



TRABAJO FINAL

“HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN DE LICENCIADOS E INSTRUMENTADORES QUIRÚRGICOS, EN AMBA “

CARRERA: LICENCIATURA EN INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA

AUTOR: MERELES BRITEZ, SONIA MABEL

DIRECTOR: LIC. BASCONCEL, BRIAN NAHUEL

TUTOR: LIC. SILVESTRO, CINTIA VIRGINIA

AÑO: 2024

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

RESUMEN

En este trabajo se buscó describir las herramientas que brinda las instituciones de salud a través de la gestión a los Lic. en instrumentación e instrumentadores quirúrgicos, determinar el nivel de capacitación efectiva y conocer los tipos de capacitaciones que se brindan desde las instituciones laborales en AMBA, para continuar con su formación mediante las capacitaciones.

Se diseñó un estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo y de corte transversal. Para la recolección de datos, se confeccionó una encuesta mediante un formulario interactivo de Google la misma se envió de forma digital a la población específica según criterios de inclusión y exclusión.

Tomando una muestra de 64 personas se registró que un gran porcentaje de las capacitaciones realizadas fueron en las áreas gestionadas por el sector privado, sin embargo, fueron aranceladas por los mismos instrumentadores quirúrgicos, así poder incrementar la eficacia y la eficiencia en su desempeño laboral con ello evitar tener conocimientos desactualizados para las innovaciones que surgen en la actualidad en el ámbito de la salud y evidentemente en el área quirúrgica.

PALABRAS CLAVES: Capacitación, Gestión, Herramientas, Motivación, Instrumentador quirúrgico.

SONIA MABEL MERELES BRITZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

ÍNDICE

RESUMEN.....	01
• PALABRAS CLAVES.....	01
INTRODUCCION.....	03
• PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	04
• PREGUNTA PROBLEMA.....	04
• OBJETIVO PRINCIPAL.....	04
• OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	04
• HIPÓTESIS.....	04
• JUSTIFICACIÓN.....	04-05
CAPITULO I.....	06
• MARCO TEORICO.....	06
1.1 DEFINICION Y CLASIFICACION DE CAPACITACION.....	06
1.2 PLANIFICACION ESTRATEGICA EN SALUD.....	07-08
1.3 FASES DE LA PLANIFICACION.....	08-09
1.4 ACCESIBILIDAD A LAS CAPACITACIONES PARA LOS INSTRUMENTADORES QUIRURGICOS.....	09-10-11
CAPITULO II.....	12
• METODOLOGIA.....	12
ENFOQUE.....	12
POBLACION DE ESTUDIO.....	12
• OPERACIÓN DE VARIABLES.....	13
VARIABLES SIMPLES.....	13
VARIABLES COMPLEJAS.....	14-15-16-17
• HERRAMIENTAS DE RECOLECCION DE DATOS.....	18
CAPITULO III.....	19
• ANALISIS DE DATOS.....	19
CRUCE DE VARIABLES.....	25
CONCLUSION.....	26
• ETICA DE INVESTIGACION.....	27
ANEXO.....	28
• ENCUESTA	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	33

INTRODUCCIÓN

La Ley N.º 14865 describe las disposiciones en el ejercicio de la profesión del instrumentador/a en la provincia de Buenos Aires, los Licenciados en instrumentación Quirúrgica deben “planificar, organizar, administrar y desarrollar actividades de docencia destinadas a la formación, educación y perfeccionamiento en el campo de la instrumentación quirúrgica en sus diferentes niveles y modalidades educativas”.

A sí mismo ,Díaz Morales Yaquier expone en su artículo *Capacitación de profesionales y otros trabajadores de salud para el abordaje hospitalario contra el COVID-19*, que “La alfabetización en salud es el proceso centrado en la obtención del conocimiento, la motivación y las competencias individuales para entender y acceder a información, expresar opiniones y tomar decisiones relacionadas con la promoción y el mantenimiento de la salud, lo que es aplicable en diferentes contextos, entornos y a lo largo de la vida”.

Esta idea también la sugiere el Dr. Rubén De Marco en su artículo *La capacitación en Recursos Humanos y hospitalarios del Hospital El Cruce (2018)*, allí explica que, “la promoción de actividades vinculadas a docencia y a la formación continua es fundamental para el desarrollo profesional y la motivación del personal”.

De igual modo, Moauro, Yasmin D, explica en su tesis de investigación que “En cuanto a la gestión y administración, el instrumentador debe, en ocasiones, desempeñarse en la formulación y ejecución de proyectos encaminados a políticas públicas, gestión en la comunidad y competitividad nacional e internacional. El profesional debe ser flexible ante los nuevos avances científicos y tecnológicos, y permanecer a la vanguardia para responder con calidad ante la gestión en los diferentes escenarios de su ejercicio.

El campo profesional del instrumentador quirúrgico está en constante cambio, por lo cual los profesionales deben estar actualizados, esto se logra a través de la capacitación constante del personal y desde las instituciones laborales.

Las capacitaciones son herramientas que podrían ser utilizadas por los profesionales de la salud, dado que estos poseen un efecto beneficioso sobre el personal de salud y sobre los cuidados que estos brindan a los pacientes,

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Uno de los incentivos más importantes que puede otorgar la gestión del área quirúrgica es la capacitación profesional de los instrumentadores quirúrgicos. En este orden se entiende que la capacitación continua ofrece la posibilidad de competencia frente a las nuevas tecnologías avanzadas utilizadas actualmente en los procedimientos quirúrgicos.

• PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1- ¿Se ofrece capacitación por parte de las instituciones?

2 ¿Cómo se gestiona la capacitación del personal?

3- ¿Se destina el presupuesto necesario para crear programas de capacitaciones orientadas a los instrumentadores quirúrgicos?

PREGUNTA PROBLEMA

¿La gestión en quirófanos cuenta con herramientas que apunten a la capacitación de instrumentadores quirúrgicos?

• OBJETIVOS GENERAL

1- Describir las herramientas que brindan la gestión en el quirófano y las instituciones para seguir capacitando a los instrumentadores quirúrgicos.

• ESPECÍFICOS

1- Conocer los tipos de capacitaciones que se brindan desde las instituciones laborales para los instrumentadores quirúrgicos.

2- Determinar el nivel de capacitación efectiva que se realiza desde la gestión de quirófano de las instituciones laborales.

• HIPÓTESIS

La capacitación constante es una herramienta favorable para los instrumentadores quirúrgicos y para la gestión de quirófano.

• JUSTIFICACIÓN

Este trabajo apunta a conocer las herramientas que ofrecen la gestión en quirófanos para capacitar a los instrumentadores quirúrgicos, debido a que la falta de adquirir nuevos saberes muestra obstáculos en el correcto desenvolvimiento para

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

brindar una buena atención en primer lugar al paciente y en segundo lugar al equipo quirúrgico.

La investigación nos permitirá tener conocimiento sobre las maniobras que utiliza la gestión en el quirófano para brindar las herramientas más adecuada para las capacitaciones a los instrumentadores quirúrgicos y proponerlas como mejora.

CAPÍTULO I

- **MARCO TEÓRICO**

1.1 DEFINICION Y CLASIFICACION DE CAPACITACION

El desarrollo y el perfeccionamiento del hombre y de la sociedad dependen de la educación, que también abarca a las entidades como las empresas y las instituciones. La educación, según su origen latino, implica procesos humanos como los siguientes: sacar lo mejor de alguien, cultivar la sabiduría interna, nutrir, educar, formar y embellecer, hacer crecer al otro.

La capacitación implica que las organizaciones en general proporcionan las bases para que sus colaboradores cuenten con la formación adecuada y especializada que les facilite el desempeño de su trabajo diario. Está es el mejor medio para lograr altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.

Esta consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio.

Esto se ha de planear, realizar y evaluar a partir de un enfoque cualitativo asegurando dar respuesta formal y sistemática a las necesidades técnicas, humanas y administrativas detectadas para resolver así cuestiones corporativas y estrategias y no solo problemas específicos de corto plazo.

Una alta prioridad e interés constante de los altos directivos es sin duda la búsqueda permanente de medios para hacer más efectivas a sus organizaciones, ya sean públicas o privadas, pequeñas, medianas o grandes.

El esfuerzo educativo no solo es asunto y responsabilidad de los especialistas en la materia, sino de todo aquel que tenga personal a cargo. Quizá aquí debemos reflexionar respecto de la enorme responsabilidad que contrae un individuo al asumir una posición que implica supervisión(Aguilar,A,2006).

El Dr.Jose Manuel Garcia Lopez,en su artículo, *El proceso de capacitación,sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones(2011)*, define y clasifica lo siguiente;

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Capacitación: es una actividad que debe ser sistemática, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.

Desarrollo: se refiere a los conocimientos que se le proporcionan al trabajador con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras, es decir, se tiene detectado que la persona tiene potencial para ocupar mejores puestos, o puestos con mayores niveles de responsabilidades, de tal forma que se capacita a esta persona con el objetivo claro de prepararlo para promociones futuras.

Entrenamiento: es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación, con el propósito de adquirir o desarrollar habilidades psicomotrices en los trabajadores para desarrollar mejor su trabajo. La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros, con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad.

La capacitación continua es un instrumento fundamental para actualizar conocimientos y fortalecer los previos, así mismo requiere de una planificación educativa desde la gestión para obtener buenos resultados.

1.2 PLANIFICACION ESTRATEGICA EN SALUD

La RAE define a la planificación como un plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo

SONIA MABEL MERELES BRITZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

La planificación estratégica de recursos humanos en salud puede definirse o delimitarse como la planificación intencionada de intervenciones que diferentes instituciones actoras o fuerzas sociales realizan sobre el proceso de desarrollo de recursos humanos en salud, considerado como un objeto de transformación socialmente determinado. Estas intervenciones, a su vez, son valoradas en función de su contribución, positiva o no, a mejorar la cantidad, calidad y cobertura de los servicios de salud y, en última instancia, de la salud de la población (Rovere, M.R.2006).

En esta misma línea de aproximación de concepto, podemos agregar que la planificación estratégica se enmarca en un estilo de dirección denominado dirección estratégica y consiste en la instrumentalización técnica y racional de un proyecto político de organización, mediante la cual se toman decisiones en la dirección de resultados esperados y que conforman lo que la organización quiere alcanzar para constituir su propia visión o imagen futura.

