HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

SAN ISIDRO

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Año 2019

EXPEDIENTE

H.C.D.

M 30 N° 48

Causante:

BLOQUE UNIDAD CIUDADANA

Objeto:

PROYECTO DE COMUNICACION
S/ UN INFORME RELACIONADO CON EL HOSPITAL CENTRAL DE SAN ISIDRO.-

Honorable Concejo Deliberante de San Isidro

Bloque Unidad Ciudadana

San Isidro, 11 de Marzo 2019

AL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE SAN ISIDRO

VISTO:

La necesidad manifestada por trabajadores y trabajadoras del Hospital Central de San Isidro de satisfacer la demanda laboral del personal de enfermería con relación al sistema de franqueros, y;

CONSIDERANDO:

Que los recursos humanos para la salud, entendiéndose por ellos al conjunto de individuos capacitado y entrenado para ejecutar tareas relacionadas con la atención sanitaria, han sido y siguen siendo el actualidad componentes fundamentales en la gestión de servicio de todo el centro de salud, con la particularidad de tener, dentro de su ámbito laboral, preferencias y capacidad de control sobre los procesos de diseño, planeamiento y ejecución de políticas de salud;

Que la planificación de los recursos humanos en el área de salud es un proceso de gestión fundamental y continuo cuyo objetivo primordial es el mejoramiento de la productividad, traducida en eficiencia y calidad de atención;

Que sin embargo, las condiciones laborales en la actualidad han marcado un giro en los modelos de producción y prestación de servicios, ya que las características de trabajo se han intensificado y acelerado de manera tal que la combinación del ritmo de trabajo, la carga horaria y de responsabilidad y la reducción de intervalos de descanso en la jornada laboral tienden progresivamente a riesgos ocupacionales que repercuten en la calidad de atención del paciente y en la salud de los trabajadores;

Que el personal de enfermería es, sin lugar a dudas, el personal de la salud mas afectado por las condiciones laborales mencionadas: sabemos que el ejercicio de la enfermería involucra la prestación de un servicio social clave, ya que proporciona los cuidados necesarios en el proceso de atención, promoción, recuperación, y mantenimiento de la salud, sin embargo, a nivel nacional, enfrenta una problemática que roza la precariedad: salarios bajos, alta carga laboral, pluriempleo, falta de equipamiento,

insumos e infraestructura adecuada para el trabajo cotidiano, stress laboral, y falta de satisfacción personal son algunos de los mas relevantes, teniendo en cuenta además, el alto grado de exposición a riesgos biológicos que pueden desencadenar patologías de mediana y al complejidad consideradas como enfermedades profesionales;

Que la problemática de la sobrecarga horaria es la que enfrenta el personal de enfermería, es la falta de recursos humanos, que se manifiesta en la escasez del número de trabajadores en ejercicio, trae como consecuencia la sobrecarga horaria, con jornadas laborales de 40 hs semanales en la actualidad (con 26 francos trimestrales), teniendo en cuenta que se atienden nueve centros comunitarios con el consecuente déficit e la calidad de atención ofrecida a los pacientes y un alto índice de ausentismo personal;

Que es por eso que el personal de enfermería del mencionado centro de salud ha solicitado al Departamento Ejecutivo la implementación de un sistema de franqueros para la reducción de la jornada laboral de 40 hs a 35 hs semanales, solicitud que ha sido denegada por falta de presupuesto, lo que evidencia también que los contextos político-institucionales en los que se desarrollan este tipo de problemáticas revisen suma importancia a la hora de tomar decisiones de base;

Que cabe destacar que el Hospital mencionado depende en su totalidad de la Municipalidad del partido de San Isidro, descentralizándose hacia el Hospital Boulogne y en Hospital Materno Infantil. Su sistema de atención está basada en adultos con patologías de baja y alta complejidad; la atención de embarazadas y patologías pediátricas se derivan al Htal Materno Infantil; cuenta también con Escuela de Enfermería, con título avalado por la Universidad de Buenos Aires;

