

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
REPUBLICA ARGENTINA

PARTICULARES

Nº 035

PERIODO LEGISLATIVO

2012

EXTRACTO LIC. CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUÍ NOTA ADJUNTANDO
PROYECTOS DE DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA Y PROYECTO EDIFICIO DEL
HOSPITAL REGIONAL USHUAIA.

16 AGOSTO 2012

Entró en la Sesión de:

Girado a Comisión Nº

C/B

Orden del día Nº

SR PRESIDENTE CROCIANELI ROBERTO



Por medio del la presente, me dirijo a usted efectos de hacerle entrega de dos proyectos de salud (DIRECCION DE ENFERMERIA Y PROYECTO EDIFICIO DEL HOSPITAL REGIONAL USHUAIA

26 de junio de 2012

CORDIALMENTE

SECRETARIA LEGISLATIVA
MESA DE ENTRADA
26 JUN 2012
HORA: 12:30 NOTA N° 35 FIRMA: [Signature]
PODER LEGISLATIVO

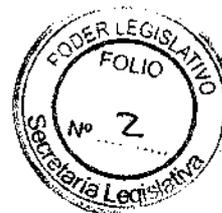
PODER LEGISLATIVO
PRESIDENCIA
N° 816
26-06-12
HORA: 11:20
FIRMA: [Signature]

[Signature]
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Case a Sec. Leg.

[Signature]
Roberto L. CROCIANELLI
Vicegobernador y Presidente
Poder Legislativo

PROYECTO EDILICIO



HOSPITAL REGIONAL USHUAIA

TIERRA DEL FUEGO

ARGENTINA

AÑO 2012

AUTOR. CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

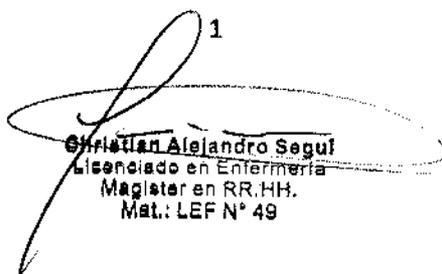
LICENCIADO EN ENFERMERIA

MASTER EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS

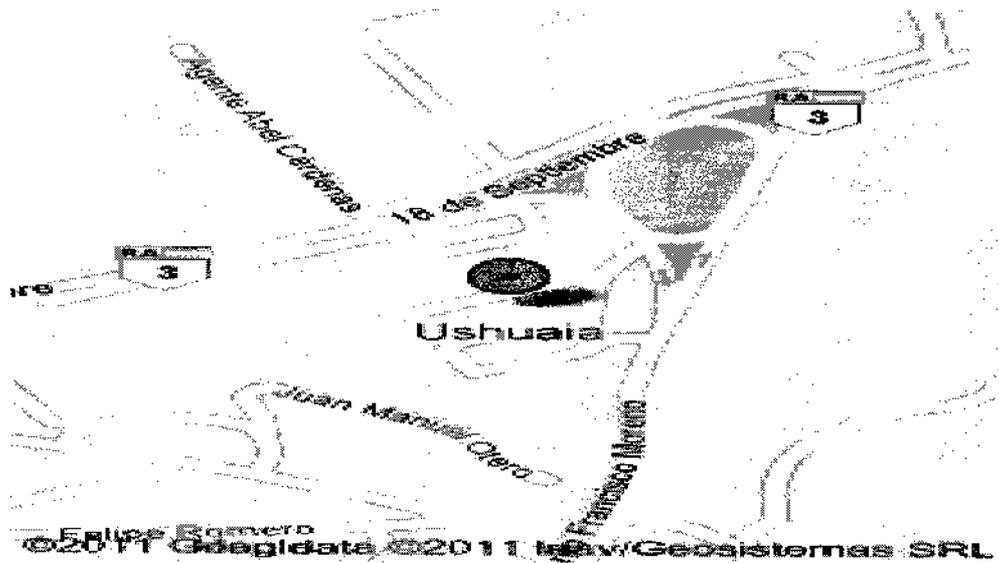
POSGRADO EN GESTION DE CALIDAD EN HOSPITALES E INTITUCIONES DE SALUD

COORDINADOR ACADEMICO - DOCENTE DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN

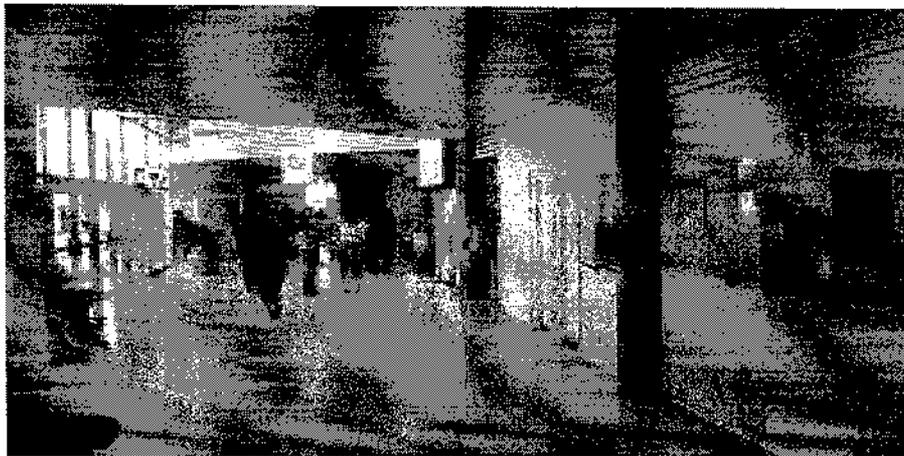
ENFERMERIA" UNIVERSIDAD MAIMONIDES"

1

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

UBICACIÓN GEOGRAFICA ACTUAL



ENTRADA PRINCIPAL ACTUAL



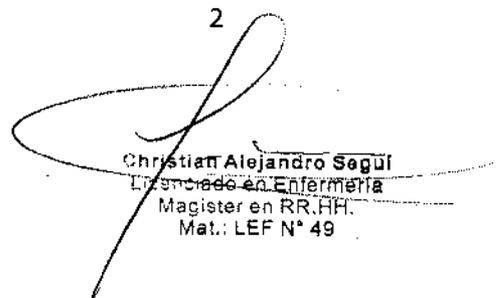
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

2


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

INTRODUCCION



Mediante el presente trabajo de investigación se recogió información y buscó una respuesta en forma fehaciente, una solución definitiva con la creación de un nuevo hospital público modelo, y con ello, una prestación de servicios de salud a la comunidad de excelencia.

Es importante tener en cuenta que con un sólido plan estratégico institucional de calidad asistencial, garantizaría a la población una atención segura, confiable, y de transparencia organizacional.

En la actualidad, se destaca la reducción de espacios que posee el Hospital Regional Ushuaia, ya sea para las internaciones, atenciones ambulatorias, pasillos internos reducidos, ampliaciones mal realizadas, etc. además de ausencias o falta de servicios esenciales como por ejemplo : Terapia Intermedia, Sala de Quemados,.

De acuerdo a las experiencias anteriores (año 1987 y 2000), referente a la ampliaciones realizadas, fueron ejemplos suficientes de la mala experiencia edilicia de lo que se realizó, sin tener en cuenta el aumento poblacional permanente que vendría, y en consecuencia hoy nos encontramos con mucho más pacientes de variadas patologías, los cuales son atendidos en un mismo espacio físico.

Debemos tener un enfoque edilicio moderno, a la hora de crear un nuevo hospital, con una estructura adecuada, segura, espaciosa, con vista al futuro, el cual pueda albergar y dar seguridad a la población, brindando calidad de atención en todos sus aspectos, normal circulación de los espacios internos, (personas, pacientes, equipo de salud, equipamientos de emergencias, camillas, etc.).

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

3

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49



DESARROLLO

CAPITULO N° 1

Para que una Institución logre su objetivo, se debe plantear sus significantes demográficos adecuadamente. Debiendo respetar las necesidades de la personas, hacia la cual van dirigidos los servicios que presta la misma, además de tener bases solidas del objetivo propuesto.

Para ello es muy importante que quienes tengan la responsabilidad de llevar adelante la creación de la Institución, deban conocer detalladamente las necesidades y demandas de la población y sus objetivos.

El Hospital Regional Ushuaia, hoy, único hospital que posee la ciudad, se encuentra el mismo colapsado por la cantidad de pacientes asistidos, debido al alto índice y aumento poblacional. Se ve en una situación crítica edilicia, y en demanda de resoluciones inmediatas al respecto.

Actualmente hay más de 130 mil habitantes en Ushuaia, y con un hospital público (único) para el servicio de la comunidad y en donde el análisis de significantes es bastante claro.

El 14 de julio de 1987 se inauguro el nuevo edificio del Hospital, cuando la ciudad de Ushuaia tenía mucho menos de un tercio de la población que la que posee en la actualidad.

