

Problemas frecuentes en la Central de Esterilización hospitalaria (Parte 2)

28 octubre, 2015 . Por Farmacéutica Silvia Robilotti.

Continuando con el análisis de los problemas frecuentes que se dan en las Centrales de Esterilización hospitalarias, y siguiendo los lineamientos del análisis emanados de la Resolución Ministerial, desarrollaremos los siguientes puntos: Problemas relacionados a procedimientos y Problemas relacionados a gestión de Recursos Humanos (RR.HH.).

Problemas relacionados a procedimientos

La Central de Esterilización debe implementar los mecanismos técnicos-administrativos necesarios para registrar todos los datos de movimientos dentro de la misma. Estos registros deben, al menos, contemplar los siguientes puntos:

1. Gestión de cálculos de costos

De no tenerlo, se disminuye la eficiencia de gestión de producción de insumos.

Ejemplos: en cuanto a la producción de hidrófilos, al realizar el cálculo de costos de producción de determinado paquete de gasa en forma artesanal en el hospital y compararlo luego con el costo de adquisición del mismo producto ya manufacturado por un laboratorio habilitado por el ANMAT, surgen grandes sorpresas: resulta más económico y de calidad mejor y estandarizada, la compra externa de dichos materiales, dado que 50% del costo de producción de insumos se lo lleva el costo del recurso humano.

Ese recurso humano debe ser redireccionado a tareas de mayor jerarquía y creatividad como, por ejemplo, el mantenimiento de instrumental de la institución (patrimonio económico de elevado valor en cualquier hospital), lavado e inspección de funcionalidad, controles de inventario en depósitos, manejo de estadísticas de

producción en el sector, mantenimiento de sistemas de registros, así como también la identificación de tareas de limpieza y desinfección que se encuentren huérfanas dentro de la institución de salud: lavado y desinfección de cunas, incubadoras, ecógrafos, bombas de infusión, etc., etc.

2. Registros de actividades

Se deben llevar los siguientes registros de trabajo según nuestra resolución 102/2008, en análisis:

- Registro de Recepción y Entrega de materiales.
- Registros de Procesos de Esterilización.
- Registro de monitoreo periódico.
- Registro de las Validaciones de Equipos.
- Registro de mantenimiento de Equipos.
- Registro de Actividades administrativas /docentes.
- Registro de producción.

No contar con estos sistemas de registros disminuye la calidad de trabajo, genera desorden en el sector, pérdidas económicas para el servicio y la institución y la lamentable pérdida de credibilidad en el entorno hospitalario que es vital para sostener el respeto como profesionales que somos.

**RECORDAR ESTA PREMISA BÁSICA DE ADMINISTRACIÓN:
TODO LO QUE NO SE MIDE NO SE CONOCE.**

Problemas relacionados a gestión de Recursos Humanos (RR.HH.)

La Resolución 102/2008 pauta que el responsable del servicio de esterilización deberá ser un profesional farmacéutico.

Dentro de sus funciones se destacan las de:

- Organizar el área a su cargo.
- Elaborar las normas de procedimientos.
- Llevar a cabo el control de gestión.

- Conducir y administrar los recursos físicos y humanos.
- Supervisar las actividades y evaluar los resultados.
- Determinar la dotación del área.
- Participar en la selección del personal profesional, técnico y administrativo.
- Asignar tareas y responsabilidades al personal del área y evaluar su desempeño.
- Calcular las necesidades de presupuesto (Recurso Humano, equipamiento e insumos).
- Evaluar la calidad de los insumos.
- Participar en la selección del equipamiento requerido.
- Registrar y mantener actualizada la documentación de la Central en lo referente al personal y a las actividades.

El servicio de Central de Esterilización cuenta con sus colaboradores: técnicos y auxiliares en esterilización cuyas funciones son las siguientes:

- Recibir y lavar el material.
- Preparar y/o acondicionar el material.
- Rotular los paquetes.
- Efectuar la esterilización de los materiales.
- Almacenar los materiales esterilizados.
- Efectuar la entrega de los materiales.
- Confeccionar los registros de recepción/entrega, de procesos de esterilización, de producción.
- Operar equipos de la Central de Esterilización.
- Llevar a cabo tareas de limpieza concurrente de los equipos.
- Informar al Jefe de Esterilización las novedades al finalizar la jornada.