1.3 FASES DE LA PLANIFICACION

Diaz,C.C,Reyes (2020) define 5 fases de la planificación para los proyectos de aprendizaje;

1. Fase diagnóstica: Es la evaluación de cómo se va a lograr el proyecto.
2. Fase de objetivos: Este momento consistirá en dar una visión global y específica de la acción educativa; proporcionar continuidad e interdisciplinariedad entre los contenidos, asignaturas y el pensum de acuerdo con el texto sociocultural del estudiante, considerando las experiencias anteriores en cuanto a planificaciones, revisión de informes de pasantías, perfil del egresado y utilización de los recursos adecuados para el logro de las competencias.
3. Fase Selección de estrategias metodológicas: Comprenden métodos, técnicas y recursos, existen diversos criterios que permiten seleccionar las estrategias más adecuadas ante determinada situación de aprendizaje. Las estrategias están

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

enmarcadas en el constructivismo, la teoría de las inteligencias múltiples, los aportes de las neurociencias y la programación neurolingüística.

4.Fase de herramientas, en cual se busca elementos para construir una programación educativa orientada a la formación de competencias en ámbito de aprendizaje

5. Fase de evaluación de la planificación: La evaluación de la planificación es un instrumento que permite medir el avance académico según la estructura y cumplimiento de cada plan.

1.4 ACCEBILIDAD A LAS CAPACITACIONES PARA LOS INSTRUMENTADORES QUIRURGICOS

La organización internacional del trabajo expone “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad”.

En esta misma línea de conceptos, Roschke-Brito y Palacios (2002) describen, “Los actuales procesos de reforma del sector salud imponen cambios en la política interna de las instituciones de salud y en el desempeño de su personal. La profundidad de estos cambios exige que la educación permanente en los servicios salud (EPS) renueve sus enfoques y mejore su calidad y eficiencia”.

Blanca Escobar-Castellanos en el artículo, *El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud* explica lo siguiente; “es bueno apoyarse en la tecnología,pero sin olvidar el centro del quehacer:la persona. El personal de salud de en coordinación con el equipo de salud, debe estar capacitado y actualizado en el uso y aplicación de la tecnología, pero además tiene la responsabilidad profesional de preservar los derechos y la calidad de vida de los pacientes”.

En su tesis de investigación Moauro,Yasmin(2018) expone que los Lic.en Instrumentacion,“Todos coincidieron en que creen primordial que los empleados se capaciten, e intentan, desde su cargo, darles las posibilidades en cuanto a flexibilidad horaria y/o económica para que puedan continuar formándose como profesionales.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Según la Ley 14865 de la provincia de Buenos aires, el ejercicio profesional del instrumentador/a Quirúrgico/a se puede realizar en dos niveles: técnico y universitario.

El nivel técnico requiere una formación de tres años, mientras que el

El nivel universitario requiere una licenciatura de cuatro años o un doctorado de seis años.

Las instituciones que ofrecen capacitaciones para los instrumentadores quirúrgicos pueden ser públicas o privadas, nacionales o internacionales, presenciales o virtuales.

Algunas de las instituciones públicas que brindan formación de grado son; la Universidad Nacional del centro de la Provincia de Buenos Aires y la Universidad Nacional de la Plata.

Capacitación desde la gestión al personal de salud

El Ministerio de Salud de la Nación ofrece capacitaciones regularmente para los profesionales de Salud.

“Formación y capacitación de Talento Humano. Es una iniciativa del Ministerio de la salud de la Nación que busca desarrollar y actualizar las competencias de las y los trabajadores de la salud para el ejercicio profesional de calidad. Incluye programas de residencias, educación permanente, observatorio federal, enfermería.

Educación Permanente en salud: Es una estrategia sistemática y global que contribuyen al mejoramiento del desempeño de los equipos de salud a partir de la actualización de conocimientos o de competencias técnicas específicas, Incorpora la educación al contexto del trabajo, entendiendo que los problemas que allí se presentan pueden impulsar la reflexión sobre el propio hacer y transformación de las prácticas en los servicios de salud” .

Recuperado de la página del Hospital Italiano en conjunto con el Hospital de San Justo ofrecen diferentes cursos y capacitaciones basadas en la simulación, la cual fomenta una forma de aprendizaje que estimula el conocimiento de las fortalezas y debilidades, aumentando la confianza y disminuyendo el nivel de estrés en la práctica profesional.

Por otro lado, otras instituciones como; El Hospital Italiano de Buenos Aires, el Hospital de Alta Complejidad el Cruce Néstor Kirchner y el Sanatorio Otamendi

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

brindan a sus empleados cursos y capacitaciones periódicamente, a través de sus plataformas.

CAPÍTULO II

- **METODOLOGIA**

- **ENFOQUE**

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron datos para poder probar o refutar la hipótesis establecida, así mismo es un estudio descriptivo ya que se buscó detallar la importancia de actualizar saberes previos de los instrumentadores quirúrgicos para poder desarrollar con eficiencia y eficacia las labores que les corresponde dentro del área quirúrgico.

“En el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se establecen previamente, esto es, antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser lo más "objetiva" posible, evitando que afecten las tendencias del investigador u otras personas. Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurado. En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo a una colectividad mayor. La meta principal de los estudios cuantitativos es la construcción y la demostración de teorías” (Sampieri H, 2006: 27).

“El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri, R. et al. 2006:5).

De igual manera, se establece un problema de estudio acotado y preciso, con interrogantes de investigación puntuales.

