haya tiempo y recursos adecuados asignados para esta fase crítica del aprendizaje.
- **Evaluación de la Calidad:** Los programas deben implementar mecanismos para evaluar la calidad de sus sesiones de debriefing, utilizando herramientas como el Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare (DASH) o el Objective Structured Assessment of Debriefing (OSAD).
- **Infraestructura y Recursos:** Asegurar que las instalaciones de simulación cuenten con espacios adecuados para el debriefing que garanticen la privacidad y la comodidad, así como en la medida de lo posible el acceso a tecnología (ej. grabación de video) que pueda mejorar el proceso.

- **Cultura Organizacional:** Fomentar una cultura institucional que valore el debriefing como una herramienta esencial para el aprendizaje y la mejora continua, tanto a nivel individual como de equipo y sistema.

Al adherirse a los estándares INACSL, los programas de educación en ciencias de la salud pueden asegurar que sus experiencias de simulación no solo sean realistas y desafiantes, sino que también maximicen el potencial de aprendizaje a través de un debriefing efectivo y basado en la evidencia.

6. Ejercicios Prácticos para el Debriefing

La teoría del debriefing es fundamental, pero la expertise se logra a través de la práctica. Los siguientes ejercicios están diseñados para ayudar a los facilitadores a desarrollar y perfeccionar sus habilidades en debriefing, así como para que los participantes refuercen su comprensión y aplicación de los principios del debriefing.

6.1. Ejercicios para Facilitadores

Estos ejercicios se centran en las habilidades clave que un facilitador necesita para conducir un debriefing efectivo.

6.1.1. Ejercicio de Indagación con Buen Juicio (Advocacy-Inquiry)

Objetivo: Practicar la formulación de observaciones (advocacy) y preguntas indagatorias (inquiry) para explorar el razonamiento de los participantes.

Instrucciones:

1. **Escenario:** Piensa en un escenario de simulación reciente (real o hipotético) donde un participante tomó una decisión o realizó una acción que te pareció inesperada o subóptima.
2. **Observación (Advocacy):** Formula una observación clara y no enjuiciadora sobre el comportamiento o la decisión del participante. Evita el lenguaje acusatorio. Por ejemplo: "Observé que decidiste no administrar el medicamento X en ese momento."
3. **Pregunta Indagatoria (Inquiry):** Formula una pregunta abierta que invite al participante a explicar su razonamiento, su marco mental o sus intenciones. Por ejemplo: "¿Qué te llevó a tomar esa decisión en ese momento?" o "¿Qué estabas pensando o qué información tenías en cuenta?"
4. **Práctica:** Practica la combinación de la observación y la pregunta. Pide a un colega que actúe como participante y te dé una respuesta, y luego continúa la indagación.

Ejemplo:

Facilitador: "Durante la reanimación, noté que no asignaste roles explícitamente al inicio. ¿Qué te llevó a esa decisión en ese momento?"

Participante: “Pensé que el equipo ya sabía qué hacer por experiencias previas.” **Facilitador:** “Entiendo. ¿Y cómo crees que esa suposición impactó la coordinación del equipo en los primeros minutos?”

6.1.2. Ejercicio de Manejo del Silencio

Objetivo: Sentirse cómodo con el silencio y utilizarlo como una herramienta para fomentar la reflexión profunda.

Instrucciones: 1. En Parejas:

Trabaja con un colega. Uno será el facilitador y el otro el participante.

2. Pregunta Abierta:

El facilitador hace una pregunta abierta al participante (ej. “¿Qué fue lo más desafiante de la simulación para ti?”). 3.

Mantener el Silencio:

Después de la pregunta, el facilitador debe contar mentalmente hasta 5 o 10 antes de decir algo más, incluso si el participante no responde de inmediato. El participante debe intentar formular una respuesta reflexiva. 4.

Reflexión: Después de varias rondas, discutan cómo se sintieron con el silencio. ¿Fue incómodo? ¿Ayudó a pensar más profundamente? ¿Cuándo es más efectivo usar el silencio?

6.2. Ejercicios para Participantes

Estos ejercicios ayudan a los participantes a prepararse para el debriefing y a maximizar su aprendizaje de la experiencia.

6.2.1. Diario de Reflexión Post-Simulación

Objetivo: Fomentar la auto-reflexión y la identificación de aprendizajes clave antes del debriefing formal.

Instrucciones:

1. Inmediatamente Después de la Simulación: Antes del debriefing, tómate 5-10 minutos para escribir libremente en un diario o en una hoja de papel.

2. Preguntas Guía: Utiliza las siguientes preguntas para guiar tu reflexión:

¿Cómo me siento ahora mismo? (Reacciones emocionales) ¿Qué hice bien en el escenario? (Fortalezas) ¿Qué podría haber hecho diferente o mejor? (Áreas de mejora) ¿Qué me sorprendió o me llamó la atención? (Observaciones clave) ¿Qué preguntas tengo sobre mi desempeño o el del equipo? ¿Qué aprendí de esta experiencia que puedo aplicar en el futuro?

