



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
INSTITUTO NACIONAL DE LA ENFERMERÍA

**MULTIEMPLEO Y AUSENTISMO DE LICENCIADAS EN
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS
(EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1° Y EL 31 DE MAYO DE
1996)**

AUTORES:

Br. Dorado, Maricel
Br. Ibáñez, Ana
Br. Kader, Soraya
Br. Paiva, Adriana

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 1996

AGRADECIMIENTOS

A las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo , las cuales constituyeron nuestra población de estudio.

AL Departamento de Enfermería del Hospital de Clínicas, el cual nos brindó apoyo desde inicio de la investigación.

A la docente Rosa Espinas, sin cuyo apoyo no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

(*ver...*)

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A la Federación Uruguaya de la Salud (FUS)

Al Ministerio de Salud Pública (M S P).

Al Colegio de Enfermeras del Uruguay (CEDU)

MULTIEMPLO Y AUSENTISMO DE LICENCIADAS EN ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE CLINICAS

Este trabajo fue realizado por un grupo de estudiantes del Instituto Nacional de Enfermería (I.N.D.E.) ,el cual se encuentra ubicado en el tercer piso del Hospital de Clínicas "Dr Manuel Quintela" ,Montevideo, República Oriental del Uruguay. Las personas responsables del mismo son: Ana Ibañez, Maricel Dorado, Soraya Kader, Adriana Paiva.

RESUMEN ANALITICO ?

El trabajo llevado a cabo tuvo como:

OBJETIVO GENERAL:

- conocer la incidencia del multiempleo en el ausentismo de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas.

OBJETIVO ESPECIFICO:

- conocer algunos de los factores que inciden en el ausentismo y multiempleo de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas.

El tipo de estudio que se utilizó para esta investigación es descriptivo y retrospectivo. El universo de estudio lo constituyó la totalidad de Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas que manifestaron tener más de un empleo en el desempeño de su profesión. La recopilación de información se realizó en base a entrevistas estructuradas.

Posterior al análisis de los datos recabados se llega a la conclusión de que no existe un alto índice de ausentismo entre las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo.

*¿Dada el punto de vista de un enfoque de investigación
a 8-0-0-
los contenidos de pag 1-2
concorda?
¿Por qué?
¿Por qué?*

INTRODUCCION

¿cuál es el tema a investigar?

El tema a investigar será el multiempleo en Licenciada en Enfermería entendiendo por éste, el ejercicio de la profesión Licenciada en Enfermería en más de una Institución (pública o privada).

La Licenciada en Enfermería: es la encargada de administrar la Atención de Enfermería, tanto como los recursos humanos, materiales y financieros.

La atención que se logra con esto es beneficiosa tanto para quien va dirigida como para quien la genera. Su práctica profesionalmente un fundamento científico. Desarrolla actividades de asistencia, docencia e investigación.

Se tuvieron en cuenta dentro de esta definición las Licenciadas en Enfermería egresadas del INDE, EUE, y las reválidas del extranjero.

El motivo que nos llevó a la elección del tema fue que en el transcurso de la experiencia práctica de la materia Enfermería Médico Quirúrgica parte I, correspondiente a la carrera Licenciada en Enfermería, se constató la ausencia de la Licenciada en Enfermería en sus sectores de trabajo.

En base a esta observación, ya los datos obtenidos a través del Censo Nacional de Enfermería, los cuales revelaron que el 35% de las Licenciadas en Enfermería declaran tener multiempleo; nos preguntamos cuántas de estas desempeñan sus funciones en el Hospital de Clínicas

¿ q' la hipótesis tiene que ser 3 asociaciones y no la falta de ellas?

Consideramos importante mencionar el concepto de :

*¿esto es un
multitasking?*

MULTIEMPLO: es el ejercicio de la profesión Licenciada en Enfermería en más de una Institución (pública o privada).

AUSENTISMO: " toda inasistencia que no haya podido ser prevista por las autoridades del Departamento de Enfermería, como las faltas médicas y maternas, y otras contempladas por las leyes laborales que son considerables entre el personal de enfermería".

(Definición extraída de : Sonis, Abraham. Atención de la Salud. Cap. 13).