Que es una realidad que la descentralización y fragmentación del sector de salud marcan diferencias entre las experiencias laborales y se obstaculizan las posibilidades de articulación de reclamos, que en el caso que nos ocupa, el de implementar un sistema de franqueros en el personal de enfermería con el objeto de reducir la jornada laboral en el hospital mencionado, tiene como único propósito satisfacer la demanda del personal a fin de que, con la disminución de horas trabajadas, se pueda restablecer la eficacia y eficiencia del servicio y disminuir el porcentaje de ausentismo del personal que se plantea en la actualidad;

Que el trabajo de investigación realizado por el mismo personal del salud de dicho Hospital se centra en establecer un sistema de gestión de franqueros a fin de satisfacer la demanda laboral del personal de enfermería, para lo cual se profundiza a través de una búsqueda bibliográfica y un estudio de carácter observacional, descriptivo y transversal, la investigación de de dos factores centrales que contribuyen a la

Honorable Concejo Deliberante de San Isidro

Bloque Unidad Ciudadana

través de una búsqueda bibliográfica y un estudio de carácter observacional, descriptivo y transversal, la investigación de de dos factores centrales que contribuyen a la configuración del panorama laboral precario que presenta el personal de enfermería en casi todo el territorio nacional: por un lado las condiciones de trabajo marcadas por sobrecarga horaria, ausentismo e insatisfacción personal hacia la actividad y por otro, como la fragmentación y, en nuestro caso, la falta de decisión política intensifica la vulnerabilidad del sector en las instituciones de salud;

Que es necesario analizar la tesis adjunta en el ANEXO sobre cómo implementar un sistema de Franqueros en el Hospital Central de San Isidro a fin de reducir la jornada laboral del personal, satisfacer sus demandas y reclamos sin afectar el sistema de atención de pacientes;

Por ello el Bloque Unidad Ciudadana propone el tratamiento y sanción del siguiente:

PROYECTO DE COMUNICACIÓN

Artículo 1º: El Honorable Concejo Deliberante de San Isidro le solicita al Departamento Ejecutivo a través del área que corresponda el análisis de la tesis adjunta a este proyecto para implementación del sistema de Franqueros en el Hospital Central de San Isidro.-

Artículo 2º: De forma .-

FERNANDA MIÑO
Presidenta
Bloque Unidad Ciudadana
Honorable Consejo Deliberante San Isidro

LAURA SARMIENTO
Bloque Unidad Ciudadana
Honorable Consejo Deliberante San Isidro

MARCOS CIANNI
CONCEJAL
BLOQUE UNIDAD CIUDADANA
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE SAN ISIDRO

48

UNIVERSIDAD FAVALORO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS Y SERVICIOS DE SALUD

TESIS

GESTIÓN PARA SATISFACER LA DEMANDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON RELACIÓN AL SISTEMA DE FRANQUEROS EN EL HOSPITAL CENTRAL DE SAN ISIDRO

Autor: Drago, Olga Beatriz

Tutor: Dr. Larrea, Ramiro Manuel

Director: Prof. Dr. Rezzónico, Ricardo

Coordinador: Dr. Schvartz, Roberto

Promoción: 2015

2018

Agradecimientos

Al Director de la Universidad Favaloro, Dr Ricardo Rezzónico

Al coordinador de la Maestría, Dr. Roberto Schwartz

A cada uno de los Docentes de la Institución que han recorrido en el transcurso de la carrera las aulas, instruyéndonos en la materias de su especialidad.

Al Director de Tesis, Dr. Ramiro Manuel Larrea

Dedico este trabajo de Investigación muy especialmente a todo el personal de enfermería del Hospital Central de San Isidro.

Resumen

El trabajo de investigación realizado se centra en establecer un sistema de gestión de franqueros a fin de satisfacer la demanda laboral del personal de enfermería del Hospital Central de San Isidro, ubicado en la Provincia de Buenos Aires, para lo cual se profundiza a través de una búsqueda bibliográfica y un estudio de carácter observacional, descriptivo y transversal, la investigación de dos factores centrales que contribuyen a la configuración del panorama laboral precario que presenta el personal de enfermería en casi todo el territorio nacional: por un lado las condiciones de trabajo marcadas por sobrecarga horaria, ausentismo e insatisfacción personal hacia la actividad y por otro, como la fragmentación y, en nuestro caso, la falta de decisión política intensifica la vulnerabilidad del sector en las instituciones de salud.

