RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes

Universidad
Nacional
de Quilmes

Álvarez, Ramón

Fuerza laboral de enfermería de la provincia de Buenos Aires

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:
Álvarez, R., Morrone, B. y Barragán, A. (2021). Fuerza laboral de enfermería de la provincia de Buenos Aires. Territorios del cuidado, 2(2), 58-73. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3543

Puede encontrar éste y otros documentos en: https://ridaa.unq.edu.ar

Universidad
Nacional
de Quilmes
Roque Sáenz Peña 352 // Bernal
Buenos Aires // Argentina
t.: (+41 11) 4365 7100
f.: (+54 11) 4365 7101
info@unq.edu.ar

Fuerza laboral de enfermería de la provincia de Buenos Aires

RESUMEN

Este Informe del Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Provincia de Bs. As, corresponde a la Primera Etapa Fase I de la investigación que se realiza con el objetivo de indagar, describir y analizar la Fuerza Laboral de Enfermería (FLE). Esta etapa del análisis corresponde a las instituciones de salud dependiente del Ministerio de Salud BA. El Equipo Responsable (E.R.) diseñó un estudio descriptivo-analítico de carácter cuanti-cualitativo de corte transversal en el período mayo-noviembre de 2020. Incluyó a 69 instituciones, entre hospitales provinciales y Unidades de pronta Atención (UPA) de las doce Regiones Sanitarias, que representan el 75% de instituciones asistenciales del Estado Provincial. El Equipo Operativo (E.O) estuvo conformado por 98 referentes de las instituciones relevadas.

Resultados: la dotación de la Fuerza Laboral de Enfermería es de 12.850 agentes. Se presentan las características de la Institución: nombre, nivel de complejidad, especialidad, región sanitaria de pertenencia, modalidad de organización. Lo relacionado con la estructura de enfermería en la institución: dotación según: edad, género, nivel de formación, distribución según área de trabajo y según organización institucional, términos contractuales, sistema de horarios, descansos y francos, personal con licencias y en comisión, con tareas

1. Ramón ÁLVAREZ. Lic. en Enfermería, Profesor Investigador Categoría III, Asesor ad honoren del Ministerio de Salud BA. Comité Coordinador del CPE e Integrante del Equipo Responsable del Observatorio F.L.E y CyMAT-B.A. ralvarez3008@gmail.com

Beatriz MORRONE. Dra. en Comunicación, Magíster en Sistemas de Salud y Seguridad Social, Lic. en Enfermería. Profesora e Investigadora Categoría I, Asesora ad honoren del Ministerio de Salud- BA. Comité Coordinador del CPE e Integrante del Equipo Responsable del Observatorio F.L.E y CyMAT-BA bmorrone@infovia.com.ar. bmorrone2015@gmail.com

Angélica BARRAGÁN. Lic. en Enfermería. Docente, Asesora ad honoren del Ministerio de Salud- BA. Comité Coordinador del CPE e Integrante del Equipo Responsable del Observatorio F.L.E y CyMAT-BA angy1806@gmail.com .

exclusivas y funciones asignadas, horas extras requeridas para completar la dotación, oferta de residencias según especialidad, cantidad de residentes, localización de las instituciones con esta modalidad de formación, cantidad de FLE en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos cinco años, y organigrama del área disciplinar, entre otras descripciones y análisis.

Palabras claves: Fuerza Laboral - Enfermería- Sistema Público de Salud provincia de Buenos Aires- Organización institucional

INTRODUCCIÓN

Los observatorios son organismos creados por un colectivo con el fin de seguir la evolución de un fenómeno de interés general; desde las administraciones públicas, nacionales, regionales y locales. Desde instituciones académicas, sindicatos, empresas, fundaciones y organizaciones de la sociedad civil se ha promovido y apoyado la creación de estos órganos coadyuvantes al desempeño institucional mediante señalamientos puntuales y propositivos previo estudio, registro y análisis de la situación y evolución de una temática determinada (OLPS, 2014). La toma de decisiones en las instituciones se sustenta en la información y el análisis, sin embargo, si los datos disponibles son insuficientes, poco confiables o desactualizados las tareas o acciones apoyadas en dicha información estarían mayormente destinadas al fracaso. Para contar con información confiable, actualizada y oportuna se requiere una estrategia que lo haga posible, ésta es una entre muchas de las funciones de la creación de un Observatorio[4] .

En el Informe del S.E.L.A.[5] en Caracas (2006) se señala que: " a) *Los observatorios está destinados a captar, organizar, evaluar y procesar información para poder difundir conocimientos. Generar información es el compromiso de muchos y distintos actores y no necesariamente la función de un observatorio. b) Los productos de un observatorio pueden servir para: 1. Caracterizar una situación o momento 2. Apoyar la toma de decisiones coyunturales - 3. Formular escenarios a futuro"*. Ante el asesoramiento requerido por el Sr. Ministro de Salud de la provincia de Buenos Aires, Dr. Daniel Gollan: *"en aquellas políticas públicas orientadas a garantizar el derecho a la salud, promover cuidados humanizados, seguros e inclusivos, con perspectiva de gé-*

4. Angulo Marcial, Noel (2009). ¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? Innovación Educativa, vol. 9, núm. 47, pp.5-17. Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México.

6. Instituto de Integración Latinoamericana (2006). Informe de Integración en América Latina y el Caribe. Caracas.

nero, promoviendo ámbitos y condiciones de trabajo saludables; y a consolidar una fuerza laboral calificada y comprometida con la calidad de los servicios en todos los niveles de atención" [6] , y en concordancia a lo propuesto en el Primer Informe del Comité Coordinador del Consejo Provincial de Enfermería (CPE-BA), presentado el 24 de abril de 2020, el Sr. Ministro autoriza la creación del Observatorio de la Fuerza Laboral y de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Enfermería de la provincia de Bs. As. (OFLE y CyMAT-BA). El Equipo Responsable presenta el Primer Informe de Avance mayo-noviembre de 2020 con el propósito de aportar insumos para la toma de decisiones en relación a Fuerza Laboral de Enfermería.

