



PARANINFO DIGITAL

MONOGRÁFICOS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

ISSN: 1988-3439 - AÑO IX – N. 22 – 2015

Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n22/005.php>

PARANINFO DIGITAL es una publicación periódica que difunde materiales que han sido presentados con anterioridad en reuniones y congresos con el objeto de contribuir a su rápida difusión entre la comunidad científica, mientras adoptan una forma de publicación permanente.

Este trabajo es reproducido tal y como lo aportaron los autores al tiempo de presentarlo como COMUNICACIÓN DIGITAL en **FORO I+E "Impacto social del conocimiento" - II Reunión Internacional de Investigación y Educación Superior en Enfermería – II Encuentro de Investigación de Estudiantes de Enfermería y Ciencias de la Salud**, reunión celebrada del 12 al 13 de noviembre de 2015 en Granada, España. En su versión definitiva, es posible que este trabajo pueda aparecer publicado en ésta u otra revista científica.

<i>Título</i>	Posibles soluciones a la no disponibilidad de los profesionales de enfermería Hospitalaria para cubrir turnos inesperados
<i>Autores</i>	Noelia Martín González, M ^a Angustias Navarro Guzmán, Ana M ^a Rodríguez Cuesta, Mónica Jiménez Megías, Bienvenida Alarcón Juárez, M ^a Belen Padilla Barrales
<i>Centro/institución</i>	Complejo Hospitalario Universitario de Granada
<i>Ciudad/país</i>	Granada, España
<i>Dirección e-mail</i>	sujecionmecanica@gmail.com

RESUMEN

Objetivo principal: Proponer posibles soluciones a la no disponibilidad del personal de enfermería de descanso, cuando la/el supervisor/a de guardia solicita que realicen un turno inesperado de forma inminente.

Metodología: Estudio descriptivo cualitativo en Noviembre del 2014.

Resultados principales: Causas debidas a los profesionales: Están saturadas de trabajo, se avisa con poco tiempo y la necesidad de atender otras obligaciones. Causas debidas a las supervisoras: Pocas armas para negociar, la corresponsabilidad y el tipo de liderazgo. Destacamos que el 30% de profesionales niegan el problema, ya que ellas siempre están disponibles.

Conclusión principal: Sin una actitud proactiva de los profesionales de enfermería, la arbitración del hospital y una mejora en la gratificación del esfuerzo resulta difícil la solución del problema planteado.

Palabras clave: Absentismo/ Disponibilidad profesional/ Enfermería hospitalaria.

TEXTO DE LA COMUNICACIÓN

Introducción

El Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada cuenta¹ con 2.403 profesionales de enfermería, con una edad media de 46 años, el 33% por encima de los 50 años y el 5% por encima de los 60 años. El índice de absentismo en nuestro hospital es moderado².

Hay autores³ que hablan del absentismo del personal de enfermería hospitalario como “un resultado final y una consecuencia del grado de satisfacción de los/las profesionales, y seguramente las intervenciones efectivas para disminuir el absentismo de enfermería hospitalaria lo son porque aumentan la satisfacción laboral de estos/as trabajadores/as”.

Sea cual fuere el motivo del absentismo enfermero, este se convierte para el supervisor de la Unidad en un problema directamente proporcional al tiempo y los recursos que tiene para solventarlo, si ocurre durante la jornada de mañana de lunes a viernes, pero si ocurre fuera de esa franja horaria, “garantizar la cobertura de profesionales en los servicios, resolviendo incidencias de ausencia de personal en las horas de las guardias, tomando la decisión más adecuada para la organización del servicio”, es una competencia del supervisor de guardia⁴.

El procedimiento activado en la guardia para afrontar este tema, consiste en intentar sustituir al profesional ausente, comenzando por invitar a prolongar su jornada a los profesionales que están de servicio en la Unidad. Si la respuesta fuera negativa, se busca el listado de profesionales que están descansando, pasando a llamarlos telefónicamente, solicitando su presencia para atender la incidencia inesperada, al objeto de garantizar los cuidados de los pacientes encamados.

