

## II. ESTUDIO DE CASO

Aunque no sería correcto calificar a la enfermería como parte del -- proletariado (no realiza un trabajo productivo y no genera plusvalía) forma parte de la fuerza de trabajo asalariado. También son diversas las formas en que la enfermera se ajusta en el proceso de trabajo de acuerdo a las instituciones en que presta sus servicios.

La enfermería se ve como una profesión subalterna y dependiente, pero que es esencial para el sistema de salud, y a las funciones que éste realiza dentro de la formación económica social.

La enfermería es muy numerosa dentro del campo de la salud, su práctica social es muy difundida y está presente en los diversos niveles del sistema de salud en todas sus instituciones.

La enfermería dentro de las relaciones de producción se aprecia como un gremio que ofrece mano de obra barata y alta eficiencia; por ésta razón se procura mantenerla como una profesión inminentemente manual por lo mismo su remuneración es relativamente baja en el mercado salarial (si contemplamos la intensidad de su trabajo, los estudios -- que implica y su alta responsabilidad). Esto implica que la extracción social de sus miembros sea principalmente de estratos bajos y - medios de la sociedad.

Dentro de la enfermería existen una diferencia basada en los niveles de escolaridad; es así como se dan los diferentes niveles: auxiliares el básico o general y el de licenciatura.

La enfermería posee un carácter intermedio dentro del campo profesional que hace que la práctica de la enfermería sea muy amplia, y ésto es evidente por lo complejo de sus funciones. (7)

En las instituciones de salud se contempla el fenómeno del ausentismo como uno de los más lesivos, tanto económico como operacionalmente, ya que éste repercute directamente en la institución. y a su vez en el ejercicio de la profesión, afectando en gran medida al personal de enfermería, ya que éste se verá obligado a laborar con el número de personas que se presenten a trabajar, lo cual implica mayor carga de trabajo, pues hay que substituir a los faltantes de cualquier manera, ocasionando un desgaste físico y mental que no se recupera fácilmente.

Además esto afecta directamente al paciente, pues los cuidados que se le brindan no son integrales, por lo que su estancia hospitalaria se alarga y quizá también la evolución de la enfermedad.

Esto también ocasiona erogaciones a la institución, pues cuando el paciente internado permanece más tiempo del requerido, incrementa innecesariamente gastos de alimentación, días camas, días hospitalización entre otros.

El personal de enfermería no puede evadir ésta problemática, pues es una realidad que está viviendo y que le ocasiona ansiedad, stress y su autoestima se degradará al no lograr sus objetivos como parte integral del equipo de salud.

Todos estos problemas pueden o se trasladan al ámbito familiar, y se proyectan en las relaciones familiares "generando un franco rechazo y desinterés a las instituciones en donde se labora, por lo cual no se siente cariño, pues ésta no valora el esfuerzo, no existe reconocimiento ni respeto hacia la persona". (8)

El ausentismo es tan antiguo como la historia misma, está considerado como un fenómeno multicausal que surge de la relación de trabajo. El ausentismo desde el punto de vista de una institución hospitalaria está clasificado como: programado y no programado.

Dentro del programado se contemplan las vacaciones a las cuales tiene derecho cualquier trabajador.

En el no programado están: las ausencias por incapacidades médicas,-

licencias sin goce de sueldo, licencias sindicales, y las faltas injustificadas, ya que ninguna de éstas son predecibles.

Aunque del ausentismo no se ha dicho la última palabra pues no hay nada establecido o definido, pues ya se dijo que es multicausal, se manejan algunos como son:

" Socioeconómicos.- Se contemplan aquí los aspectos relacionados con los ingresos familiares y la relación social de la misma.

Operacionales.- Edad, salario familiar, número de hijos, edad de los hijos y estado civil.

Laborales.- Se consideran aquí aquellos factores que tienen relación con el ambiente de acción en el área de responsabilidad en el trabajo.

Entre otros factores por los cuales se da el ausentismo, es que al trabajador se le presenten problemas que están fuera de su alcance - solucionar en momentos precisos como son: las enfermedades de los hijos, el hecho de no contar con instituciones especializadas para el cuidado de los hijos (guarderías), los medios de transporte, o por el agotamiento debido a la intensa jornada del día anterior, y la predisposición de que se enfrentará a la misma situación; pues se sabe de antemano que no hay personal de substitución que cubra las labores del personal que se ausentó.

Todo ésto aunado a la ausencia de estímulos adicionales por parte de la institución, es general que el personal se ausente, agravando con ésto el problema y convirtiéndolo en un círculo vicioso.