El OFLE y CyMAT-BA está integrado por el Equipo Responsable del Proyecto -que presentan esta publicación y por los 98 integrantes del Equipo Operativo que representan a todas las instituciones sanitarias relevadas dependientes del Estado provincial. Este Observatorio se concibe como un proyecto colectivo mediante un proceso continuo, dinámico y colaborativo que excede la mera acción de la cuantificación.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó primeramente una indagación con el fin de identificar los Establecimientos Asistenciales de los Subsectores Oficiales, Privados y de la Seguridad Social de la provincia de Buenos Aires. Luego se los situó geográficamente, se los cuantificó por Región Sanitaria, se actualizó sus ubicaciones, se establecieron datos de contacto entre otras cuestiones. Posteriormente se identificó cuántos de estos establecimientos cuentan con Fuerza Laboral de Enfermería. A partir de lo antedicho se inició la Primera Etapa-Fase1 correspondiente a la indagación, descripción y análisis de la Fuerza Laboral de Enfermería (FLE) en las instituciones dependientes del Estado Provincial Bonaerense. Posteriormente se realizó la Segunda Etapa de la Fase 1, no incluida en esta publicación, con el objetivo de indagar, describir y analizar las CyMAT de la FLE en los mismos efectores del sistema de salud público de la provincia de Buenos Aires. Las conclusiones de esta segunda etapa se elevan el 22 de marzo del corriente año al Sr. Ministro. El Equipo Responsable (E.R.) del Proyecto trabajó en la Primera Etapa Fase 1º con los gestores, directores ejecutivos y asociados, y representantes responsables designados por estos ante el Observatorio. Se conforma de esta manera el Equipo Operativo (E.O), constituido ´por 98 integrantes, representando a todas las instituciones sanitarias del Estado provincial de las doce Regiones Sanitarias.. Se realizó un estudio descriptivo cuanti-cualitativo de corte transversal en el período mayo-noviembre 2020. Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario de recolección de datos. Este for-

6. Instituto de Integración Latinoamericana (2006). Informe de Integración en América Latina y el Caribe. Caracas.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

mulario fue autoadministrado construido con campos obligatorios y opciones cerradas que incluyó 16 grupos de preguntas con respuestas pre-clasificadas como cerradas para algunas y de selección múltiple para otras. Las preguntas fueron categorizadas de la siguiente manera: 16 preguntas vinculadas a la Institución de pertenencia (nombre, nivel de complejidad, especialidad, región sanitaria de pertenencia, modalidad de organización) y 59 preguntas relacionadas con la estructura de enfermería en esa Institución: dotación según: edad y género, nivel de formación, distribución según área de trabajo y según organización institucional, términoscontractuales, sistema de horarios, descansos y francos, personal con licencias y en comisión, con tareas exclusivas, horas extras requeridas para completar la dotación, oferta de residencias según especialidad, cantidad de residentes, localización de las instituciones con resta modalidad de formación, cantidad de fuerza laboral de Enfermería en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos cinco años, y organigrama del área disciplinar. Se procesaron los datos obtenidos utilizándose medidas de tendencia central.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El Instrumento de recolección de datos fue presentado en las reuniones organizadas a tal fin con los integrantes del Equipo Operativo.Habiéndose realizado con anterioridad tres rondas de conversatorios con referentes de las instituciones de la salud pública provincial con el propósito de presentar el Proyecto Observatorio, sus alcances, objetivos, metodología de trabajo e intercambiar con los grupos de trabajo aspectos puntuales, analizar situaciones potenciales, indagar obstáculos que dificultaren el proyecto dada la contingencia originada por la pandemia covid19. Se plantea el relevamiento como una herramienta importante para atravesar la pandemia y trabajar en pos- pandemia. Para esto se requiriere el diagnóstico de situación sobre la FLE, percibir el valor de los datos y desnaturalizar la certeza en base a suposiciones y antiguas mediciones para lograr datos fehacientes y actualizados. Ser parte en consecuencia de una construcción colectiva que una vez socializada sea insumo disponible para la toma de decisiones, entre otras aplicaciones posibles de esta producción. Entre julio y agosto se realizaron nueve reuniones /conversatorios con directores/ras de hospitales y con referentes que trabajarían en la recolección de datos y envío de la información. El Equipo Operativo del Observatorio está organizado en cuatro grupos según las doce Regiones Sanitarias (RS). Se llevaron a cabo cuatro encuentros especiales centrados para la correcta confección y llenado del instrumento que se expuso. A través de la misma modalidad de trabajo se consensuó cómo socializar el Informe de Avance luego de su elevación y presentación en la reunión programada a tal efecto con el Sr. Ministro de Salud B.A, Dr. Daniel Gollan el 10 de noviembre de 2020. También se reforzó la información, motivación y orientación con intercambios por correo electrónico. Se envió el proyecto general y específico, instructivos de trabajo, remisión de instrumentos, asistencia personalizada y llamados telefónicos que fueron necesarios, en muchos casos, por diversas situaciones. Se organizaron cuatro grupos que permanecieron

comunicados con fines puntuales del trabajo de campo.

RESULTADOS

Se procesaron los datos remitidos por 69 instituciones, representando el 75% del total de instituciones asistenciales dependientes del Ministerio de Salud BA. Teniendo en cuenta que 57 de estas constituyen el 76% del total de los hospitales provinciales, y 12 Unidades de Pronta Atención (UPA), que representan el 71% del total de las mismas. Se presentan en tablas y gráficos parte de la información más relevante.

