

Remuneraciones de las Enfermeras: Un análisis descriptivo

Dra. Rocío Nuñez, Mg. Lucía Castillo, Lic. Mario Barahona

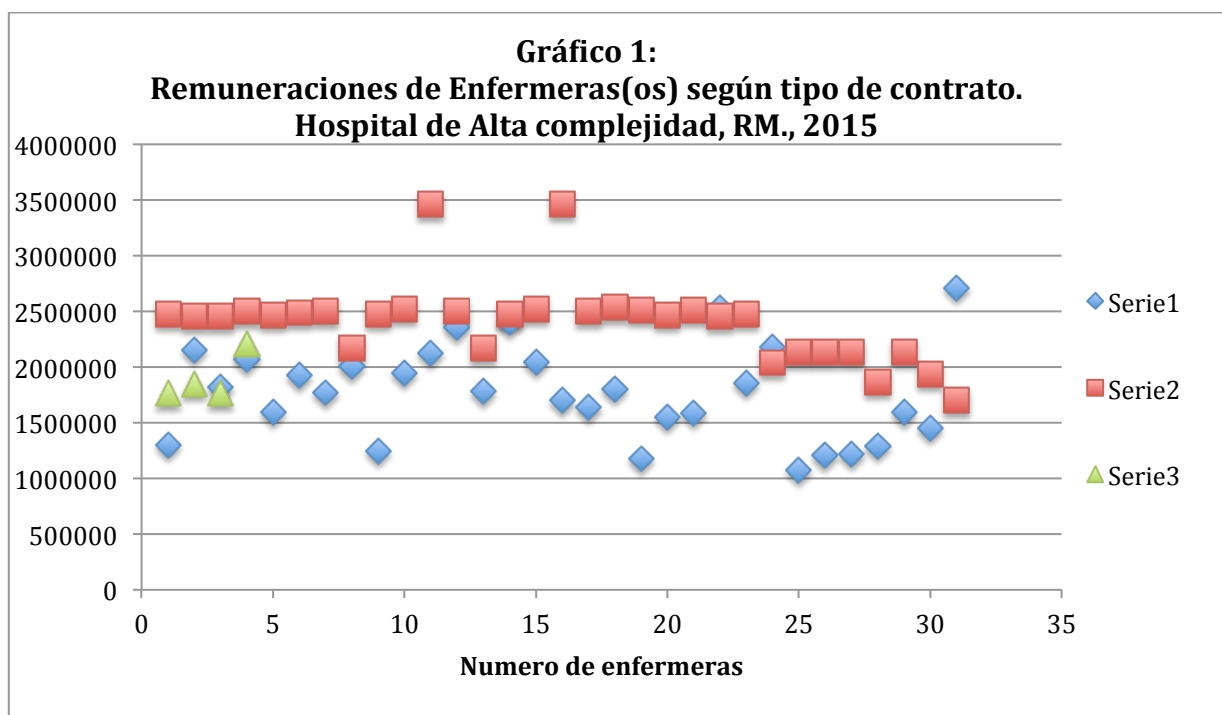
La carrera profesional de enfermería durante la década de los años 90 no gozaba de una inquietud masiva de los jóvenes por estudiar la profesión, sin embargo, en los últimos 10 años, se ha convertido en una profesión que lidera el proceso de admisión de todas las universidades del país. En el año 2015, del total de matriculados en educación superior, la carrera de enfermería obtuvo un porcentaje de participación de un 3,7%. En cifras, esto quiere decir que el total de matriculados en enfermería en el año 2015 fue de 40.962 estudiantes, siendo la matrícula del primer año 7.814 estudiantes (Consejo Nacional de Educación, 2016). Las cifras expuestas, contrastadas con el número de vacantes para primer año de enfermería en el 2007, que según Medina & Kaempffer (2007) fue de 3.823, esto indica que transcurridos ocho años, el número de matrículas se ha duplicado.