Ushuaia ha experimentado y continúa con una explosión demográfica importante, en el año 1970 la población era de 3000 habitantes y actualmente se estima más de 130 mil. Continuando en aumento día a día.

Lo primero que se tiene en cuenta al construir un edificio de salud, es la magnitud necesaria proyectada con miras a un futuro positivo, productivo y sea mantenido en el tiempo, con un plan estratégico de calidad institucional a corto plazo, y un enfoque holístico, identificando la calidad asistencial que se brindara con ello a la habitantes.

El significativo demográfico en esta época (años anteriores en mención), donde su demografía estaba caracterizada por una fuerte inmigración, escasa emigración, alta tasa de natalidad (gran cantidad personas jóvenes) y baja tasa de mortalidad, por el mismo motivo, era previsible suponer con gran certidumbre un fuerte crecimiento.

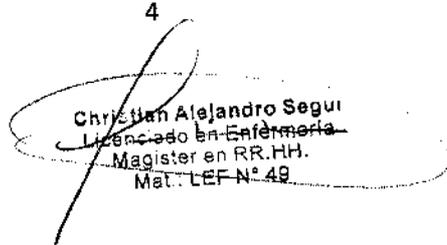
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

4


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat. L.E.F. N° 49

Recordemos que es el único centro asistencial hospitalario y recurso público de salud que tiene la ciudad de Ushuaia, por lo cual se lo debe dimensionar adecuadamente y en forma urgente.

Antes de los diez años de su inauguración (1987), la realidad era ya incontrastable y el Hospital Regional Ushuaia se vio envuelto en una carencia de espacio de tal magnitud que se debieron comenzar a planificar ampliaciones.

Hoy, 25 años después, el hospital se encuentra colapsado (pacientes esperando en los pasillos para ser intervenidos quirúrgicamente, algunos pacientes esperando una cama para que sea desocupada de la sala Cuidados Comunes, traslados inesperados de pacientes de terapia intensiva a la sala general, para que pueda ingresar otro más grave

También se puede mencionar que en el Servicio de Terapia Intensiva, hay solo seis boxes para internación (pacientes graves, en estado crítico, Mi pregunta es la siguiente: ¿si hubiera más de 6 pacientes graves?, o quizás ¿en caso de catástrofes naturales? O accidentes de tránsito en cadena, explosiones, etc.

Con esto, son solo algunos ejemplos, claramente se ve la ausencia del respeto a la vida y dignidad humana, siendo ello por desconocimiento o interés por parte de las autoridades competentes, es importante tomar conciencia de las fuentes de dificultad, teniendo un enfoque netamente holístico.

Acá veremos como el incorrecto análisis de uno de los significantes, el demográfico, modificó el funcionamiento de los demás significantes alterando el resultado final.

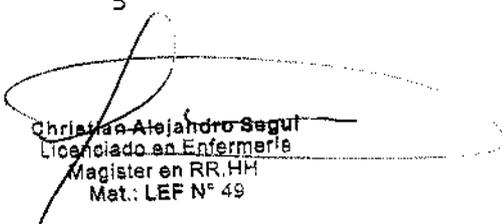
El 21 de diciembre de 2000 (14 años después) se produjo la inauguración del área materno-infantil, que contribuyó a descomprimir la problemática de la falta de espacio.

Sin embargo, fue una solución parcial - temporaria, que de haber sido prevista cuando se planificó el Hospital, hubiera evitado el trastorno de la falta de espacio y la problemática de integración que surge de soluciones 'PARCHE'.

El área materno-infantil es amplia y alejada de la sala de adultos, lo cual es conveniente debido

a que ésta última tiene generalmente mayor incidencia de infecciones hospitalarias. También sus usuarios son bien diferentes entre sí.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI
LICENCIADO EN ENFERMERIA
MAGISTER EN RR.HH.
MAT: Nº 49

5

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat: LEF Nº 49

Así se ganó en espacio y se disminuyeron riesgos de morbimortalidad. Sin embargo, significó un alejamiento del quirófano central, lo cual motivó la alternativa de habilitar un quirófano propio para el sector (el espacio físico específico existía).

Sin embargo cada solución que se 'agrega' para terminar con un problema genera uno nuevo, debido a que no está inserto dentro de un plan estratégico institucional de calidad y prestigio, con miras al futuro con bases solidas de realización. TODO CIRCUNSTANCIAL.

Es lamentable no entender que tenemos las posibilidades de insertarnos en un primer mundo con respecto a la salud, y lograr ser un modelo de excelencia institucional, y brindar a la población una "ATENCIÓN DE SALUD DIGNA Y RESPONSABLE"

Al momento de la inauguración del área materno-infantil, el número de casos quirúrgicos y la población de la ciudad no justificaban plenamente la realización de todas las cirugías en él. Hacer funcionar un quirófano no es solo el espacio físico y equipamiento, sino la dotación de personal y las normas de funcionamiento. Y esto que parece tan simple no lo es a la hora del funcionamiento real.

Pero si hubiera dudas y se justificara plenamente en ése o posteriores momentos la realización de cirugías en el área materno-infantil por la cantidad de casos, habría que considerar que allí hay un sólo quirófano, de todas maneras sería necesario recurrir al quirófano central en casos de cirugías simultáneas.

Es difícil en estas líneas plantear extensamente la problemática, pero se estima que a fines de entender lo que es un significativo y la importancia que tiene el tratamiento del mismo, el material expuesto es suficiente si se lo entiende con sentido común.

Si bien TODOS los sectores y servicios han sufrido y sufren falta de espacios, todos son sobresalientes en lo mismo, y cualquiera de ellos se encuentra con la problemática. Hasta aquí, se ha expuesto parcialmente la problemática derivada del significativo demográfico y cómo por sí solo distorsionó severamente el funcionamiento.

También se puede concluir que si bien se cometió un error de planificación en la construcción del Hospital, los mismos errores se cometieron en las ampliaciones o incorporaciones de nuevos servicios.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

6

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Si al planificar el Hospital que fuera inaugurado en el año 1987, se conocía relativamente poco acerca de la explosión demográfica que vendría, no debió haber sido así con las ampliaciones e incorporaciones sucesivas. La cual denomino circunstancial.

Un primer error en el análisis del significativo no debería ocurrir, pero ciertamente no debe repetirse el mismo error cuando se dispone de tiempo para evitarlo. Pues bien, en el Hospital Regional de Ushuaia, esa problemática ocurre. Quienes lo conocieron hace varios años y lo ven ahora, podrán notar que ha habido una importante reducción de espacios interiores.

Muchos pasillos han sido tabicados para crear oficinas administrativas necesarias para el funcionamiento, pero a costa de crear espacios precarios, hacinamiento y dificultades de integración debido a que las oficinas que se relacionan entre sí muchas veces quedan distantes. Los consultorios del Hospital, no tienen ventanas. Ninguno de los consultorios. Ushuaia es una ciudad que en la época de otoño – invierno las horas de sol son bastante escasas por su situación geográfica, por lo que la falta de ventanas acentúa la privación de la luminosidad a quienes allí trabajan.

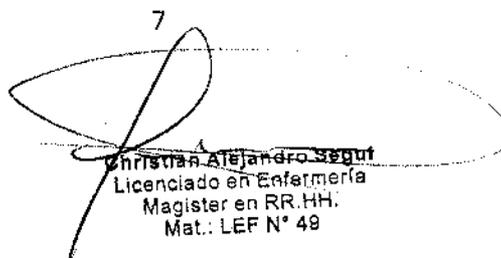
Hay abundantes estudios acerca de síndromes depresivos en países nórdicos (Escandinavos) con similar problemática y no me refiero a la ausencia de ventanas sino a la reducción de horas con luminosidad solar. Concretamente se ha detectado que se produce una alteración de neurotransmisores cerebrales.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: Nº 49

7

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49



Me gustaría reflexionar acerca de nuestra ciudad, desde el punto de vista de catástrofes naturales, a las cuales estamos expuestos.

Recordemos que la población de Tierra del Fuego es informada por los medios de comunicación día a día, acerca de cómo deben proceder las personas en sus hogares , puestos de trabajo, y los niños en los establecimientos educativos en caso terremotos o sismos, al cual estamos propensos los fueguinos, (la cuenca del lago Fagnano).

De acuerdo a lo informado por el Dr. Gustavo González Bonorino del CONICET-CADIC – UTN-FRRG. Menciona lo siguiente:

Antes de que se desvanezcan las dolorosas imágenes del cruento sismo ocurrido en Haití recientemente. Antes de volver a la ‘normalidad’ que da el olvido, solicito a los funcionarios y legisladores de Tierra del Fuego que reflexionemos acerca del riesgo sísmico para la población fueguina.