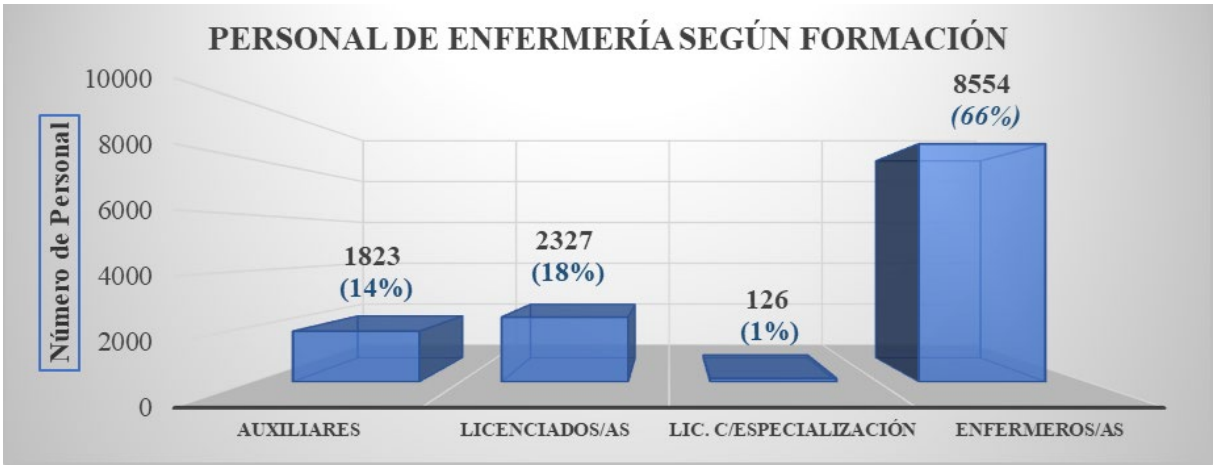
Datos generales de las instituciones: Las instituciones participantes del presente trabajo de campo fueron categorizadas de acuerdo a su ubicación territorial por Regiones Sanitarias (RS), por sus especialidades, por su modalidad de organización, por su nivel de complejidad y por el número de camas disponibles con sus distribuciones por áreas de cuidados generales y cuidados críticos. **Regiones Sanitarias:** Se relevaron el 100% de las instituciones correspondientes a las RS I, II, III, IV y IX; el 67% de las Regiones VII, VIII y X; el 78% de la RS V; el 84% de la RS VI; el 71% de la RS XI y el 60% de la RS XII. **Especialidades:** De acuerdo al tipo de servicio brindado el 76% son polivalentes o generales y el 24% son monovalentes. **Modalidad de Organización**: En cuanto a la gestión organizacional, el 62% de las instituciones se ubican dentro del modelo prestacional de Cuidados Progresivos y el 38% en el modelo Por Especialidades. **Nivel de Complejidad de las Instituciones:** De acuerdo a los datos obtenidos de los efectores de salud, la mayoría se incluyen entre los niveles II, III y IV representando el 70% del total. Mientras que el 2% pertenecen al nivel V y VII, el 18% a los niveles VI y VIII y, finalmente, el 10% al nivel I. **Número de Camas Disponibles;** Total: 9438 camas. **Número de Camas de Cuidados Críticos y Cuidados Especiales;** Total: 1379 camas distribuidas entre UTI adulto, UCO, UTI pediátrico, UTI Neo y Cuidados especiales obstétricos. El mayor porcentaje de las camas están destinadas entre UTI adulto y UTI neonatal. **Número de Camas Destinadas a Cuidados Generales y por Especialidades:** Sobre un total general de 8059 camas, el 44% están destinadas a internación general, el 20% entre pediatría y obstetricia, el 18% entre neonatología y cuidados especiales y un 2% a hospital de día.

DOTACIÓN DE ENFERMERÍA

Dotación de Enfermería según género: El género femenino asciende a 10832 agentes que representa el 86. 5% de la dotación total; siendo el masculino 2018 agentes que representa el 15,5% y otros 7 el 0,5 %. **Dotación general de enfermería y distribución de enfermería según nivel de formación:** Correspondiendo el 14 % a Auxiliares de Enfermería (1779), 66 % a Enfermeros/as (8720), 19 % a Licenciados/as (2337). Si se desagregan los Licenciados/as con Especializaciones representan el 1 %.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

Total del Personal de Enfermería desagregados por formación[7]



Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Distribución de dotación enfermería según edad y nivel de formación.
Auxiliares de Enfermería según edad.

TOTAL DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA SEGÚN RANGO DE EDAD			
Rango	**Total**	**%**	**Acumulado**
Entre 20 Y 35 años	133	7	8
Entre 36 y 55 años	892	50	57
Entre 56 y 60 años	449	25	82
Más de 60 años	325	18	100
TOTAL GENERAL			**1799**

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Enfermeros/as según edad

TOTAL DE ENFERMEROS/AS SEGÚN RANGO DE EDAD			
Rango	**Total**	**%**	**Acumulado**
Entre 20 Y 35 años	3004	35	35
Entre 36 y 55 años	4847	55	90
Entre 56 y 60 años	621	7	97
Más de 60 años	248	3	100
TOTAL GENERAL			**8720**