Palabras claves: personal de enfermería, sobrecarga horaria, sistema de franqueros

Índice General

- Capítulo I : Introducción
  - 1.1 Justificación. Pregunta de Investigación
  - 1.2 Planteamiento del problema
  - 1.3 Objetivo general y especifico del trabajo de investigación
  - 1.4 Hipótesis a desarrollar
- Capitulo II : Marco teórico conceptual: Estrategia de búsqueda
  - 2.1 Estado del Arte: Antecedentes
  - 2.2 Situación actual del sistema de salud a nivel nacional
  - 2.3 Situación actual del personal de enfermería. Principales problemáticas que atraviesa. Satisfacción laboral.
  - 2.4 Gestión para satisfacer la demanda laboral del personal de enfermería del Hospital Central de San Isidro: establecimiento de un sistema de franqueros para reducir la jornada laboral
- Capitulo III: Diseño metodológico
- Capitulo IV: Análisis de resultados. Discusión
- Capítulo V: Conclusiones

Bibliografía

Anexos

Capítulo I – Introducción.

Los recursos humanos para la salud, entendiéndose por ellos al conjunto de individuos capacitado y entrenado para ejecutar tareas relacionadas con la atención sanitaria, han sido y siguen siendo en la actualidad componentes fundamentales en la gestión de servicio de todo centro de salud, con la particularidad de tener, dentro de su ámbito laboral, preferencias y capacidad de control sobre los procesos de diseño, planeamiento y ejecución de políticas de salud. La planificación de los recursos humanos en el área de la salud es un proceso de gestión fundamental y continuo cuyo objetivo primordial es el mejoramiento de la productividad, traducida en eficiencia y calidad de atención. Sin embargo, las condiciones laborales en la actualidad han marcado un giro en los modelos de producción y prestación de servicios, ya que las características de trabajo se han intensificado y acelerado de manera tal que la combinación del ritmo de trabajo, la carga horaria y de responsabilidad y la reducción de intervalos de descanso en la jornada laboral tienden progresivamente a riesgos ocupacionales que repercuten en la calidad de atención al paciente y en la salud de los trabajadores. (Londoño, J y colaboradores, 2007)[1]

El personal de enfermería es, sin lugar a dudas, el personal de la salud más afectado por las condiciones laborales mencionadas: sabemos que el ejercicio de la enfermería involucra la prestación de un servicio social clave, ya que proporciona los cuidados necesarios en el proceso de atención, promoción, recuperación, y mantenimiento de la salud, sin embargo, a nivel nacional, enfrenta una problemática que roza la precariedad: salarios bajos, alta carga laboral, pluriempleo, falta de equipamiento, insumos e infraestructura adecuada para el trabajo cotidiano, stress laboral, y falta de satisfacción personal son algunos de los más relevantes, teniendo en cuenta además, el alto grado de exposición a riesgos biológicos que pueden desencadenar patologías

[1] Londoño JL. Frenk J et al (2007) - Pluralismo estructurado: hacia un modelo innovador para la reforma de los sistemas de salud en América Latina. Documento de trabajo 353. S/ciudad, V, 1- 32.

de mediana y alta complejidad consideradas como enfermedades profesionales. (Aspiazu, E, 2010)[2]