En los pocos servicios que hay un procedimiento para cubrir las incidencias, compromete a la persona que está en su 4º descanso. Esto parece ser un acuerdo, un pacto entre los profesionales y la Unidad, aunque algunos argumentan que no se les puede exigir su cumplimiento cuando no están cobrando la localización.

El equipo de trasplantes de órganos de nuestro hospital, no se organiza así, está localizado sin cobrar localización, incluso vienen al hospital y comienzan todos los preparativos de extracción. Sólo se remunera su trabajo si finalmente se realiza el trasplante⁵, correspondiendo al Hospital la arbitración de la localización de los profesionales, de manera que se garantice la disponibilidad permanente para que las actividades de trasplante de órganos puedan ser realizadas.

Objetivo

En este contexto, nos proponemos estudiar mediante lluvia de ideas las aportaciones de las auxiliares de enfermería y enfermeras, ante la pregunta ¿por qué los profesionales de enfermería no están disponibles para atender incidencias inesperadas cuando la/el supervisor/a de guardia les plantea que acudan al hospital a realizar un turno inesperado de forma inminente?

Metodología

Hemos realizado un estudio descriptivo cualitativo en Noviembre del 2014. Nuestra población ha estado formada por 37 profesionales de enfermería del Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada, 7 supervisoras (4 generales, cuyo trabajo exclusivamente es hacer guardias y 3 de Unidad), 20 enfermeras y 10 auxiliares de enfermería. 24 tiene la plaza en propiedad, el 8 tienen contratos de larga duración y 4 han estado trabajando en el hospital con un contrato de verano ya finalizado. (Figura 1 y 2). Todos los participantes han formado parte de grupos de trabajo de otros temas con la investigadora principal, algunos de ellos ya con resultados y presentación de ponencias en congresos y publicaciones de artículos (Anexo 1).

