

Lic. María Celia Ó. de Auchter.
Lic. Patricia Rivadero.

Situación actual y proyectada de la Planta de Personal de Enfermería, por Categoría y Clase del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Corrientes

Estudio Descriptivo con una Propuesta de Transformación.

Objetivos.

- a) Determinar el número de puestos ocupados por distintas categorías de personal de enfermería, en cada establecimiento asistencial público, bajo los códigos de liquidación 265 (encargado de enfermería), 266 (auxiliar de enfermería) y 276 (enfermero universitario)¹, del Centro de Cómputos de la Provincia de Corrientes.
- b) Establecer la proporción de la Planta de Personal de Enfermería en relación al Total de Personal del Ministerio de Salud Pública.
- c) Evidenciar la brecha existente entre la situación encontrada y el Modelo Normativo propuesto al Poder Ejecutivo Provincial. Marco referencial, Pautas para una Política Decenal en Materia de Enfermería. Decreto P.E. N° 1.460/94².

Introducción.

La Provincia de Corrientes presenta un marcado déficit cuali-cuantitativo

de personal de Enfermería, con indicadores aún más bajos si se comparan con las otras jurisdicciones del país.³

A esto han contribuido numerosos factores socioeconómicos y culturales, que actúan como verdaderos elementos de retracción sobre el accionar de los propios enfermeros y del sistema formador.

Habiéndose declarado a enfermería Recurso Crítico y de Interés Provincial², es importante aprovechar al máximo las oportunidades que esto genera y propender en un esfuerzo de todos, al cambio que el Proyecto de Desarrollo para el Decenio 1993 - 2003⁴ promueve para la enfermería.

Material y Método.

En el total de los doscientos catorce (214) establecimientos Sanitarios del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Corrientes, fueron detectados cada uno de los Puestos liquidados presupuestariamente para Enfermería.

Al efecto se requirió al COPRODE las Planillas de Haberes del mes de Julio/94, comprendidas en los ítems de referencia. Los datos procesados se relacionaron en cada jurisdicción departamental, con la complejidad hospitalaria y cantidad de camas.

Para establecer la brecha cualitativa de la relación Personal de conducción/enfermeros/auxiliares, los autores elaboraron un indicador⁵ fácilmente aplicable, contenido en la relación 23 Personal de Enfermería / 10.000 habitantes, de los cuales el 60 % debe ser profesional y el 40 % auxiliar. Complejidad VIII (1 Personal de Enfermería por cama). Complejidades VI - IV - III - II (0.74 Personal de Enfermería por cama). Totales para complejidades V y I (proporcional 6 % conducción / 54 % enfermeros / 40 % auxiliar).

La rotación por traslados, retiros voluntarios y otras cuestiones, constituyen un sesgo que los autores han desestimado por considerarlos sin incidencia en el resultado final.

Resultados.

El análisis de la tabulación permitió detectar:

a) Manifiesta distorsión en la Planta de Personal de Enfermería, entre la clase y categoría de revista presupuestaria y el nivel de formación de quienes ocupan los puestos. Enfermeros Universitarios, Licenciados en Enfermería y empíricos en la Categoría 180/017, reservada para el Auxiliar de Enfermería - Código 266; Personal empírico de Categorías 02 y 03 - Apoyo Administrativo y Maestranza - incluidos en el código de liquidación 266 que corresponde a Encargado de Enfermería; Jefes de Departamento y/o de Servicios de Enfermería en la Categoría 180/018 propia del Enfermero Universitario. Otro sesgo es la inclusión en los Códigos 266 y 276 de profesionales no enfermeros (médicos, asistentes sociales, kinesiólogos).

b) Déficit cuali-cuantitativo de puestos⁵ en la estructura de Enfermería que responda a las Leyes y Reglamentaciones vigentes⁷, según funciones y formación del personal. (Tabla N° 1).

c) Déficit cuantitativo de puestos de enfermería , en la conformación de la Planta de Personal del Ministerio de Salud Pública, (POFE. Planta Orgánica Funcional Económica), comparado con estandares que marcan una relación aceptable del 40 %.³ (Tabla N°2).

d) Déficit cualitativo en la conformación de la Planta de Personal de Enfermería, según niveles de cargos y de competencia de los puestos, inversamente proporcional a la relación aceptable Enfermero/Auxiliar.²⁻⁵⁻⁸ (Tabla N° 3).