La problemática de la sobrecarga horaria es la que enfrenta el personal de enfermería del Hospital Central de San Isidro, área de estudio que nos ocupa; podemos definir la sobrecarga laboral como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral: la falta de recursos humanos, que se manifiesta en la escasez del número de trabajadores en ejercicio, trae como consecuencia sobrecarga horaria, con jornadas laborales de 40 horas semanales en la actualidad (con 26 francos trimestrales), teniendo en cuenta que se atienden nueve centros comunitarios con el consecuente déficit en la calidad de atención ofrecida a los pacientes y un alto índice de ausentismo del personal. Es por eso que personal de enfermería del mencionado centro de salud ha solicitado al intendente local la implementación de un sistema de franqueros para la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales a 35 horas semanales, solicitud que ha sido denegada por falta de presupuesto, lo que evidencia también que los contextos político-institucionales en los que se desarrollan este tipo de problemáticas revisten suma importancia a la hora de tomar decisiones de base. Cabe destacar que el Hospital mencionado depende en su totalidad de la Municipalidad del partido de San Isidro, descentralizándose hacia el Hospital de Boulogne y en Hospital Maternos Infantil. Su sistema de atención está basada en adultos con patologías de baja y alta complejidad; la atención de embarazadas y patologías pediátricas se derivan al Hospital Materno Infantil; cuenta con Escuela de Enfermería, con título avalado por la Universidad de Buenos Aires. El departamento de Enfermería cuenta con una dotación de 246 enfermeros de ambos sexos, distribuidos en los tres diferentes turnos. (Aspiazu, 2010)

Es una realidad que la descentralización y fragmentación del sector de salud marcan diferencias entre las experiencias laborales y se obstaculizan las posibilidades de articulación de reclamos, que en el caso que nos ocupa, el de implementar un sistema de franqueros en el personal de enfermería con el objeto de reducir la jornada laboral en el hospital mencionado, tiene como único propósito satisfacer la demanda del personal a fin de que, con la disminución de horas trabajadas, se pueda restablecer la

[2] Aspiazu E. (2010) - Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina. En: Trabajo, ocupación yempleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social

eficacia y eficiencia del servicio y disminuir el porcentaje de ausentismo del personal que se plantea en la actualidad.

Por todo lo expuesto, el tema central de nuestra tesis de investigación es analizar cómo implementar un sistema de Franqueros en el Hospital Central de San Isidro a fin de reducir la jornada laboral del personal, satisfacer sus demandas y reclamos sin afectar el sistema de atención de pacientes.

1.1 Justificación. Pregunta de Investigación

Las condiciones laborales tienen una incidencia directa en la calidad de trabajo, la efectividad y la eficiencia que brinda el personal de enfermería y el desafío actual en el área de gestión de la mayoría de los centros de salud es establecer mecanismos de planificación de recursos humanos que cumplan con las demandas de atención y al mismo tiempo proporcionen estabilidad laboral y satisfacción de las demandas de los trabajadores. (OPS, 2005)[3]

Dichas condiciones no se están cumpliendo en el Hospital Central de San Isidro: a la sobrecarga horaria a los que están expuestos los trabajadores se agrega la problemática que el 70% del personal de enfermería es estudiante, por lo tanto es marcado el índice de ausentismo por permiso de examen y estudio que, sumado al ausentismo por carpeta médica o imprevistos que se producen en forma continua durante el año, deteriora aún más la calidad de atención. La implementación del sistema de franqueros para el personal de enfermería ha sido denegada desde el Municipio sin embargo está claro que la gestión de un sistema de franqueros con la consecuente reducción de la jornada laboral sería beneficioso tanto para el personal de enfermería como para el empleador ya que el sistema producirá satisfacción laboral y motivación en el personal y resolverá la problemática de ausentismo para el centro de salud. Ante esta realidad surge como pregunta para nuestro trabajo de investigación: ¿es posible que al implementar un sistema de franqueros con reducción

[3] Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2005) - Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería enAmérica Latina. Washington DC: OPS;.

de jornada laboral se pueda satisfacer la demanda deseada en el personal de enfermería del Hospital Central de San Isidro?