Se hizo un marco teórico basado en las preguntas de investigación y la literatura del tema obtenida de Google Académico y Scielo.

Dicho estudio se realizó con un diseño descriptivo y retrospectivo con un corte transversal, a causa de que se describieron las variables de enero a noviembre del 2023. “Una investigación es transversal cuando se estudian las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. En este caso, el tiempo no es importante en relación con la forma en que se dan los

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL: "Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA" fenómenos" (F.H et al 1994:81) y retrospectivo porque se estudió hechos del pasado como lo define Canales, F.H et al (1994).

- POBLACION DE ESTUDIO

Para la presente investigación, se realizó una selección por conveniencia y no de forma probabilística. Los criterios de la toma de muestra son:

Criterios de inclusión:

Esta encuesta está dirigida a Lic en instrumentación quirúrgica e Instrumentadores quirúrgicos que estén prestando servicio actualmente, en AMBA.

Criterios de exclusión:

Se encuentran exceptuados el personal de enfermería, administrativo y personal de limpieza.

• OPERACIÓN DE VARIABLES

- VARIABLES SIMPLES

Variables simples	tipos de variables	valores límites
Edad	Independiente Cualitativa Continua	• Entre 23 y 30 años • Entre 3 y 50 años • Entre 50 y 60 años
Grado de formación	Independiente Cualitativa Ordinal Escala Nominal	• Lic.en instrumentacion • Técnicos/as en instrumentación
Lugar donde trabaja	Independiente Cualitativa Escala nominal	• Privado • Público • Ambas

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

- VARIABLES COMPLEJAS

Variables	Tipo de Variable	Dimensión	Indicadores
Capacitaciones Laborales	Dependiente cualitativa.	Aprendizaje	¿Realiza capacitaciones regularmente? • Si • No ¿Cual es el objetivo de realizarlas? • Adquirir habilidades o conocimientos • Brindar conocimiento al equipo • Incrementar la eficacia y la eficiencia en el campo laboral. • Mejorar las relaciones interpersonales entre los compañeros.
		actualización de conocimiento.	¿Qué tipos de capacitaciones realizó? • técnicas quirúrgicas

SONIA MABEL MERELES BRITZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

			• avances tecnológicos • Productos biomédicos
Motivación desde la gestión para seguir capacitándose	Dependiente Cualitativa.	Crecimiento personal	¿Recibe ofertas de capacitación de la institución en la cual trabaja? • Si • No ¿En la institución donde se desempeña realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación? • Si • No • Nunca ¿Qué capacitaciones ha recibido en su lugar de trabajo? • Talleres • Cursos • Seminarios • Ninguna ¿En su lugar de trabajo se realizan capacitaciones del tipo? • Actualización de técnicas quirúrgicas. • Manejo de equipamientos

SONIA MABEL MERELES BRITZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

			nuevos. • Nuevos productos ¿ Su institución cuenta con un presupuesto autónomo para los cursos de desarrollo y capacitación? Si No
		Remuneración económica.	¿Su Institución le brinda alguno de estos recursos? • Becas o descuentos para congresos. • Charlas/Seminarios dictados por empresas biomédicos • Respaldo para realizar disertaciones. • Oportunidades para proyectar capacitaciones con y para sus colegas. ¿En la institución en la cual trabaja que

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

			porcentajes abonados de las capacitaciones aranceladas? • 30% • 50% • 100% • Ningún
		Ascenso laboral	¿En la institución en la cual trabaja los ascensos dependen de: • Capacitaciones realizadas. • Antigüedad

- **HERRAMIENTAS DE RECOLECCION**

La muestra seleccionada para el estudio es una parte representativa del total de la población, con el propósito de que se conteste la encuesta diseñada para recoger los datos para el análisis.

Como técnica de recolección de datos, sé efectuó una encuesta de 14 preguntas a los sujetos del estudio. Esta encuesta se confeccionó mediante un formulario interactivo de Google, que es una herramienta digital que facilita la creación y difusión de cuestionarios. La encuesta se envió de forma digital a la población específica según criterios de inclusión y exclusión expuestos a continuación, con el propósito de recabar datos necesarios que responden a los interrogantes planteados en este trabajo.

Muestra no-probabilístico; por conveniencia, no es aleatorio.

El formulario de la encuesta se adjuntó en el Anexo.

CAPÍTULO III

- **ANÁLISIS DE DATOS**

En este capítulo presentaremos los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los Licenciados en instrumentación quirúrgica e Instrumentadores quirúrgicos que estén prestando servicio actualmente, en AMBA, tomando una muestra de 64 personas, cuyas edades rondan desde los 23 a los 60 años, siendo mayor predominancia aquellos que se encuentran en el grupo etario entre 30 y 50 años. Para analizar esta variable(edad) se realizó una tabla de frecuencia, se determina para el indicador rango etario de 23 a 30 años

Se puede observar en la siguiente tabla, los resultados obtenidos, donde se evidencia que, el 23,4% rondan entre 23 y 30 años,68,7% entre 30 y 50 y el 7,8% entre 50 y 60 años.

Para analizar la variable edad se realizó una tabla de frecuencia.

