

LA IMPORTANCIA DEL ABORDAJE GREMIAL EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD PEDIÁTRICA

Silvina Zeballos

Resumen:

La llegada de la pandemia de Covid 19 nos hizo repensarnos como sociedad en todos sus aspectos tanto personales como profesionales, esta situación nos obligó a modificar hábitos, costumbres y hasta la forma de expresarnos en la relación cotidiana. En este sentido en nuestro desempeño como trabajadores del Hospital Garrahan y específicamente en nuestro rol de delegados nos presentó un desafío tanto en los vínculos con los afiliados como también en la relación con las autoridades.

En este contexto adverso para la comunicación nuestra delegación tomó una vez más la iniciativa para encontrar los resortes necesarios para proteger a nuestro@s compañer@s. Este documento se propone contribuir en la reflexión sobre algunos factores político-institucionales que incidieron –desde nuestra perspectiva como trabajadores públicos.

Silvina Zeballos es Licenciada en Enfermería Egresada de la Universidad de Lomas de Zamora. Especializada en Pediatría y Enfermería Comunitaria. Completó su formación pedagógica en la Universidad del Salvador. Realizó el Posgrado de Medicina Social y Comunitaria Doctoranda en Salud Pública orientación en Epidemiología de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Desde hace 16 años se desempeña como Profesora Universitaria. Actualmente es Secretaria de Formación y Capacitación de la delegación UPCN Garrahan y participa activamente del Área de Salud de Secretaría Profesionales UPCN Seccional Trabajador@s Públic@s y GCBA.

El Hospital Garrahan 1987-2021

El Hospital "Prof. Dr. Juan P. Garrahan" es el centro pediátrico de referencia en salud pública, gratuita y de alta complejidad de la Argentina. Fue inaugurado, el 25 de agosto de 1987, nuestra institución se encuentra comprometida con los valores de ética, equidad, accesibilidad y calidad, con el objetivo de brindar la mejor atención a todos los niños de la Argentina (Delegación UPCN Garrahan, 2021).

Su misión es asistir a todos los niños de 0 a 15 años que requieran atención pediátrica y mantenerse como centro de referencia para la atención de las patologías de alta complejidad infantil de todo el país.

El Hospital Garrahan se caracteriza por un alto grado de especialización de los recursos humanos, que totalizan más de 4300 agentes, equipamiento de última generación y una atención basada en cuidados progresivos.

Desde sus inicios, el hospital funciona en forma autárquica, es un organismo descentralizado, financiado por dos jurisdicciones, originalmente fue financiado en un 50 por ciento por el estado Nacional (a través del ministerio de Salud de la Nación) mientras que el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires aportaba el otro 50 por ciento restante, en la actualidad luego de la aprobación de una ley en el congreso modificó dicho Status siendo financiado hoy en un 80 por ciento por el Estado nacional y el resto del 20 por ciento por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Cada año aproximadamente, se realizan más de 600 mil consultas y 10 mil cirugías, y egresan más de 26 mil chicos. Dispone de 534 camas, de las cuales 132 son de terapia intensiva. Cuenta con 18 quirófanos, 200 consultorios, áreas destinadas a Trasplantes, Neonatología y Unidad de Quemados y el Centro de Atención Integral del Paciente Oncológico. Tiene además Banco de Sangre, Banco Público de Cordón Umbilical, Banco de Tejidos, Banco de Tumores y Laboratorios de Biología Molecular. Posee el único servicio de Radioterapia pediátrica pública, en la que funciona un nuevo acelerador lineal.

El Hospital coordina la actividad de investigación y producción de conocimiento tanto para sus recursos humanos como para profesionales, técnicos y administradores de salud de todo el país. Desde allí, el Garrahan aporta a la formación de agentes calificados, capacitando a alrededor de 1800 residentes por año. Utiliza la simulación como moderna herramienta de formación, contando con una Centro para tal fin.

Su carácter de institución descentralizada y de financiación múltiple, la modalidad modular y flexible del edificio, el equipamiento adecuado, la conformación de nuevos planteles y el horario prolongado, sumado a la organización según tipos de cuidados, las salas de internación polivalentes, la práctica interdisciplinaria y la jerarquización de las actividades de docencia e investigación, lo han convertido en un centro hospitalario de excelencia.

