

# **RESUM DEL TREBALL:**

**MANCA D'INFERMERES**

**ASSISTENCIALS**

**AUTORS:**

**CABANES I DURAN, Concepció**

**PUJOL I REQUENA, Anna Rosa**

R.10.493

**Barcelona, gener de 1991**

El motiu pel que ens varem plantejar estudiar el tema de la manca d'infermeres va ser pel greu problema que això suposa pels nostres hospitals i perquè com a infermeres assistencials que som ens preocupa que esta passant amb la nostra professió. L'objectiu final que ens proposem es un cop vistos i analitzats els motius del desencis en la professió cercar vies de solució per aquest problema.

El primer pas ha estat el de una recerca bibliografica exhaustiva per tal de veure que és el que s'ha escrit sobre el tema de la manca d'infermeres assistencials i/o les seves causes en els darrers dos anys tant en la premsa no especialitzada com en les revistes d'infermeria, així com en llibres monografics i documents. Un cop situat el marc referencial hem definit la hipotesi de treball que és "el malestar actual en infermeria assistencial depen de la insatisfacció econòmica, la manca d'autonomia professional, la manca de reconeixement social i les pesimes condicions socio-laborals", i per tal de poder acceptar o rebutjar aquesta hipotesi el procés seguit ha estat el de elaborar dues enquestes (una dirigida a infermeres assistencials i l'altre a directores d'infermeria) per tal de saber si hi ha desecís en la professió, quines son les seves causes i per on podrien anar les propostes de solució. Aquesta enquesta es va passar a 150 infermeres assistencials i a 25 directores d'infermeria d'arreu de Catalunya.

Un cop tabulats els resultats i fent un anàlisi descriptiu de l'enquesta passada a les infermeres assistencials veiem que aquestes consideren que en els hospitals on treballen:

- hi ha un bon clima de treball
- esta proper al seu lloc de residència habitual
- no hi ha conflicte entre la filosofia de cures seva i la de la institució
- tenen unes correctes condicions socio-laborals
- hi ha una certa facilitat per treballar en el servei que volen.

Mentre consideren que en els hospitals on treballen no tenen:

- possibilitats de promoció
- salari adequat a la feina realitzada
- facilitat per treballar en el torn que volen
- reconeixement per part dels altres professionals respecte a les tasques realitzades.

I al que les infermeres enquestades consideren el "seu lloc de treball ideal" l'hi demanarien:

- un salari adequat a la tasca realitzada
- un bon clima de treball
- reconeixement per part dels altres professionals envers la tasca realitzada

- autonomia professional
- correctes condicions socio-laborals
- entorn físic que facilités el treball de tots els professionals.

Veiem també que les infermeres enquestades considera que el 59.34 % del seu temps està realitzant tasques delegades del metge, mentre que només un 22.02 % del temps l'ocupa en tasques que depenen de la seva pròpia iniciativa.

Un altre apartat de l'enquesta fa referència als motius pel que les infermeres enquestades deixarien la infermeria com a professió, i veiem que els motius que prenen més importància són haver trobat un horari més adient a les seves necessitats, no haver de treballar els caps de setmana, haver trobat una feina millor remunerada fora de l'hospital, per la manca de reconeixement social de la tasca que realitzen i per no disposar d'autonomia professional.

Fent un anàlisi inferencial de la mateixa enquesta veiem que es donen algunes diferències significatives en les respostes d'alguns grups depenent del lloc de residència, del tipus d'hospital en el que treballen, de la ubicació territorial de l'hospital, dels estudis realitzats pels individus enquestats, l'edat, i els anys d'experiència professional.

De l'anàlisi descriptiu de l'enquesta realitzada a les

directores d'infermeria els resultats que hem obtingut son que les directores enquestades pensen que les infermeres que s'en van dels seus hospitals ho fan especialment per incompatibilitats d'horari amb la vida familiar i per motius personals (edat, cansament, canvi de residencia...), així mateix pensen que les infermeres assistencials que s'en van dels seus hospitals ho fan perque deixen la professió (21.8%) s'en van a un altre hospital, però segueixen treballant com a infermeres assistencials (34.8%), deixen la infermeria assistencial, però segueixen treballant en el camp de la salut (43.4%).