Expuestas las cifras en análisis, surge la pregunta ¿por qué las y los jóvenes desean estudiar enfermería?, si bien en un artículo anterior nos referimos a como los medios de prensa son influyentes a la hora de escoger una opción de la carrera profesional y que destacan a la carrera de enfermería por su alta empleabilidad y alta tasas de retorno económico, quisimos explorar esta última afirmación indagando en las siguientes interrogantes ¿son realmente atractivas las remuneraciones de las enfermeras y enfermeros en Chile?, ¿existen diferencias en las remuneraciones de enfermeras y enfermeros de la región metropolitana y otras regiones?, ¿las remuneraciones de enfermeras y enfermeros del mundo hospitalario son mejores que de la atención primaria?.

Indagamos en los sitios web de hospitales públicos y centro de salud de atención primaria las remuneraciones que se encuentran publicadas por ley de transparencia para los Servicios Públicos del país, se analizaron las planillas de remuneraciones de los meses de julio y agosto de un hospital de alta complejidad de la región metropolitana y cuatro centros de atención primarias, de los cuales dos fueron de regiones, una de la zona norte y una de la zona sur del país respectivamente y finalmente, dos de la región metropolitana, sector oriente de la región y sector sur de la región.

Resultados

A continuación se mostrarán los resultados y descripción de las remuneraciones brutas de acuerdo al tipo de contrato de funcionarios públicos de planta, contrata y honorarios. El primer establecimiento será el hospital de alta complejidad de la Región Metropolitana y luego los recintos de atención primaria, región norte del país, región del extremo sur, región metropolitana sector oriente y finalmente , sector sur de la región metropolitana.



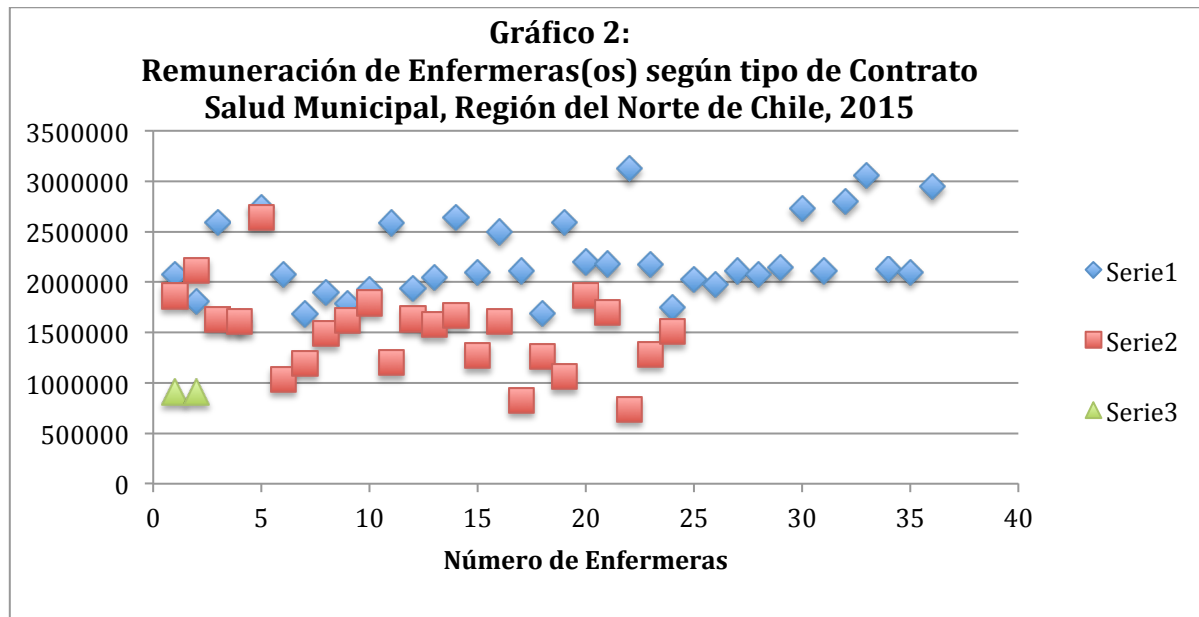
De este gráfico se debe destacar que la serie 1 son las enfermeras cuyo contrato es de planta, la serie dos, corresponde a las enfermeras con un tipo de contrato denominado contrata y la serie verde corresponde a las enfermeras con tipo de contrato a honorarios. Se desprende que las enfermeras de planta poseen una mayor dispersión de sus remuneraciones con rangos de \$1.074.003 a \$2.709.280. Las enfermeras en modalidad contrata poseen menos dispersión en sus remuneraciones y en general, poseen mejores remuneraciones que las enfermeras en modalidad planta. Es importante clarificar que la modalidad de contrato planta es un tipo de contrato indefinido que normalmente poseen aquellas funcionarias que poseen mayor tiempo en el servicio público, a diferencia de los cargos a contrata que son