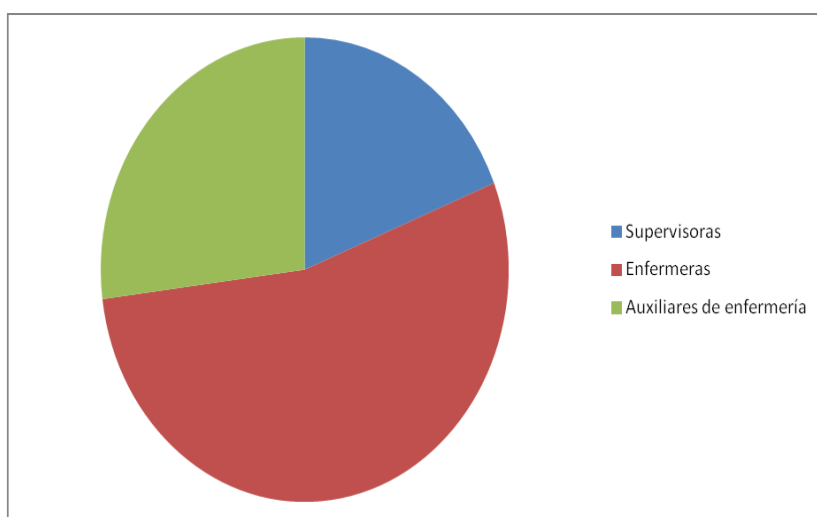


Figura 1. Participantes según profesión

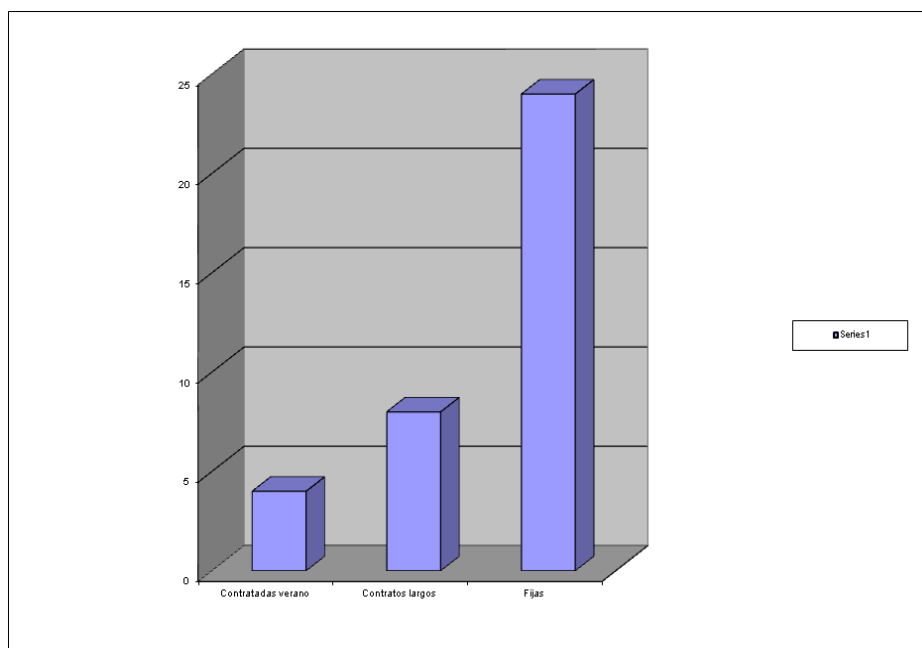


Figura 2. Participantes según contrato

Hemos utilizado como herramienta la lluvia de ideas, mediante la aplicación informática Whatsapp como soporte técnico, descargada en los teléfonos móviles de los/as participantes, creando un Chat donde planteamos la pregunta-problema:

“Quisiera invitarte de nuevo a formar un grupo de trabajo. Será, como otras veces por Whatsapp mediante lluvia de ideas. Ya te mandé a tu correo el documento de por qué los profesionales de enfermería no están disponibles para atender incidencias inesperadas cuando los llama la supervisora de guardia, lo puedes ver en: http://issuu.com/tutasnavarro/docs/para_corregir_e735b8d5a57ea1

Me interesa mucho conocer tu opinión, pero si no quieres participar, puedes darte de baja del grupo. Me gustaría, que propusieras alguna POSIBLE SOLUCION a este problema. Gracias.”

Los datos obtenidos los hemos trabajado estadísticamente con el programa Excel, y hemos utilizado en el mismo programa la matriz de Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE).

Hemos elaborado en grupo los gráficos, reflexionando sobre los resultados obtenidos.

Resultados

De participación

Hacen aportaciones en la lluvia de ideas el 56.6% de los integrantes del grupo, destaca ninguna aportación de las supervisoras. (Figura 3, 4 y 5).

