

AREA DE DESARROLLO
DE
ENFERMERIA
DEL
SINDICATO PROVINCIAL
CC.OO. MALAGA

**Documento Propuesta Para su estudio y
análisis**

Elaborado por:

Antonio Benítez Leiva

Málaga 9 de enero de 1997

1.- INTRODUCCIÓN

2.- REFLEXIONES SOBRE EL CORPORATIVISMO SINDICAL

3.- ANALISIS Y DEFINICIÓN DE PROBLEMAS

4.- RETOS PARA EL AÑO 2.000

5.- OBJETIVOS

6.- ORGANIGRAMA FUNCIONAL

7.- ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

8.- RECOMENDACIONES

1.- INTRODUCCIÓN:

El pasado mes de noviembre de 1999 la Ejecutiva del Sindicato Provincial de Sanidad de CC.OO aprobó la puesta en marcha del área de desarrollo profesional de enfermería, con el objetivo de elaborar un plan de trabajo, que tuviera como fin ultimo, dar respuesta a la problemática e inquietudes del colectivo de enfermeros / as de la provincial de Málaga.

A partir de aquí se constituye un grupo de trabajo formado por: un representante del sindicato provincial, y los delegados sindicales enfermeros / as de los centros que voluntariamente quisieron comprometerse con este trabajo.

Una vez constituido el grupo, lo primero que se plantea es planificar el trabajo a realizar y elaborar un plan de actuación, que acto seguido pasaría al Secretariado Permanente para su estudio y envío a las secciones sindicales para su discusión. El grupo después de un intenso debate, en su reunión inicial, llega a los siguientes acuerdos:

1.- Constituir el Area de Desarrollo de Enfermería como medio de organizarse para dar respuesta a los problemas específicos de la Enfermería en su conjunto, dentro del ámbito de la provincia y dependiente de la Ejecutiva Provincial del Sindicato.

2.- Hacer el análisis de la problemática de Enfermería a nivel general y específico de cada uno de los centros de trabajo.

3.- Establecer el modelo y la estructuración del Grupo de Trabajo del Area del Area de Desarrollo Profesional y su organigrama, así como la metodología a seguir.

4.- Definición de los objetivos y el programa de trabajo del Grupo de Desarrollo en los siguientes campos de actuación:

4.1.- Relaciones Laborales.

4.2- Asistencial.

4.-3 Investigación y docencia.

4.-4 Gestión.

Tras distintas reuniones de trabajo y basándonos en el estudio y análisis de los problemas detectados en cada una de estas áreas, se llega a la conclusión de la urgente necesidad de organizarse, y crear las estructuras orgánicas y funcional para dar respuesta a los múltiples problemas que el colectivo de la enfermería tiene en este momento, y sobre todo, mentalizar a estos profesionales de que la defensa de sus intereses no pasa exclusivamente por del sindicato de enfermería SATSE, sino que CC.OO., Es la primera fuerza sindical de este país, que ha defendido y defiende acertadamente los intereses de los trabajadores de la salud y también el de la

enfermería, muestra de ello son el número considerable de enfermeros / as que forman parte de sus cuadros y afiliaciones, todo en defensa del Sistema Nacional de Salud.

2.- REFLEXIONES SOBRE EL CORPORATIVISMO SINDICAL

Una vez revisada la bibliografía que ha servido de base a nuestro trabajo, puede comprobarse que nuestra estructura organizativa no es la más apropiada para contrarrestar el crecimiento del corporativismo y la vinculación de los enfermeros / as con SATSE, ya que estos profesionales, por falta de alternativas se sienten más identificados con el grupo de su misma profesión que al resto de los trabajadores.

Como sindicalistas nos tienen que preocupar el corporativismo, y debemos profundizar en el auge que ha tomado en nuestro sector, no solo entre los médicos y enfermeros, sino que se está extendiendo al resto de los profesionales.

Las causas de esta situación son multifactoriales:

- Composición social del sector.
- La concepción elitista de los médicos y enfermeros.
- El pluriempleo y la actividad privada.
- Falta de una estrategia sindical diferenciada del SATSE.