contratos a plazo, que se renuevan en noviembre de cada año, en acuerdo a la evaluación de su jefatura. Los contratos honorarios son estipulados en plazos de corta duración y que no poseen los resguardos laborales de fuero maternal, vacaciones, días administrativos entre otros.

Tabla 1: Promedio de Remuneraciones según tipo de contrato.
Hospital de Alta complejidad. RM.,2015

Dotación	Promedio	Total
Promedio remuneraciones funcionarios honorarios	\$ 1.897.556	4 funcionarios
Promedio remuneraciones funcionarios a contrata	\$ 2.406.691	31 funcionarios
Promedio remuneraciones funcionarios planta	\$ 1.777.701	31 funcionarios
		66 enfermeras(os)

De esta tabla se clarifica que las enfermeras de contrato planta ganan en promedio menos que las enfermeras a contrata y honorarios respectivamente.



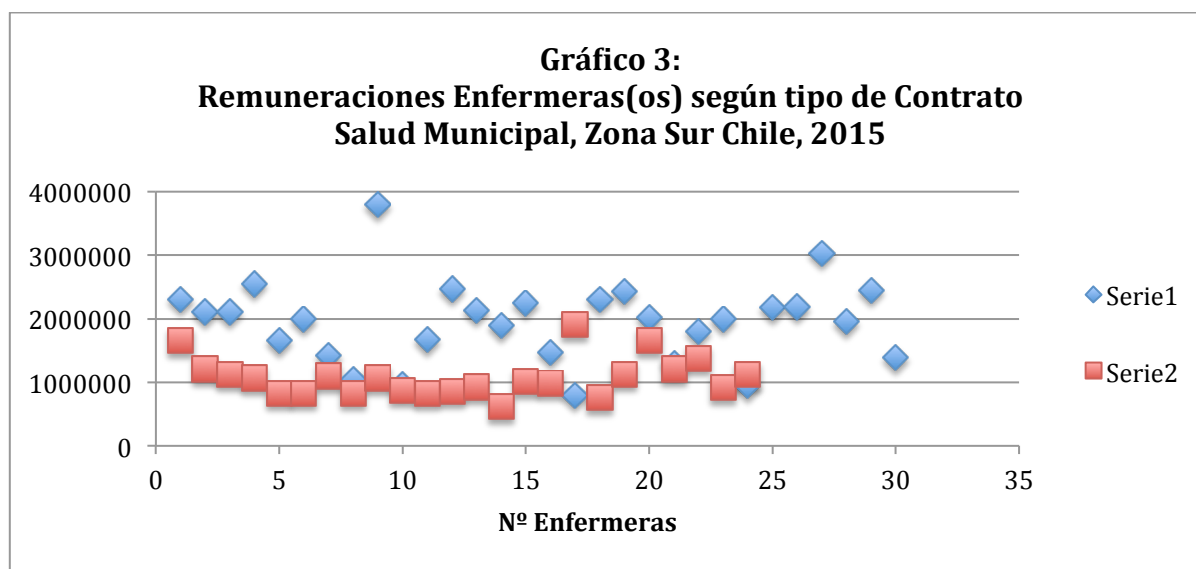
El gráfico 2, muestra una dotación de 60 profesionales enfermeras(os), de esta muestra, 36 cuentan con contrato tipo planta, 24 bajo la calidad “ contrata” y 2 prestan sus servicios por medio de la figura de “boleta de honorarios”. Es posible que tanto las enfermeras en

modalidad de planta y contrata poseen similares dispersiones en sus remuneraciones, sin embargo, es posible determinar que las enfermeras de planta poseen mejores remuneraciones que las enfermeras de contrata.