Nuestro desarrollo gremial:

Desde su fundación UPCN ha sido un actor preponderante en el desarrollo y crecimiento de nuestra institución, Podríamos hacer muchas reseñas de los logros, conquistas y ampliación de derechos para nuestro@s compañer@s en estos 34 años, pero podríamos destacar como los más importantes logros los siguientes. Una de las primeras conquistas fue el otorgamiento a partir de la distribución de los recursos genuinos (cobranza a las obras sociales) de un porcentaje igualitario de lo recaudado a todos los trabajador@s en forma mensual y permanente. También hemos conquistado como método de negociación la conformación de la mesa paritaria de nuestro hospital a partir del año 2005 a la fecha, como así también discutir las condiciones de trabajo, modificaciones del régimen de personal, etc (Delegación UPCN Garrahan, 2021).

En ese sentido nuestra organización ha presentado la propuesta para la implementación de la carrera de enfermería en una primera instancia y posteriormente la propuesta de Carrera hospitalaria que permite hoy el desarrollo y crecimiento de los trabajador@s a partir de la formación, la capacitación permanente, y la evaluación de su desempeño, permitiendo saltar de niveles y tramos con su consecuente mejora económica, siendo esta carrera paradigma en el ámbito hospitalario en Argentina.

Actualmente a pedido de UPCN y con el respaldo del ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo, a partir de la convocatoria de una comisión exclusiva, nos encontramos en la elaboración para posteriormente aprobar y homologar del primer Convenio Colectivo de nuestro hospital.

Todos estos logros y conquistas en el transcurso de los años nos han establecido como el gremio mayoritario de nuestro hospital con la cantidad de 1300 afiliados a UPC.

La pandemia y el Covid 19.

La pandemia resultó ser un contexto adverso para la comunicación nuestra delegación tomó la iniciativa para encontrar los resortes necesarios para proteger a nuestro@s compañer@s.

Se solicitó la creación de un espacio de diálogo con el Consejo de Administración máximo órgano de conducción. Donde se delineaban las distintas intervenciones en relación al cuidado de los trabajadores, este espacio se transformó en un “Comité de crisis”.

Repensar nuestra actividad como delegados fue un desafío, ya que trabajamos en una institución Insignia en América latina, ya que las mejores decisiones posibles hoy son las que nacen del conocimiento, la solidaridad y la organización.

Somos los trabajadores quienes sostenemos la atención e hicimos grande este modelo de hospital, en el hoy más que nunca “todos somos importantes”, no importa el título, ni la tarea, ni el rol que ocupemos esto también es algo que vislumbro esta pandemia, y llegamos a la conclusión que nadie es más importante que nadie ni menos que ninguno. El recurso más importante con el que cuenta nuestro hospital somos los trabajadores. Los trabajadores de salud somos en todo el mundo la primera línea de lucha contra el covid-19.

Y somos l@s trabajador@s estatales los ejecutores de las políticas públicas y por lo tanto es mucha nuestra responsabilidad, pero también es un gran compromiso asumido en relación al acompañamiento de los trabajadores.

Como representantes mayoritarios de los trabajador@s del Hospital Garrahan sentimos un gran orgullo de ser quienes en estos 34 años hemos ido conquistando derechos para nuestros compañer@s, seguiremos comprometidos con nuestra tarea con la responsabilidad que nuestra organización gremial siempre llevo como bandera.

ENFERMERÍA DEL SIGLO XXI:

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE ENFERMERÍA Y ACCIÓN GREMIAL PARA LOS NUEVOS DESAFÍOS

Este análisis es un aporte desde la perspectiva de la Unión del Personal Civil de la Nación, pensando la Enfermería del siglo XXI. Este documento se propone contribuir en la reflexión sobre algunos factores político-institucionales que están incidiendo –desde nuestra perspectiva como trabajadores públicos- en la configuración de las distintas realidades en que se da esta relación entre la formación y capacitación de las enfermeras y nuestra acción sindical en el campo laboral.