Además de que como sindicalistas no hemos sabido canalizar o vender nuestras propuestas y aspiraciones específicas de este estamento, producido por un concepto obrerista y la inercia de un trabajo rutinario y burocratizado.

Siguiendo en este análisis, desde nuestro 4º Congreso de la Federación de Trabajadores de la Salud de Andalucía, donde se estudia el Corporativismo en nuestro sector, aprobamos unas líneas de actuación para, por un lado intentar frenarlo y por otro llegar a un amplio colectivo, que ya en la actualidad son caldo de cultivo para la puesta en marcha y consolidación de sindicatos corporativos, que de manera progresiva han ido creciendo en nuestro sector en detrimento de los sindicatos de clase.

No hemos sabido, no hemos podido, o no hemos asumido en la práctica totalidad de nuestra organización, poner en marcha líneas de actuación ya aprobadas, para combatirlo, tampoco para acercarnos a colectivos de trabajadores con problemáticas específicas que fácilmente son receptivos a los mensajes de Sindicatos Corporativos (CESM, SATSE, SAE y otros) que intentan incidir y por lo tanto representar a más del 60 % de la plantilla del S.A.S. y por lo tanto nos disputan el espacio electoral y la representatividad en nuestro sector.

Desde el Sindicato Provincial hemos creído necesario, aunque con gran retraso, poner en marcha una serie de medidas ya aprobadas en los últimos congresos pero no desarrolladas en nuestra acción sindical. No debemos seguir con un comportamiento a la defensiva, sino debemos planificar correctamente nuestra acción sindical para

adelantarnos a los acontecimientos, debemos elaborar nuestra alternativas y establecer una adecuada política de comunicación y venta dirigida específicamente a este segmento de nuestro sector.

Debemos cambiar nuestra actitud y cultura sindical centrada en el trabajo por crisis, mas que en un trabajo metodológico y científico, que posibilite un adecuado análisis contextual, definir los problemas reales y potenciales, establecer objetivos y estrategias sindicales y evaluar nuestras actuaciones como elementos motivadores para los grupos de trabajos.

Por ello en las primeras conclusiones de este grupo, conclusiones que necesariamente pueden ser modificadas o matizadas para su puesta en marcha en las secciones sindicales y para el desarrollo de la Acción Sindical de cada uno de los centros de trabajo, creemos fundamental asumir la necesidad de la existencia de este Area para fortalecer nuestra presencia e incidencia en estos colectivos. Ello conllevaría modificar nuestra practica sindical en los centros de trabajo cara a estos colectivos.

Para ganar implantación en los mismos recomendamos las siguientes pautas:

- 1).- Designar compañeros/as responsables de este área en cada sección sindical
- 2).- Descentralizar la acción sindical manteniendo reuniones específicas de estos colectivos en los distintos servicios abordando sus problemas específicos elaborando junto a ellos las alternativas necesarias,
- 3).- Contactar con nuestros afiliados de enfermería y conocer en que servicios o unidades prestan su trabajo pues esto nos facilitara el que sean nuestros enlaces para conocer la problemática de sus unidades respectivas a la vez que se sientan útiles al sindicato y que este le es útil.

3.- ANALISIS Y DEFINICIÓN DE PROBLEMAS

Al objeto de detectar los problemas y necesidades de la Enfermería en los distintos centros asistenciales públicos de la provincia de Málaga. Tras distintas reuniones celebradas por el Grupo de Trabajo del Área de Desarrollo Profesional de Enfermería y basándonos en la técnica de consenso de Grupo Nominal, se analizan los problemas inicialmente detectados para su abordaje, que se clasifican de la manera siguiente:

3.1.-GENERALES:

3.1.1.- Precariedad en el empleo en cuanto a escases de oferta de empleo a los nuevos profesionales que favorece la explotación, inseguridad y frustración de los mismos.

3.1.2.- Oferta pública de empleo lenta e insuficiente. Inadecuada a la demanda y calidad que los cuidados de enfermería requieren.