*¿esto es un
ausentismo?*

OBJETIVO GENERAL: conocer la incidencia del multitasking en el ausentismo de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas.

OBJETIVO ESPECIFICO: conocer algunos de los factores que inciden en el ausentismo y multitasking de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas.

*¿esto es un
ausentismo?*

Que concierne a los días de ausencia
en relación con los días de trabajo
bibliografía de los días de ausencia

En relación al tema no se encontró material bibliográfico; si respecto a ausentismo injustificado y el multiempleo (Taylor 1968).

Otras investigaciones ponen de manifiesto que en los empleados que viven a larga distancia del centro de trabajo, se observa una tendencia hacia índices más elevados de ausentismo (Cadourek, 1964).

El número de trasbordos o medios de transporte que hay que utilizar en el trayecto del domicilio al lugar de trabajo o viceversa, tienen una influencia significativa en el absentismo; laboral; los empleados que realizaban 4 o más trasbordos en sus recorridos, acumulaban un 20 % más de ausentismo que otros trabajadores con trayectos más fáciles (Taylor 1974).

Asociación
H. J. Taylor

MATERIAL Y METODOS

El tipo de estudio que se utilizó para esta investigación es descriptivo y retrospectivo.

Nuestra unidad de observación la constituyó la Licenciada en Enfermería del Hospital de Clínicas que posee multiempleo.

Nuestro universo de estudio lo constituyó la totalidad de Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas que manifestaron tener más de un empleo en el desempeño de su profesión.

La recopilación de información se realizó en base a entrevistas estructuradas, dirigidas a las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo durante el periodo comprendido entre el 1° de Junio de 1996 al 30 de Junio de dicho año .

RESULTADOS

Estos se presentarán a través de tablas de frecuencia absolutas y relativas, las cuales nos ayudaran en la interpretación de los datos recabados y dar énfasis a hechos significativos.

1 DISTRIBUCION DE LICENCIADAS EN ENFERMERIA POR AREA EN EL HOSPITAL DE CLINICAS EN EL MES DE JUNIO DE 1996.

La distribución de enfermeras por sala de emergencia es la siguiente:

| | | |
|-------------------|-----------|-----|
| DPTO. ENF. | 8 | 14% |
| CONSULTA EXTERNA | 2 | 4% |
| EMERGENCIA | 5 | 9% |
| PISO 2 | 2 | 4% |
| PISO 4 | 3 | 5% |
| PISO 8 | 4 | 7% |
| PISO 9 | 1 | 2% |
| PISO 10 | 1 | 2% |
| PISO 11 | 2 | 4% |
| PISO 12 | 3 | 5% |
| PISO 14 | 14 | 25% |
| PISO 16 | 4 | 7% |
| PISO 17 | 7 | 12% |
| CENTRO MATERIALES | 1 | 2% |
| TOTAL | 57 | |

El 25% de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas corresponde al piso 14, que comprende CTI y Nefrología.

2 DISTRIBUCION POR EDAD

| | | |
|--------------|----|-----|
| 22 - 30 AÑOS | 20 | 35% |
| 31 - 40 AÑOS | 20 | 35% |
| 41 - 50 AÑOS | 12 | 21% |
| > 50 AÑOS | 5 | 9% |
| | 57 | |

¿por qué?

Se puede considerar que nuestro universo está constituido por una población mayoritariamente joven, lo que justifica la necesidad de trabajar en más de una institución, para lograr una mayor solvencia económica en los años de mayor productividad.

¿cómo se relaciona con la conclusión?

3 ESTADO CIVIL

| | | |
|-----------------------|----|-----|
| SOLTERA | 22 | 39% |
| CASADA / UNION LIBRE | 27 | 47% |
| DIVORCIADA / SEPARADA | 7 | 12% |
| VIUDA | 1 | 2% |
| | 57 | |

Frente a esta información se plantea la necesidad de conocer el número de integrantes del núcleo familiar y su constitución.