EDAD			
	Frecuencia	Frecuencia relativa	Porcentaje %
23 a 30 años	15	0.234	23,4 %
30 a 50 años	44	0.687	68,7 %
50 a 60 años	5	0.078	7,8%
Total	64	1	100 %
Fuente: Elaboración propia 2023			

Se determina una frecuencia acumulada para el indicador al rango etario de 23 a 30 años de 15, que equivale a un 23,4% del total de la muestra, al rango etario de 30 a 50 años indicador de 44, que son el 68,7% del total de la muestra y por último el indicador al rango etario de 50 a 60 años un indicador de 5, la cual representa un 7,8% del total de la muestra.

Así mismo teniendo en cuenta el grado de formación de estos la tabla de frecuencia determina una frecuencia acumulada para el indicador Lic. En Instrumentación de 41, que representa el 35,93% del total de la muestra, y para el indicador Técnico en instrumentación de 23,que representa el 64,1% del total de la muestra.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

GRADO DE FORMACIÓN			
Grado de formación	Frecuencia	Frecuencia relativa	Porcentaje
Lic. En Instrumentación	41	0.640	64 %
Tec. En instrumentación	23	0.359	35,9%
Total	64	1	100%
Fuente: Elaboración propia 2023			

En cuanto a la institución en la cual se desempeña laboralmente el 32,81% son de gestión pública, el 51,56% son de gestión privada y el 15,62 % se desempeñan en ambas gestiones.

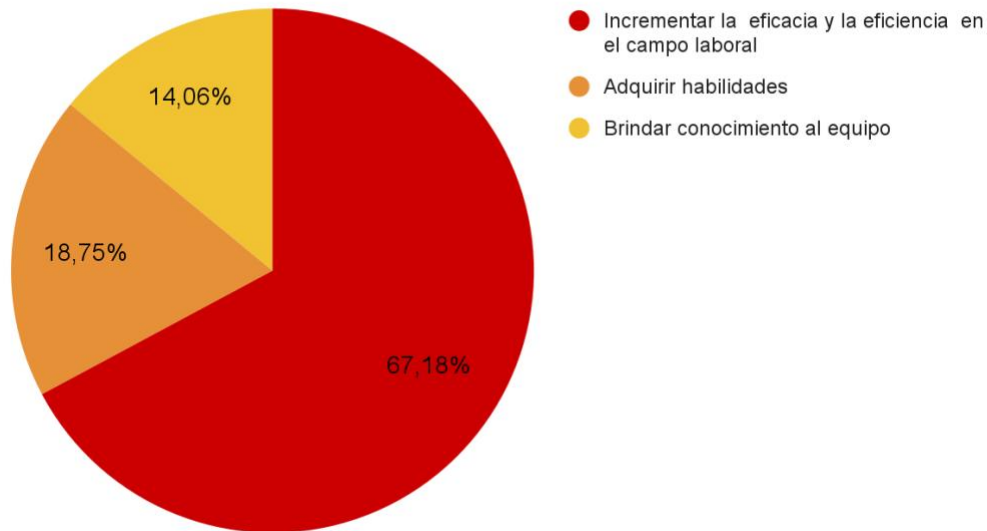
Del total de los encuestados el 73,43% realiza capacitaciones regularmente y el 26,56% respondió que no realiza capacitaciones regularmente. Se consulta cual es el objetivo de realizarlas y 67,18% realiza capacitaciones para incrementar la eficacia y eficiencia en el campo laboral, para adquirir habilidades el 18,75 %, el 14,06% realiza capacitaciones para brindar conocimientos al equipo quirúrgico con respecto a la pregunta de mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros no se obtuvo resultado ya que fue obviado.

En el gráfico se puede visualizar el resultado redactado.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Capacitaciones Laborales



Fuente: Elaboración propia 2023

Sobre qué tipos de capacitaciones realizó, el 54,68% se capacito en avances tecnológicos, el 32,81% en técnicas quirúrgicas y el 12,5 % en productos biomédicos. Por otro lado, se consultó si reciben ofertas de capacitación en la institución en la cual trabaja, y el 60,93% respondieron que sí y el 39,06% no recibe ofertas de capacitaciones en la institución en la cual trabaja.

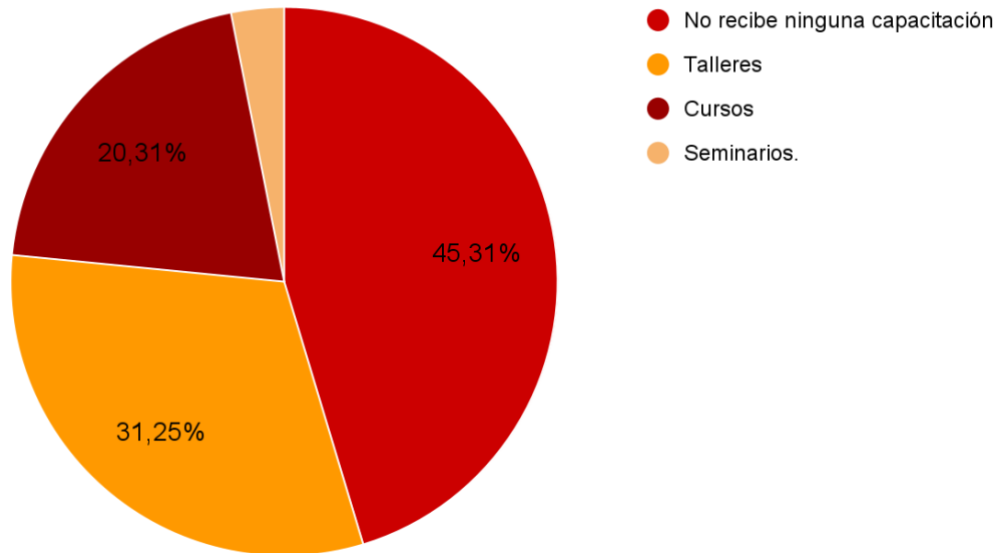
Sobre si en la institución en la cual se desempeña se realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación, el 43,75% no lo realizan, el 35,93% si lo realizan, mientras que el 20,31% nunca realizó dicho diagnóstico.

