

Hacia una mejora de la Enfermería

Una experiencia peruana

Por Don José María Barrionuevo y Dr. E. García Carrillo

La eficiencia profesional del cuerpo de enfermeras toca al médico practicante desde dos puntos de vista: en sus relaciones con los departamentos adscritos a la Secretaría de Salubridad Pública, y en el ajetreo diario de las salas de hospitales. Nos parece que actualmente, en esta época de re-evaluaciones en todos los órdenes de actividades del hombre, es oportuno presentar datos sobre el funcionamiento de una institución de merecido prestigio en la América latina por su eficiencia: nos referimos al Hospital Obrero de la Caja nacional de seguro social de la república del Perú, en la ciudad de Lima, estudiado a fondo por uno de nosotros.

El asunto de la enfermería en este país es además, de actualidad. Como bien lo notó Luros en su monografía ("Aspectos biodemográficos de la población de Costa Rica"), el nivel cualitativo de nuestras enfermeras es muy bajo. Hace ver este autor la necesidad de que la enfermera de Salubridad Pública no sea menor de 22 años y que posea el certificado de segunda enseñanza, el título de enfermera obstétrica y a su haber, una práctica hospitalaria no menor de dos años, y una atención personal de cincuenta partos, por lo menos.

Según el patrón norte americano, la directora de enfermeras en los hospitales es responsable del conjunto de sus subordinadas tanto en su disciplina y gobierno, como en la vigilancia del cuidado a que son acredores los pacientes. Este postulado fundamental rezaría entre nosotros ya sea para una enfermera graduada en nuestra Escuela, ya sea para una Hermana de la caridad graduada, en aquellos hospitales que ellas administran. Desgraciadamente parece resultar que esta vigilancia responsable no siempre ha sido eficiente, con los consiguientes malos resultados prácticos, según se ha dejado ver en discusiones públicas sobre este asunto.

De lo dicho resulta, que en un afán de mejoramiento, demos a la publicidad estas reflexiones, que no son más que un capítulo del estudio realizado por uno de nosotros en Lima. Desde luego allí se ha seguido la conocida práctica de establecer una escuela de enfer-

mería a la par del Hospital. Desde los primeros tiempos de la educación de las enfermedades ese sistema ha estado en boga. El hospital se encuentra pagado de su inversión en la instrucción de la enfermera, aprovechando, a bajo costo, los servicios de la estudiante en el cuidado de los pacientes. Como complemento se ha establecido en muchas instituciones el hogar o la casa de la enfermera. No es nuestro propósito hacer un parangón de sistemas de enseñanza, pero, como ya lo escribió uno de nosotros ("Algunos aspectos de la organización del Hospital San Juan de Dios"), es evidente que resulta anti-económico, a la larga, e ineficiente, un sistema que prepara enfermeras en un hospital que éste no aprovecha en su mayor parte, una vez graduadas, al entrar en competencia con otras instituciones de salubridad pública o privada. De aquí la idea aplicada en el Perú, del contrato de trabajo. Hemos ya afirmado que se reconoce que las instituciones educativas soportadas por el Estado, colegios y universidades, enseñan un gran número de artes y ciencias. Corresponde por tanto a la Universidad de Costa Rica asumir la educación directa y teórica de la enfermería, quedando a cargo de un hospital, dentro de límites ya bien definidos, de fácil aplicación, el brindar el material necesario para la enseñanza práctica. No es otro el sistema usual en la educación del futuro médico. Modernas escuelas nacionales de enfermería bajo auspicios universitarios se han fundado recientemente en Sao Paulo, Brasil; en Bogotá, Colombia; en Quito, Ecuador; y en San Salvador, El Salvador.

Considera la dirección de la Escuela de enfermeras del Hospital obrero que es primordial para el buen funcionamiento futuro del departamento de enfermeras, la selección del personal que ingresa a la escuela. Debe la aspirante *haber cursado la enseñanza secundaria* y someterse a una *prueba de aptitud*. Esta consta de los siguientes puntos: 1. resolver tres problemas de aritmética relacionados con sus futuros estudios (tales como cálculo de regímenes alimenticios en calorías, porcentajes en la preparación de soluciones desinfectantes); 2. escribir una composición sobre un tema a escoger entre tres, para apreciar conocimientos de gramática, ortografía y redacción; 3. un ensayo sobre un tema libre tal como "Mi vida futura en el desempeño de mi profesión"; 4. una pregunta de anatomía elemental.

Después de este examen se practica a la candidata una *exploración médica* con sus controles de laboratorio. Si es aceptada, se la

somete a ensayo durante seis meses con el objeto de apreciar sus aptitudes profesionales. Luego debe *firmar un contrato* con la Caja Nacional de Seguro Social en el que se compromete a terminar sus estudios y a servir durante tres años en las dependencias de la Caja. El título que otorga la Escuela tiene valor oficial, quedando la enfermera libre al final para continuar sirviendo a la Caja o para ejercer en otro medio.