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

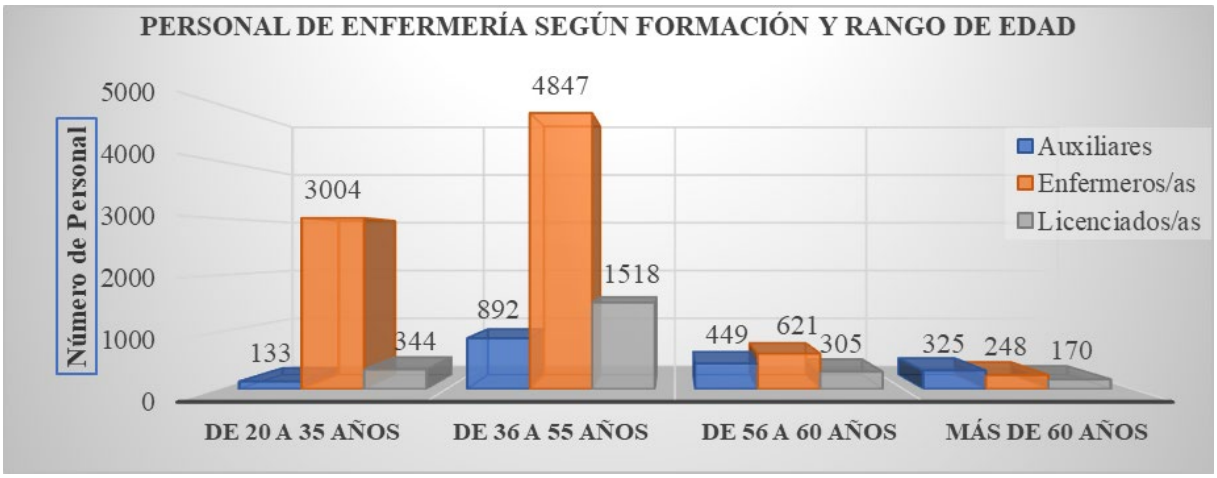
7. Criterios de inclusión y exclusión para este trabajo: se considero Especialista, a los/as Licenciados/as en Enfermería quienes acreditaron titulo oficial expedido por una Universidad y/o Residencia concluida. No se incluyeron como Especialistas en esta investigación a los Licenciados en Enfermería que concluyeron y se graduaron en Carreras de Posgrado conducente a titulo de Magíster y/o Doctor/a.

Licenciados/as en Enfermería con y sin especialidades según edad

TOTAL DE LICENCIADOS/AS EN ENFERMERÍA SEGÚN RANGO DE EDAD			
Rango	**Total**	**%**	**Acumulado**
Entre 20 Y 35 años	344	15	35
Entre 36 y 55 años	1518	65	90
Entre 56 y 60 años	305	13	97
Más de 60 años	170	7	100
TOTAL GENERAL			**8720**

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Personal de Enfermería según nivel formación y edad

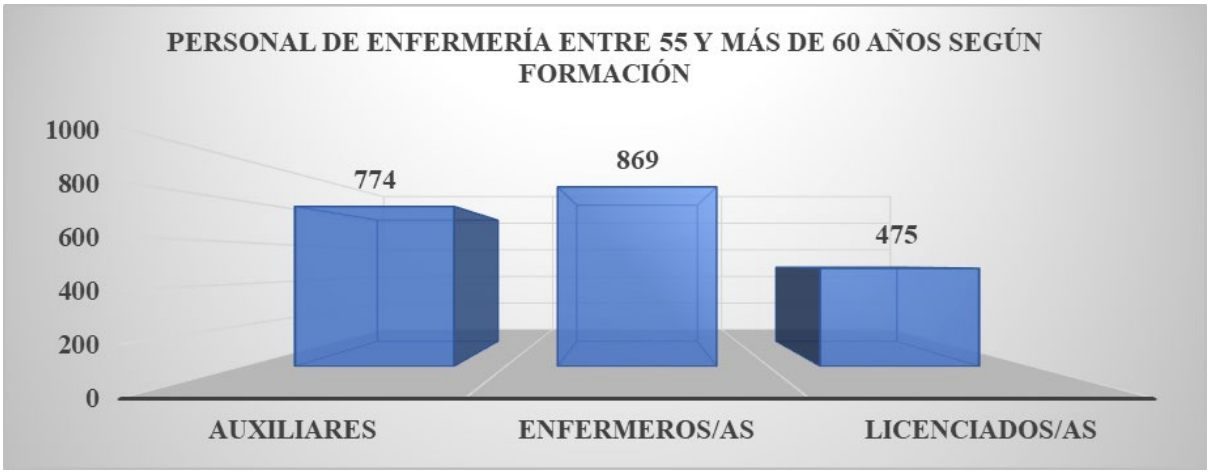


Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Esta información nos permite inferir la cantidad de la dotación del personal actual según todos los niveles de formación. Se jubilarán en los próximos 5 años, calculando los rangos 56 a 60 años y más de 60 años, un total de 2.118 agentes. Si lo discriminados según nivel de formación encontramos que 869 corresponden a Enfermeros/as, 475 Lic.en Enfermería y 774 Auxiliares de Enfermería que en su momento no optaron por realizar los programas de profesionalización que estuvieron disponibles desde hace más de dos décadas.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

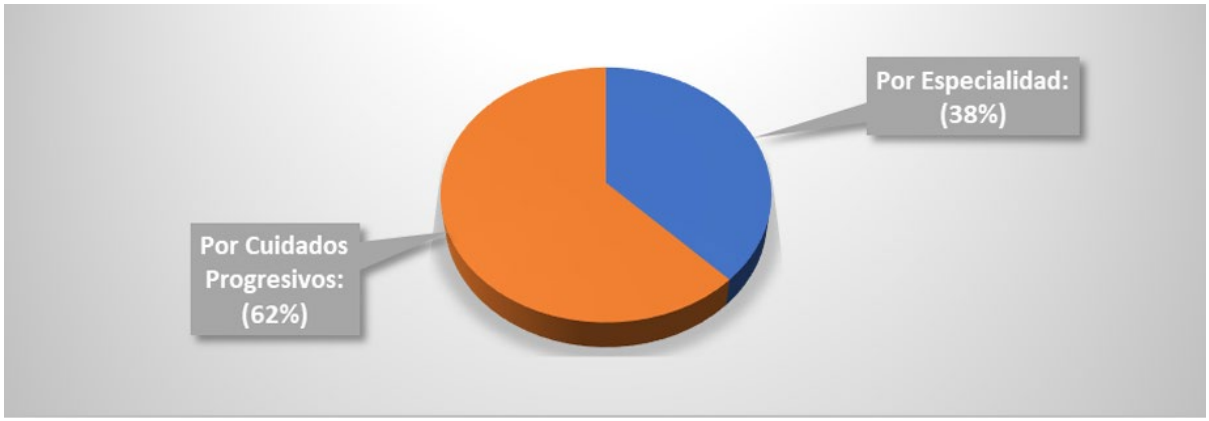
Total del Personal de Enfermería próximo a jubilarse 2.118 agentes.



Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERÍA SEGÚN ÁREA DE TRABAJO

Modalidad de Organización Institucional:



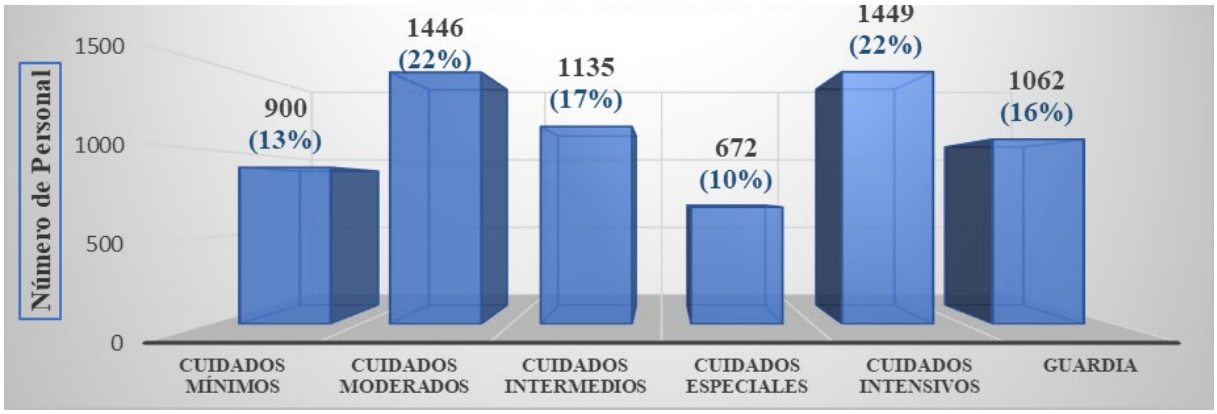
DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES ORGANIZADAS POR ESPECIALIDAD

Distribución del personal de Enfermería en el área Cuidados Críticos en Instituciones organizadas por Especialidades:

En áreas de Cuidados Críticos ejerce el 48%; en Unidad Coronaria el 9%, en UTI Neonatal el 35% y en las unidades de UTIP el 8%. En el sector de Guardia el 16 %, en Pediatría 9%, en Obstetricia 11%, en sector de quirófanos 10% y en otras especialidades sin especificarlas 54 %.

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL SEGÚN CRITERIO DE CUIDADOS PROGRESIVOS

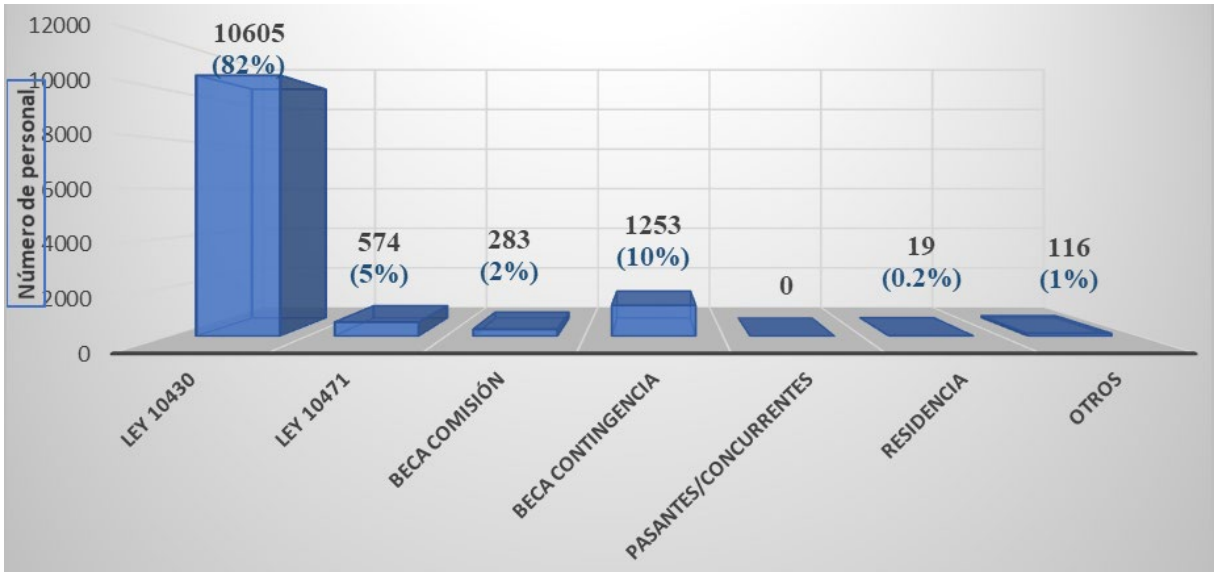
Distribución de personal de Enfermería según criterio de Cuidados Progresivos



Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

TÉRMINOS CONTRACTUALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Personal de Enfermería según términos contractuales



Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Se discriminó según todas las modalidades contractuales vigentes y las dos que corresponden a las Leyes 10.430 "*Estatuto y escalafón del empleado de la Administración Pública Provincial",* y 10.471 correspondiente a "*Carrera Profesional Hospitalaria",* observándose que solamente el 5% está revistiendo en ese marco legal correspondiente a los profesionales de grado.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

SISTEMA DE HORARIOS Y DE FRANCOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Sistema de horarios del personal de Enfermería. El 85% revisten en el régimen de 36 horas semanales, el 12 % entre 37 y 48 horas semanales y un 3% más de 48 horas semanales. **Sistema de francos del personal de Enfermería:** Solamente el 25 % goza de un franco y medio semanal y el restante 75 % se encuentra en otras modalidades de descanso que son pactadas en cada institución, en parte fundamentada por la deficitaria dotación que disponen lo que conlleva a múltiples problemas y conflictos.