1.2 Planteamiento del problema

La problemática que enfrenta el personal de enfermeria del Hospital Central de San Isidro, como hemos mencionado, es la negatividad por parte del Municipio de implementar un sistema de gestión de franqueros que posibilite la disminución de la jornada laboral y los índices actuales de ausentismo del personal y de esa manera mejorar la calidad de atención en el servicio. La jornada de trabajo fue convirtiéndose paulatinamente en un elemento propicio de desgaste para el personal: la carga horaria produce niveles de estrés que influye directamente no solo en su propia seguridad, sino en la de los pacientes y la organización laboral intensificando los conflictos interpersonales con los familiares de pacientes y la relación con sus compañeros de trabajo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General: Implementar un sistema de gestión de Franqueros en el personal de enfermería a fin de disminuir la jornada laboral

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diseñar estrategias para disminuir el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del HCSI
- Demostrar que a través de la implementación de un sistema de franqueros se podrá reducir el deterioro prematuro y el estrés laboral del personal mencionado
- Motivar al personal al aumento de la eficacia y eficiencia a fin de obtener mayor efectividad y resultados en la jornada laboral.

1.4 Hipótesis a desarrollar

Implementar un sistema de franqueros y reducir la jornada laboral provocará en el personal de enfermería de HCSI satisfacción en la demanda deseada.

Capitulo II - Marco teórico conceptual.

La bibliografía consultada para realizar nuestro trabajo de investigación respetó la siguiente búsqueda:

- Búsqueda en PUBMED, bases de datos científicas electrónica, Google académico utilizando palabras claves como: gestión en enfermería, sistema de franqueros, reducción carga laboral
- Estudios, investigaciones y artículos de carácter científico publicados a nivel Nacional e Internacional
- Se incluyó solo bibliografía en inglés y español y bibliografía de los últimos diez años utilizando párrafos de manera textual; la bibliografía respeto las Normas APA 2016, incluyendo referencias bibliográficas como nota al pie.

2.1 Estado del Arte. Antecedentes

Si bien se encuentran estudios internacionales y nacionales sobre gestión laboral en enfermería, manuales de gestión del cuidado del personal de enfermería y guías de gestión y dirección, no se han encontrado en la bibliografía consultada investigaciones o estudios precedentes sobre la gestión de un sistema de franqueros en centros de salud como necesidad prioritaria, sin embargo nos parece importante destacar un estudio internacional realizado por la Universidad de Murcia en cuanto a las consecuencias psicosociales del trabajo en el personal de enfermería como indicador de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos. El mismo centra su estudio en las consecuencias psicosociales que trae aparejadas el trabajo del profesional de enfermería, la sobrecarga laboral y de responsabilidad que conlleva analizando los niveles de satisfacción laboral, presencia de problemas psicosomáticos y calidad de atención en una muestra de enfermeras elegidas al azar. Las conclusiones a las que arribaron los autores del estudio es que el profesional de enfermería analizado presento alteraciones psicosociales por sobrecarga laboral que

repercute en la calidad de su trabajo y en la seguridad del paciente. (López Montesinos, M. 2010)[4]

Tomamos este estudio como antecedente para nuestra propuesta de trabajo demostrando que la sobrecarga laboral, el exceso de estrés y, en nuestro caso, el alto índice de ausentismo presentado amerita la gestión de un sistema de franqueros que posibilite la disminución de la jornada laboral y asegure la calidad y eficiencia en la atención.

2.2 Situación actual del sistema de salud a nivel nacional

Argentina se distinguió, a través de los años y durante mucho tiempo, por la eficiencia y calidad de su sistema de salud, altamente desarrollado comparativamente con otros países en vías de desarrollo, sistema que resulta de la coexistencia de tres pilares fundamentales: la salud pública, que engloba la atención al 40%-45% de la población que no tiene cobertura y recurre a la salud pública hospitalaria o de centro de salud para cubrir sus necesidades básicas; el sistema de Obras Sociales, administrada por sindicatos, gobiernos provinciales, sectores empresariales y la agencia autónoma encargada de la atención de adultos mayores jubilados (INSSJP), que en su conjunto cubre aproximadamente entre el 50% y el 55% de la población, y la salud enmarcada en el sector privado, por afiliación voluntaria. En la última década, caracterizada por la disminución de sus capacidades, el sistema de salud enfrenta dos problemáticas cada vez más importantes: por un lado, la coexistencia desarticulada de los subsistemas mencionados y, por otro la precarización y el deterioro del sistema público: nuestro país se presenta como uno de los más segmentados y fragmentados de América Latina, que puede asumirse a nivel cobertura, dado que no toda la población tiene acceso a prestaciones y servicios similares, a nivel regulatorio, puesto que está dividida en 24 jurisdicciones y subsectores y a nivel territorial debido a las marcadas diferencias de desarrollo en las distintas provincias y la limitada capacidad para influir en los poderes provinciales de la autoridad sanitaria. Este deterioro del sistema de salud pública hizo que creciera el sistema de Obras Sociales, y el sector privado, que podemos unificarlo en su conjunto como Medicina Prepaga, y en él se agrupan entidades de salud que presenta costos de precios y servicios mucho mayor que las