Tabla 2: Promedio de remuneraciones según tipo de contrato.
Salud Municipal de Región del Norte de Chile 2015

Dotación	Promedio	Total
Promedio remuneraciones funcionarios planta	\$ 2.222.964	36 funcionarios
Promedio remuneraciones funcionarios a contrata	\$ 1.509.773	24 funcionarios
Promedio remuneraciones funcionarios honorarios	\$ 909.800	2 funcionarios
		62 enfermeras(os)

El primer grupo de la tabla concentra las remuneraciones más altas, quizás asociado a su antigüedad y las responsabilidades que han ido asumiendo con el tiempo, alcanzando un promedio de \$2.222.964. El segundo grupo alcanza una remuneración promedio mensual de \$1.509.773. Finalmente, quienes están contratados por honorarios, alcanzan una remuneración bruta promedio mensual de \$909.800.



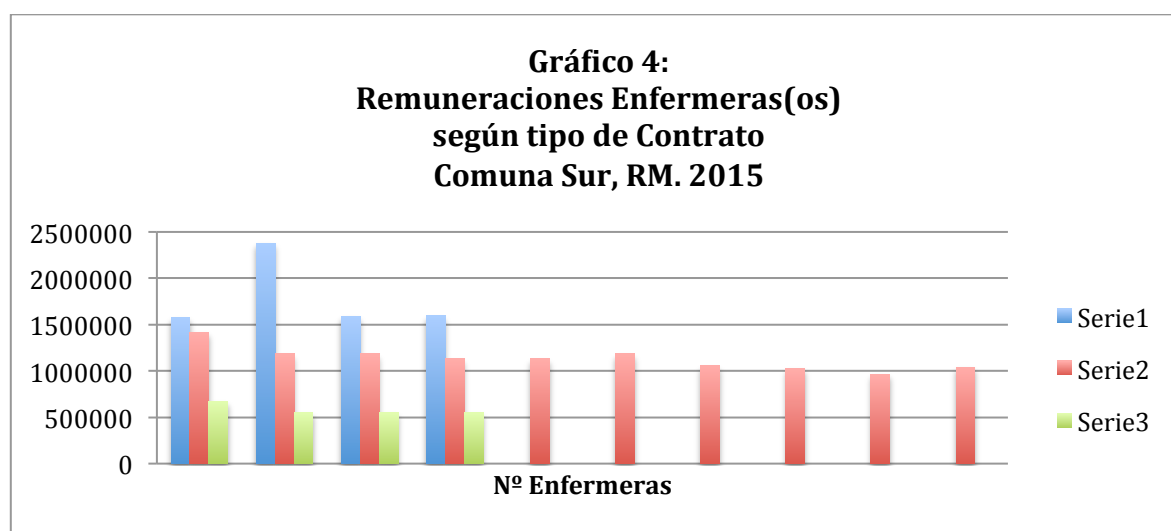
En el caso de la Salud Municipal ubicada en el sur del país, esta cuenta con 54 enfermeras(os), 30 de ellas mantienen un contrato tipo planta y 24 están en modalidad contrata, de lo que es posible observar una mayor dispersión en las remuneraciones de las

enfermeras en modalidad de planta que en las enfermeras de modalidad contrata, sin embargo y a pesar de la dispersión en las remuneraciones, las enfermeras de planta poseen una tendencia de mayor remuneración que las enfermeras en modalidad contrata.

