

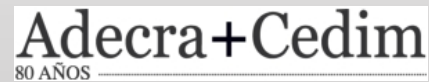
**PRESENCIA DEL MODELO MÉDICO HEGEMÓNICO
EN LAS ORGANIZACIONES SANITARIO-ASISTENCIALES DE GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA
SEGÚN PERCEPCIONES DE LICENCIADOS EN ENFERMERÍA**

PRESENTACIÓN DE INVESTIGACIÓN CUALI-CUANTI

LLEVADA A CABO POR EL

Dr. Darío Siani

para el Comité de Enfermería



Buenos Aires 6 de octubre de 2022

Dr. Darío Siani

**Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com**

PRESENCIA DEL MODELO MÉDICO HEGEMÓNICO EN LAS ORGANIZACIONES SANITARIO-ASISTENCIALES DE GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA SEGÚN PERCEPCIONES DE LICENCIADOS EN ENFERMERÍA



ANCLAJES ORGANIZACIONALES DEL MMH

¿IDENTIFICAR Y DESCRIBIR CUÁLES SON SUS MANIFESTACIONES ESPECÍFICAS?
investigación cualitativa

¿MEDIR CON QUÉ INTENSIDAD SON PERCIBIDAS ESTAS MANIFESTACIONES ESPECÍFICAS?
investigación cuantitativa

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

¿CÓMO SURGIÓ EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN?

REGULARIDAD EMPÍRICA: malestar recurrente indiferenciado presente en el discurso de licenciados en enfermería.

Contacto con 900 maestrandos unas 4.000hs. reloj aula.

CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LA REGULARIDAD EMPÍRICA EN EL ESTADO DEL ARTE

Se encontraron descripciones del MMH altamente concordantes con las regularidades empíricas. No obstante, desde sus primeras apariciones en los trabajos de Menéndez datados por el año 1988 ***no se encontraron descriptos, los “anclajes organizacionales” del MMH, que den cuenta de sus manifestaciones específicas en el campo de las organizaciones sanitario-asistenciales.***

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

MARCO TEÓRICO COMÚN

Encuadre de las investigaciones en una teoría sustantiva

Sociología de las Profesiones (Panaia, 2008) ENFOQUE DEDE UNA SOCIOLOGÍA ESPECCIAL	Análisis de las Prácticas Profesionales (Corvalán de Mezzano, 1989) ENFOQUE DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Las relaciones de competitividad y dinámicas de conflicto social entre actores de profesiones en puja.	Los malestares y sufrimientos que experimentan los trabajadores a partir de su pertenencia a distintos colectivos profesionales.

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

POBLACIÓN

Todos los Licenciados en Enfermería que cursaron en forma presencial la asignatura Negociación, correspondiente a la Maestría en Gerenciamiento Integral de Servicios de Enfermería que dicta la Universidad Maimónides en su única Sede situada en el barrio de Caballito (CABA), en los ciclos lectivos 2017 y 2018. Estos alumnos sumaron en total 151 y tienen como lugar de residencia y trabajo el AMBA.

MUESTRA

No aleatoria. Participantes voluntarios. Hernández Sampieri et al. (2014).

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- a) que trabajen en forma exclusiva en los Departamentos de Medicina Laboral de empresas; b) que trabajen exclusivamente en Servicios de Enfermería a Domicilio; c) que trabajen exclusivamente en Empresas de Emergencias Médicas; d) que trabajen exclusivamente en las Fuerzas de Seguridad Nacional, Provincial o Municipal.

Luego de aplicar los criterios de exclusión, finalmente quedó una muestra no aleatoria de 93 Licenciados en Enfermería

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica documental de análisis de experiencias personales (Hernández Sampieri, et al, 2014).

Documentos primarios: trabajos académicos escritos producidos por licenciados en Enfermería en sus calidades de alumnos regulares cursantes en forma presencial de la asignatura Negociación. Producción individual de realización domiciliaria.

TÉCNICA DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos se procesaron con el software Atlas Ti, versión 5.2.

Análisis cualitativo de contenido, según las especificidades propuestas por Cáceres (2003).

