

| INFORME EJECUTIVO | |
|---|--|
| Lugar y fecha de emisión | Buenos Aires, agosto de 2015 |
| Código del Proyecto | 3.14.09 |
| Denominación del Proyecto | Gestión de Enfermería |
| Tipo de auditoria | GESTIÓN |
| Período examinado | Año 2013 |
| Objetivo de la auditoría | Evaluar la adecuación de los recursos al cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos, en términos de eficacia y eficiencia de servicios de enfermería de distintos hospitales de la CABA |
| Alcance | Evaluar el cumplimiento del presupuesto físico aprobado; de los objetivos institucionales previstos y de otros indicadores de gestión respecto de los servicios de neonatología, terapia intensiva y la gestión de módulos. Continuación del Proyecto 3.12.10 Enfermería del Sistema de Salud de la Caba. Relevamiento. Período 2011. |
| Limitaciones al alcance | <ul style="list-style-type: none"> • La Dirección de Administración de Medicina del Trabajo, no entregó a esta auditoría, las patologías de las Licencias por largo tratamiento. • No se obtuvo listado del sexo de los agentes del Hospital Álvarez. • Los Hospitales Fernández y Argerich, no enviaron la diagramación horaria de los agentes de Neonatología |
| Período de desarrollo de tareas de auditoría | 3/01/2014 al 30/12/2014 |

| |
|--|
| |
| |
| |

Aclaraciones previas

Neonatología

| | Licencia- | En- | Auxiliares | Total |
|-------------|-----------|-----|------------|-------|
| Álvarez | 8 | 12 | 2 | 22 |
| Argerich | 8 | 16 | 10 | 34 |
| Durand | 1 | 18 | 11 | 30 |
| Fernández | 2 | 10 | 6 | 18 |
| Fernández | 13 | 8 | 0 | 21 |
| Piñero | 6 | 17 | 5 | 28 |
| Penna | 5 | 44 | 5 | 54 |
| Pirovano | 12 | 8 | 2 | 22 |
| Ramos Mejía | 7 | 18 | 5 | 30 |
| Rivadavia | 8 | 8 | 10 | 26 |
| Santojanni | 16 | 5 | 1 | 22 |
| Santojanni | 8 | 11 | 6 | 25 |
| Sardá | 14 | 60 | 25 | 99 |
| Sardá | 7 | 12 | 7 | 26 |
| Vélez | 5 | 8 | 4 | 17 |
| Gutiérrez | 8 | 25 | 9 | 42 |

Unidad de Terapia Intensiva (UTI)

| | Licencia- | Enferme- | Auxiliares | Total |
|------------|-----------|----------|------------|-------|
| ÁLVAREZ | 13 | 9 | 0 | 22 |
| ARGERICH | 22 | 36 | 6 | 64 |
| DURAND | 2 | 28 | 7 | 37 |
| FERNÁNDEZ | 8 | 32 | 5 | 45 |
| PIÑERO | 8 | 14 | 4 | 26 |
| PENNA | 1 | 41 | 5 | 47 |
| PIROVANO | 10 | 14 | 5 | 29 |
| RAMOS | 11 | 16 | 7 | 34 |
| RIVADAVIA | 7 | 12 | 4 | 23 |
| SANTOJAN- | 13 | 20 | 1 | 34 |
| SARDÁ | 3 | 8 | 1 | 12 |
| TORNÚ | 10 | 14 | 1 | 25 |
| VÉLEZ | 4 | 11 | 4 | 19 |
| ZUBIZARRE- | 9 | 5 | 1 | 15 |
| DR. ILLIA | 2 | 19 | 2 | 23 |

| |
|--|
| |
| |
| |

Gerencia Operativa De Enfermería

La Gerencia Operativa de Enfermería, depende directamente de la Dirección General de Administración y Desarrollo de RR.HH. MSAL. GCBA.

- Participar en la planificación y el diseño de las políticas de desarrollo de recursos humanos para el personal de enfermería del sistema de salud de la CABA,
- Análisis y programación de módulos

Gestión de módulos en los servicios de UTI y Neonatología

La Resolución N° 1762-MHGC-06 estableció a partir del 1° de septiembre de 2006, un sistema de módulos únicos para el personal de enfermería dependiente del Ministerio de Salud, a los efectos de cubrir los servicios y prestaciones extraordinarias desarrolladas que excedan sus jornadas normales de labor.