El sismo de Haití se originó en la falla, o fractura geológica, Enriquillo-Plaintain Garden; en Tierra del Fuego la mayor amenaza sísmica es la falla Magallanes-Fagnano, que cruza nuestra provincia siguiendo la cuenca del lago Fagnano. Ambas fallas son de tipo transcurrente, es decir, que en ellas predomina el movimiento horizontal de los bloques adyacentes.

Ambas constituyen límites de placas tectónicas, las placas de Norteamérica y del Caribe en el primer caso, y las placas de Sudamérica y de Scotia, en Tierra del Fuego.

En ambas fallas el movimiento relativo de los bloques es de unos 7 milímetros por año. Ambas fallas tienen actividad en tiempos históricos, originando sismos de magnitud 7 o mayor en la escala de Richter.

El reciente sismo de Haití, que destruyó Puerto Príncipe y otras ciudades, tuvo magnitud 7,0. La falla Magallanes-Fagnano dio origen a sismos de magnitud entre 7 y 8 en 1879, 1949, 1950, y 1970. El epicentro del sismo en Haití se ubicó a 25 kilómetros de Puerto Príncipe; la falla Magallanes-Fagnano pasa a unos pocos kilómetros de Tolhuin y a unos 30 kilómetros de Ushuaia. La amenaza sísmica es, por lo tanto, similar en ambas regiones”-

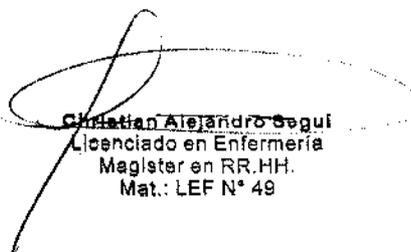
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

8


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

CAPITULO N° 3

De acuerdo lo mencionado y presentado en este proyecto, como no poder enfocarnos a la creación de un nuevo hospital, donde la población se encuentre segura, y haya espacios donde puedan ser atendidos en masa correctamente, con visión y misión al futuro, siendo el primer lugar donde se acudiría en caso de cualquier catástrofe natural, o catástrofe de cualquier índole, Por eso es importante dirigirnos y comenzar a trabajar con la demanda y necesidad actual de la población y de nuestro futuro incierto.

El hospital nos está preparado en forma edilicia para ningún tipo de catástrofes, sino me creen, los invito a conocer la guardia del hospital (único hospital de la ciudad) donde tenemos solo 1 lugar para recepción de emergencias y 2 camas para internación. Sin poder realizar correctamente las atenciones, clasificaciones y distribuciones de diferentes heridos y patologías que se presentasen. Sin contar con los pacientes ambulatorios que asisten al servicio con patologías de menor complejidad.

La sala de internación general de adultos suele estar completa, lo cual se realiza el pase de los pacientes adultos a la sala de pediatría,(falta de habitaciones) con todo lo que conlleva e implica esto (virus, bacterias, etc.).

Servicio de terapia intensiva , servicio donde tenemos pacientes graves, en estado crítico, donde sus vidas corren por un fino hilo, y están en funcionamiento solo 6 camas, donde han surgido casos de tener que pasar un paciente de terapia a sala general cuidados comunes para ingresar otro más grave. y esto sin haber surgido ninguna catástrofe.

No hay un servicio de asistencia a pacientes quemados, ni tampoco un servicio de terapia intermedia, entre otros,.

Existen varias falencias y ausencias por problemas edilicios, debemos enfocar a la creación de un nuevo hospital modelo y con bases antisísmicas, y no continuar con ampliaciones que no darían resultados, ampliaciones las cuales estarían en detrimento de la salud. Dado que las estructuras actuales no son las ideales.

Reitero, claros ejemplos fueron las ampliaciones realizadas de los años 1987 y 2000, un nuevo hospital en la ciudad, significaría no solo prestigio y prestancia institucional con planes estratégicos correctamente confeccionados de un hospital modelo, sino también, seguridad poblacional, atenciones y cuidados de calidad, prestaciones de salud de excelencia, y respeto a la comunidad.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

9



Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Las políticas de salud de la provincia, actualmente no se encuentran, ni tienen un enfoque futuro edilicio, se ha visto en la ciudad construcciones de grandes edificios, ej.: escuelas, municipalidad, y otros. Pero estamos dejando de lado la salud, lo que implica la seguridad y el respeto de toda una población. Recordemos que la salud es otro factor importante en la vida de cada ser humano como la educación.

OBJETIVOS GENERALES

1. Garantizar con responsabilidad la calidad de atención al público en general, con espacios físicos adecuados.
2. Cumplir con la asistencia de salud correctamente con las patologías que se presentasen en los pacientes, familiares y comunidad en general.
3. Lograr la excelencia en la calidad integral hospitalaria.
4. Brindar seguridad asistencial y edilicia a la población.
5. Coordinar el plan estratégico de desarrollo y evaluación de calidad de Servicios de Salud
6. Impulsar las actividades científicas, tecnológicas y edilicias en el campo asistencial.
7. Revisar, difundir y vigilar el cumplimiento de las normas, políticas, criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico y administrativo que rigen.
8. Establecer normas y protocolos de atenciones, funciones y responsabilidades.
9. Proyectar a la calidad institucional en el ámbito del cuidado de las personas.
10. Coordinar y asegurar los recursos edilicios, materiales y humanos en forma permanente.

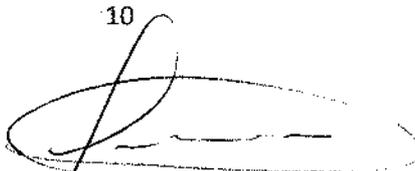
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: Nº 49

10



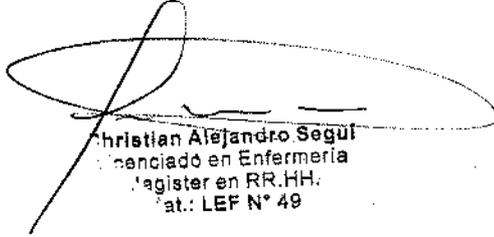
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF Nº 49

11. **Elaboración de un Plan de Emergencias personalizado para el Hospital, que contemple las actuaciones previsibles para cualquier tipo de emergencia y catástrofes naturales.**
12. **Distribución de profesionales de la salud en el hospital en forma correcta.**
13. **Adquirir por medio de la investigación, estudios de campo y estadísticas, las necesidades y demandas reales , actuales y prioritarias de la población**
14. **Ordenar, metodizar y estandarizar las problemáticas actuales**
15. **Planificación de estrategias que permitirá arribar al objetivo con eficiencia y eficacia**
16. **Responsabilidad y competitividad de administrar estratégicamente todos los recursos, personas, capitales, equipamientos, etc.**
17. **verificar el cumplimiento progresivo de los objetivos**
18. **Lograr el cambio cultural (actividades asistenciales y las administrativas)**
19. **Panificar, programar, desarrollando los resultados del total del personal bajo su responsabilidad.**
20. **Organizar, a partir del análisis las acciones, tratamientos, controles y prevenciones, que se brinda a partir de los datos obtenidos.**

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI
LICENCIADO EN ENFERMERIA
MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

11


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

- El siguiente informe es para recordar y tomar conciencia:
- LA POLÍTICA SANITARIA ARGENTINA EN EL AÑO 1949
- FUNDAMENTADA EN TRES PRINCIPIOS:
- Todos los hombres tienen igual derecho a la vida y a la sanidad;
- No puede haber política sanitaria sin política social;
- De nada sirven las conquistas de la técnica médica y científica, si ésta no puede llegar al pueblo por medio de dispositivos edilicios y de gestión correctamente adecuados.

Es importante tener una base sólida del conocimiento de la problemática social actual y futura de la población, de acuerdo a establecimientos que van a servir, y a su vez de la política sanitaria que ha trazado un gobierno para ello".