3.1.3.- Criterios de elaboración de la bolsa de contratación del S.A.S

3.1.4- Inadecuación del salario a la categoría profesional, formación y desempeño.

3.1.5- Falta de desarrollo, promoción y autonomía profesional.

3.1.6- Falta de adaptación a los nuevos escenarios de gestión.

3.1.7- Desconocimiento por parte de los profesionales del marco legal que regula la profesión.

Los problemas generales se pueden clasificar en tres grandes grupos, en el siguiente orden de prioridad: **EMPLEO, RETRIBUCIONES, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

EMPLEO: Dentro de este apartado agrupamos los siguientes problemas:

- Precariedad en el empleo en cuanto a escasez de oferta de empleo a los nuevos profesionales que favorece la explotación inseguridad y frustración de los mismos.
- Oferta pública de empleo lenta e insuficiente, inadecuada a la demanda y calidad que los cuidados de enfermería requieren.

- Incertidumbre con los criterios de elaboración de la bolsa de contratación del S.A.S.

RETRIBUCIONES:

- Inadecuación del salario a la categoría profesional, formación y desempeño.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:

- Falta de adaptación a los nuevos escenarios de gestión.
- Falta de desarrollo, promoción y autonomía profesional.
- Desconocimiento por parte de los profesionales del marco legal que regula la profesión.

3.2.-RELACIONES LABORALES:

3.2.1.- Desarrollo de la Jornada Laboral en cuanto a:

- Turnos
- Cuadrantes de descansos
- Libres disposición
- Permisos remunerados
- Licencias y permisos

3.2.2.- Movilidad interna o funcional relacionado con la falta de RR.HH.

3.2.3.- Deficit de sustituciones para cubrir:

- Bajas
- Vacaciones
- Licencias y permisos etc.

3.2.4.- Convocatoria regular de las CAPES y sistemas de selección: Baremos, Tiempos y periodos.

3.2.5.- Sistemas de compensación de horas extras por compensación horaria

3.2.6.- Ausencia de programas sobre prevención de riesgos laborales y de constitución de los comites de salud laboral.

3.2.7.- Mal funcionamiento de la Medicina Preventiva respecto a la medicina de empresa.

3.2.8.- Dificultades para acceder a los puestos de especial adecuación (baja carga).

3.3.-ASISTENCIALES:

3.3.1.- Falta de definición de las funciones propias de enfermería y normativas de funciones obsoletas

3.3.2.- Falta de recursos materiales.

3.3.3.- Presión de los familiares.

3.3.4.- Falta de coordinación del equipo asistencial.

3.3.5.- Trabajo rutinario y burocratizado (falta de aplicación de la metodología enfermera y registros inadecuados)

3.3.6.- Inadecuación de las plantillas a los niveles de cuidados y funciones propias de enfermería

3.3.7.- Relación enfermera paciente despersonalizada.

3.4.-INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA :

3.4.1.- Escaso apoyo a la docencia por parte de las unidades asistenciales.

3.5.-GESTIÓN :

3.5.1.- Falta de identificación del personal asistencial.

3.5.2.- Falta de información y formación sobre las unidades de gestión de cuidados en enfermería.

3.5.3.- Falta de participación real en la gestión de enfermería.

3.5.4.- Falta de incentivos y estímulos.

3.5.5.- Abuso de medios diagnósticos que incrementan el trabajo de enfermería.

3.5.6.- Crisis de las Direcciones de Enfermería.

3.5.7.- Procedimientos de elección de las Direcciones de Enfermería.

3.5.8.- Falta de capacitación profesional de los mandos intermedios.

3.5.9.- Relación directivos de enfermería gerentes y otros directores.

3.5.10.- Falta de alternativa sindical para los mandos intermedios.

3.5.11.- Cartera de Servicios de Enfermería.

4.- RETOS PARA EL AÑO 2.000 :

4.1.- Aumentar los niveles de formación, investigación y de servicio, de acuerdo con las necesidades y expectativas públicas del sistema.