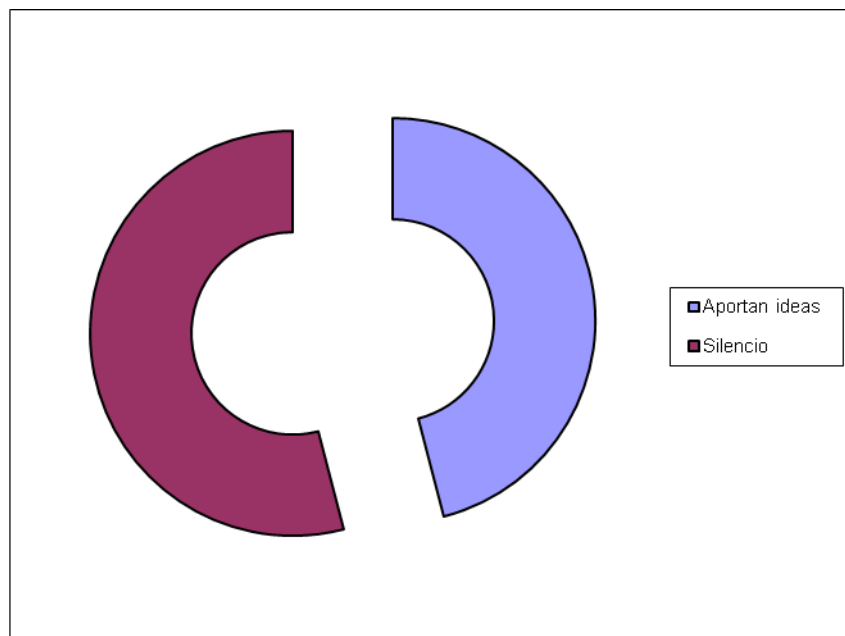


Figura 3. Porcentaje de aportaciones

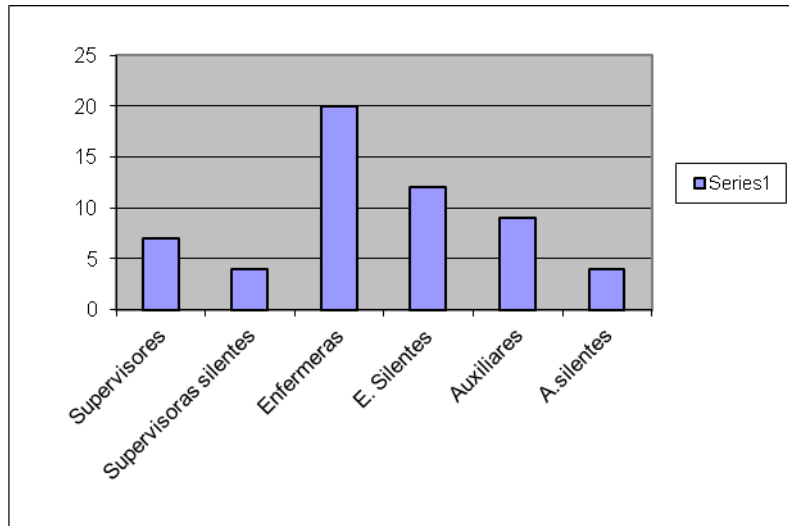


Figura 4. Aportaciones por categoría

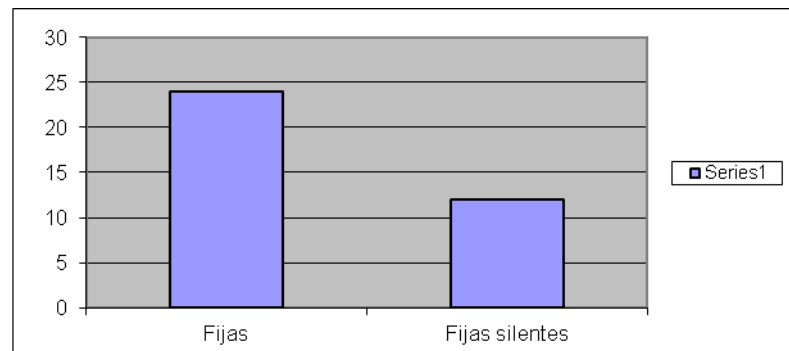


Figura 5. Aportaciones por r. laboral

De discurso

Hemos realizado un diagrama de Ishikawa para analizar las causas. (Figura 6).