[4] López Montesinos, M (2010) – Consecuencias psicosociales del trabajo del personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de recursos humanos. Universidad de Murcia. Departamento de Enfermería. Ciencias aplicadas en Enfermería. Estudio de investigación.

Obras sociales, con aporte de afiliados de forma voluntaria con medianos y altos ingresos; en un principio, su expansión se debió a las deficiencias tanto en el sistema de salud público como el mal funcionamiento de las Obras sociales, pero ha cobrado nuevo impulso debido a contextos económicos nacionales y entrada de capitales y empresas extranjeras en el sector que reforzaron su gestión de calidad. (Repetto, F, 2001)[5]

Todos los centros sanitarios, sean públicos o privados, ofrecen diversidad de servicios a los usuarios cuya finalidad es contribuir a elevar la atención médica hospitalaria e implican asumir políticas de gestión en cuanto a costos para solventar el proceso administrativo de todas las actividades y sectores intra-hospitalarios: cada vez es mayor la exigencia en cuanto a mejoras en las prestaciones y ese aumento de la demanda de los servicios incrementan notablemente los procesos de costos de los servicios de salud por lo que es indispensable establecer políticas de gestión en el proceso productivo de salud. De acuerdo a un estudio de De Falgueras, el primer nivel de ese proceso productivo lo constituye la estructura hospitalaria, compuesto por el nivel de internación, el área quirúrgica y el personal médico y no médico de todos los sectores intra-hospitalarios, según cita textualmente: "debe ser el paciente el potencial receptor de todos los recursos de que dispone esa estructura de producción de servicios". (De Falgueras, 2002)[6]

La reforma del sector salud propiciada por los organismos financieros internacionales a mediados de los noventa produjo importantes cambios en la organización de los servicios de salud nacionales, con fuertes repercusiones en las prácticas y condiciones laborales de los trabajadores de la salud. El sistema de salud de nuestro país arrastra dese hace décadas desajustes profundos como son la distribución geográfica del personal, el fuerte déficit en algunas especialidades pero fundamentalmente en enfermería, la persistencia de modelos de formación tradicionales y desvinculados - principalmente en cuanto a su perfil- de las necesidades del sector, la creciente especialización, la falta de estímulo a la formación en carreras estratégicas y al trabajo en áreas críticas, la flexibilización creciente de las formas de contratación y precariedad laboral en las distintas categorías, entre otros, que afectan principalmente

[5] Repetto, Fabián, Frejerl, G, et al. (2001) - El sistema de salud en la Argentina: Descentralización de la Salud Pública en los noventa. Documento de trabajo n°55, Fundación Gobierno y Sociedad, Centro para el Desarrollo Institucional, Buenos Aires, Argentina.

[6] De Falgueras, J (2002) – La contabilidad de Gestión en Centros Sanitarios: modelos productivos Tesis doctoral. Ateneo de publicación Nº 153.

a los recursos humanos. La carencia de recursos, una desigual distribución de los mismos y la ausencia o inadecuada planificación es una problemática global de la que Argentina no está exenta, ya que no solo hablamos del personal médico, sino también al personal de enfermería, la escasez de personal calificado, las desproporcional relación médicos/enfermeros en todo el país, la falta de recursos en zonas críticas, problemas agravados por el envejecimiento y situaciones de estrés de la población urbana y la falla en las acciones de atención primaria para la salud en el interior del país y en el cinturón de las áreas urbanas que rodean las principales ciudades. Si a esto se agregan otras carencias en materia de educación y seguridad, se deriva en situaciones de mala calidad de vida para los ciudadanos. (Abramzón , M, 2009)[7]