En este punto, el de gestión de RR.HH., es que encontramos el mayor desafío que marca nuestro trabajo, que es el de crear **la filosofía del trabajo en equipo**.

Ni la mejor planta física, dotada del mejor equipamiento y con manuales de procedimientos impecables, pueden por sí solos producir insumos estériles y seguros, si no trabajamos juntos.

Analicemos los dos esquemas de trabajo que solemos ver en el ámbito del manejo de RR.HH.:

Trabajo en Grupo vs. Trabajo en Equipo

¿Qué es un GRUPO? Es un conjunto de personas que poseen tareas aisladas y desmenuzadas. Sólo se responsabilizan por la parte que les atañe.

¿Qué es un EQUIPO?: Es un pequeño grupo de personas convocadas para una tarea específica, con una finalidad compartida, amplia y desafiante, con objetivos concretos y traducción a resultados compartidos.

Para desarrollar la cultura de trabajo en equipo debemos aceptar y compartir estos estándares:

- Efecto de sinergia: el todo es más que la suma de las partes.
- Espíritu de cohesión: la unión hace la fuerza.
- Sabiduría colectiva: nadie sabe tanto como todos juntos.
- Convergencia de intereses: todos para uno y uno para todos.
- Responsabilidad compartida: todos navegamos en el mismo barco.

En un equipo de trabajo se privilegia la participación frente al desinterés, la responsabilidad frente a la obediencia tradicional, la solidaridad y colaboración frente al individualismo y competición, el consenso frente a la imposición y por sobre todas las cosas, la creatividad frente a las rutinas.

La conducción de dichos equipos de trabajo implica poder dar herramientas a los colaboradores para que puedan tomar iniciativas y decisiones en forma autónoma para mejorar el desempeño y el rendimiento.

Algunas características de la conducción de equipos de trabajo son las del:

- Planeamiento
- Coordinación
- Facilitación
- Consenso en toma de decisiones
- Resolución de conflictos
- Capacidad de escuchar y comprender
- Empatía (ponerse en el lugar del otro)
- Visión amplia
- Innovación
- Delegar, no mandar
- Enseñar

Los equipos pueden fallar cuando existen roles y responsabilidades poco claros, o hay expectativas poco realistas, poco creíbles.

Dentro de los errores habituales de la conducción de equipos podemos mencionar los de:

- no respetar ideas ni opiniones del otro;

- manejo de la comunicación en forma confusa;
- no motivar o reconocer al colaborador;
- generar ambientes de trabajo donde existe la desconfianza.

Para mantener a un equipo unido debemos proveer oportunidad de crecimiento al equipo, reconocer el valor del mismo, hacer sentir a la gente importante, identificando sus progresos y reconociendo sus logros.

Solo así llegaremos a nuestros objetivos: producción de insumos estériles y seguros, al menor costo y en un clima laboral favorable para el desarrollo de todos los involucrados.....es lo que todos buscamos y valoramos, ¿no lo creen?

Farmacéutica Silvia Robilotti

- Jefe de Centrales de Esterilización de Clínica y Maternidad Suizo Argentina, Sanatorio Otamendi y Sanatorio Agote.
- Responsable de los programas de capacitación en temas de Esterilización Hospitalaria del FUNCEI (Fundación Centros Estudios Infectológicos Dr. Stamboulían).
- Asesora en temas esterilización del Ministerio de Salud de la Provincia de Formosa, para los Hospitales: Alta Complejidad, Hospital Odontológico y futuro Hospital Madre y Niño.

LINK DE REFERENCIA DELK ARTÍCULO:

<http://www.laboratoriosigaltex.com.ar/blog/problemas-frecuentes-en-la-central-de-esterilizacion-hospitalaria-parte-2/>