Lo expresado anteriormente, provoca irresponsabilidad, apatía, insatisfacción, frustración, descontento y la persona con éste tipo de actitudes tiende a ausentarse". (9)

En base a estadísticas registradas en el mes de enero de 1986 en el Hospital Infantil del Estado de Sonora, se observó que la asistencia del personal de enfermería, de acuerdo a encuesta realizada en dicha institución en los diferentes turnos fue: la programada de 1387 y en la que se obtuvo una asistencia mensual de 1232, la asistencia -- promedio por día es de 40, y la inasistencia promedio fue de 14 por

día, lo cual nos dá una inasistencia real mensual de 155.  
Este fenómeno se observa en el turno matutino, en el cual es desarro-  
llada la mayor intensidad de trabajo. Este consiste en:

- Cuidados generales los cuales corresponden:
  - Cuidados de alimentación
  - Higiene personal
  - Aseo de la unidad del paciente
  - Administración de medicamentos y soluciones en los horarios indi-  
cados.
  - Colaborar con el personal médico en diferentes procedimientos.

Cuando se tiene a nuestro cuidado a pacientes delicados o graves los  
cuidados serán más específicos e integrales de acuerdo al diagnósti-  
co y al tratamiento del paciente.

Todas estas actividades hay que realizarlas no a un sólo paciente, -  
sino a 6 o más, de acuerdo al número de pacientes por servicio y al  
número de personal con que se cuenta.

En el turno vespertino y nocturno se aprecia un fenómeno similar. --  
(Ver cuadro No. 2).

Esto nos traslada a la distribución del personal de enfermería por -  
turnos, en base a cuadro No. 2 que es de 54, 35 y 23 respectivamente  
los cuales son números calculados; y que nos da un porcentaje de --  
48%, 31% y 21% respectivamente.

En la asistencia los porcentajes son los siguientes:  
48.4%, 31.6%, 20.0% el cual nos revela que la mayor inasistencia se  
registra en el turno matutino (Ver cuadro No. 3).

Las causas principales que generan la inasistencia del personal de -  
enfermería según la encuesta efectuada al mismo, y a la cual compren-  
dió al 10% (21 personas), en los 3 diferentes turnos; nos revela que  
el 36.4% son de tipo familiar, que comprenden enfermedades de los hi-  
jos, madre, esposo o asuntos familiares que requieren de su presen-  
cia para su pronta solución.

La segunda causa en importancia es la de enfermedad del propio empleado y que nos arrojó un 30.3%.

La tercera en importancia es el cansancio físico y mental que refiere la empleada, pues la carga de trabajo es mucha y en ocasiones éste cansancio no se recupera fácilmente. (Ver cuadro No. 4).

El factor económico es sumamente importante, pues la economía familiar se ve seriamente afectada, al no percibir una remuneración adecuada como corresponde a su categoría y profesionalización del personal con que cuenta (85% de personal profesional, y el 15% no profesional) ésta institución.

Con respecto a otras instituciones del sector salud, se observa una marcada diferencia salarial (Ver cuadro No. 6), la cual no es congruente con el principio de justicia social de que a igual trabajo - igual salario.

(Las autoridades han prometido una homologación salarial con respecto a las demás dependencias del sector salud, la cual no se ha dado por problemas políticos y acuerdos que se tomaron cuando se llevó a cabo la descentralización de esta institución).

Dentro de la encuesta efectuada, se consideró el impacto de los descuentos por faltas, en la economía familiar del trabajador, con lo cual se obtuvo que el 81% de los encuestados les afecta. Así pues, el 53% expresa que le afecta mucho esa merma en su ingreso (Ver cuadro No. 5), lo cual demuestra que el personal de enfermería, en tanto que depende para su subsistencia del salario, no falta por gusto, sino por una necesidad de índole familiar y personal derivado de su relación de trabajo, según se expresa en los cuadros anteriormente estudiados.

En virtud de que las instituciones de asistencia para la salud, se observan y se practican ciertas reglas o parámetros para llevar a cabo la distribución de personal en 24 horas, con el fin de determi-

nar los recursos humanos necesarios de acuerdo a los indicadores correspondientes.

Al aplicar estos criterios, necesariamente un hospital general o de especialidad funcionará en forma ideal.

En el caso del Hospital Infantil del Estado de Sonora dada la situación económica por la que atraviesa y que se ha dejado sentir en los últimos años, y por lo cual no se cubren las necesidades elementales en cuanto a recursos humanos (personal de enfermería) pues no se cuenta con la plantilla necesaria, (200 plazas no cubiertas) en enfermería actualmente se encuentran ocupadas 178 plazas, haciéndose muy notoria ésta falta de personal (22), a esta situación se pretende dar solución de la siguiente manera:

Contrato a personal suplente, el cual a pesar de haber cumplido con un contrato determinado, no se le considera personal de base. Esta situación debe considerarse como un problema, y en el cual deberá ponerse especial atención, ya que este personal se encuentra laborando bajo presión e inseguridad en su puesto al estar sometido a un contrato que no le permite gozar de ciertos derechos, ejem. días económicos, vacaciones, no crea antigüedad, etc.

Además este personal tardará en adaptarse a su nuevo puesto y la carga de trabajo será mayor tanto para él como para el personal de base.

Todo esto aunado a la remuneración económica tan desigual con respecto a otras instituciones, y a la ausencia de estímulos personales -- creará una situación de descontento, pues el personal directivo no reconoce el esfuerzo realizado, no valora el trabajo ni la profesionalización de su personal generando situaciones de ansiedad, stress- ocasionando de ésta manera el ausentismo.