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

12

~~Christian Alejandro Segui~~
~~Licenciado en Enfermería~~
~~Magister en RR.HH.~~
~~Mat.: LEF N° 49~~

CANTIDAD DE CAMAS-HOSPITAL REGIONAL USHUAIA-AÑO 2012



SERVICIOS	CANTIDAD ACTUAL	CANTIDAD PROPUESTA	OBSERVACIONES
CLINICA MEDICA	24	50	EN EL SERVICIO HAY PACIENTES DE TODAS LAS ESPECIALIDADES MEZCLADAS EJ: CLINICA MEDICA-TRAUMATOLOGIA- POS QUIRURGICOS- TERAPIA INTERMEDIA- ETC. SE ABSORBE TODO.
TRAUMATOLOGIA	-	15	NO HAY SERVICIO
PEDIATRIA	12	30	
SALUD MENTAL	8	20	
TERAPIA INTENSIVA	6	20	
TERAPIA INTERMEDIA	-	10	NO HAY SERVICIO - Y AQUÍ SE ASISTEN A PTES RECIEN OPERADOS Y ALTAS DE TERAPIA INTENSIVA, ENTRE OTRAS PATOLOGIAS, Y NO EN SALA DE CUIDADOS COMUNES COMO OCURRE ACTUALMENTE.
SALA DE QUEMADOS	-	20	NO HAY SERVICIO, POR LO CUAL DEBEN SER DERIVADOS A OTROS CENTROS ASISTENCIALES - CON LOS RIESGOS QUE SE CORRERIA CON EL PACIENTE.
SERVICIOS	CANTIDAD ACTUAL	CANTIDAD PROPUESTA	OBSERVACIONES

13


 Christian Alejandro Seguí
 Licenciado en Enfermería
 Magister en RR.HH.
 Mat.: LEF N° 49

NEONATOLOGIA	6	20	
MATERNIDAD	25	50	
TERAPIA PEDIATRICA	4	10	
CARDIOLOGIA		10	NO HAY SERVICIO
GUARDIA DE EMERGENCIAS	2	10	EN ESTE SERVICIO SE PUEDE RECEPCIONAR UNA SOLA EMERGENCIA Y TIENE SOLO DOS CAMAS PARA PTES QUE ESTEN EN OBSERVACION Y TRATAMIENTOS
ONCOLOGIA			NO HAY SERVICIO
NEFROLOGIA		10 SILLONES PARA DIALISIS RENAL	

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N° 49

14

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

PROPUESTA

DISTRIBUCION POR PLANTAS

Distribución de la Segunda Planta

- Quirófano.
- Unidad de terapia intensiva adultos
- Unidad de terapia intensiva pediátrica
- Unidad de terapia intermedia
- Neonatología
- Oncología
- Nefrología

Distribución de la Primera Planta

- sala de maternidad - ginecología.
- sala de pacientes de Pediatría
- sala de pacientes quemados.
- Sala de partos.
- Sala de salud mental
- Sala de clínica medica
- Sala traumatología y cardiología

Distribución de la Planta Baja

- Información al cliente.
- Admisión.
- Guardia de Urgencias Y Emergencias.
- Consultorios externos.
- Vacunación.
- Área dirección medica
- Área Dirección Enfermería y Departamento de Enfermería
- Área de Radiología y tomografías computadas.
- Laboratorio de análisis clínicos.
- Cafetería
- Morgue.

15


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Distribución del 1º Subsuelo

- Laboratorio de análisis clínicos.
- Farmacia.
- Esterilización.
- Archivos.

Distribución del 2º Subsuelo

- Cocinas.
- Almacén.
- Lavadero.

ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE EL INGRESO Y ACCESO PRINCIPAL AL HOSPITAL, COMO OTROS HOSPITALES MODELOS, DEBE TENER UN SOLO FRENTE DIVIDIDO EN DOS PARTES, LO QUE FACILITA EL FACIL ACCESO AL PÚBLICO EN GENERAL, DE ACUERDO A SUS NECESIDADES (URGENCIAS/EMERGENCIAS POR UN LADO Y ATENCIONES AMBULATORIAS EN CONSULTORIOS POR OTRO) EJEMPLO:

ALA IZQUIERDA: AREA DE DISTRIBUCION DE PLANTA BAJA (PAG: N° 13)

ALA DERECHA: EXCLUSIVAMENTE EL SERVICIO DE GUARDIA DE EMERGENCIAS.

SERVICIO DE GUARDIA CON SU RESPECTIVO ESPACIO FISICO, EL CUAL SEA IDENTIFICADO DE LAS SIGUIENTE MANERA:

- 1- **ADMISION Y RECEPCION ADMINISTRATIVA DE LA GUARDIA**
- 2- **QUIROFANO 1:** RECEPCION DE EMERGENCIAS, RCP, ETC.
- 3- **QUIROFANO 2:** RECEPCION DE EMERGENCIAS, RCP, ETC.

16


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

4- QUIROFANO 3: RECEPCION DE URGENCIAS, SUTURAS, CURACIONES DRENAJES, YESOS DE URGENCIAS, ETC.

5- BOXES 1, 2, 3, 4, 5 PARA RECEPCION Y ATENCION DE PACIENTES AMBULATORIOS.

6- TRANSITORIO: 10 HABITACIONES PARA PACIENTES EN OBSERVACION Y REQUIERAN TRATAMIENTOS DE GUARDIA.

NOTA:

RECORDEMOS QUE EL HOSPITAL DE USHUAIA EN LA ACTUALIDAD TIENE UN FRENTE DE INGRESO DONDE NO TIENE LA GUARDIA DE EMERGENCIAS, LA MISMA SE ENCUENTRA EN LA PARTE POSTERIOR, DETRÁS DEL EDIFICIO. Y CON ESPACIOS REDUCIDOS PARA RECEPCION DE EMERGENCIAS.

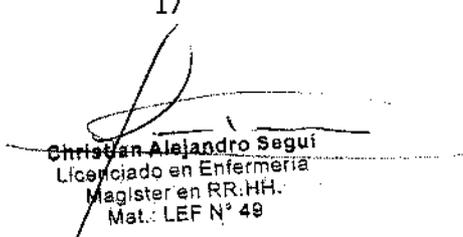
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: Nº 49

17


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat: LEF Nº 49

PRESUPUESTO

BASANDOSE EN UNA CONSTRUCCION DE 3 PLANTAS (SUB-SUELO, PLANTA BAJA, 1º PISO) EN UN CALCULO ESTIMATIVO DE 70 m X 70 m = 4900 m² x 3 pisos = 14.700 m² DE CONSTRUCCION.-

EL COSTO X M2 ESTIMA EN PESOS 5.500.

MILLONES 80.850.000

LOS FONDOS A FINANCIAR ESTE NUEVO EDIFICIO PROVENDRAN DE:

- LOS A. T.N. (AYUDA DEL TESORO NACIONAL)
- RECAUDACION DE LA PROVINCIA
- PRESTAMOS
- AYUDA INTERNACIONAL
- FONDOS DE OBRAS PUBLICAS
- GESTION COLABORACION MUNICIPAL

NOSOTROS NO CONTAMOS CON INFORMACION FIDEDIGNA DE LOS INGRESOS ESTIMATIVOS DE LOS ITEMS ENUNCIADOS PRECEDENTEMENTE, PUES

QUEDA A CRITERIO SU EVALUACION.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N°49

20

Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

CONCLUSIÓN

Considero que la política de realizar **AMPLIACIONES** en nuestro hospital tiene que quedar **NULA** y fuera de futuros proyectos. El trabajo de investigación realizado, deja antecedentes reales, concretos y comprobables, de lo que sucedió, sucede y sucederá, sino se toma una decisión a corto plazo. **“CREACIÓN DE UN NUEVO HOSPITAL”**

Aquí hablamos de tomar conciencia de la cantidad de pacientes que se asisten, el aumento población en creciente, respeto al próximo, respeto al ser humano y las patologías que les acontece, seguridad de las personas, sentido humanístico, enfoque holístico, prevención en todos sus aspectos, comprender que somos nosotros o nuestra familia que pueden estar del otro lado. Es importante tener nuestra mano extendida a quien lo necesita. Y entiendo que hoy es toda la población.

No todas las personas tienen posibilidad de tener accesos a una clínica privada, pero si a un hospital público, el cual se destaque en todos sus niveles. Y pueda brindar calidad de atención en todos los aspectos. Beneficio de calidad asistencial y de cuidados a la comunidad.

Los datos obtenidos en la investigación, nos permitirá visualizar que necesitamos estructuras de mejoras hospitalarias. La planificación y administración a través de una gestión que promueve estrategias competitivas que garantizaran la calidad de la atención en un marco de equidad y universalidad para el usuario.

Los Hospitales como cualquier otra Institución tienen un Edificio y una cultura organizacional. Ambos sufren procesos paralelos de nacimiento, crecimiento, desarrollo y muerte. Nuestro edificio, ha entrado en una etapa de incompatibilidad con las necesidades del Hospital hacia la Comunidad, y además de su cultura organizacional, esto se ha puesto en jaque, actualmente en vías de desintegración-

Estamos sin duda, asistiendo a la muerte de la cultura organizacional que hizo del Hospital alguna vez una Institución prestigiosa. Lamentablemente hoy, no está siendo suplantada por otra cultura. Falta ideología y organización planificada, elementos que como se dijo al principio son bases fundamentales. En éstas condiciones, no es muy difícil imaginarse el futuro inmediato.

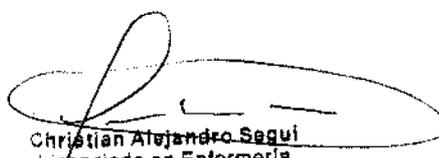
La creación de un nuevo hospital modelo de alta complejidad, para su concreción, debe estar integrada conjuntamente, por el municipio, provincia y estado nacional, y desde una perspectiva asistencial. Con miras a una atención en la salud de excelencia a todas las personas de nuestra ciudad, territorio nacional y países vecinos, quienes necesiten asistencia.