Las políticas de descentralización impuestas en los últimos diez años resultaron negativas por la sumatoria de varios factores: falta de decisión política para el control de matrículas, establecimiento de rotaciones obligatorias en zonas rurales, de frontera o críticas, realización de cursos de postgrado a distancia para lograr un mayor alcance geográfico. También se pensó en acciones directas, como la construcción de hospitales, elevación del nivel de los salarios –que incluyera el acceso a vivienda– y otras bonificaciones que se ejecutaron de forma incompleta y carente de planificación por falta de políticas adecuadas. Es una realidad latente las diferentes problemáticas a enfrentar desde el lado de los recursos humanos en salud: en principio la desproporción entre las diferentes categorías de profesionales y técnicos que afecta directamente a la eficiencia y a la calidad de los servicios: el desequilibrio entre el número de profesionales que son médicos y que no lo son, tiene un impacto directo en la calidad de los servicios y en la orientación de la atención sanitaria que conduce a prestaciones médicas más costosas y al uso innecesario de altas tecnologías; por otro lado la desproporción de recursos humanos, que se trasluce en una concentración de personal en hospitales y centros de salud urbanos, al tiempo que insuficientes agentes de salud en áreas rurales y urbanas. No escapa a esta realidad el pluriempleo médico el cual constituye una de las causas del ausentismo laboral en las instituciones públicas y de la baja productividad de los médicos en ese sector y, por último, y no menos importante que los ya mencionados, se destaca la falta de orientación en

[7] ABRAMZÓN, M. (2009) "Argentina: Recursos Humanos en Salud 2008 ". Publicación Nº 62. Representación OPS/OMS en Argentina. Buenos Aires,

cuanto a la formación de agentes de salud en sintonía a los nuevos y cambiantes problemas sanitarios. (Brito, P, 2002)[8]

Por todo lo que hasta aquí hemos mencionado es necesario que el Estado Nacional , a través de los organismos de salud que trabajan en materia de recursos humanos, desarrolle un sistema de información para el fortalecimiento de los mecanismos de planificación y formación de los recursos humanos del sector; redefina los equipos de salud con primacía de la Atención Primaria de la Salud, promocione el desarrollo de estrategias para fomentar una distribución de los profesionales de acuerdo con las necesidades de la población, con el establecimiento de un marco normativo nacional de carrera sanitaria, e implementación de estrategias coordinadas de formación en salud y educación, estrategias que deberían ser acompañadas por una Ley Federal de Salud que se corresponda a la situación actual de la salud a nivel nacional, salde el vacío legal al respecto y se contribuya a disminuir la fragmentación del sistema.

2.3 Situación actual del personal de enfermería en los centros de salud. Satisfacción laboral

Para insertarnos en la problemática actual de la situación del personal de enfermería en los centros de salud, describiremos en forma breve la formación en enfermería, la importancia de su función y sus condiciones de trabajo y profesionalización. La enfermería tanto en forma global como en nuestro país es una ocupación construida desde sus inicios por personal femenino, aunque se producen cambios al respecto ya que en la actualidad se ha notado un ingreso masculino del 10% en los centros de formación. A partir de la inclusión de su formación a nivel universitario y la instalación del paradigma de la Enfermería en torno del cuidado y la aparición de los modelos propios de atención se hizo posible su identidad profesional. La responsabilidad y formación en bioética, la relación con los pacientes y usuarios en general la obtención de conocimientos sobre la gerencia de los servicios de salud e informática, y la elevación de la calidad en la educación y en el servicio son los temas en los que gira la preparación curricular, con crecimiento en el área de maestrías y doctorados en enfermería. Dentro de las entidades de salud responde a tres niveles de cuidado: por un lado la atención directa al paciente, e indirectamente a sus familiares y a la comunicad; además ocupa actividades de gestión en puestos de conducción y

[8] BRITO, Pedro E. (2000) "Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral". Rev Panam Salud Públ.,Vol 16, Nro 4