El siglo XXI con la globalización trajo nuevos retos para la disciplina de Enfermería. Este fenómeno tomó fuerza en la década de los '80, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, modificó las estrategias económicas, las relaciones internacionales e hizo más compleja la prestación de los servicios de salud con nuevos patrones culturales, debido a las migraciones, los cambios demográficos y el desarrollo tecnológico. Hoy en día las personas están interconectadas, son más interdependientes, las enfermedades son fenómenos globales, se transmiten rápidamente de una región a otra, desnudando situaciones de inequidad. Estas cuestiones se reproducen también en la disponibilidad del recurso humano en enfermería, resultando en los países menos desarrollados en menor disponibilidad de trabajadores con título de grado, menores relaciones de enfermeros por habitantes, etc (Msal, 2021).

En nuestro país, los trabajadores de la enfermería conforman una ocupación altamente feminizada, en vías de profesionalización y con alto contenido de cuidado directo en sus tareas, el panorama laboral se caracteriza por los bajos salarios, la persistencia de precarización de las formas de contratación, el pluriempleo, la sobrecarga laboral, condiciones de trabajo con muchas carencias y un modelo de organización del trabajo que

comienza a estar en crisis, Lo que se hizo más evidente a medida que se profundizan las políticas neoliberales y sus efectos sobre el sector salud (UPCN, 2019).

La enfermería es una disciplina profesional emergente, que abarca cuidados autónomos y en colaboración que se ofrecen a las personas, familias y grupos poblacionales, enfermos o sanos, este cuidado se encuentra estrechamente asociado a estereotipos tradicionales de género que operan asociando los saberes específicos de la enfermería con saberes y habilidades supuestamente "inherentes" a la condición femenina. Esto también condiciona la invisibilización de la importancia del colectivo enfermero dentro de los equipos de salud en concordancia con la vigencia de un modelo médico hegemónico.

El campo de la enfermería se encuentra en un período de efervescencia. No hay armonía. La voz colectiva de este campo está constituida por múltiples voces que expresan heterogeneidad, dada la diversidad territorial, las condiciones de trabajo, los ámbitos e instancias formativas.

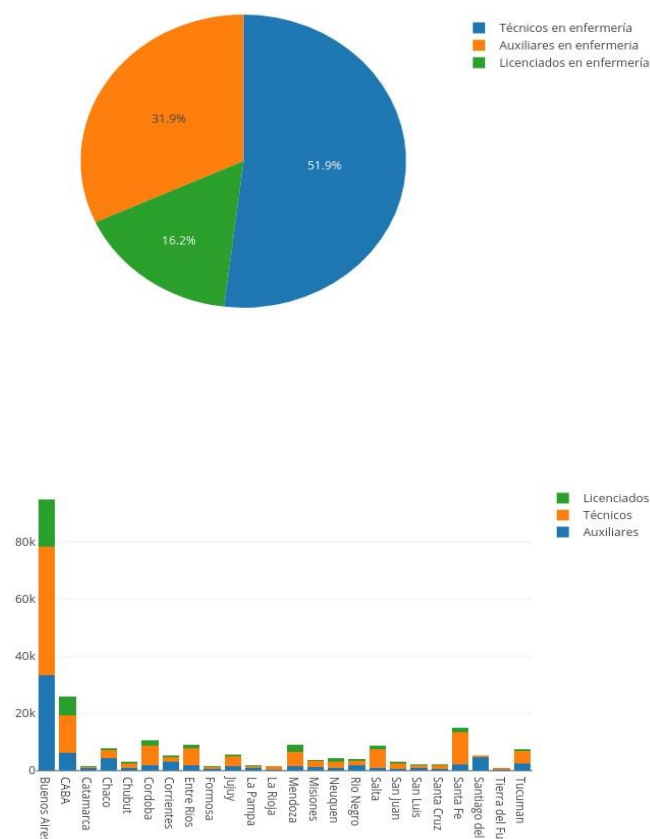
En la actualidad en la formación inciden tres procesos: la ampliación del sistema universitario argentino dado en la última década; la escasez de fuerza de trabajo de enfermería en todos los niveles y subsistemas de nuestro país marcado por los indicadores internacionales y las políticas de desarrollo orientadas a la profesionalización de la fuerza de trabajo en enfermería, están focalizadas en la formación en el nivel técnico, quedando la formación de grado librada a esfuerzos individuales y a alentadoras experiencias como la instalación de Ciclos de complementación curricular convenidos entre la Escuela de enfermería de la facultad de medicina de la U.B.A. y U.P.C.N.

La unificación del perfil con el título de grado implicaría también un salto cualitativo en cuanto al acceso y calidad de los servicios prestados a la población.