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

18


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Es necesario albergar a las personas que presenten patologías de distintas índoles, en un espacio físico apropiado, donde se puedan establecer correctamente las acciones del equipo de salud.

Las políticas de salud actuantes, en estos últimos tiempos, han trabajado en los diferentes centros de salud que tiene la ciudad, con el fin de descomprimir y descongestionar el hospital, con atención primaria de la salud en los diferentes barrios.

Me parece sumamente correcto y eficaz la atención primaria, (prevención, educación, promoción, protección de la salud, tratamientos ambulatorios, rehabilitación), pero no es la solución del nosocomio, aquí hablamos de tener un hospital público de alta complejidad donde pacientes con diversas patologías importantes, requieran de tratamientos e internaciones hospitalarias, y sean atendidos del más alto nivel asistencial e institucional, pacientes los cuales no presenten esperas en los pasillos, ni tampoco sean trasladados de un sala a la otra por falta de habitaciones, aquí hablamos de evitar derivaciones innecesarias, etc. pudiendo concentrar todo en un mismo lugar.

Me dirijo a las autoridades competentes, para tomar realmente conciencia de todo lo plasmado en estas hojas, las cuales fueron confeccionadas desde mi humilde lugar, investigando, recabando información, y realizando un diagnóstico situacional hospitalario actualizado. Y siempre con un mismo objetivo el ser humano, la persona cuidada, el paciente, la población y con todo lo que esto engloba.

Gracias por su tiempo brindado en la lectura y análisis del trabajo realizado.

AUTOR. CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MASTER EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS

POSGRADO EN GESTION DE CALIDAD EN HOSPITALES E INTITUCIONES DE SALUD

COORDINADOR ACADEMICO - DOCENTE DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN

ENFERMERIA" UNIVERSIDAD MAIMONIDES" USHUAIA-

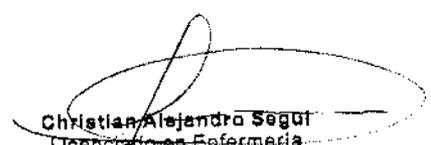
CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI

LICENCIADO EN ENFERMERIA

MAGISTER EN RR.HH.

MAT: N°49

19


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

DIRECCION DE ENFERMERIA

HOSPITAL REGIONAL USHUAIA

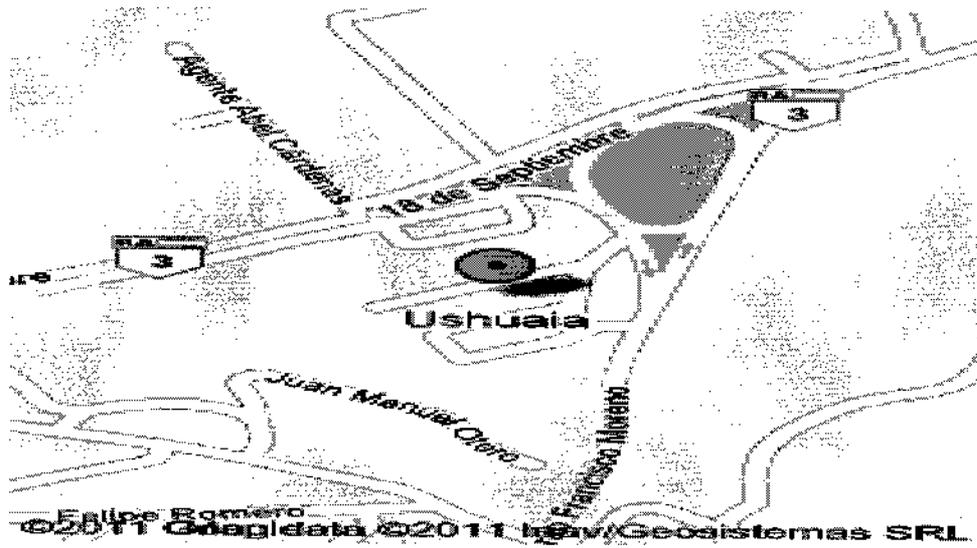
TIERRA DEL FUEGO

AÑO 2012

- **AUTOR. CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI**
- **LICENCIADO EN ENFERMERIA**
- **MASTER EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS**
- **POSGRADO EN GESTION DE CALIDAD EN HOSPITALES E INTITUCIONES DE SALUD**
- **COORDINADOR Y DOCENTE DE LA " UNIVERSIDAD MAIMONIDES" CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA" USHUAIA-**

1

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF Nº 49



ENTRADA PRINCIPAL



2

Christian Alejandro Seguí
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

CARTA INFORMATIVA PARA LAS AUTORIDADES DE SALUD

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO

ARGENTINA

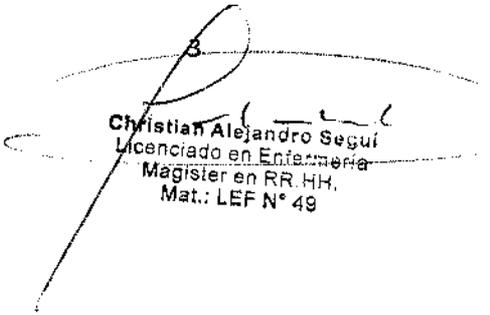
En primer lugar, es indispensable informarles que el proyecto de crear una Dirección de Enfermería en nuestro Hospital, está enfocado a la "La calidad, excelencia en los cuidados y prestigio profesional e institucional". Con una base sólida de implementar planes estratégicos de calidad al respecto, con un equipo de dirección competente.

Es importante para los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Ushuaia, que la misma sea representada, dirigida y conducida por una Dirección propia, jerarquizada, y con miras a un futuro prestigioso, desde lo administrativo y nuestro campo de acción asistencial, una Dirección de Enfermería la cual se destaque por una gestión y conducción competente, responsable, e innovadora.

Recordemos que el hospital dispone de personal de enfermería con nivel académico universitario, capacitaciones, posgrados, habilidades, capacidades, condiciones y respaldo legal para llevar a cabo dicha conducción. Pudiendo implementar y llevar a cabo con éxitos, un plan estratégico de calidad institucional.

De acuerdo a las estadísticas realizadas del análisis situacional de enfermería, las respuestas del personal serían favorables, productivas, innovadoras, consensuadas y con resultados positivos, beneficiando a la calidad de atención. Brindando, no solo prestigio en nuestra profesión sino también al hospital.

La Dirección de Enfermería, se adhiere a la calidad, excelencia y valores institucionales, trabajando administrativamente en pos de servicios de cuidados de calidad. Basado todo el trabajo en la atención, aboga por liderar una gestión del cuidado centrada en el paciente, la familia y comunidad.


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

En cuanto las estrategias para mejorar y aceptar los cambios, será difundir la información, educar a otros grupos para mantener el apoyo, premiar a los que se comprometan a este cambio, dándoles herramientas, incentivo, motivación, y reconocimientos para que continúen en su labor, es primordial trabajar en el personal, ya que se requieren cambios y modificaciones con el apoyo y el trabajo de todas las personas que conforman la institución, unificando criterios y obteniendo resultados positivos para lograrlo.

Nuestra dirección de enfermería analizara el entorno, capacidades potenciales de la organización, actores que influyen y los resultados. El personal es clave, referente a lo científico, académico, tecnológico, brindando orientación y capacitación de cómo hacer las cosas, formular y ejecutar el trabajo sobre los objetivos estratégicos, estableciendo la visión, misión, metas, valores y dirección, analizando el impacto, propuestas y factibilidad para ello.

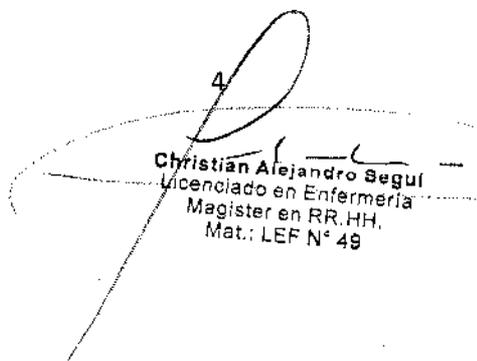
OBJETIVOS GENERALES

Dar a conocer los elementos de gestión estratégica de la Dirección de Enfermería del hospital regional Ushuaia, a todo el personal del área que compete.

Unificar los objetivos, políticas, normas y organización de la Dirección de Enfermería acordes con la Institución.

Precisar la sistematización de las funciones y actividades que desempeña el personal de enfermería para evitar duplicidad, detectar omisiones y mantener uniformidad en su desarrollo.

Contar con un instrumento capaz de permitir la integración del personal permanente y de nuevo ingreso a las actividades asistenciales, docentes, administrativas, planificación, y de investigación que caracterizan al personal de enfermería.