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA - RESULTADOS

Los 93 Lic. en Enfermería describieron en sus documentos **509 percepciones que dan cuenta de los modos** mediante los cuales el modelo médico hegemónico se manifiesta en las organizaciones sanitario-asistenciales, las cuales se pudieron agrupar en 26 categorías perceptuales.

1.- Acapara el contacto con la Cúpula

2.- Acapara espacios y equipos

3.- Culpabiliza

4.- Desconoce el rol del enfermero

5.- Desestima aportes del enfermero

6.- Desplaza en el liderazgo y mando

7.- Desplaza en el uso de firma

8.- Deteriora el clima laboral

9.- Deteriora trabajo en equipo

10.- Evalúa desempeño sin competencia

11.- Excluye de Comités

12.- Excluye de la comunicación

13.- Excluye de las decisiones

14.- Excluye del acceso a la información

15.- Genera problemas de comunicación

16.- Impone visión antropológica del paciente

17.- Indica tareas inapropiadamente

18.- Interfiere en la capacitación

19.- Interfiere en la gestión de insumos

20.- Interfiere en planificación del recurso humano

21.- Interfiere en sanciones disciplinarias

22.- Limita o anula la participación

23.- Maltrata

24.- Monopoliza cobertura de cargos

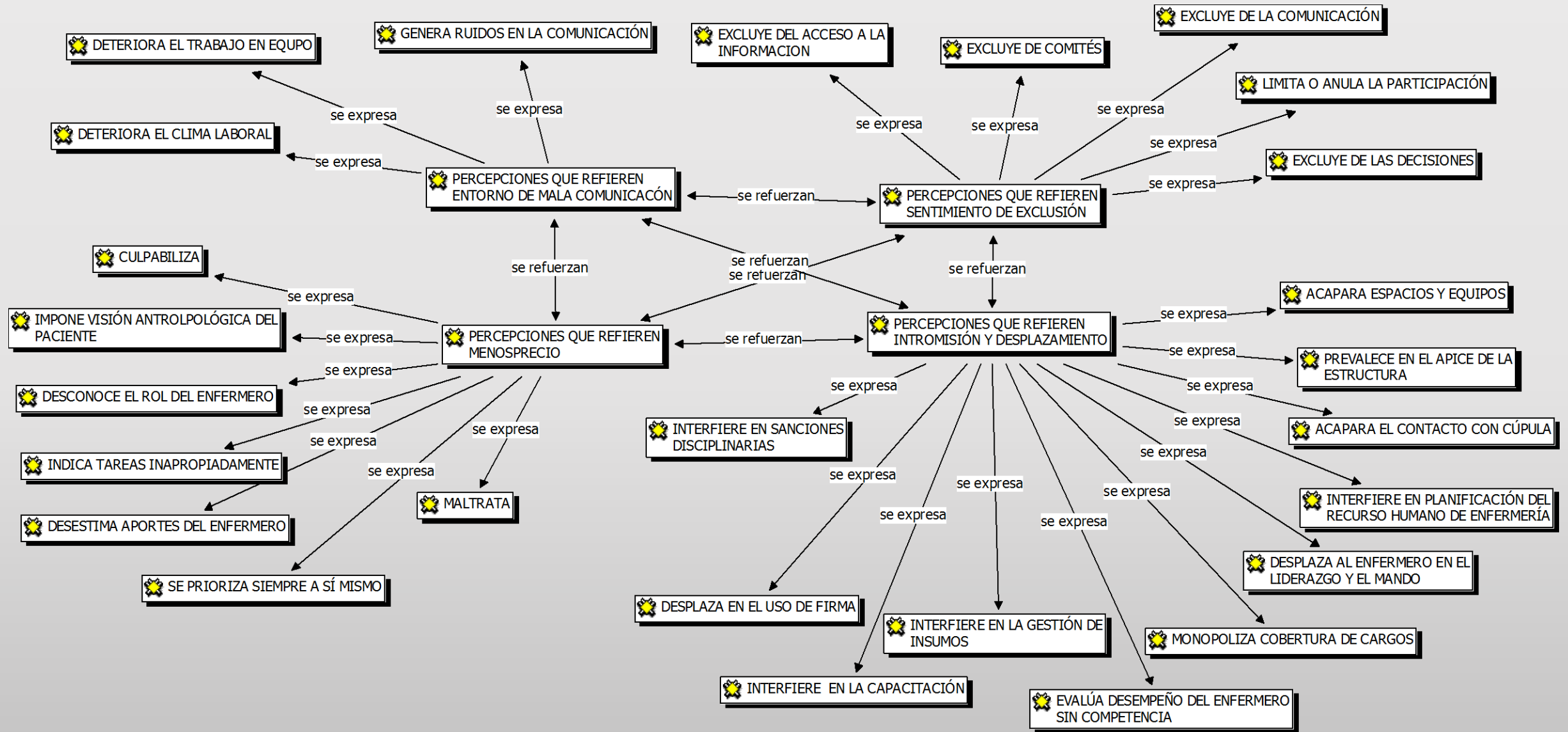
25.- Prevalece en el ápice de la estructura