PERSONAL DE ENFERMERÍA CON LICENCIAS Y EN COMISIÓN

Personal de Enfermería con Licencia y/o en comisión. Se describen los tipos de licencias, la duración de las que corresponden por enfermedades, así como los porcentajes que corresponden a cada una. Pero un 31% de son por desvirtuación de cargos y tareas (5%) por diversos motivos pero que impactan en la dotación y mayoritariamente por licencias en comisión (26%), del personal de Enfermería fuera de la dotación ya de por si en número deficitario y sin reemplazo transitorio de esos cargos ausentes de la planta.

PERSONAL DE ENFERMERÍA CON TAREAS EXCLUSIVAS

Personal de Enfermería con tareas exclusivas según función. El 80% de aquellos cargos con dedicación exclusiva se corresponde a la gestión del plantel de Enfermería. Solamente un 12 % son asignadas a la Epidemiología y Control de Infecciones en la institución, un 5% a docencia y solamente el 3% se dedica a la investigación en servicio. Ya sea disciplinar y7o integrando equipos de investigación interdisciplinarios en las instituciones. Esto también permite inferir preliminarmente la escasa y hasta nula publicación en la mayoría de los servicios de Enfermería.

HORAS EXTRAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Horas extras asignadas al personal de Enfermería en el mes de septiembre 2020

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

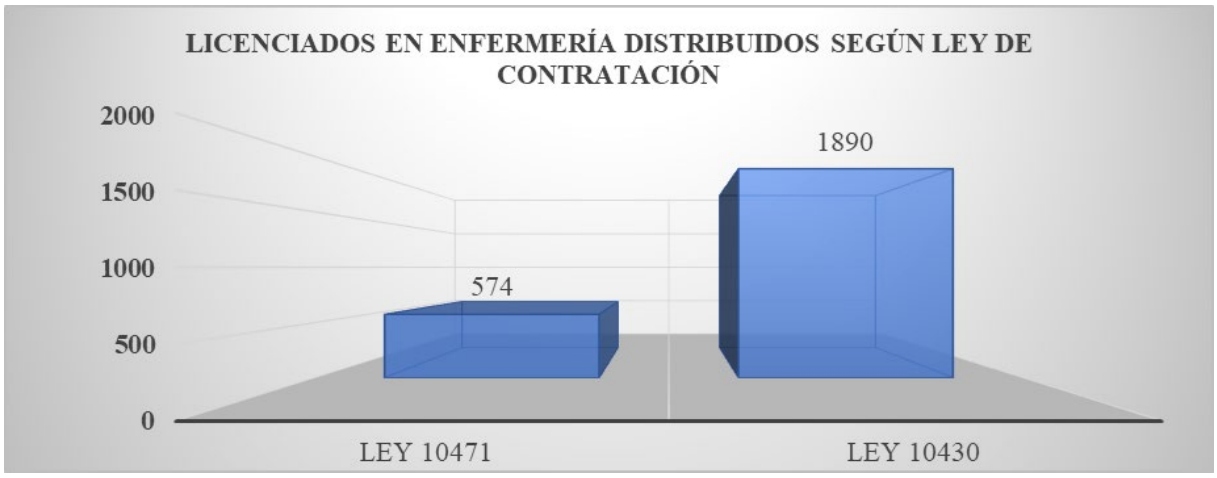
La suma general de horas extras correspondientes al mes de septiembre de 2020 es de 8.461 horas. Representa la contratación de 1.410 personas considerando una jornada de 6 horas. A pesar de esto no alcanza para cubrir la ausencia del personal con licencias que llega a la suma de 2.670. Esta situación da cuenta, entre otras cuestiones, del por qué no se respeta en la gran mayoría de las instituciones (75%) el franco y medio semanal estipulado en la normativa provincial.

Comparación de la Fuerza Laboral de Enfermería del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, según formación, en el año 2006 y 2020.

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Esta comparación se realizó en base a la información relevada a través los datos surgidos de un trabajo realizado por un Equipo de la Dirección Provincial de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires en el año 2006 (Bordagaray, O.; Martinicorena, F. 2006) y los resultados de nuestra investigación en 2020.

Licenciados en Enfermería en planta permanente desagregados según la Ley de contratación. Total de Licenciados: 2.464 en el sistema de salud público BA.



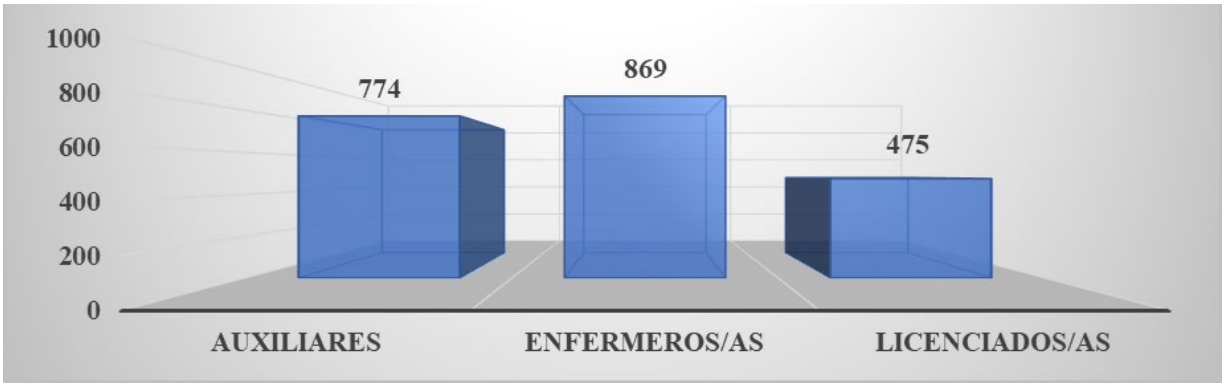
Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Licenciados en Enfermería con especialidades.