4

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Coordinar los recursos humanos específicos para proporcionar cuidado de enfermería de calidad centrado en el paciente y la familia.

Promover y desarrollar capacitación permanente para todo el personal de enfermería.

Proyectar la investigación científica en el ámbito del cuidado institucional.

Coordinar y asegurar los recursos materiales y los equipos necesarios y propios de la dirección en enfermería en beneficio de una atención segura.

Proponer, trabajar y colaborar con las políticas sanitarias, objetivos de cambio a la calidad asistencial e institucional.

Participar activamente en la evaluación de la seguridad y calidad de los cuidados en la práctica.

Mejorar la comunicación con los pacientes y con los demás profesionales de atención de salud.

Informar a los pacientes de los posibles riesgos.

Trabajar para mejorar los sistemas relacionados con la práctica profesional.

Informar de los sucesos adversos a las autoridades competentes.

Fortalecer los aspectos de colaboración de los planes de tratamientos.

5

Christian Atejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

FUNCIONES DE DIRECCION DE ENFERMERIA

Participar en la organización de campañas sanitarias tendientes a prevenir y erradicar enfermedades y epidemias.

Promover, coordinar y realizar la evaluación de programas y servicios de enfermería.

Coordinar el plan estratégico de desarrollo de enfermería de los Servicios de Salud

Impulsar las actividades científicas y tecnológicas en el campo de enfermería.

Revisar, difundir y vigilar el cumplimiento de las normas, políticas, criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico y administrativo que rigen a la dirección de enfermería.

Participar y ejecutar las acciones de los consejos, comités, y comisiones que se instalen en materia de enfermería.

Impulsar la profesionalización y superación académica del personal de enfermería en la provincia.

Trabajar en el sistema de evaluación de la calidad de la atención de enfermería en el primero y segundo nivel de atención.

Establecer sistemas nacionales de información para registrar y analizar los incidentes adversos y para aprender de ellos.

Promover una cultura de la comunicación e información.

Insistir en que la seguridad es una de las preocupaciones primordiales para conseguir resultados y para la gestión de calidad de los sistemas de salud.

6
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
M.A.U.L.E.F N° 49

Aplicar mecanismos para que se identifique la necesidad de cambios, y éstos se apliquen y se sigan los progresos.

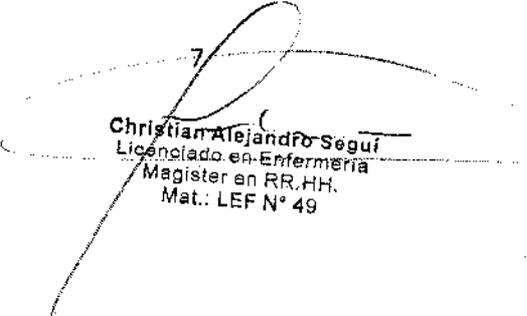
Elaborar políticas basadas en pruebas, que mejoren la atención de salud.

Preparar mecanismos, por ejemplo mediante la acreditación u otros medios, para reconocer las características de los dispensadores de atención de salud que ofrecen hitos de excelencia para la seguridad de los pacientes.

CONCEPTO Y ANALISIS DE ENFERMERIA

El servicio enfermero/a, es la interacción de enfermería con la persona/paciente. No es un producto tangible, ya que es un servicio que se da en el mismo momento. El producto es complejo, ya que es dado en el preciso instante. Los cuidados de enfermería son la respuesta a las necesidades de salud de la población. Se dan en el marco de la política y las necesidades de la comunidad recogidas en su ámbito.

La política de salud está orientada a fomentar la misma, la enfermería se orienta mediante una relación de ayuda. El producto enfermero es la respuesta a los requerimientos de necesidades para la salud y está relacionada con la demanda de la población, y se oferta como una relación de ayuda con un recurso profesionalizado: con enfermeras formadas adecuadamente, y base solida de conocimientos científicos (planificar, organizar, dirigir, investigar, y evaluar las acciones derivadas de la función propia de enfermería, por lo tanto lo que aplicaremos en la práctica es la teoría de la administración.


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Debemos establecer e implementar definitivamente capacitaciones al personal a nivel institucional, y lograr la calidad de atención integral de las

personas, y a su vez instalar e incorporar un sistema de información interna, donde todo el equipo de salud, se pueda sentir parte activa y reconocida de la institución, consiguiendo así, la calidad y cambio deseado.

No solo hablamos de capacitaciones, comunicaciones, sino también de reconocimientos y premios al personal por sus labores y logros obtenidos. Y ser motivadores del trabajo en equipo y acciones que se realicen.

Son temas importantes a nivel humano que garantiza la continuidad de logros, calidad, entusiasmo, profesionalismo, y cambio cultural institucional.

La Dirección de Enfermería, sabe que el éxito va revestido de trabajo, y que se debe tener un sentido misional y de valores, un centro íntimo de vocación, la ética en el cuidado de la vida y la armonía en las acciones.

8

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magíster en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

DESARROLLO

CALIDAD EN LA DIRECCION DE ENFERMERIA

La dirección enfermería debe partir su evaluación de la definición de un marco conceptual enfermero (la idea) que posibilite la creación de una estructura funcional u organizativa. Se va a evaluar el proceso a través de la sistematización, la normalización del proceso (si se está cumpliendo) y la estandarización (si se está dando), midiéndose los resultados.

Las etapas de proceso administrativo impregna toda la atención de cuidados y para medir la calidad de los cuidados hay unos requisitos previos o elementos a trabajar para poder evaluar y dar una dirección de cuidados* Delimitar el campo profesional, tener claro cuál sería el sector de cuidados enfermeros que atiende un producto único, la salud), el cual requiere recursos materiales, humanos, estructurales, material fungible y tecnológico... pero tiene una especificidad, que se define a partir del marco conceptual (definición de una dirección de enfermería: saber delimitar el campo de competencia profesional y saber dar una atención de salud , La causa de que existan enfermeras/os es que existen problemas de salud. La dirección de enfermería se justifica por la propia esencia del cuidado.

La sistematización de las prestaciones, es la repetición normalizada de un proceso, permitiendo así la evaluación y la valoración. La sistematización abarca los registros, normas, procedimientos y protocolos. Pero para sistematizar se habría que definir antes el marco teórico, y disponer de un sistema de evaluación que se utiliza para planificar, definir y que tiene que permitir conocer las necesidades de los cuidados.

La habilidad del gestor es buscar indicadores diferentes a los normalizados para localizar las nuevas demandas: encuestas de salud, observaciones, análisis de población...Una dirección de cuidados debe tener un sistema de evaluación en base a los cuidados enfermeros.

9
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

La dirección de enfermería es responsable de unificar los esfuerzos, y así conseguir objetivos posibles, alcanzables. Definir la sistematización de los

servicios: Una dirección y una supervisión en cada unidad, para conseguir los objetivos que se pretenden: mejorar la salud.

El modelo de atención de cuidados: define una filosofía y que es lo que se puede hacer desde un marco conceptual o desde una representación específica.

Organiza la estructura para la función de enfermería: aporta unos medios que se encuentran entre la organización y su función (la organización puede condicionar la función).

Sistematiza el proceso de atención: debe poner todos los medios para que se actúe de una forma definida.

Coordinar con otras estructuras, definir la atención de enfermería en su marco, coordinar PERMANENTEMENTE con la dirección médica y de gestión, y cooperar con otras estructuras: cooperación intersectorial.

La metodología está enfocada a todo el personal de enfermería, los cuales brindan servicios asistenciales en forma directa, jefaturas y supervisión en el Hospital Regional Ushuaia, enfoque en el cual trabajaremos para lograr los objetivos.

El grupo en mención siempre deberán estar articuladas por la dirección del hospital, pero compartidas con todo el personal. Las comisiones deberán plantear perspectivas amplias partiendo de la base "hospital – sociedad "y posibilitaran mayor objetividad en las decisiones, garantizando mayor profesionalidad y rigurosidad científica en la atención del paciente.

10

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

POLITICAS Y ESTRATEGIAS PARA LA CALIDAD DE ENFERMERIA:

De acuerdo a las políticas y estrategias para la calidad, el análisis externo destaca la misión, visión, y objetivos a alcanzar, además de establecer convenios a otros niveles, Y haciendo referencia al análisis interno, diríamos que es necesario tener proyecciones mediante estadísticas de los resultados obtenidos, con la participación y opiniones del personal de salud y de los pacientes, logrando así plantear los objetivos de calidad.

La docencia e investigación debe ser ideal y fundamental para el desarrollo y avance profesional, tecnológico y metodológico, implementando un avance de los profesionales de la institución, así como un mejoramiento de todos los servicios por medio de correctas actividades hospitalarias.

POLITICAS PARA LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA

Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y el desempeño de las labores del personal de enfermería a cargo.

Proponer al Subdirector y/o al Director del hospital las políticas aplicables.