4 NUMERO DE INTEGRANTES DEL NUCLEO FAMILIAR

| | | |
|-------------------|----|-----|
| 1 (UNIPERSONAL) | 10 | 18% |
| 2 - 3 | 25 | 43% |
| 4 - 5 | 20 | 35% |
| > 5 | 2 | 4% |
| | 57 | |

Solo el 4% de las Licenciadas en Enfermería tienen núcleo familiar cuyo número de integrantes es mayor de 5.

5 CONSTITUCION NUCLEO FAMILIAR

| | | |
|---------|----|-----|
| ESPOSO | 27 | 47% |
| HIJO | 20 | 35% |
| PADRE | 4 | 7% |
| MADRE | 9 | 16% |
| HERMANO | 10 | 18% |
| OTROS | 9 | 16% |
| | 57 | |

En la constitución del núcleo familiar del 47% de las Licenciadas en Enfermería participa el esposo de la misma, y un 35% poseen hijos.

6 APORTAN AL NUCLEO FAMILIAR

| | | |
|--------------------|----|-----|
| LIC: ENFERMERIA | 56 | 99% |
| ESPOSO / COMPAÑERO | 27 | 47% |
| PADRE | 4 | 7% |
| MADRE | 8 | 14% |
| HIJO | 3 | 5% |
| HERMANO | 6 | 11% |
| OTROS | 7 | 12% |

Aportan al núcleo familiar la totalidad de las Licenciadas en Enfermería, y el 100 % de los esposos de las enfermeras casadas.

7 1 MAYOR FUENTE DE INGRESO

| | | |
|-----------------------|----|-----|
| LIC. ENFERMERIA: _ SI | 42 | 75% |
| _ NO | 10 | 18% |
| _ IGUAL | 3 | 5% |
| _ VARIA | 1 | 2% |
| n | 56 | |

Analizando de acuerdo al grado de aporte nos encontramos que: la mayor fuente de ingreso, por ende de aportes, corresponde a la Licenciada en Enfermería en un 75% de las entrevistadas.

7 2 FUENTE DE INGRESO PRIORITARIA

| | | |
|--------------------|---|-----|
| ESPOSO / COMPAÑERO | 9 | 90% |
| OTROS | 1 | 10% |

En los núcleos familiares en los cuales el sueldo de la Licenciada en Enfermería no constituye la mayor fuente de ingreso, ésta corresponde al aporte que proviene de su esposo.

8 MAYOR INGRESO DE LICENCIADAS EN ENFERMERIA

| | | |
|----------------------|----|-----|
| HOSPITAL DE CLINICAS | 7 | 12% |
| OTRA INSTITUCION | 46 | 81% |
| IGUAL | 4 | 7% |
| | 57 | |

El 81% de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con Multiempleo perciben como mayor ingreso el proveniente de la otra institución, este hecho contribuiría a que la Licenciada en Enfermería se ausentara en el Hospital de Clínicas y no en la otra institución.

9 TIPO DE INSTITUCION EN QUE DESEMPEÑA SU OTRO EMPLEO

| | | |
|---------|----|-----|
| PUBLICA | 13 | 23% |
| PRIVADA | 44 | 77% |
| | 57 | |

De las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo: un 77% tienen su otro empleo en el sector privado y el 23% restante en el público.

Más de las 3/4 partes de las Licenciadas en Enfermería entrevistadas manifestaron trabajar en una institución privada ; cabe preguntarse cuáles son los motivos: ingresos u otros; lo que puede ser objetivo de otra investigación.

10 HORARIO

| INSTITUCION | HORARIO | | | | | |
|------------------|---------|-----|-----|-----|----|------|
| | M | T | V | N | T | Otro |
| | 50% | 23% | 9% | 9% | 2% | 7% |
| H.CLINICAS | 29 | 13 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| | 14% | 25% | 26% | 21% | 7% | 7% |
| OTRA INSTITUCION | 8 | 14 | 15 | 12 | 4 | 4 |

M= MAÑANA

N= NOCHE

T= TARDE

T= TURNANTE

V=VESPERTINO

OTRO= HORARIO LIBRE

EL 50 % de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo desempeñan sus funciones en el horario de la mañana, mientras que en la otra institución lo hace el 14%.