Total de Licenciados: 2.464. Total de Licenciados con especialidad: 126.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

Personal de Enfermería próximo a jubilarse (entre 55 y más de 60 años), según formación. Total: 2.118



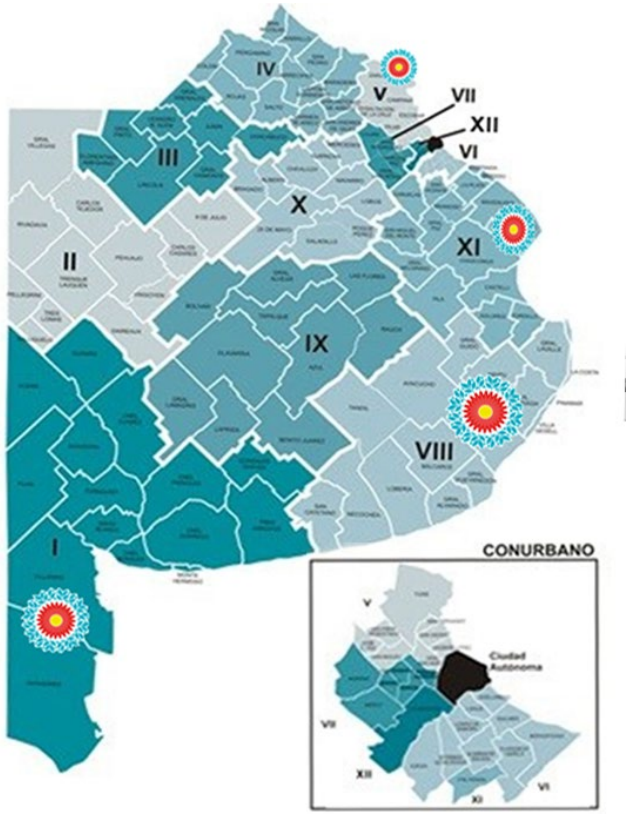
Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Personal de Enfermería en ejercicio de sus funciones y aquellos que se encuentran con licencias.

Total de la Fuerza Laboral de Enfermería 12.850 (noviembre 2020). Total de personal de Enfermería en ejercicio de sus funciones 10.180 y con licencias que los ausentan de la institución 2670.

Residentes en Enfermería según Regiones Sanitarias

Número de Residentes en Enfermería en las únicas cuatro Regiones Sanitarias, y dentro de estas en un total de siete Hospitales Interzonales, dos de estos especializados y cinco generales, en donde funciona esta modalidad de formación en la provincia de Buenos Aires. Estas son RS I, RS V, RS VIII y RS XI. El total de Residentes es de de 19 Licenciados/as en Enfermería, esto corresponde a la suma de todos los que se encuentran distribuidos en los tres años de formación y a los Jefes de Residentes. En las restantes ocho Regiones Sanitarias del territorio provincial no se forman en la actualidad Licenciados/as en Enfermería especialistas. Asimismo, en necesario señalar que las Residencias que funcionan actualmente solo incluyen dos especialidades: Enfermería Neonatal y Enfermería en Cuidados Críticos del Adulto.



Referencia

Señalización de la Región Sanitaria con Residentes

Residentes de Enfermería en RS I, RS V, RS VIII y RS XI

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

Cuadro comparativo de los Licenciados/as en Enfermería incorporadas/os a la Ley 10.471 de Carrera profesional en el año 2006 y en el año 2020.

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

Según el Informe del Lic. Oscar Bordagaray y el Dr. Fernando Martinicorena de la Dirección Provincial de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, en el año 2006 se registraron en la planta permanente 346 Licenciados en Enfermería. A partir de la sanción de la Ley N° 13.538/06 (modificatoria del Art.3º de la Ley 10.471), y Decreto 3027/06, se incorporaron a la Carrera Profesional el 100% del total de los Licenciados en Enfermería. Comparando esta situación con nuestro Informe del Observatorio de la Fuerza Laboral de Enfermería de la provincia de Buenos Aires, noviembre 2020, se observa que la dotación de Licenciados/as en Enfermería en Planta Permanente es de 2.464. Solamente el 21% de estos revisten en la Ley 10.471 (574 Licenciados/as) y el 79% restante en la Ley 10.430 (1890 Licenciados/as).

Equipo Operativo del OFLE-BA según Regiones Sanitarias

INTEGRANTES DEL EQUIPO OPERATIVO POR REGIONES SANITARIAS			
I	4	VII	11
II	2	VIII	7
III	2	IX	5
IV	4	X	3
V	11	XI	20
VI	24	XII	5
TOTAL INTEGRANTES 98			

Fuente: Observatorio de Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT, BA, 2020

De acuerdo a los organigramas remitidos por las instituciones para sus Estructuras de Enfermería, se observan como principales características que:

Presentan heterogeneidad en su diseño. Carecen de normativas que regulen la organización de la estructura de los servicios de enfermería de las instituciones provinciales. Evidencian una fragmentación en la estructura organizativa según las Leyes 10.430 y 10.471.