Con respecto a las capacitaciones recibidas en su lugar de trabajo el 45,31% respondió que no recibe ninguna capacitación, el 31,25% le brindan talleres, cursos un 20,31% y 3,12% reciben seminarios.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Motivación desde la gestión para seguir capacitándose



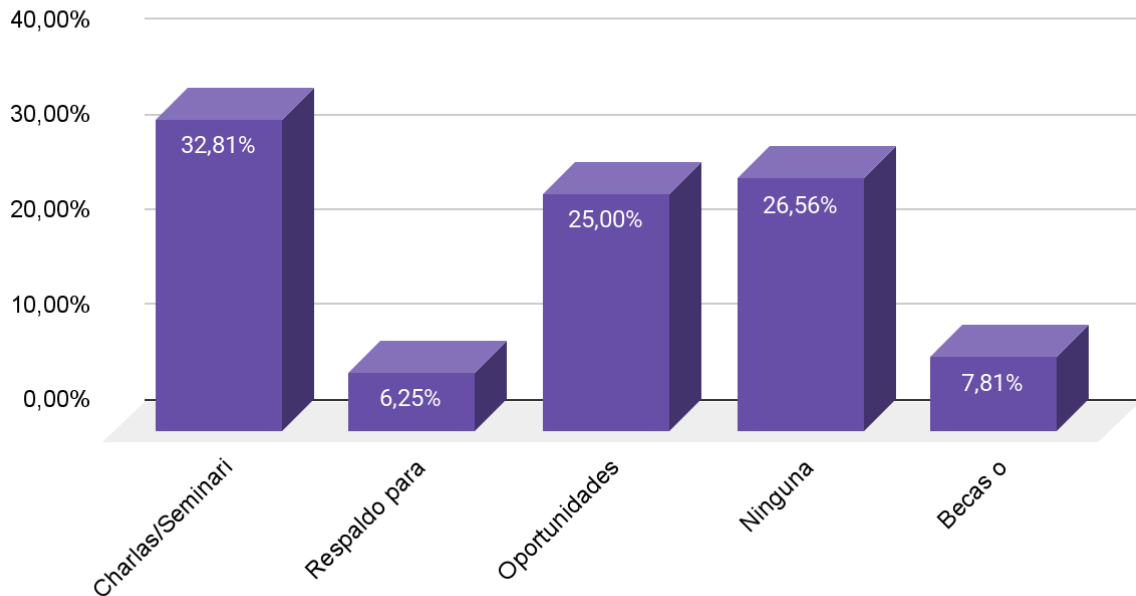
Fuente: Elaboración propia 2023

Del total de la muestra, un 55,6% realizan capacitaciones de manejo de equipamientos nuevos en su lugar de trabajo, un 17,8% sostiene que se capacita en técnicas quirúrgicas, un 13,3% recibe en el lugar de trabajo capacitaciones para motivar promociones y a un 13,3% le brindan capacitaciones sobre nuevos productos.

En cuanto se consultó a los participantes si en su institución contaba con un presupuesto autónomo para los cursos de desarrollo y capacitación un 70,31% respondió que no cuenta con tales recursos, siendo solo el 29,68% la cual si cuenta con dicho recurso.

Un 32,81% de los encuestados les ofrecen en su institución de Charlas/Seminarios dictados por empresas biomédicos, oportunidades para proyectar capacitaciones con y para sus colegas un 25%, becas o descuentos para congresos 7,81% y un 6,25% respaldo para realizar disertaciones.

Remuneración económica.