La Escuela *suministra* a sus alumnas, anualmente, un par de uniformes, delantales, zapatillas y gorras, y paga la mitad del costo del uniforme de calle requerido después del primer año de labor: abrigo gris oscuro, botones plateados, charreteras azules y la insignia de la Escuela. Además les da los útiles escolares y sueldo de acuerdo con el año que cursan. El curso es de 3 años de estudio y uno de práctica post-graduada. Todas las estudiantes *rotan* en los diversos servicios de acuerdo con un plan. Están obligadas a servir en los turnos de la mañana (7 a. m. a 1 p. m.) y de la noche (7 p. m. a 7 a. m.), disponiendo de la tarde para sus estudios. las estudiantes *no pueden ni deben asumir ninguna responsabilidad* en la asistencia de los enfermos. No pueden tomar iniciativa ni ejecutar acto técnico alguno que no haya sido previamente indicado por las enfermeras responsables. Sus labores están dirigidas y supervigiladas por la enfermera Jefe y por las enfermeras jefes de sección.

Todos los profesores presentan a la Dirección un *programa del curso* completo, antes de iniciarlo, y un informe del tema desarrollado en cada clase y las observaciones hechas. La Directora de la Escuela tiene la obligación de asistir al mayor número de lecciones para despertar el interés del alumnado y formarse idea de las aptitudes individuales. El pago del profesorado se hace por el número de clases dictadas, ahorrándose dinero durante las vacaciones y responsabilizándose en la asistencia. La permanencia en su cargo es *limitada*, despertándose el afán de superación para la renovación del nombramiento.

La mayoría de los profesores son médicos, pero colaboran también licenciados en farmacia y profesores regulares. Su nombramiento es hecho por un *Comité de credenciales* (sobre el interés de los comités hospitalarios ya tuvimos ocasión de insistir en el estudio citado de uno de nosotros), quien a su vez oye al Superintendente e informa a la Caja. *Veinte y cuatro* profesores desempeñan las siguientes cátedras: anatomía y patología, clínica y patología médi-

cas, fisiología, gastro-enterología, dermatología, neuro-psiquiatría, cardiología, urología, ortopedia, oto-rino-laringología, oftalmología, ginecología, farmacología, nociones de farmacia, dietética, práctica, práctica dietética, fisioterapia, radiología, análisis clínicos, legislación social, higiene, gimnasia, inglés, taquigrafía.

En la actualidad el Hospital cuenta con un personal de enfermeras mixto: laico y religioso. Este último ha sido contratado en el extranjero. Su número es de 154, incluyendo 20 hombres. Además hay 73 estudiantes. La aspirante a enfermera no solamente debe tener responsabilidad en las funciones a su cargo, sino aun tener las siguientes aptitudes: espíritu de cooperación con el hospital, conocimiento de labores domésticas, facilidad para atender al enfermo y apreciar su estado psíquico, habilidad para el trato con los familiares del paciente, tener conocimientos fundamentales sobre la prevención de enfermedades comunes y estar vacunada. Los ascensos se efectúan de acuerdo con los años de servicio, los conocimientos y la personalidad, según el expediente de cada cual y el informe de la enfermera Jefe. El escalafón establecido comprende, además de ésta, a las enfermeras sub-jefes, inspectoras, jefes de sección, generales, especializadas y especiales.

Las enfermeras sub-jefes son las directoras de las enfermeras del policlínico emergencia y de los enfermeros y empleados subalternos destacados en esas dependencias. Las enfermeras inspectoras son colaboradoras de la enfermera Jefe, supervigilan la marcha de los servicios de 7 p. m. a 7 a. m. Las enfermeras *jefes de sección* facilitan los materiales e instrumentos para las enfermeras generales; cuidan de las historias clínicas, de los equipos para tratamientos de emergencia y hacen los pedidos de ropa y materiales; dedican parte de su tiempo a la enseñanza práctica de las alumnas de la Escuela destacadas en su sección. Las enfermeras generales prestan servicios diurnos y nocturnos conforme al horario establecido y están sujetas al sistema de rotación. Se consideran enfermeras especializadas a las de obstetricia, laboratorios y radiología. Las enfermeras especiales, sometidas al reglamento del Hospital, son las que por cualquier circunstancia se contratan afuera para una asistencia particular.

Las enfermeras graduadas tienen derecho a un mes de vacaciones anuales, y las estudiantes a 15 días. Cuando caen enfermas deben comunicarlo a la enfermera Jefe y podrán escoger alguno de los

médicos del establecimiento. El sueldo se les reconoce en caso de enfermedad prolongada, hasta por 90 días. Las estudiantes también son atendidas en el Hospital acogiéndose a la Ley de subsidios.

— o:o —

En el curso de la exposición hemos dejado sub-rayados algunos de los puntos de interés, y no es necesario establecer conclusiones generales. Únicamente diremos que cuando se comprenda la necesidad de mejorar el nivel intelectual de las estudiantes mejorando al mismo tiempo el *status* de la profesión en sus aspectos de trabajo y económicos, y se lleven a la práctica ciertas mejoras, se avanzará hacia esta meta en que una institución tradicional para el cuidado de los indigentes, se transforma en un organismo eficiente. Por lo menos tal es nuestro propio problema.