Tabla 3: Promedio de Remuneraciones según tipo de contrato.
Salud Municipal de Región del Sur de Chile.2015

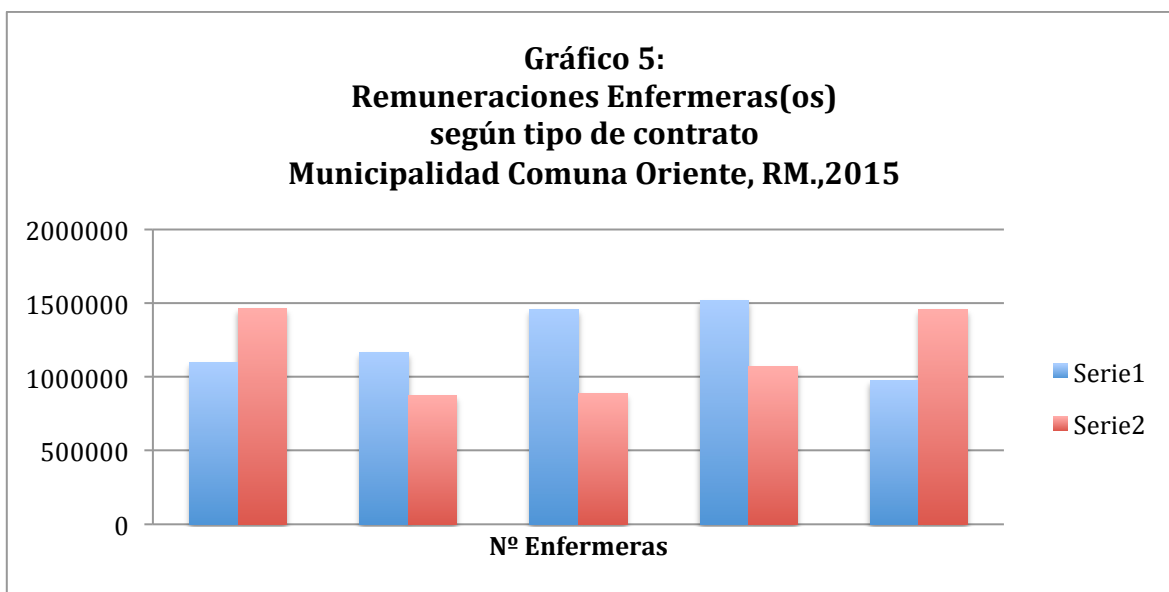
Dotación	Promedio	Total
Promedio remuneraciones funcionarios a contrata	\$ 1.078.297	24 funcionarios
Promedio remuneraciones funcionarios planta	\$ 1.955.081	30 funcionarios
		54 enfermeras(os)

La tabla 3 refleja claramente que las enfermeras que están en contrato de planta posee mayor remuneración que las enfermeras a contrata, con una remuneración promedio de \$1.955.081 versus una remuneración de \$1.078.297, lo que no dista sustantivamente del promedio de remuneración bruta presentado por el Ministerio de Educación para el primer año de un egresado de enfermería que es \$1.100.670 (mi futuro,2016).



En el caso de la comuna ubicada en el sector sur de la Región Metropolitana, con una dotación de 18 enfermeras(os), 4 mantienen un contrato de planta, 10 están a contrata y 4 desarrollan sus funciones en modalidad de honorarios. El salario promedio de las

primeras alcanza \$1.783.678, el de las segundas \$1.132.948 y el del último grupo una remuneración mucho más baja, alcanzando un promedio de \$581.025, lo que dista sustantivamente del promedio de renta bruta presentado por el Ministerio de Educación por medio de su portal “Mi Futuro”.



En el caso de la comuna de Vitacura, ubicada en el sector oriente de la Región Metropolitana, cuenta con una dotación de 10 enfermeras, 5 en modalidad de planta y 5 en modalidad contrata. El salario promedio de las primeras alcanza \$1.243.493 y el de las segundas \$1.151.175, lo que no dista sustantivamente del promedio de renta bruta presentado por el Ministerio de Educación por medio de su portal “Mi Futuro” y de sus pares del sector sur de la Región Metropolitana.