En lo que respecta a los servicios, la investigación, la docencia y la capacitación continua en enfermería son asignaturas pendientes, su desarrollo hoy es desigual y depende en gran medida de las iniciativas de cada institución, estas cuestiones deben ser potenciadas y acreditadas en el marco de las carreras administrativas e incorporadas a los convenios colectivos, con políticas claras y asignación de recursos, recuperando el estado nacional su rol de conducción del sistema también en este campo de la enfermería.

Si observamos el cuadro anterior veremos la disparidad de perfiles en el campo de trabajo de la enfermería según nivel de formación, y la evolución en los últimos años del número de trabajadores con título de grado, resulta llamativa la cantidad de trabajadores que sostienen los cuidados en la atención directa, aun sin haber alcanzado el título de grado.

En el siguiente cuadro, se puede ver gráficamente los porcentajes de licenciados, Enfermeros técnicos y auxiliares de enfermería que integran la fuerza de trabajo en enfermería, lo que da cuenta de la magnitud de la necesidad y posibilidades de incidir en el proceso de profesionalización de la enfermería, ya que casi el 83% de dicha fuerza laboral aún carece de dicha formación, lo que implica una ardua tarea volcada sobre quienes ya integran el sistema de salud y



En este último cuadro, se puede observar la distribución de los trabajadores de la enfermería por jurisdicción, según titulación alcanzada, de este cuadro se desprende que los enfermeros con mayor nivel de formación están concentrados en grandes centros urbanos (Msal, 2021).

1. fuente Ministerio de Salud de la Nación,
2. Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud
3. Datos sobre fuerza de trabajo

Este es el marco en el que se transcurren los sueños y las aspiraciones del colectivo de enfermería y en el que se desenvuelve la acción de nuestra U.P.C.N por profesionalizar la enfermería, dignificar el trabajo y contribuir a mejorar el acceso y la calidad del sistema de salud argentino.

En ese contexto hace falta además generar la decisión política del gobierno nacional de impulsar este proceso de profesionalización que requiere recursos, voluntad política, y visión de futuro. En ese sentido, desde UPCN, con un sentido estratégico hemos impulsado en conjunto con la UBA la creación de los ciclos de complementación curricular para trabajadores, llevando la formación donde hace falta. Otro desafío aún pendiente y que forma parte de nuestras luchas gremiales es lograr la inclusión de los enfermeros con título de grado en las carreras profesionales como paso previo a la carrera única del trabajador de salud borrando esa injusta división entre trabajadores de primera y trabajadores de segunda

En el sector público se verifica una disparidad de formas de organización, ubicación escalafonaria, formas de contratación, escalas de remuneración, estructuras, niveles de formación, acceso a la capacitación, distintos tipos de carrera administrativa dependiendo de la jurisdicción en la que se desempeñe el trabajador.

Sobre este panorama es sobre el cual desde la U.P.C.N. estamos accionando para transformar la enfermería acompañando y enriqueciendo el proceso de profesionalización, articulando esfuerzos con la universidad, problematizando y transformando la realidad sanitaria y en ese contexto las prácticas profesionales. La formación, la investigación y la capacitación continua junto a la lucha por mejores condiciones de trabajo y de carrera profesional son herramientas fundamentales para producir una sinergia entre el estado empleador, los trabajadores organizados en nuestro sindicato y los entes formadores, para construir un sujeto que participe activamente en las políticas de salud y su desarrollo profesional.

La Pandemia que nos azota dio visibilidad a la necesidad de una enfermería, profesionalizada y con condiciones de trabajo dignas y revalorizo el rol del estado, es allí donde confluyen la universidad, el estado y nuestra organización sindical produciendo conocimiento, dignidad y justicia social.

El desafío es enorme, el futuro es nuestro.

BIBLIOGRAFIA

Delegación UPCN Garrahan. (2021). El Hospital Garrahan 1987-2021. *Escenarios para un nuevo contrato social*, 26-31.

UPCN, P. S. (2019). Sistema de Salud Argentino: diagnóstico de la miopía y esquizofrenia nacional y propuestas para romper con la inercia. *Escenarios para un nuevo contrato social*, 29-43.

Msal. (2021). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20210-04-28-situacion-enfermeria-abril_2021.pdf.