26.- Se prioriza siempre a si mismo

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

MAPA PERCEPTUAL MODELO MÉDICO HEGEMÓNICO – LICENCIADOS EN ENFERMERÍA



Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

POBLACIÓN EN ESTUDIO

Alumnos y exalumnos de la Maestría en Gerenciamiento Integral de Servicios de Enfermería que dicta la Universidad Maimónides en su única sede situada en el barrio de Caballito (CABA), ingresados en los ciclos lectivos 2017, 2018, 2019 y 2020. Están incluidos quienes al momento de la toma de datos estaban en las siguientes situaciones: cursantes, graduados, en proceso de elaboración de tesis, baja por abandono. Todos los participantes que integran la muestra trabajan en organizaciones sanitario-asistenciales localizadas en el AMBA.

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

MUESTRA

Muestreo intencional (no probabilístico)

- 467 invitaciones
- 98 voluntarios

Criterios de inclusión:

- Aceptación formal
- Trabajar en AMBA hospitales públicos o clínicas privadas.
- Licenciados en enfermería

Criterios de exclusión:

- Medicina laboral
- Enfermería a domicilio
- Emergencias Médicas
- Fuerzas de Seguridad
- Riesgos del Trabajo

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Definición conceptual de la variable en estudio

“Nivel de presencia del modelo médico hegemónico en organizaciones sanitario-asistenciales de gestión pública o privada del AMBA según la frecuencia de sus manifestaciones percibidas por licenciados en enfermería que allí se desempeñan”.

Dr. Darío Siani

**Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com**

PRESENTACIÓN DE VARIABLES

Variable en estudio (descriptiva):

Nivel de presencia percibida del MMH en organizaciones sanitario-asistenciales.

Justificación de variables poblacionales seleccionadas para probar correlación:

Edad Cambios en los paradigmas de formación en Enfermería en el tiempo	Sexo Patriarcado en la relación médico varón enfermera mujer
Cantidad total de personal a cargo Asignación y asunción de mayores responsabilidades como así también un posicionamiento más alto en la pirámide jerárquica de la organización y acceso a la toma de decisiones.	Tipo de organización sanitario asistencial Condiciones materiales, normativas, y psicosociales propias y diferentes de cada tipo de organización
Desempeño en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) Condiciones materiales, psicosociales, normativas y de status laboral asociadas a trabajar en Unidades de Cuidados Intensivos. Presencia constante del factor “riesgo de vida” para el paciente como factor propiciador de microclima específico.	

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Diseño del instrumento de recolección de datos

Escala de estimación que contiene afirmaciones que presentan categorías de respuesta en una graduación de frecuencias posibles.

Cada reactivo de la escala constituye una **afirmación que da cuenta de una manifestación específica del MMH** en el ámbito de las organizaciones sanitario-asistenciales a partir de la percepción de licenciados en enfermería.

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Diseño del instrumento de recolección de datos

Cuantificadores de frecuencia utilizados para todos y cada uno de los reactivos que componen la encuesta y sus correspondientes códigos numéricos.