Conclusiones

De acuerdo con la información entregada por el Ministerio de educación a través de su portal Mi Futuro, las enfermeras(os) en su primer año de ejercicio profesional poseen una remuneración promedio bruta de \$1.100.670, para el segundo año \$1.216.543, para el tercer año \$1.264.346, para el cuarto año \$1.306.931 y finalmente para el quinto año \$1.319.393. Estas cifras se acercan bastante a la realidad explorada en cada uno de los establecimientos

de la muestra, con excepción, de lo que se observa en los contratos a honorarios de la comuna del norte del país que están bajo el \$1.000.000 y aún más con la comuna sur de la Región Metropolitana con rentas bajo los \$600.000.

Del mismo modo, las remuneraciones más altas se observan en las enfermeras con funciones en modalidad contrata que cumplen funciones en el Hospital de Alta Complejidad de la Región Metropolitana, alcanzado una remuneración de \$2.406.691, sin embargo, en la salud municipal quién posee los mayores remuneraciones no son las enfermeras cuyo contrato es modalidad contrata, sino aquellas que poseen modalidad de contrato de planta, con remuneraciones de \$ 2.222.964 en la zona norte del país, \$1.955.081 en la zona sur del país, \$1.783.678 en la Región Metropolitana Sur y finalmente \$1.243.493 en la zona oriente de la Región Metropolitana. Asimismo, llama la atención que en la comuna del sector oriente de la capital, las enfermeras poseen una remuneración más baja que en todos los centros sanitarios explorados, manteniendo una remuneración dentro de los rangos esperados para egresados del segundo año de ejercicio profesional.

En cuanto a la primera interrogante establecida la pregunta de ¿por qué las y los jóvenes desean estudiar enfermería? y ciertamente al explorar las cifras en términos de remuneración, es posible establecer a la Carrera de Enfermería, como una carrera atractiva dado que en promedio una enfermera(o) recién egresada(o) de la carrera puede ganar como promedio 4,4 veces el sueldo mínimo establecido en el país, que corresponde a \$250.000. Ahora bien, en términos de equivalencia en dólares con un cambio de \$703, una enfermera recién egresada mantiene una remuneración promedio de 1.564 USD, en relación a una enfermera de Ecuador según el Ministerio de Salud Pública (2015) percibe una remuneración de 1.212 USD, mientras que una enfermera especialista mantiene remuneraciones en promedio a los 1.760 UDS y una enfermera gestora 2.034 USD.

Al seguir con la comparación con otras realidades, es posible encontrar que en la ciudad de Quebec en Canadá según Inmigración y visas (2014), una enfermera mantiene un ingreso de renta mensual mínima de 3.011 USD. En el caso de España, una enfermera mantiene una media de ingresos de 3.091 UDS al mes, mientras que una enfermera de Dinamarca posee un promedio de remuneraciones de 3.495 USD al mes (Te interesa-Sanidad, 2014). Es necesario clarificar ante las cifras internacionales, que las remuneraciones presentadas, deben ser asociadas con el costo de vida de las enfermeras en

cada uno de estos países, relacionados al costo de vivienda, alimentación, transporte, educación y salud, entre otros.

Como hace notar este artículo, las remuneraciones de las enfermeras(os) recién egresadas en Chile, es una remuneración alta en comparación al sueldo mínimo establecido, y asimismo, es posible destacar un mayor ingreso de mujeres a estudiar la carrera de enfermería. En el año 2015 la relación de ingreso por sexo fue de 3.288 mujeres versus 507 hombres. Además, es necesario destacar que el 61,2% de la matrícula de enfermería pertenece a la educación subvencionada y un 30,7% proviene de colegios municipales, por lo que es posible indicar que el 92% de la personas que estudian enfermería, pertenece a un estrato socioeconómico de clase media y vulnerable.