3. **Preparación para el Debriefing:** Lleva tus notas al debriefing. Pueden servir como puntos de partida para la discusión y te ayudarán a articular tus pensamientos de manera más clara.

6.2.2. Ejercicio de Feedback Constructivo (Para Pares)

Objetivo: Practicar la entrega y recepción de feedback constructivo entre compañeros.

Instrucciones:

1. **En Parejas:** Después de una simulación, cada participante elige una acción o decisión específica de su compañero que le gustaría comentar.

2. **Formato de Feedback:** Utiliza el siguiente formato para dar feedback:

Observación Específica: “Observé que...” (Describe el comportamiento sin juzgar).

Impacto: “El impacto de eso fue...” (Explica cómo afectó la situación o al equipo).

Sugerencia/Pregunta: “Me pregunto si...” o “Una alternativa podría ser...” (Ofrece una sugerencia o pregunta para la reflexión).

3. **Práctica:** Intercambien feedback. El receptor debe escuchar activamente sin interrumpir y luego agradecer el feedback. Pueden hacer preguntas para clarificar.

Ejemplo:

Participante A: “Observé que durante la comunicación con la familia, utilizaste un lenguaje muy técnico. El impacto fue que la familia parecía confundida. Me pregunto si una explicación más sencilla podría haber ayudado a su comprensión.”

Participante B: “Gracias por esa observación. No me di cuenta en el momento, pero tienes razón. Lo tendré en cuenta para la próxima vez.”

Estos ejercicios, cuando se practican regularmente, pueden mejorar significativamente la capacidad de los facilitadores para conducir debriefings efectivos y la capacidad de los participantes para extraer el máximo aprendizaje de sus experiencias de simulación.

7. Conclusiones y Recursos Adicionales

El debriefing es, sin lugar a dudas, una habilidad compleja y clave en una Experiencia Basada en Simulación. Es el proceso transformador que convierte una experiencia simulada en un aprendizaje significativo y duradero. A lo largo de este manual, hemos explorado sus principios fundamentales, los modelos más influyentes, las habilidades esenciales del facilitador, la importancia de una preparación meticulosa, el proceso paso a paso de una sesión de debriefing, la guía invaluable de los estándares INACSL, y las contribuciones de los autores clave que han dado forma a este campo.

7.1. Puntos Clave para Recordar

- **El Debriefing es Esencial:** No es un complemento opcional, sino una parte integral y crítica de cualquier experiencia de simulación efectiva. Sin un debriefing de calidad, el potencial de aprendizaje de la simulación se reduce drásticamente.
- **La Seguridad Psicológica es Primordial:** Un ambiente de confianza y no juicio es fundamental para fomentar la apertura, la honestidad y la reflexión profunda. Los participantes deben sentirse seguros para explorar sus errores y vulnerabilidades.
- **La Preparación es Clave:** Un facilitador bien preparado, con objetivos claros y datos relevantes del escenario, está mejor equipado para guiar una discusión productiva.
- **La Indagación es el Corazón del Aprendizaje:** Las preguntas abiertas y la técnica de indagación con buen juicio son herramientas poderosas para ayudar a los participantes a descubrir sus propios aprendizajes y a comprender sus marcos mentales.
- **Los Estándares INACSL son una Guía Fundamental:** Proporcionan un marco basado en la evidencia para asegurar la calidad y la consistencia en la práctica del debriefing.
- **La Práctica Hace al Maestro:** El debriefing es una habilidad que se perfecciona con la práctica deliberada, la auto-reflexión y el feedback continuo.

7.2. Recursos Adicionales

Para aquellos que deseen profundizar aún más en el arte y la ciencia del debriefing, se recomiendan los siguientes recursos:

- **Organizaciones y Sitios Web:**
 - **International Nursing Association for Clinical Simulation and Learning (INACSL):** www.inacsl.org (recurso principal para los estándares y publicaciones).
 - **Society for Simulation in Healthcare (SSH):** www.ssih.org (ofrece recursos, conferencias y certificaciones en simulación).
 - **HealthySimulation.com:** www.healthysimulation.com (noticias, artículos y recursos sobre simulación en salud).

El debriefing es una habilidad vital para cualquier educador en el campo de la salud. Al dominar este proceso, no solo se mejora la calidad de la educación basada en simulación, sino que también se contribuye directamente al desarrollo de profesionales de la salud más competentes, reflexivos y seguros, lo que en última instancia beneficia la atención al paciente.

INFOGRAFÍAS

Fases del Debriefing



Habilidades Clave de un Facilitador de Debriefing

HABILIDADES CLAVE DE UN FACILITADOR DE DEBRIEFING



Crear un ambiente seguro



Escucha activa



Hacer preguntas efectivas



Gestionar el silencio



Equilibrio entre directividad y no directividad



Gestionar las emociones



Proporcionar feedback constructivo



Conocimiento del contenido

Modelos de Debriefing

MODELOS DE DEBRIEFING



DEBRIEFING CON BUEN JUICIO

(Rudolph et al.)