L'unic que consideren les directores enquestades que poden fer en els seus hospitals per retindre a les infermeres és flexibilitzar al màxim la organització per tal de poder atendre el major numero de peticions de festes i canvis de torn i/o servei, i facilitar la formació continuada tant a dins com a fora de l'hospital...(les altres respostes obtingudes corresponien a accions molt particulars)

Respecte al que les directores enquestades consideren que s'hauria de fer desde les propies direccions d'infermeria, les direccions dels hospitals i els poders públics per tal de solucionar el problema de la manca d'infermeres assistencials les respostes son:

- millorar les condicions de treball (especialment referides a increments salarials)
- potenciació de la carrera professional
- millora en el reconeixement social
- augmentar la diversitat d'horaris
- augmentar la oferta de places universitàries i millorar i subencionar la que ja existeix.
- afavorir el protagonisme i l'autonomia de la infermera dintre de l'hospital...

Les directores enquestades responen que "premier" a les bones infermeres assistencials especialment donant resposta sempre que es pot a les seves necessitats individuals, reconeixent la seva valua, afavorint festes i altres concessions (canvis d'horari, servei...quan és possible), facilitant la seva formació continuada....

Un 78.57 % de les directores enquestades respon que coneix el tema dels nivells, i d'aquestes el 16.6% hi estan totalment d'acord com a solució pel problema de la manca d'infermeres, el 50% hi estan d'acord, però pensen que no és la solució ideal, i el 33.4% no hi estan d'acord. En tot cas hi estiguin o no d'acord contesten que si s'establissin haurien de definir-los de manera conjunta la universitat, l'administració i les directores d'infermeria. A la pregunta de com els establirien només contesta el 50% de la gent enquestada i d'aquests quasi tots establirien sistemes que

tinguessin en compte els anys d'experiència, la trajectoria professional, la qualificació i la formació permanent (incloent els títols acadèmics).

Avaluats els resultats les conclusions que treiem del treball són que la hipòtesi que plantejarem es confirma i que cal posar en marxa solucions que permetin conservar les infermeres que tenim, recuperar les bones professionals que han deixat la professió i oferir perspectives interessants que facin atractiva la professió a les noves generacions.

Un cop extretes aquestes conclusions enumerem una sèrie de propostes de solució que lògicament haurien de ser estudiades en profunditat desde diferents angles (direccions d'infermeria, direccions d'hospitals i administració pública) per tal de veure la seva aplicabilitat. Les propostes són:

- **definició de funcions:** tot i estant d'acord amb les funcions que ens corresponen com a professionals d'infermeria, pensem que s'haurien d'adequar les tasques per tal de veure quines ha d'executar la pròpia infermera i quines pot delegar a altres professionals de la salut.
- **reorganització del model d'assistència hospitalària,** que comportes poder modificar horaris i lliurar més caps de setmana



- **assistència primària:** aquests llocs són una bona sortida per a professionals que ja han demostrat la seva valua al llarg de 10 anys o més d'assistència hospitalària, i per altre part creiem que les joves infermeres han d'adquirir experiència en els hospitals
- **insatisfacció econòmica:** una solució per tal de paliar el deficit d'infermeres assistencials en les unitats d'hospitalització seria "primar" precisament aquests llocs de treball, a més d'una adequada remuneració dels dies festius treballats (tot i pensar que cal una readequació salarial a tot el col·lectiu)
- **carrera professional:** pensem que un bon element motivador seria que a partir de la diplomatura s'establís una carrera professional en la que es marquessin diferents nivells (3 ó 4), en els que es valoressin les actituds i aptituds humanes i tècniques, així com la experiència adquirida al llarg dels anys d'exercici professional i l'aportació científico-tècnica, amb repercussions a nivell econòmic i social.
- **finançament dels estudis:** pensem que és hora de que d'una part l'administració dediqui més recursos a finançar uns estudis amb gran prospecció de mercat, a que hi hagi una oferta de places adequada a la demanda

real i a que per altre part desde els hospitals s'ajudi al finançament de futurs professionals (programa de beques...)

- **relació hospitals-escoles d'infermeria:** remuneració dels estudiants en practiques (adequat al seu nivell de formació)
  
- **carrera academica:** continuïtat en els estudis de diplomatura per arribar a la llicenciatura (mitjançant les diferents especialitats "clíniques") i posteriorment cursos de post-grau o masters per aquells professionals que optessin per la docència i/o la gestió.
  
- **formació continuada:** creiem que cal impulsar desde els propis hospitals programes de formació continuada que recullin les necessitats formatives del seu personal d'infermeria, encaminats a oferir unes cures d'infermeria adequades als objectius de la institució.