Ordenar y firmar documentación, trámites, transmitir las resoluciones o acuerdos con la Dirección y autorizar con su firma aquéllos que le correspondan de acuerdo a sus funciones.

Vigilar el cumplimiento de las normas jurídicas aplicables en el área de incumbencia.

Evaluar la calidad, servicio y eficiencia de los recursos humanos, bienes técnicos y materiales, asignados para el desempeño de sus actividades.

Emitir, dictámenes, opiniones e informes que les sean solicitados por el Director y las Subdirección Médica y Administrativa, siempre y cuando sean de su competencia.

11

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Establecerse administrativamente para proporcionar la atención del paciente de la más alta calidad humana, científica y segura, con base sólida en el diagnóstico situacional del departamento de enfermería.

Planear, organizar, dirigir, y evaluar las funciones y actividades que competen al personal de enfermería.

Analizar periódicamente las necesidades de los servicios para determinar el número y tipo de los recursos humanos, materiales y físicos acordes a las demandas de atención.

Mantener los objetivos, políticas, reglas y normas establecidas para la atención del paciente de acuerdo a las características del Hospital.

Seleccionar y entrevistar al personal para su ingreso de acuerdo a los objetivos, normas de atención, especializaciones, perfiles, promoviendo una mayor productividad de los RRHH.

Favorecer que los integrantes del departamento de enfermería para que aporten sugerencias y recomendaciones que permitan mejorar la calidad de servicio que proporciona el personal de enfermería, así mismo dar apoyo al grupo de enfermería, referente a sus inquietudes y solicitudes.

Analizar, supervisar y retroalimentar las actividades de enfermería para introducir los cambios que se consideren necesarios.

Mantener actualizada la plantilla del personal de enfermería con base en las necesidades específicas de cada uno de los servicios de la institución.

Dirigir y participar en la elaboración de manuales, instructivos y otros documentos que apoyen las actividades de enfermería.

Evaluar junto con las autoridades de la institución, las funciones y actividades de enfermería cuando sea preciso.

12

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Mantener en forma periódica relaciones humanas cálidas con los pacientes y familiares para obtener una fuente de información directa, cuyos datos le permitan evaluar la calidad de atención de enfermería.

Promover reuniones con la participación de las supervisoras y jefes de los servicios del hospital, Mantener los recursos humanos en niveles adecuados.

Ocuparse de mejorar los sistemas de prestación de los cuidados, y establecer programas rigurosos de lucha contra las infecciones.

Normalizar las políticas y protocolos de tratamiento para evitar la confusión y no tener que basarse en la memoria, que, como se sabe, es falible y origen de muchos errores.

Incorporar activamente la fluidez en las comunicaciones internas.

VALORES PARA LA CALIDAD DE ENFERMERIA:

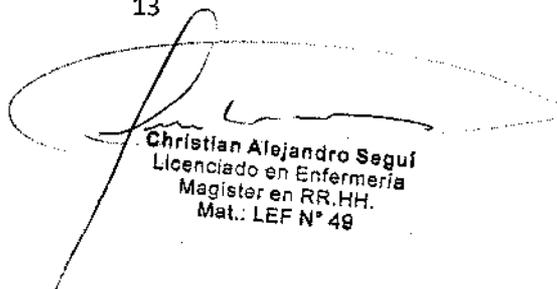
Considero que los valores están abocados hacia el paciente, centro de toda actividad asistencial, entorno y comunidad, lo que implica brindar permanentemente calidad de atención, y para ello es indispensable las correctas actividades de los profesionales del equipo de salud.

Debemos tener una planificación estratégica solida y con enfoque humanístico, para poder desarrollar correctamente los RRHH, garantizando y manteniendo la satisfacción de asistencia a los pacientes, con una adecuada, agradable, y motivadora conducción del personal.

MISION DEL EQUIPO PARA LA CALIDAD DE ENFERMERIA:

Implementaremos las participaciones de los servicios esenciales, siendo necesario e importante para las contribuciones sustanciales que aportan los pacientes, evidenciando la calidad. y contar también con sistemas de información apropiadas, que sería el nexo importante para la fluidez en las actividades y planes para la calidad del hospital.

13


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

Ponderar a los servicios en que se proporcionan sus costos, beneficios y riesgos, es esencial, para una adecuada administración institucional y una progresiva gestión de calidad, además de un plan operativo anual de cómo se hará, además de un plan de calidad donde reflejaría la implementación de la calidad institucional. Los cuales vinculados, serian una base solida de trabajo de los profesionales y responsables de las distintas áreas de acción.

Debemos disponer de actividades de evaluación de los programas que se establezcan sobre la calidad institucional, lo que harán una mejora personal y general de todos los participantes, repercutiendo en el mejoramiento de la calidad institucional. Y también de evaluación periódica de programas de calidad institucional, lo que provocaran una mejora personal y general de todos los participantes, pudiendo obtener resultados positivos de la calidad.

Es importante involucrar a los principales líderes de cada servicio y diferentes entidades de salud y difundir los progresos de calidad en forma continua. Además de las capacitación de los supervisores y equipo de salud de acuerdo a la gestión de calidad, con participación activa de los usuarios de las metas alcanzadas o las cuales se está trabajando, mediante informativos y acciones demostrativas directas asistenciales.

La formación de grupos interdisciplinarios es indispensable para brindar comunicaciones, promocionado las participaciones individuales y colectivas, dando reconocimientos a todos los profesionales y ofrecer participación en la gestión de calidad en la cual se está trabajando, proporcionado también viabilidad y respaldo en la docencia, investigación y estadísticas.

14


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

CONVENIOS ACADEMICOS Y CIENTIFICOS:

Podemos mencionar que es importante capacitar, particularmente a los profesionales para que intervengan en los cambios culturales y de calidad, así se lograría planificar y proyectar nuevas mejoras en lo institucional. De ello se desprenderá además, la participación del resto de los equipos de trabajo, incorporando objetivos bien definidos para la mejoría de la calidad.

FORTALEZA: Tenemos en la institución Profesionales de Enfermería que poseen bases solidas, amplios conocimientos académicos universitarios y experiencia en la conducción asistencial, con proyectos importantes para proponer cambios CULTURALES a nivel hospitalario, y con objetivos precisos y claros de gestión competente.

DEBILIDAD: Actualmente necesitamos proyectarnos a un futuro con cambios concretos, prestigioso, atención de excelencia y bases solidas a corto plazo, recordemos que el aumento de atención de pacientes está dada por el aumento poblacional permanente, siendo el único hospital de la ciudad, lo que implica mayor asistencia, la cual posea AUMENTO de calidad de atención y gestión de enfermería, necesitamos incorporar y capacitar en todos los niveles, y trabajar en la demanda actual con cambios precisos, organizados y sistematizados. Logrando mejorar el uso de los recursos disponibles y un mayor impacto seguro e innovador a la sociedad.

ACTIVIDADES PARA LA CAPACITACION EN GESTION DE LA CALIDAD

Debemos Implementar y desarrollar capacitaciones específicas a nivel asistencial y a otros niveles, administrativos, servicios, etc. Logrando así obtener la excelencia en la calidad integral hospitalaria. La calidad de atención al usuario y mejoramiento global sanitario, y promover, establecer y mantener comunicaciones internas, las cuales sean impartidas en forma fluida y clara, y desde la dirección a todo el personal, favoreciendo el accionar del personal al estar informados, estimulándolos así a que son parte

15

Christian Alejandro Segur^s
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

y eslabón importante de la institución y de un equipo de salud competente, comprometiéndolos con motivación a mejorar la calidad asistencial entre todos y en forma multidisciplinaria.

Tenemos en cuenta la comprensión y realización del trabajo en equipo, con relaciones cotidianamente armoniosas y multidisciplinarias, factor importante y dinámico para lograr el objetivo, calidad institucional y cambio cultural hospitalario.

Es importante infundir la confianza al personal y al ámbito externo, y sean mediante acciones hospitalarias correctamente organizadas, planificadas, sistematizadas, y que garanticen la calidad de gestión, y posibilitar la capacitación y desempeño de los profesionales del equipo de salud y lograr la confianza infundida de sí mismos por medio de preparaciones académicas, y siempre con el mismo objetivo calidad asistencial.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Desarrollar planes, programas, organización y asignación de responsabilidades, ejecutar los proyectos, control y retroalimentación, infundir confianza al personal mediante acciones hospitalarias correctamente basada en la comunicación, organización, planificación, y sistematización, la cuales garanticen la calidad de la gestión, y posibilitar el desempeño, formación y capacitación del personal, los cuales sean motivados para su desarrollo profesional del equipo de salud.

Debemos tener un enfoque al cambio cultural institucional, donde se controle y planifique todas las actividades referente a calidad de recursos humanos, asignando y modificando los objetivos planeados según resultados, hay que incentivar el trabajo en equipo, buscando la integración vertical y horizontal de acuerdo a la necesidades y demandas.