Nunca sucede	Casi nunca sucede	De vez en cuando sucede	A veces sucede	Casi siempre sucede	Siempre sucede
0	1	2	3	4	5

Escala utilizada para determinar el nivel de la variable de estudio, en correspondencia con los cuantificadores de frecuencia utilizados para todos y cada uno de los reactivos que componen la encuesta. Analítica de intervalos

Puntos mínimo, medio y máximo de la escala	mínimo 0,00		medio 2,5		máximo 5,00
Intervalos	$0 \leq X < 1$	$1 \leq X < 2$	$2 \leq X \leq 3$	$3 < X \leq 4$	$4 < X \leq 5$
Intervalos	[0 ; 1)	[1 ; 2)	[2 ; 3]	(3 ; 4]	(4 ; 5]
Escala de la variable de estudio	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
 siani.dario@gmail.com

Diseño del instrumento de recolección de datos

Validez de contenido del instrumento de recolección de datos:

Prueba de Validez de Contenido mediante Criterio de Expertos (claridad, pertinencia y relevancia de cada reactivo de la escala).

- 11 expertos
- Fase cualitativa de la prueba: en base al análisis cualitativo de las opiniones de los 11 expertos se ajustaron algunos reactivos y se agregaron 5 reactivos más no previstos inicialmente en el instrumento de recolección de datos.
- Fase cuantitativa de la prueba:
La cuantificación de las valoraciones de los expertos en cuanto a su nivel de concordancia se llevó a cabo utilizando el coeficiente de V de Aikem (V).

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Diseño del instrumento de recolección de datos

Fiabilidad del instrumento de recolección de datos (Alfa de Cronbach)

Criterio aceptado para Alfa de Cronbach: puntuación que supera el valor de 0.75, es considerada aceptable y puntuación que supera la puntuación 0,90 es considerada como fiabilidad elevada.

El resultado obtenido 0,971, es decir que el nivel de fiabilidad es elevado (sin necesidad de eliminar ninguno de los 39 reactivos)

Dr. Darío Siani

**Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com**

Administración del instrumento de recolección de datos

Se enviaron 467 invitaciones por correo electrónico

Aceptaron la invitación con consentimiento informado y respondieron la encuesta 98 participantes voluntarios.

Procesamiento de los datos

- **Análisis estadístico de los datos:** software SPSS.

Dr. Darío Siani

**Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com**

RESULTADOS

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Resultados que se desprenden de ambas investigaciones (Cuali-Cuanti)

Los Licenciados en Enfermería perciben un amplio espectro de manifestaciones específicas del modelo médico hegemónico en la gestión de las organizaciones sanitario-asistenciales, lo que se verifica en 26 categorías perceptuales

El nivel de presencia percibido del Modelo Médico Hegemónico (variable de estudio) está muy próximo a la puntuación de la categoría “nivel alto”, a partir de lo cual se verifica la vigencia de este modelo y sus efectos en la gestión de enfermería.

No existe correlación entre la variable de estudio y las variables edad, tipo de organización, sexo, cantidad de personal a cargo, y trabajar o no en Unidades de Cuidados Intensivos, a partir de lo cual se verifica que el Modelo Médico Hegemónico está vigente en las organizaciones sanitario-asistenciales sin distinción de edad, tipo de organización, sexo, cantidad de personal a cargo, y trabajar o no en Unidades de Cuidados Intensivos.

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

Líneas de investigación y trabajo a futuro

Dr. Darío Siani

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com

- 1.- Afinar el instrumento diseñado para ser aplicado en intervenciones desde la perspectiva del Análisis Institucional (dispositivo que opere como analizador construido).
- 2.- Completar la investigación con otras que trabajen las siguientes líneas de indagación:
 - a) Nivel de registro del MMH en el personal médico.
 - b) Estrategias resistenciales de contrapoder desarrolladas por el personal de enfermería como modos de respuesta explícitas o veladas a las manifestaciones del MMH (Foucault, 1992).
- 3.- Adaptar el instrumento diseñado de modo tal que pueda ser incorporado, con las modificaciones del caso, como una dimensión del clima organizacional de las organizaciones.
- 4.- Recuperar las experiencias de las propuestas referidas en los puntos precedentes para ser incorporadas como estudios de caso y material formativo en las instituciones educativas que forman al personal médico y al personal de enfermería.

FIN DE LA PRESENTACIÓN

Dr. Darío Siani

Dr. Darío Siani
Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional
CONSULTORÍA – FORMACIÓN – COACHING – DISEÑO ORGANIZACIONAL
siani.dario@gmail.com