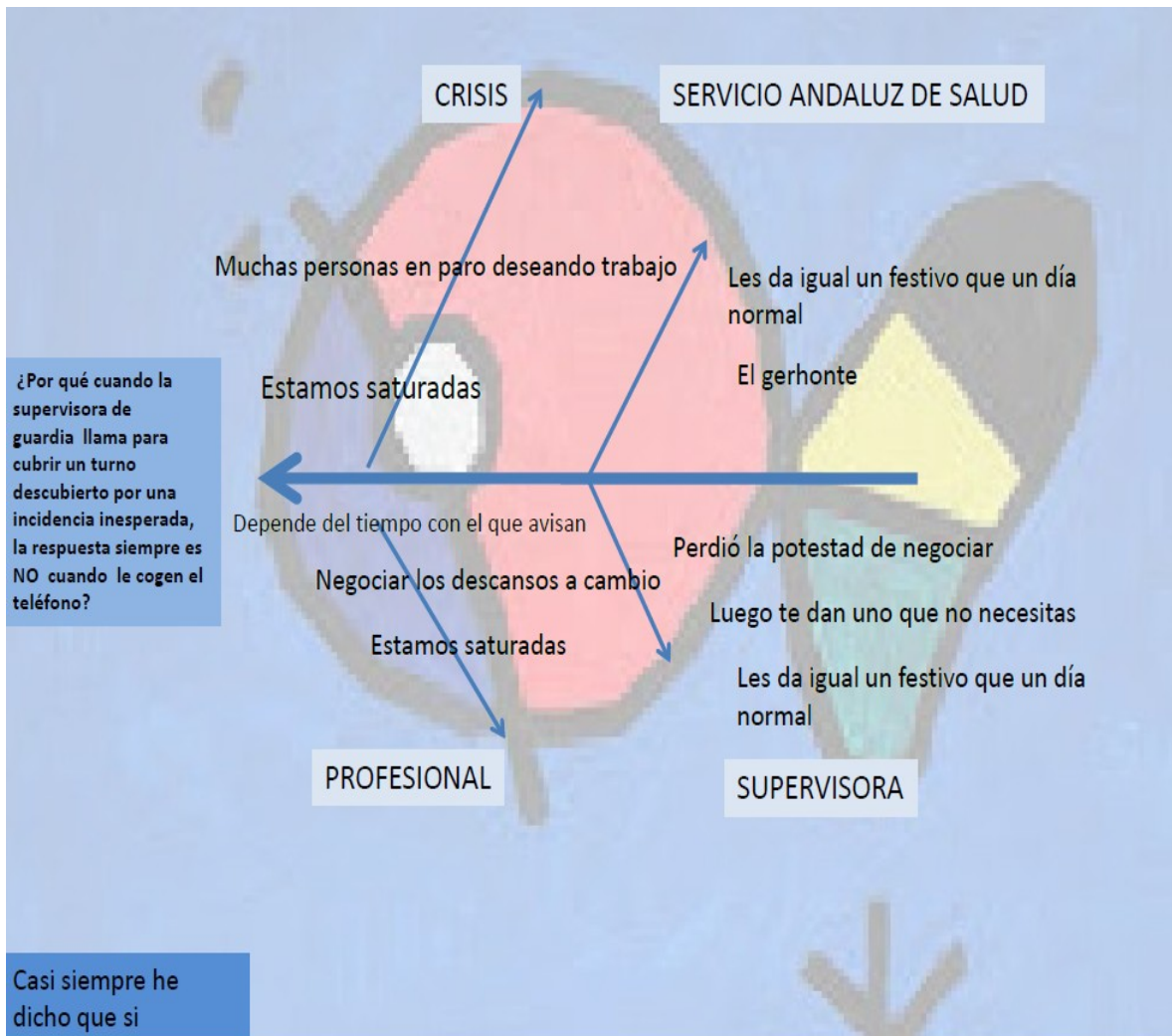


Figura 6. Diagrama

Causas internas

Las debidas a los profesionales

Hacen referencia a que están saturadas de trabajo, están “quemadas”, desmotivadas, cuando hay una profesional más en el equipo es para trabajar menos, falta identificación con los objetivos de la Unidad, al aviso con poco tiempo y la necesidad de atender otras obligaciones, descontento, falta de identidad con la empresa, enfrentamientos entre profesionales- supervisores, poca flexibilidad familiar para adaptarse a los cambios de turnos, envejecimiento de la plantilla, apatía, falta cultura de empresa, baja participación en la UGC, no conciencia de la ausencia de recursos

Causas internas

Las debidas a las supervisoras

Hacen referencia a las armas para negociar, a la corresponsabilidad y al tipo-falta de liderazgo, improvisación y falta cultura de empresa

Causas externas

Las debidas a recortes salariales, contratación y pésima calidad de los contratos, aumento de la jornada laboral, al Gerhonte, la política del hospital y del Servicio Andaluz de Salud, agravio comparativo con otros funcionarios (maestros), con menor jornada, a la estrategia de enfrentar enfermeros con cargos intermedios, cobertura cero de las Incapacidades Temporales, en mesa sectorial se han firmado unos acuerdos que no se cumplen, pérdida de derechos de los trabajadores.

No hay problema

Destacamos el porcentaje de profesionales que niegan el problema, ya que ellas siempre están disponibles, o dirían que sí si se les llamara, son el 10% de las respuestas.

Discusión

Como siempre que trabajamos con metodología cualitativa, aparecen muchos de los ingredientes que componen la poliédrica realidad del ecosistema que forma un hospital: liderazgo, empoderamiento, gestión, políticas sanitarias, compromiso, valores...