A MODO DE CIERRE PRELIMINAR

Como se mencionó al inicio, los datos presentados en este Informe de Avance corresponden al corte realizado el 31 de octubre de 2020, con el material remitido por 69 instituciones, representando el 75% del total de instituciones asistenciales dependientes del Ministerio de Salud BA. Se debe tener en cuenta que 57 de estas constituyen el 76% del total de los hospitales provinciales y 12 Unidades de Pronta Atención (UPA), que representan el 71% del total de las mismas. La dotación de la Fuerza Laboral de Enfermería en las insti-

tuciones dependientes de la provincia de BA es en total de 12.850 agentes. Siendo la dotación según nivel de formación: Auxiliares de Enfermería 14%. Licenciados/as en Enfermería 19%, y de estos el 5,13% son especialistas. Enfermeros/as 66%. Según género el 84% femenino, 15,5 % masculino y 0,5% otres. Próximos a jubilarse en el próximo quinquenio se encuentran 2.118 agentes, correspondiendo al 16,48 % de la dotación general actual. Según términos contractuales en planta permanente revisten en la Ley 10.430 en total 10.605 agentes, lo que representa el 82% y en la Ley 10.471 el total es de 574 profesionales que representa un 5%. Siendo el total de Licenciados/as actualmente 2.464, por lo que solamente el 23,29 % se encuentra en la Ley 10.471 de Carrera Profesional. Solamente se encuentran formándose 19 Residentes, sumando los de todas las especialidades, de los tres años de formación e incluidos los Jefes de Residentes. Solo dos las Residencias se están llevando adelante: Enfermería Neonatológica y en Enfermería en Cuidados Críticos del Adulto. El Informe de la Segunda Etapa Fase 1 tuvo como objetivo de indagar, describir y analizar las CyMAT de la FLE en los efectores provinciales ya se encuentra concluido y presentado. Esto permitió obtener, junto al análisis de la situación que esta Primera Etapa aporta, un panorama actual del escenario de la problemática de la Enfermería Bonaerense, y generar sugerencias para la agenda prioritaria situada. La socialización de todos los Informes de Avance son parte del compromiso asumido desde el Equipo Responsable en todos los encuentros con el Equipo Operativo y por lo tanto se efectivizó de inmediato en cinco reuniones adaptándola a la dinámica de trabajo de las instituciones En el mismo sentido, dada la constante solicitud de los/as actores de conocer, informarse y obtener materiales desde las fuentes de comunicación y divulgación del Ministerio de Salud B. A., se solicito en el mes de noviembre2020 que los Informes del OFLE y CyMAT estén disponibles en una solapa en la Web oficial para que el acceso sea libre y se posibilite la consulta permanente. El Equipo Responsable del Proyecto Observatorio de la Fuerza Laboral de Enfermería y CyMAT de la provincia de Buenos Aires manifiesta su agradecimiento a los 98 integrantes del Equipo Operativo con quienes hemos conformamos un grupo de trabajo centrado en el trabajo para el trabajo, y esto no es un juego de palabras.

Nuestra labor se focaliza en problematizar nuestro cotidiano quehacer, desnaturalizando lo instituido como inmodificable, reflexionando y formulando hipótesis, indagando e interpretando variables, procesando información y poniendo los resultados a disposición de diferentes razonamientos que permitan pensar el trabajo y su dinámica. Intentando recrear otras alternativas con el propósito de mejorar la calidad de los Cuidados y el resguardo de los Derechos de las personas. Abogando por la Humanización de la Atención y propiciando la contribución para la mejora de los escenarios laborales entre otros desafíos, responsabilidades, anhelos y esperanzas que retomamos de luchas pre-existentes de tantos y tantas colegas comprometidos/as con el campo de la Salud Pública Bonaerense y nacional.

AÑO 4—VOL. 2— N°2. BERNAL, BUENOS AIRES, ARGENTINA. SEPTIEMBRE 2021 - ISBN 2591 538X

BIBLIOGRAFÍA

Abramzón, Mónica. (2001). Recursos Humanos en Salud en la Argentina: Análisis de su evolución 1992-1998. (Primera ed.). Buenos Aires: OPS.

Abramzón, Mónica. (2003). Los recursos humanos en Salud la Argentina. Una mirada a Los datos. Información estratégica para la toma de decisiones. Dos estudios (Primera ed.).
Buenos Aires: Observatorio de Recursos Humanos en la Argentina. OPS/OMS.

Abramzón, Mónica. (2005). Argentina: Recursos Humanos en Salud en 2004. (Primera ed.). Buenos Aires: Representación OPS/OMS en Argentina.

Abramzón, Mónica. (2006). Argentina: Recursos Humanos en salud en 2004. La distribución geográfica (Primera ed.). Buenos Aires: Representación OPS/OMS en Argentina

Angulo Marcial, Noel (2009) ¿Qué son los observatorios y cuáles son sus funciones? Innovación Educativa, vol. 9, núm. 47, pp. 5-17 Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México
.
Bordagaray, Oscar; Martinicorena, Fernando. (2006) Informe del Subprograma de Investigación en Enfermería. Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires; La Plata.

Castrillón, María Consuelo (2006). Los estudios sobre la fuerza de trabajo en enfermería de la región de las Américas. Ponencia presentada durante el X Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería. Buenos Aires, Argentina.

Instituto de Integración Latinoamericana (2006). Informe de Integración en América Latina
y el Caribe. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, Caracas.

Gastelu, Sebastián (2006) Los Recursos Humanos en enfermería. Revista Sanar. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Julio. 2006. La Plata, Ministerio de Salud BA;

Ministerio de Salud BA. Resolución Ministerial 623/2020. La Plata

Morrone, Beatriz (2006). Los Recursos Humanos en Salud en la Argentina: El caso de los Enfermeros Bonaerenses. Revista Paraguaya de Enfermería. Año II Nº 2. Asunción, Paraguay