Por ello es posible suponer que quienes estudian esta carrera aspiran a la posibilidad de un ascenso económico rápido. Asimismo en un muy corto lapso de tiempo serán— “mujeres que en su mayoría se ubicaran dado su remuneración en el quintil más alto de las remuneraciones de una mujer en Chile”. Ahora bien, si observamos la educación profesional completa de acuerdo a la Dirección del Trabajo (2016) existe una brecha salarial de menos 35,4% para mujeres profesionales, sin embargo esta situación no es concluyente al observar las remuneraciones entre enfermeras y enfermeros.

Finalmente es posible señalar que se encontró un hallazgo no buscado, pero importante de destacar, en cuanto a que en el Hospital de Alta Complejidad existe una diferencia sustancial en salarios, versus los centros de Atención Primaria, esto no en términos de remuneración, sino en el tipo de contrato asociado a su remuneración. Es decir, se considera que un funcionario planta posee mayor tiempo en la administración pública y por ende debería percibir una remuneración mayor o equivalente aquellas personas de modalidad contrata.

Esta afirmación y en acuerdo a la muestra, se cumple en la todos los municipios observados, sin embargo en el Hospital de Alta Complejidad esta situación es inversa, por cuanto las personas que llevan más tiempo en el servicio público, ganan menos que una enfermera en modalidad de contrata. Esta situación es digna de revisar en profundidad, dado que aparentemente es el mundo hospitalario quien atrae mayor número de enfermeras, y que este estudio muestra que es justamente esta instancia, la que muestra mayores niveles de inequidad de remuneraciones entre las enfermeras de mayor experiencia y aquellas

enfermeras recién egresadas. Es meritorio seguir revisando y profundizar en mayores antecedentes, dado que es posible preguntar si ¿las diferencias de remuneración en el Hospital de Alta Complejidad se encuentran relacionadas a una alta rotación y que por ello los sueldos de contrata son más altos? ¿existe una carrera funcionaria de las enfermeras al interior de los hospitales? ¿las enfermeras de hospitales poseen remuneraciones más altas bajo un tipo de contrato que no le reconoce su trayectoria y por ello emigran con mayor frecuencia?.

Bibliografía

1. Consejo Nacional de Educación. Departamento de Investigación e Información Pública. (2016). Tendencias Indices 2015 24 de junio de 2015 Actualizado 25 de junio 2015. Encontrado el 16 de febrero 2016 en http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionIndicesPostulantes/OtrasEstadisticas/Tendencias_INDICES_2015.pdf
2. Dirección del trabajo (2016). Derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones en hombres y mujeres. Gobierno de Chile. Encontrado el 17 de febrero 2016 en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99443_recurso_1.pdf
3. Inmigración y visas. (2014). Quebec necesita trabajadores de Enfermería. Encontrado el 17 de febrero 2016 en <http://www.inmigracionyvisas.com/a3010-Quebec-canada.html>.
4. Medina L, Ernesto, & Kaempffer R, Ana María. (2007). Medicina y otras Carreras de la Salud en Chile: Un análisis preliminar. *Revista médica de Chile*, 135(10), 1346-1354. Recuperado en 15 de febrero de 2016, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872007001000018&lng=es&tlng=es.10.4067/S0034-98872007001000018.
5. Ministerio de Salud Pública (2015). Enfermeras: se sube el salario de arranque a \$1.212 y se elevan salarios de coordinadoras y especialistas. Encontrado el 17 de febrero 2016 en <http://www.salud.gob.ec/enfermeras-se-sube-el-salario-de-arranque-a-1-212-y-se-elevan-salarios-de-coordinadoras-y-especialistas/>
6. Te interesa-Sanidad (2014). En número de enfermeras, suspenso, en sus salarios, aprobados. Encontrado el 17 de febrero 2016 en http://www.teinteresa.es/salud/sanidad/numero-enfermeras-suspenso-salarios-aprobado_0_1121289474.html