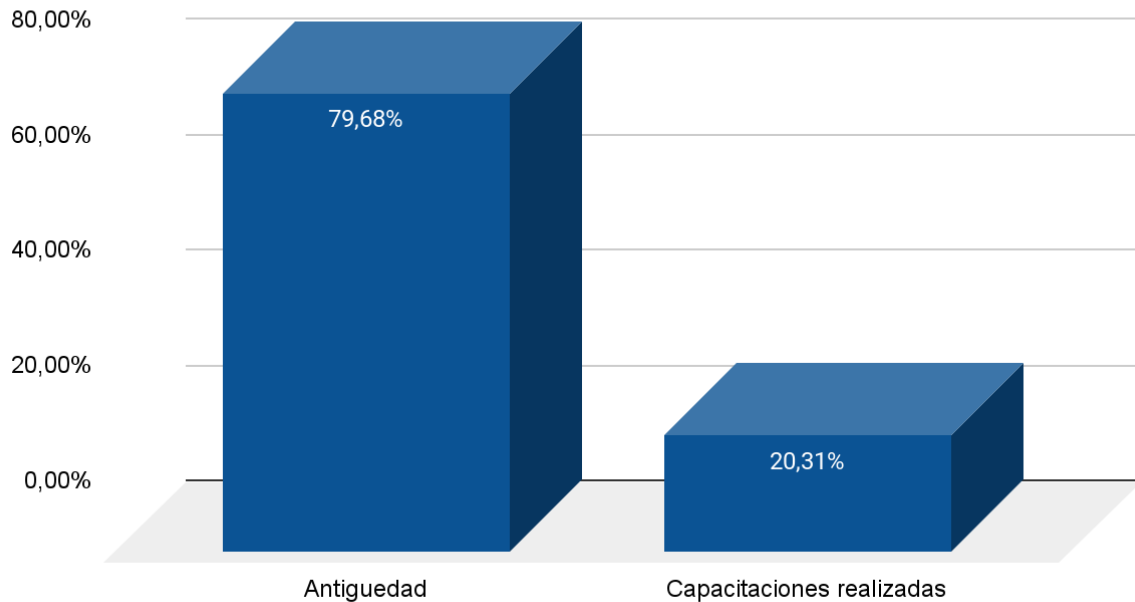


Fuente: Elaboración propia 2023

De 64 encuestados el 73,43% no le abonan las capacitaciones aranceladas en la institución en la cual trabajan, el 10,93% bonifican el 100%, el 9,37% el 30% mientras que al 6,25% arancelan el 50% de las capacitaciones aranceladas.

Al consultarle a los encuestados sobre los ascensos en la institución donde trabajan, el 79,68% declara que dependen de la antigüedad y el 20,31% de capacitaciones realizadas. En el siguiente gráfico de barras se puede observar lo descripto anteriormente.

Ascenso laboral



Fuente: Elaboración propia 2023.

CRUCE DE VARIABLES

A continuación, se confeccionó una tabla de cruce de variables entre, la institución en la cual se desempeña laboralmente si es de gestión pública o privada obviando la opción “Ambas” y las capacitaciones realizadas regularmente. Se puede observar que en la gestión privada se realiza capacitaciones regularmente, ya que 26 encuestados realiza capacitaciones, mientras que en la gestión pública solo 14 de los encuestados realiza capacitaciones.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

Institución donde se desempeña laboralmente es de gestión :	Capacitaciones realizadas		
	Si	No	Total
Pública	14	6	21
Privada	26	7	33
Total	40	13	54

Fuente: Elaboración propia 2023

A continuación se realizó una tabla de cruce de variables entre el rango etario y la capacitaciones realizadas, obteniendo como resultado que el rango etario que realiza capacitaciones regularmente se encuentra entre los 30 a 50 años.

Rango Etario	Capacitaciones realizadas regularmente		
	Si	No	Total
23 a 30	12	3	15
30 a 50	30	13	43
50 a 60	4	2	6
Total	46	18	64

Fuente: Elaboración propia 2023

CONCLUSION

La gestión es un proceso que implica la planificación, organización, coordinación y control de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para lograr los objetivos de una organización.

En el ámbito de la salud, la gestión es fundamental para garantizar la calidad, seguridad, eficacia y equidad de los servicios que se brindan a los pacientes, al cuerpo médico y al personal.

Los instrumentadores quirúrgicos son profesionales de salud que participan en procedimientos técnicos complejos y específicos, colaborando con el equipo quirúrgico en las tareas pre,intra y postoperatorios. Su labor requiere de conocimientos actualizados, habilidades y actitudes que les permitan realizar sus incumbencias con responsabilidad, ética y compromiso.

Considerando todo lo expuesto anteriormente, se puede concluir que a raíz del constante cambio en la tecnología se precisan instrumentadores capacitados ya que son piezas fundamentales para el equipo quirúrgico, su papel es vital.

Para estar en sintonía con estas innovaciones es necesario capacitarse regularmente para así poder contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida de los pacientes, aportar eficientemente al equipo multidisciplinario que conforma el quirófano central.

La encuesta realizada en este trabajo de investigación a los Licenciados e instrumentadores quirúrgicos de AMBA, registro que un gran porcentaje de las capacitaciones realizadas fueron en las áreas gestionadas por el sector privado, aranceladas en su mayoría por ellos mismos, así poder incrementar la eficacia y eficiencia en su desempeño laboral, con esto evitar tener conocimientos desactualizados, poco prácticos para las innovaciones que surgen en el ámbito quirúrgico.

Con los resultados obtenidos es recomendable principalmente en instituciones públicas, diseñar programas de capacitación personalizados y adaptados a los

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

intereses y objetivos del personal, así elevar y perfeccionar nivel de desempeño, con el fin de obtener una mejor performance del instrumentador quirúrgico fundamentalmente para garantizar la seguridad del paciente durante las intervenciones.

Respecto a la gestión se sugiere incentivar al personal a cargo con diferentes métodos para seguir capacitándose debido a que ofrece múltiples beneficios para el equipo quirúrgico, área quirúrgica y primordialmente para asegurar una buena calidad de atención al paciente así evitar complicaciones pre,intra o post quirúrgicas.

Brindar oportunidades de ascenso o participación de proyectos importantes.