Respecto a los datos de participación, puede parecer que el 56% en un grupo de profesionales que han formado parte de grupos de trabajo de la investigadora principal es una participación pobre, que manifiesta poca fidelidad al grupo de trabajo, y quizás sea así, pero comparado⁸ con la participación de profesionales en el mismo hospital en un estudio de satisfacción laboral, arrojó cifras en torno al 6%, por lo que el 56% lo consideramos aceptable.

En el grupo de supervisoras ninguna participa en la lluvia de ideas, es por tanto una característica de este colectivo, quizás por los mismos motivos que en otros, por no apartarse de la cultura del grupo que les da seguridad. Contrasta con las tendencias actuales de liderazgo participativo, adoptado incluso por estructuras tradicionalmente tan rígidas como la Iglesia¹⁰: “algunos cardenales no tuvieron el valor de hablar delante del Papa porque pensaban que no estaría de acuerdo con ellos”. Si esto es así en la jerarquía eclesiástica con dos milenios de formación en comunicación, qué callaran las supervisoras. Hay un comentario de “amiguismo” que puede coincidir con un estilo de liderazgo poco ético. Se dice de ellas que no tienen margen de maniobra para recompensar el esfuerzo y que son malas pagadoras. Destaca el testimonio de relación de ayuda y confianza entre una profesional y su supervisora.

Conclusión

Las aportaciones de las auxiliares de enfermería y enfermeras, ante el problema planteado de no cobertura por parte de los profesionales de enfermería de las incidencias surgidas inesperadamente, nos arroja los elementos que pueden formar parte de la solución, como son una actitud proactiva de los profesionales de enfermería, la arbitración del hospital y una mejora en la gratificación del esfuerzo.

Bibliografía

1. Web Hospital Virgen de las Nieves.
http://www.hvn.es/comp_hospitalario/datos_generales/index.php Consultada Octubre 2014.
2. Datos facilitados por la Jefa de Grupo Administrativo, Grupo de Apoyo a la Gestión y Explotación de datos. Referente de Absentismo, Turnos y Jornada Laboral. Subdirección de RR.HH. Hospital Universitario Virgen de las Nieves. Hospital Universitario San Cecilio.
3. Blanca-Gutiérrez, J.J.; Jiménez-Díaz, M.C.; Escalera-Franco, L.F.. Intervenciones eficaces para reducir el absentismo del personal de enfermería hospitalario Gaceta Sanitaria, Volumen 27, Issue 6, Pages 545-551 Disponible en <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0213911112002725?via=sd&cc=y> Consultado en Octubre del 2014
4. Funciones de los puestos de Supervisor General BOJA nº 211 del 28 de octubre del 2010 Apartado 3.2.1.
5. Orden del 22 de Marzo del 2007. BOJA nº 72. Disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/contenidos/trasplantes/LAutonomica/O20070322.pdf> Consultado en Octubre del 2014.
6. Manual de Formación Integral del personal administrativo. Instituto Andaluz de Formación y Mercado. Servicio Andaluz de Salud. Disponible en http://issuu.com/carmen100/docs/m1_manual. Consultado en Octubre 2014.
7. Decreto 553/2004, de 7 de diciembre, BOJA nº 247 Disponible en http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/15569/doc72253_Decreto_553-2004_que_modifica_el_Decreto_175-1992.pdf Consultado en Octubre 2014
8. Lara Montero, Mónica; Martín González, Noelia; Navarro Guzmán, M^a Angustias; Rodríguez Cárdenas, Lydia; Ansaldi Ansaldi, Jessica; García Villegas, Estefanía; Análisis de la participación en un estudio de satisfacción de las enfermeras contratadas en verano en un Hospital de Granada. Paraninfo Digital. 2014. Disponible en: <<http://www.index-f.com/para/n20/258.php>> Consultado en Noviembre 2014.
9. Celma Vicente, Matilde; Cultura Organizacional y desarrollo de las enfermeras. UGR Disponible en <http://hera.ugr.es/tesisugr/1729910x.pdf> Consultada en Octubre 2014
10. Blog Enfermera 2.0 Disponible en <http://enfermeradospuntocero.blogspot.com.es/2014/10/que-puede-aprender-enfermeria-de-una.html>.