4.2.- Adaptarse a los nuevos avances científicos y tecnológicos.

4.3.- Aumentar la autonomía y autoridad en el ámbito de la práctica de acuerdo con sus niveles de competencia y responsabilidad.

4.4.- Reconocimiento social de la profesión en el ámbito de su contribución social.

4.5. -Afrontar el alarmante aumento progresivo del empleo y su precariedad.

4.6.-Aumentar el animo y la autoestima de los profesionales par afrontar con éxito la calidad de los cuidados de enfermería.

4.7.-Integrar y organizar al colectivo de enfermería en el seno de las secciones sindicales.

4.8.-Dar respuesta al crecimiento del corporativismo.

4.9.-Dar respuesta a las expectativas individuales.

5.- OBJETIVOS

5.1.- Aumentar la oferta de empleo publica y privada, mejorando la calidad de las condiciones sociolaborales del colectivo de enfermería.

5.2.- Agilizar la O.P.E. y sus procesos de selección.

5.3.- Definir el numero de plazas a concurso de las O.P.E.S. basadas en la demanda y calidad de los cuidados de enfermería

5.4.- Avanzar en un modelo retributivo que permita diferenciar niveles entre los distintos puestos de trabajo de enfermería, a través de la valoración de los puestos de trabajo.

5.5.- Favorecer la libre circulación en el Estado y la C.E.E. de los profesionales de Enfermería.

5.6.- Desarrollo de la carrera profesional hacia la Licenciatura de Enfermería.

5.7.- Aumentar la presencia de enfermería en los puestos de gestión.

5.8.- Definición de la cartera de Enfermería en los centros de trabajo.

5.9.- Identificar el producto enfermero como genuino e imprescindible para la sociedad.

5.10.- Promover y exigir la participación real de los profesionales en la gestión en el ámbito de las unidades de cuidados.

5.11.- Promover el desarrollo científico y profesional de la enfermería a través de la creación de foros de discusión que generen opiniones sobre el futuro y presente de la profesión.

5.12.- Defender y potenciar la autonomía de gestión de las direcciones de enfermería así como su estructura organizativa.

5.13.- Elaborar programas de formación post-grado, dirigidos a los profesionales de enfermería, que contemplen el marco legal y jurídico que regula la profesión, entre otros aspectos.

5.14.- Facilitar la coordinación entre las instituciones: profesionales, sindicales y/o políticas que tengan relación con Enfermería para favorecer su desarrollo.

6.- ORGANIGRAMA FUNCIONAL

6.1.- AREA PROVINCIAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CC.OO.

- Enfermera/o Responsable Provincial
- Enfermeras/os Responsables de cada una de las Secciones Sindicales de la Provincia.

6.2.- AREA DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA SECCIONES SINDICALES

- Enfermera/o Responsable de Enfermería de la Sección Sindical
- Enfermeras/os de la Sección Sindical interesados/as.

7.- ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

7.1.- Presentación y discusión por parte de la Ejecutiva Provincial

7.2.- Presentación y propuesta de modificaciones por parte de las Secciones Sindicales en plazo máximo de 10 días.

7.3.- Elaboración del documento definitivo.

7.4.- Presentación del Documento definitivo para su aprobación o no, en el próximo Consejo Provincial.

7.5.- Presentación del Documento definitivo a la F.S.A.

7.4.- Presentación publica mediante los recurso publicitarios habituales.

7.6.- Rueda de prensa

7.7.- Presentación a los Gerentes, Directores de Distritos, junto a Directores y Coordinadores de Enfermería.

8.- RECOMENDACIONES

Se estima oportuno que en la Ejecutiva Provincial haya un responsable del Area Profesional de Enfermería.

Las Secciones Sindicales deberán valorar los problemas y objetivos alcanzables para su abordaje y resolución de la forma mas adecuada con los recursos disponibles, así como establecer las estrategias necesarias para alcanzar y resolver todos y cada uno de los objetivos y problemas detectados en su Sección.