**Módulos Anuales
UTI**

| HOSPITAL | Agentes | Agentes + | Módulos anuales | Horas Módulos | Agentes aue |
|-------------|---------|-----------|-----------------|---------------|-------------|
| PENNA | 46 | 56 | 2153 | 12918 | 10 |
| PIÑERO | 26 | 40 | 2869 | 17214 | 14 |
| TORNÚ | 25 | 38 | 2738 | 16428 | 13 |
| VELEZ | 19 | 30 | 2396 | 14376 | 11 |
| PIROVANO | 29 | 33 | 888 | 5328 | 4 |
| ALVAREZ | 22 | 34 | 2598 | 15588 | 12 |
| SANTOJANNI | 34 | 48 | 3020 | 18120 | 14 |
| FERNANDEZ | 56 | 72 | 3353 | 20118 | 16 |
| RAMOS MEJIA | 34 | 47 | 2756 | 16536 | 13 |
| SARDA | 12 | 17 | 1110 | 6660 | 5 |
| ZUBIZARRETA | 15 | 29 | 2898 | 17388 | 14 |
| RIVADAVIA | 23 | 34 | 2345 | 14070 | 11 |
| DR. ARTURO | 23 | 33 | 2043 | 12258 | 10 |
| ARGERICH | 64 | 84 | 4226 | 25356 | 20 |
| DURAND | 37 | 54 | 3679 | 22074 | 17 |

| |
|--|
| |
| |
| |

Módulos Anuales
 Neonatología

| HOSPITAL | Agentes | Agentes + | Módulos anuales | Horas Més | Agentes que |
|--------------|---------|-----------|-----------------|-----------|-------------|
| PENNA | 54 | 72 | 3869 | 2321 4 | 18 |
| PIÑERO | 28 | 41 | 2765 | 1659 0 | 13 |
| VELEZ | 18 | 29 | 2234 | 1340 4 | 11 |
| PIROVANO | 22 | 31 | 1890 | 1134 0 | 9 |
| ALVAREZ | 22 | 29 | 1492 | 8952 | 7 |
| SANTOJANN | 47 | 70 | 4834 | 2900 4 | 23 |
| FERNANDEZ | 39 | 54 | 3207 | 1924 2 | 15 |
| RAMOS MF.IIA | 30 | 36 | 1369 | 8214 | 6 |
| SARDA | 127 | 164 | 7713 | 4627 8 | 37 |
| RIVADAVIA | 27 | 31 | 739 | 4434 | 4 |
| GUTIERREZ | 42 | 56 | 2977 | 1786 2 | 14 |
| ARGERICH | 34 | 43 | 1980 | 1188 0 | 9 |
| DURAND | 30 | 45 | 3242 | 1945 2 | 15 |

Agentes de Enfermería de sábados, domingos y feriados (Franqueros)

| ESTADO PROCESAL | CAN-TIDAD | % Total de Exp. |
|---------------------------------|-----------|-----------------|
| Sentencia Firme | 23 | 70% |
| Apelación | 4 | 12% |
| En Prueba | 3 | 9% |
| Caducidad de instancia | 2 | 6% |
| Recurso de Inconstitucionalidad | 1 | 3% |
| TOTAL | 33 | 100% |

| |
|--|
| |
| |
| |

| | |
|---|--|
| <p>Principales Observaciones</p> | <p>1 TERAPIA INTENSIVA</p> <p>1.A) Al Ministerio de Salud</p> <p>1. No se cumple con la Normativa de tareas insalubres o riesgosas (Ley Nacional N° 24.004/9117 y Decreto N° 937/0718), en los Hospitales de la muestra. Se ha verificado la realización de tareas de enfermería en áreas críticas por una cantidad de horas superior a la establecida en la normativa vigente, desnaturalizando la correcta prestación del servicio y limitando el cuidado integral del paciente.</p> <p>2. El Decreto N° 937/07, no establece las pautas para la prestación de servicios, como así también no regula la jornada laboral para el personal franquero con tareas insalubres.</p> <p>3. De acuerdo a los indicadores de la Normativa 194/95, se detecta un déficit de 61 agentes de enfermería en los Hospitales Santojanni, Fernández, Vélez Sarsfield, Sardá, Álvarez, Zubizarreta, Rivadavia, Argerich y Tornú. No se contabiliza para dicho cálculo, las horas módulo.</p> <p>4. La prestación de 20 módulos mensuales representan jornadas laborales de 12 hs diarias, lo que conlleva un factor de riesgo para la salud del agente.</p> <p>1.B) A la Gerencia Operativa</p> <p>5. No existe un plan estratégico desde la Gerencia Operativa de Enfermería, en cuanto a las bajas por jubilaciones, que permita planificar con tiempo los reemplazos de los mismos. Esta circunstancia genera dificultades en los organismos que necesitan contar con tales recursos humanos y en especial cuando éstos son en reemplazo de otros agentes que ya no desempeñan funciones en los organismos.</p> <p>2 NEONATOLOGÍA</p> <p>2.A) Al Ministerio de Salud</p> <p>1. De acuerdo a los indicadores de la Normativa 194/95 y de los propios de los Hospitales, se detecta un déficit de 348 agentes de enfermería en los Hospitales Santojanni, Fernández, Rivadavia, Gutiérrez, Sarda, Vélez Sarsfield, Pirovano, Ramos Mejía, Argerich, Durand y Piñero. No contabilizamos para dicho cálculo, las horas módulo.</p> <p>2. No se cumple con la Normativa de tareas insalubres o riesgosas (Ley Nacional N° 24.004/9117 y Decreto N° 937/0718), en los Hospitales de la muestra. Se ha verificado la realización de tareas de enfermería en áreas críticas por una cantidad de horas superior a la establecida en la normativa vigente, desnaturalizando la correcta prestación del servicio y limitando el cuidado integral del paciente.</p> <p>3. El Decreto N° 937/07, no establece las pautas para la prestación de servicios como así también no regula la jornada laboral</p> |
|---|--|