11 SISTEMA DE LIBRES

| | n SISTEMAS DE LIBRES | | | | | | |
|------------------|----------------------|------|-----|-----|------|-----|------|
| | 4-2 | 5 -1 | 5-2 | 3-3 | 6 -1 | 4-1 | otro |
| | 54% | | 33% | 11% | | 2% | |
| H. Clínicas | 31 | | 19 | 6 | | 1 | |
| | | 51% | 16% | 2% | 9% | 18% | 5% |
| Otra Institución | | 29 | 9 | 1 | 5 | 10 | 3 |

El 54% de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo, tienen como sistema de libres en dicha institución de 4-2 mientras que en la otra predomina el sistema 5-1.

Es de destacar que no se observa una correspondencia entre los sistemas de libres (del Hospital de Clínicas y de la otra institución), lo que podría justificar, aunque escapa a los alcances de esta investigación, el ausentismo en el Hospital de Clínicas.

12 1 MEDIO DE TRANSPORTE

| | | |
|---------------------------|----|-----|
| VEHICULO PROPIO | 9 | 16% |
| OMNIBUS | 26 | 46% |
| TAXI | 1 | 2% |
| CAMINANDO | 9 | 16% |
| VEHICULO PROPIO/CAMINANDO | 3 | 5% |
| OMNIBUS/TAXI | 6 | 10% |
| VEHICULO PROPIO/OMNIBUS | 3 | 5% |
| | 57 | |

12 2 TRANSBORDOS

| | | |
|----|----|-----|
| SI | 2 | 4% |
| NO | 55 | 96% |
| | 57 | |

12 1 y 12 2

El medio de transporte que emplea la Licenciada en Enfermería es el ómnibus en un 46%; el 96% de las Licenciadas entrevistadas no realizaban transbordos. Este último dato contribuiría a que la Licenciada en Enfermería no se ausentara de su empleo por este motivo, lo que concuerda con la bibliografía citada (Taylor 1974).

13 TIEMPO DE TRASLADO

| | | |
|-----------------|----|-----|
| 0 - 30 MINUTOS | 48 | 84% |
| 31 - 60 MINUTOS | 9 | 16% |
| | 57 | |

El 84% de las Licenciadas en Enfermería tienen un tiempo de traslado menor o igual a 30 minutos para llegar al Hospital de Clínicas desde su domicilio o desde su otro trabajo; de acuerdo a la bibliografía citada este hecho contribuiría a un bajo índice de ausentismo.

14 NUMERO DE FALTAS (CORRESPONDIENTE AL MES DE " MAYO DE 1996).

| | | |
|--------------|---|-----|
| 1 - 3 FALTAS | 8 | 14% |
|--------------|---|-----|

Aunque se esperaba que existiera un número importante de faltas por el multiempleo, sólo nos encontramos, que durante el período investigado 8 Licenciadas en Enfermería presentaron un ausentismo de 1 a 3 faltas. Dada la posibilidad de arreglos que el hospital le ofrece al personal de enfermería, entre ellos podemos citar los franqueos, no se presenta un número elevado de ausentismo.

Licenciadas en Enfermería

FRANQUEO: se consideraba al día libre que se le otorga al funcionario por acumulación de horas a su favor, dependiendo de las necesidades del servicio, y que la institución las recompensa económicamente. 0

15 LLEGADAS TARDES

Es de destacar que una Licenciada en Enfermería presentó en el mes de Mayo, 15 llegadas tardes.

Es importante recalcar aquí el sistema de llegadas tarde permitidas por el servicio, en donde el funcionario goza de 120 minutos al mes destinados a cubrir las llegadas tardes.

En este trabajo consideramos llegadas tarde a aquellas en las que el funcionario hubiera excedido los 120 minutos que le otorga el hospital.

lido y p. com. 0

Inspección

CONCLUSIONES

Aunque al inicio de la investigación esperábamos encontrarnos con un alto índice de ausentismo en las Licenciadas en Enfermería por causa del multiempleo, esto no fue así. No podemos explicar a qué se debe; si fue debido a la posibilidad de arreglos que permite el estatuto del Hospital de Clínicas, entre ellos franqueos y el sistema de llegadas tardes; o influyó el mes en que se recabó la información, por lo que consideramos la posibilidad de realizar un estudio que abarque la totalidad del año.