e) Limitado número de cargos de conducción dentro del porcentaje de la Planta de Personal destinado a Enfermería, representado en el 2.08 % para Encargados de Enfermería y Jefes de Departamentos en el total del territorio Provincial. El 24.92 % restante, incluye una proporción no identificada

de Enfermeros Universitarios que asumen la responsabilidad de la directiva del cuidado del paciente sin recibir ningún adicional. (Tabla N° 3).

f) Déficit cuali-cuantitativo de personal de Enfermería para alcanzar la razón de 23 cada 10.000 habitantes en la prospectiva 1993 - 2003 (1.000.000 hab. para el 2003), tal como se muestra en el tabla N° 4. La columna Puestos Actuales contiene los datos de la realidad; la de Puestos Necesarios, los requerimientos para contar con el piso mínimo aceptable y la de Brecha es el indicador de referencia para el proceso de Transformación. En esta brecha se observará que el déficit cuantitativo total es 797 puestos. El problema por lo tanto, es cualitativo porque se ubica en 108 cargos para conducción y 1.141 para enfermeros.

Discusión.

El estudio de los puestos que conforman la planta de personal de las diferentes organizaciones, en este caso los Establecimientos Sanitarios descentralizados del Ministerio de Salud, son un importante instrumento de verificación de la medida en que las estructuras, "están pensadas y/o existen para favorecer el desarrollo de los procesos, necesarios a la consecución de un determinado fin".⁹

Las Organizaciones de Salud, tienen como responsabilidad indelegable, no sólo atender a la población que demanda sus servicios, facilitando la accesibilidad, sino realizar las acciones que hagan a promover la demanda.

La combinación adecuada de las funciones (estructuras), es uno de los elementos claves para iniciar el proceso de Acreditación, tan puntualizado en las Políticas de Salud¹⁰ vigentes y en el Programa de Garantía de Calidad de la Atención Médica.

Como otros estudios realizados en el país, el presente muestra su utilidad para detectar el grado de subopti-

mización de la Estructura Global de Salud, dado que los puestos destinados a Enfermería son insuficientes, tanto desde el punto de vista de la cantidad total (razón enfermero cada 10.000 habitantes), como del nivel de puestos necesarios para absorber a los Enfermeros y Licenciados y a los niveles de conducción indispensables para la gestión de los servicios⁵.

Suponemos que la realidad expuesta, pueda deberse a otros factores, que darían origen a nuevos estudios:

a) Escasa o nula descentralización en los establecimientos de la autogestión de los recursos humanos, para proyectar una estructura de cargos que responda a las funciones que competen al establecimiento y al nivel de ejercicio de la práctica médica.

b) Falta de adecuación de las decisiones políticas al proceso de desarrollo de los enfermeros.

c) Parcialidad en los enfoques para incorporar a los enfermeros como actores rentables en la entrega de servicios a la comunidad.

d) Ausencia de fiscalización del Ejercicio de la Enfermería.

e) Indefinición Nominativa del enfermero.

f) Alto porcentaje de prestaciones de enfermería en manos de auxiliares y empíricos.

Resumen.

Serealiza un estudio exploratorio-descriptivo⁴ de la situación de enfermería en el Sector Oficial de la Provincia de Corrientes, mediante un relevamiento de datos extraídos de la base del COPRODE² para la liquidación de haberes por establecimiento sanitario, lugar de pago y códigos reservados para este tipo de recurso humano (265 Encargado de Enfermería; 266 Auxiliar de Enfermería; 276 Enfermero Universitario). Esto permitió establecer la brecha cuali-cuantitativa entre los puestos actuales y necesarios en la Planta de Personal del Ministerio de

Salud Pública de la Provincia de Corrientes. Como aporte prospectivo ofrece un indicador de base para trabajar en el proceso de Transformación y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Enfermería⁴ hasta el año 2003.

Tabla 1.

Puestos liquidados por función enfermería en números absolutos. Ministerio de Salud Pública. Provincia de Corrientes. Septiembre 1994.

Código de Función	Categoría y clase	Puestos
276 (enfermero)	180/018	4*
266 (auxiliar)	180/017	1*
276 (enfermero)	180/018	90
266 (auxiliar)	180/017	1.458
Total		1.561

* Jefes de Departamento Enfermería con adicional por conducción.

Tabla 2.

Relación en números absolutos y porcentajes, entre el total de puestos de la Planta de Personal y los asignados para Enfermería. Ministerio de Salud Pública. Provincia de Corrientes. Septiembre de 1994.