| |
|--|
| |
| |
| |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>para el personal franquero con tareas insalubres.</p> <p>4. La prestación de 20 módulos mensuales representan jornadas laborales de 12 hs diarias, lo que conlleva un factor de riesgo para la salud del agente.</p> <p>2.B) A la Gerencia Operativa</p> <p>5. No existe un plan estratégico desde la Gerencia Operativa de Enfermería, en cuanto a las bajas por jubilaciones, que permita planificar con tiempo los reemplazos de los mismos. Esta circunstancia genera dificultades en los organismos que necesitan contar con tales recursos humanos y en especial cuando éstos son en reemplazo de otros agentes que ya no desempeñan funciones en los organismos.</p> <p>2.C) Al Hospital</p> <p>6. Los Hospitales Vélez Sarsfield y Santojanni (UTIN), cuentan en un turno de 12hs de sábado, domingo y feriados, solamente con un (1) agente (Vélez Sarsfield) y dos (2) agentes (Santojanni), los cuales son auxiliares de enfermería. Por lo que se incumple con la Ley Nacional N° 24.004.</p> <p>7. El Hospital Vélez Sarsfield y la Maternidad Sardá (Unidad de Cuidados Especiales), cuentan en el turno de lunes a viernes de 00hs a 06hs con un (1) solo agente de planta. Cubriendo dichos días, con horas módulo según disponibilidad de agentes.</p> |
| <p>Conclusiones</p> | <p>El máximo responsable por la gestión de los recursos humanos de enfermería de la Ciudad, es decir, la Gerencia Operativa de Enfermería, no cuenta con un Plan Estratégico que guíe su acción. De hecho, no se evidenció un formal análisis de la situación que permita conocer la realidad del recurso que gestiona, los objetivos que se propone a corto y mediano plazo ni las estrategias que permitan solucionar las necesidades de los servicios. Esta falta de un plan que guíe las decisiones adoptadas, implica que no se realizan controles ni evaluaciones periódicas, ni ha sido posible la comparación de nuestros resultados, a efectos de medir eficacia y eficiencia en la prestación de este insumo.</p> <p>Así se detectó un déficit de personal de enfermería que se revela como uno de los mayores obstáculos para mejorar la salud en la Ciudad de Buenos Aires.</p> <p>Si bien se ha tendido a cubrir los puestos vacantes, el método seleccionado fue un instrumento cuya cualidad de excepcional se ha convertido en habitual: nos referimos al sistema de módulos de enfermería, instrumento que consiste en la asignación de trabajo por horas extra a personal en actividad. Este método genera una sobrecarga de trabajo, que conlleva un aumento en los factores de riesgo para los agentes y a la vez resiente la calidad de atención enfermería brindada a los pacientes.</p> <p>El análisis de los aspectos relacionados con la prestación de servicios de Enfermería y la calidad del cuidado a través del manejo de las herramientas de gestión y su impacto en las metas de salud, son aspectos a investigar para dinamizar y ampliar los hori-</p> |

| |
|--|
| |
| |
| |

| | |
|--|---|
| | zontes de cuidado hacia la mejora de la calidad de vida y la satisfacción de los usuarios basados en la evidencia de la prestación. |
|--|---|

| |
|--|
| |
| |
| |