Evalúa el razonamiento y fomenta la reflexión



PEARLS

Estructura el debriefing con diversos entaques



PLUS-DELTA

Identifica aspectos positivos y oportunidades de mejora



MODELO DE TRES FASES

(Dieckmann et al.)

Pasos de reflexión, análisis y resumen

REFERENCIAS:

- [1] SAWYER, T., EPPICH, W., BRETT-FLEEGLER, M., GRANT, V., & CHENG, A. (2016). MORE THAN ONE WAY TO DEBRIEF: A CRITICAL REVIEW OF HEALTHCARE SIMULATION DEBRIEFING METHODS. *SIMULATION IN HEALTHCARE*, 11(3), 209-217.
- [2] RUDOLPH, J. W., SIMON, R., DUFRESNE, R. L., & RAEMER, D. B. (2006). THERE'S NO SUCH THING AS "NONJUDGMENTAL" DEBRIEFING: A THEORY AND METHOD FOR DEBRIEFING WITH GOOD JUDGMENT. *SIMULATION IN HEALTHCARE*, 1(1), 49-55.
- [3] PUBMED. (2022). DEBRIEFING TECHNIQUES UTILIZED IN MEDICAL SIMULATION. RECUPERADO DE <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31536266/>
- [4] KOLB, D. A. (1984). EXPERIENTIAL LEARNING: EXPERIENCE AS THE SOURCE OF LEARNING AND DEVELOPMENT. PRENTICE-HALL.
- [5] SCIENCE DIRECT. (S.F.). THE IMPACT OF SIMULATION DEBRIEFING PROCESS ON LEARNING OUTCOMES. RECUPERADO DE <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1876139925000325>
- [6] SCIENCE DIRECT. (S.F.). SELF-DEBRIEFING IN HEALTHCARE SIMULATION: AN INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW. RECUPERADO DE <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691721001647>
- [7] SCIENCE DIRECT. (S.F.). EFFECTIVE DEBRIEFINGS IN THE CLINICAL SETTING: A PILOT STUDY TO TEST THE.... RECUPERADO DE <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11310000/>
- [8] TANNENBAUM, S. I., & CERASOLI, C. P. (2013). DO TEAM AND INDIVIDUAL DEBRIEFS ENHANCE PERFORMANCE? A META-ANALYSIS. *HUMAN FACTORS*, 55(5), 902-915.
- [9] NCBI. (S.F.). DEBRIEFING TECHNIQUES UTILIZED IN MEDICAL SIMULATION. RECUPERADO DE <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK546660/>
- [10] Simon, R., Raemer, D. B., & Rudolph, J. W. (2010). *The debriefing handbook: A guide for healthcare simulation educators*. Center for Medical Simulation.
- [11] Cheng, A., Eppich, W., Grant, V., Sherbino, J., Zendejas, B., & Dottl, S. L. (2015). Debriefing for meaningful learning: a review of concepts and applications. *Clinical Simulation in Nursing*, 11(1), 1-10.
- [11] ScienceDirect. (s.f.). *The impact of simulation debriefing process on learning outcomes*. Recuperado de [HTTPS://WWW.SCIENCEDIRECT.COM/SCIENCE/ARTICLE/ABS/PII/S1876139925000325](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1876139925000325)
- [13] Dieckmann, P., Rall, M., & Glavin, R. (2007). Debriefing in simulation. *Simulation in Healthcare*, 2(1), 2-4. [13] ScienceDirect. (s.f.). *Self-debriefing in healthcare simulation: an integrative literature review*. Recuperado de [HTTPS://WWW.SCIENCEDIRECT.COM/SCIENCE/ARTICLE/PII/S0260691721001647](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691721001647)
- [14] Rudolph, J. W., Simon, R., Raemer, D. B., & Eppich, W. J. (2007). Debriefing as formative assessment: closing performance gaps in medical education. *Academic Emergency Medicine*, 14(1), 1010-1016.

- [15] Dieckmann, P., Rall, M., & Glavin, R. (2007). Debriefing in simulation. *Simulation in Healthcare*, 2(1), 2-4.
- [16] Nestel, D., & Tierney, T. (2007). Role-play for medical students learning about communication: Guidelines for a programme. *Medical Teacher*, 29(9-10), 944-956.
- [17] INACSL Standards Committee. (2016). INACSL standards of best practice: SimulationSM debriefing. *Clinical Simulation in Nursing*, 12(S), S21-S25.
- [18] Rudolph, J. W., Simon, R., Dufresne, R. L., & Raemer, D. B. (2006). There's no such thing as "nonjudgmental" debriefing: a theory and method for debriefing with good judgment. *Simulation in Healthcare*, 1(1), 49-55.
- [19] Dieckmann, P., Rall, M., & Glavin, R. (2007). Debriefing in simulation. *Simulation in Healthcare*, 2(1), 2-4.
- [20] Nestel, D., & Tierney, T. (2007). Role-play for medical students learning about communication: Guidelines for a programme. *Medical Teacher*, 29(9-10), 944-956.
- [21] ScienceDirect. (s.f.). *Effective debriefings in the clinical setting: a pilot study to test the...*. Recuperado de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11310000/>