De los factores que esperábamos que incidieran en el ausentismo de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo destacaremos:

* el universo de nuestra investigación lo constituyó mayoritariamente una población joven (cuya edad oscila entre 22 a 40 años inclusive);

* con núcleo familiar cuyo número de integrantes no excede de 5 ;

* de la cual sólo un 35% poseen hijos

* se domicilian y/o tienen su otro empleo relativamente cerca al Hospital de Clínicas, de acuerdo al tiempo de traslado que manifestaron en la entrevista

* mayoritariamente no realizan transbordos

Consideramos que los items mencionados anteriormente no constituirían causa de ausentismo en las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo.

Si bien el 81% de las Licenciadas en Enfermería del Hospital de Clínicas con multiempleo perciben como mayor fuente de ingreso la que proviene de la otra institución, no se observó un alto índice de ausentismo en las mismas (aunque se esperaba que la Licenciada de Enfermería faltara en el Hospital de Clínicas, si el salario de la otra institución era mayor); nos preguntamos si esto se debe a la posibilidad de arreglos que permite el estatuto del Hospital de Clínicas, o si existe otra causa.

BIBLIOGRAFIA

- _ Bleger, José. Temas de Psicología. Pag 9 a 11 y 21 a 23.
- _ De Canales; F.H ; Metodología de la Investigación. OPS, OMS, 1a edición, 2a reimpresión 1989.
 - " Variables". Pag. 111.
 - " Diseño Metodológico". Pag. 133 - 142
 - " Universo y muestra ". Pag . 145 - 146
 - " La encuesta " . Pag. 163 - 165
 - " Operacionalización de una variable " Pag. 111- 125
 - " Componentes del Protocolo e Informe Final " Pag .214
- _ Cañedo, Luis. Investigación Clínica .México 1987. Pag. 217.
- _ Gillies, Dee Ann. Gestión de Enfermería, una aproximación a los sistemas. Ed D. Pag 321 a 327.
- _ Polit, D. Investigación científica en Ciencias de la Salud. 3a ed . México 1991. Pag. 217.
- _ Sonis, Abraham. Atención de la Salud. Cap. XIII.
- _ Carlevaro "El protocolo de la investigación ". Revista Médico del Uruguay. Pag. 26 a 32 .
- _ Revista Rol de Enfermería. N°125. Año XII. Enero 1989. La Gestión de Enfermería en el Hospital. Pag. 12 a 14.
- _ Revista Rol de Enfermería. N° 129. Año XII. Mayo 1989. Redefinir el rol de Enfermería. Pag. 23 a 25.
- _ Ministerio de Salud Pública, (MSP). R.O.U. Derechos, sanciones y responsabilidades. Pag 6 - 16 y 28 - 30.

INDICE

| | |
|--------------------|--------|
| RESUMEN ANALITICO | PAG 1 |
| INTRODUCCION | PAG 3 |
| MATERIAL Y METODOS | PAG 6 |
| RESULTADOS | PAG 7 |
| CONCLUSIONES | PAG 18 |
| BIBLIOGRAFIA | PAG 20 |

ANEXO N° 1:

INSTRUMENTO

PARA RECABAR

INFORMACION

ENTREVISTA REALIZADA A LA LICENCIADA EN ENFERMERIA
DEL HOSPITAL DE CLINICAS CON MULTIEMPLEO

* Cúal es su nombre y apellido?

* Cúal es su edad?.....

* Cúal es su estado civil? _Soltera / o _Divorciada / o
 _Casada / o separada
 unión libre _Viudo / a

* Cuántos integrantes componen su núcleo familiar ?.....
Quiénes son ?.....
.....

* Quiénes de los integrantes del núcleo familiar aportan al mismo ?....
.....

* La mayor fuente de ingreso del núcleo familiar proviene de su
trabajo como Enfermera Universitaria ó de otro integrante del
mismo ?.....
.....

* En qué otra institución trabaja ?.....

* En cuanto al horario y sistemas de libre que presenta:

Nombre de la institución: H. de Clínicas.....
Otra institución.....

Horario (de entrada y salida).....

Sistemas de libres