Establecer metas claras y desafiantes que permitan medir el progreso y la autoevaluación, así mismo ofrecer recursos y herramientas adecuados para facilitar el aprendizaje, por otro lado, reconocer logros y celebrar los éxitos con recompensas o incentivos. Ya que, estas herramientas ofrecen numerosos beneficios dado que tener empleados con motivación favorece el ambiente laboral y al rendimiento del personal, visto que al sentirse valorados son capaces de tener ideas innovadoras y transmitirlas a los superiores.

- **ETICA DE LA INVESTIGACION**

Es importante resaltar que la recopilación de datos se realizó de forma anónima, protegiendo la privacidad de los participantes al no solicitar información personal. Además, es posible mencionar que no se emitieron críticas hacia el trabajo de los colegas, demostrando respeto por la diversidad de enfoques en la investigación para este proyecto con fines académicos.

ANEXO

• ENCUESTA

Este cuestionario tiene como finalidad la recolección de datos, para un trabajo de investigación con fines académicos cuyo propósito es de conocer las diferentes capacitaciones que brindan las instituciones de salud, para los instrumentadores quirúrgicos que encuentran en el AMBA, del mismo modo describir las herramientas que utiliza la Gestión para tal fin. Su participación es voluntaria, anónima y su procesamiento es confidencial.

Esta encuesta está dirigida al Lic. en instrumentación quirúrgica e Instrumentadores quirúrgicos que estén prestando servicio actualmente.

Se encuentran exceptuados el personal de enfermería, administrativo y personal de limpieza.

1)-Indique dentro de qué rango se encuentra su edad:

- ☐ De 23 años a 30 años.
- ☐ De 30 años a 50 años.
- ☐ De 50 años a 60 años.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

2)-Indique su grado de formación académica:

- ☐ Licenciada/o en Instrumentación Quirúrgica.
- ☐ Técnica/o en Instrumentación Quirúrgica.

3)-La institución en la cual se desempeña laboralmente es de gestión:

- ☐ Publica
- ☐ Privada
- ☐ Ambas

4)- ¿Realiza capacitaciones regularmente?

- ☐ Si
- ☐ No

5)- ¿Cuál es el objetivo de realizarlas?

- ☐ Adquirir habilidades o conocimientos
- ☐ Brindar conocimiento al equipo
- ☐ Incrementar la eficacia y la eficiencia en el campo laboral.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

6)- ¿Qué tipos de capacitaciones realizó?

- ☐ Técnicas quirúrgicas
- ☐ Avances tecnológicos
- ☐ Productos biomédicos

7)- ¿Recibe ofertas de capacitación de la institución en la cual trabaja?

- ☐ Si
- ☐ No

8)- ¿En la institución donde se desempeña realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación?

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Nunca

9)- ¿Qué capacitaciones ha recibido en su lugar de trabajo?

- ☐ Talleres
- ☐ Cursos
- ☐ Seminarios
- ☐ Ninguna

SONIA MABEL MERELES BRITZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

10)-En su lugar de trabajo se realizan capacitaciones del tipo:

- ☐ Actualización de técnicas quirúrgicas.
- ☐ Manejo de equipamientos nuevos.
- ☐ Nuevos productos

11)- ¿Su institución cuenta con un presupuesto autónomo para los cursos de desarrollo y capacitación?

- ☐ Si
- ☐ No

12)- ¿Su Institución le brinda alguno de estos recursos:

- ☐ Becas o descuentos para congresos.
- ☐ Charlas/Seminarios dictados por empresas biomédicos
- ☐ Respaldo para realizar disertaciones.
- ☐ Oportunidades para proyectar capacitaciones con y para sus colegas.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”

13)- ¿En la institución en la cual trabaja que porcentajes abonan de las capacitaciones aranceladas?

- ☐ 30%
- ☐ 50%
- ☐ 100%
- ☐ Ningún

14)-En la institución en la cual trabaja los ascensos dependen de:

- ☐ Capacitaciones realizadas.
- ☐ Antigüedad

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, A. S., & Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Análisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*, 407-499.
- La organización internacional del trabajo.
- Canales, F. H. D., Alvarado, E. L. D., & Pineda, E. B. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo del personal de salud*.
- Díaz, C. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. Utopía y praxis latinoamericana*, 25(3), 87-95.
- Díaz Morales, Y. et al. 2020. *Edumecentro*
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006).
- López D.J. (2011). El Proceso de Capacitación, sus Etapas e Implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las Organizaciones. *Contribuciones a la Economía*.
- Moauro, Y. D., Scafati, I., Franco, J. V. A., & Esteban, S. (2019). *Instrumentación quirúrgica: de la formación de grado a las competencias requeridas en puestos jerárquicos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Rev. Hosp. Ital. B. Aires (2004)*, 135-145.
- Roschke, B. (2002). Palacios. *Gestión de proyectos de educación permanente en los servicios de salud. OPS/OMS, PALTEX*.
- Pérez, J. P. F. (2008). *La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa. Revista Iberoamericana de educación*, 46(1), 3.
- Prof. Dr. Rubén De Marco, Torchia, B. A., & Venegas, E. (Eds.). (n.d.) *Revista científica=hospital el cruce*
- Rovere, M. R. (2006). *Planificación estratégica de recursos humanos en salud. Segunda edición ampliada y corregida. OPS*.

SONIA MABEL MERELES BRITEZ

TRABAJO FINAL:” Herramientas de gestión para la capacitación de Licenciados e instrumentadores quirúrgicos, en AMBA”