Puestos	Nº	%
Profesionales no Enfermeros y otros.	4.134	73
Profesionales Enfermeros y Auxiliares.	1.561	27
POFE	5.695	100

Tabla 3.

Composición en porcentuales de la estructura interna de los cargos de Enfermería, según códigos de liquidación y función. Ministerio de salud Pública. Provincia de Corrientes. Septiembre 1994.

Código	Función	Porcentajes
276	Enferm.Univ. ^(*)	0,08 ^(*)
276	Enferm.Univ.	1,70
266	Aux.Enferm.	23,22
265	Encargado Enfer.	2,00
Total		27,00

* Jefes de Departamentos de Enfermería con adicional por conducción.

Tabla 4.

Puestos de Enfermería actuales, necesarios y proyección de la fuerza laboral por establecimiento y por nivel de complejidad.

Ministerio de Salud Pública. Provincia de Corrientes. Setiembre 1994.

Institución	Compl.	Puestos Actuales				Total	Puestos Necesarios			Total	Brecha			Total
		Conduc.	Enc.Enf.	Enferm.	Aux.Enf.		Conduc	Enferm.	Aux.Enf.		Conduc.	Enferm.	Aux.Enf.	
H.Escuela	VIII	1	3	26	130	160	7	76	62	145	-6	-50	68	15
H.Vidal	VIII	1	3	24	193	221	14	151	124	289	-13	-127	69	-68
H.Niños	VIII	1	1	10	49	61	3	34	28	65	-2	-24	21	-4
H.Psiq.	VIII	1	4	1	52	58	11	82	67	160	-10	-81	-15	-102
H.Llano	VI	1	0	6	56	63	3	24	20	47	-2	-18	36	16
H.Geriát.	VI	0	0	3	26	29	2	17	14	33	-2	-14	12	-4
H. Goya	VI	0	5	4	103	112	5	38	31	74	-5	-36	72	38
H. C. Cuatiá	VI	0	3	6	57	66	4	35	28	67	-4	-29	29	-1
H.Mercedes	VI	0	1	2	34	37	4	29	24	57	-4	-28	10	-20
H.Sto.Tomé	VI	0	4	2	41	47	6	45	37	88	-6	-44	4	-41
Hosp.	IV	0	5	6	129	140	16	123	100	239	-16	-117	29	-99
Hosp.	III	0	0	4	263	267	27	216	177	420	-27	-212	86	-153
SPA-ES/PS	II	0	0	0	70	70	4	27	22	53	-4	-27	48	17
SPA-CAPS	I - V	0	1	4	225	230	7	338	276	621	7	-334	-51	-391
Totales		5	30	98	1428	1561	113	1235	1010	2358	-108	-1141	418	-797

Bibliografía.

1. Argentina. Provincia de Corrientes. Planta Funcional Económica (POFE). Ministerio de Salud Pública. Julio de 1994
2. Argentina. Provincia de Corrientes. Decreto N° 1.460/94. Pautas para una Política Decenal en Materia de Enfermería. 1993 - 2003. P.E..
3. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Representación Argentina. Análisis de Situación y Planes de Desarrollo de Enfermería en las Provincias Argentinas. 1989 - 1994. Buenos Aires, Argentina. 1994.
4. Comisión Provincial de Enfermería. Ministerio de Salud Pública. Desarrollo Integral de Enfermería para elevar la Productividad de los Recursos y la Calidad de la Atención de la Salud. Apoyo Técnico O.P.S./O.M.S., Representación Argentina. Corrientes, Argentina. 1995.
5. Oliva María Celia y Rivadero Patricia. Indicadores para Cálculo de Personal de Enfermería. Corrientes, Argentina. 1994.
6. Oliva María Celia y Rivadero Patricia: Diagnóstico de la Situación de Enfermería y Propuesta de Cambio. Ministerio de Salud Pública. Corrientes, Argentina. 1994.
7. Provincia de Corrientes. P.L. Ley 4042. Carrera Administrativa - Asistencial de Enfermería. 1986. Ley 4710 - Del Ejercicio de la Enfermería. 1993
8. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Representación Argentina. Desarrollo de Enfermería en Argentina. 1985 - 1995. Buenos Aires, Argentina.
9. Pienovi, Aroldo et. al. Metodología Operativa para el Análisis y Determinación de Estructuras para la Organización. Ed. Coloquio. 1976, Buenos Aires, Argentina.
10. Argentina. Buenos Aires. Decreto 1269/92 Políticas Sustanciales e Instrumentales de Salud. P.E.N.