16
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS:

Es necesario e importante establecer procesos de comunicaciones permanentes y vigentes, y las cuales sean impartidas oficialmente desde la dirección, departamento, servicios y personal en general, incentivar a un clima de trabajo cálido, cordial y comunicativo, logrando evaluar, controlar, analizar rendimientos y los resultados, cumplimiento y deberes.

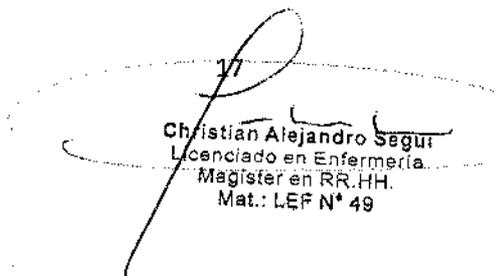
También los procesos de comunicación, con el fin de optimizar y lograr la calidad de gestión, en toda organización correcta se protocoliza las tareas, debemos tener implementado, actualizado y sistematizada la comunicación.

~~Se logra la excelencia y la calidad de atención, mediante la preparación,~~
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO A LA ENFERMERÍA PROFESIONAL:
capacitación, y superación académica de los profesionales de la enfermería, lo cual nos brinda una base sólida para realizar las actividades que nos compete, Organizando, planificando, realizando planeamientos estratégicos de gestión efectiva, innovaciones que sean necesarias en el campo de salud, exponer y trabajar con los conocimientos y habilidades para lograr el cambio.

El conocimiento” es el factor importante e imprescindible para llevar a cabo cualquier calidad de gestión. Nos brinda una base sólida, competente, y además, la seguridad en la acción profesional.

PROCESO DEL DIALOGO:

La interrelación multidisciplinaria, cordial y armoniosa, es necesaria para poder abordar temas importantes en el grupo de trabajo, como ser, conocer mediante el dialogo las inquietudes, problemas, enfoques, propuestas, malestar, entender y analizar los motivos de las cosas que dicen y porque la dicen, por eso insisto en tener un enfoque holístico, lo que nos permite ver el todo del persona (integral) , psicosociocultural, espiritual , comunidad y su entorno.


Christian Alejandro Segur
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

El dialogo en un grupo de trabajo genera aprendizajes colectivos de diferentes índoles, pudiendo la persona aceptarlas o no de acuerdo a su experiencia, conocimiento, pensamiento, creencias y postura.

PROCESO DE DISCUSIÓN PROFESIONAL:

Referente a ello, presentaremos proyectos para mejorar el rendimientos de los recursos humanos a nivel asistencial, de los cuales serán discutidos entre los supervisores y jefes de servicios, y con las diferentes opiniones de ellos, (distribución e incorporación) enfocados a buscar el equilibrio de las propuestas diferentes presentadas, tratando de conciliar los aspectos más importantes estableciendo en forma normatizada las prioridades e impactos, Debemos ser cuidadosos en la escucha de lo que se propone, analizar la formas, situación, ámbito , intereses, acuerdos y conclusiones.

LA GESTION DE LA DIRECCION ENFERMERIA

Garantizar la calidad de atención al público en general.

Cumplir con la educación de salud y patologías de los pacientes, familiares y comunidad.

Capacitaciones al personal, logrando así la excelencia en la calidad integral hospitalaria.

Establecer normas y protocolos de atenciones, funciones y responsabilidades.

Campañas internas de concientización de los valores y ética institucional.

Motivación al personal por los logros obtenidos.

Desarrollar y tener como norma establecida la docencia e investigación.

18

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat: LEF N° 49

Disponer de herramientas y métodos adecuados de trabajo, a fin de lograr mejoras en la calidad asistencial.

Normatizar las tareas de los diferentes servicios, evaluando su cumplimiento y su control semestral y anual.

Comprensión y realización del trabajo en equipo, en relaciones cotidianas multidisciplinarias, factor importante y dinámico para lograr el objetivo, "calidad institucional y cambio cultural"

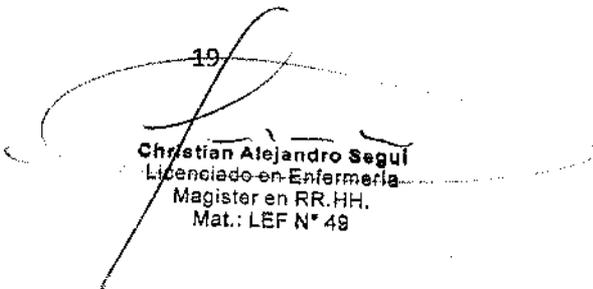
Participar en las políticas emanadas por el Sistema de Salud, competentes a enfermería en la prevención específica y atención a la salud.

Dirigir los procesos de atención de enfermería a la población abierta.

Promover, coordinar y realizar la evaluación de programas y servicios de enfermería.

Coordinar el plan estratégico de desarrollo de enfermería de los Servicios de Salud. Impulsar las actividades científicas y tecnológicas en el campo de enfermería.

19


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

CAPACITACION Y DOCENCIA

Considero que es importante para el personal de enfermería, equipo de salud, y la población en general, crear en el hospital, un **ÁREA DE CAPACITACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**, a cargo y supervisión directa de la dirección de enfermería.

Dándonos seguridad y conocimientos científicos actualizados en nuestras acciones en el campo asistencial, además de todas las áreas específicas que nos compete, con un resultado final en beneficio al paciente, será reiterativo, está enfocado a la persona cuidada, ser humano y con un enfoque netamente holístico. Ver a la persona en forma integral.

Es factible y posible capacitar al personal de enfermería, existen varias áreas y variados cursos de capacitación de incumbencias para capacitarnos.

Con respecto a lo mencionado, es importante que seamos respaldados por el ministerio de salud y gobierno provincial, desde el punto de vista académico y económico, para concretar dichas capacitaciones para el personal de salud.

Reflexionemos sobre la importancia que tiene capacitar, y que el personal se encuentre actualizado para realizar sus asistencias hacia la persona cuidada.

Recordemos, que las capacitaciones y actualizaciones, mejora la calidad de atención, transmitiéndolo al paciente, logrando un objetivo, profesionalismo, calidad asistencial y prestigio institucional. Debemos promover las capacitaciones en forma continua.-

Debemos tener cuenta que existen y surgen diariamente variadas patologías, las cuales requieren nuevos tratamientos en las acciones de enfermería, la ciencia de salud día a día, analiza, estudia, trabaja, e implementa nuevos tratamientos, promoviendo la calidad, seguridad, y exitosos resultados en los pacientes en los cuales se los aplica.-

20

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat. LEP N° 49

SEGURIDAD DE LOS PACIENTES

Alianza Mundial de Profesiones de Salud

Comunicado de Prensa Abril de 2002

Las intervenciones de atención de salud tienen por objeto beneficiar al público pero, por la compleja combinación de procedimientos, tecnologías e interacciones humanas, hay un riesgo inevitable de que se produzcan eventos adversos. Se han aportado numerosas pruebas sobre los riesgos hospitalarios, sin embargo la información acerca de tales eventos adversos que se producen en contextos de atención de salud como gabinetes médicos, farmacias y casas de convalecencia no está bien documentada.

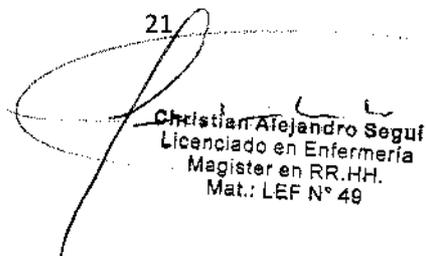
Por eso, se ha presentado como asunto prioritario para los servicios de salud en todo el mundo identificar y reducir el número de tales errores y mejorar la seguridad y la calidad de la atención de salud.

El evento adverso puede definirse como un daño o lesión causados por el tratamiento de una enfermedad o estado del paciente por los profesionales de la atención de salud, y que no obedece a la propia enfermedad o estados subyacentes.

Si bien los errores humanos pueden a veces dar origen a fallos graves, hay generalmente factores sistémicos más profundos que, de haberse tratado antes, hubieran evitado los errores. De ahí que, para aumentar la seguridad de los pacientes, se precise una amplia serie de acciones en la contratación, formación y retención de los profesionales de salud, y sea necesario también mejorar los resultados, la seguridad del entorno y la gestión del riesgo, así como el control de las infecciones, el uso seguro de los medicamentos, la seguridad de los equipos, la seguridad de la práctica clínica y del entorno de los cuidados.

Hay pruebas cada vez más claras de que los niveles inadecuados de la dotación de personal de las instituciones guardan relación con el aumento de eventos adversos tales como las caídas de pacientes, las heridas que se producen en la cama, los errores de medicación, las infecciones hospitalarias etc.

21

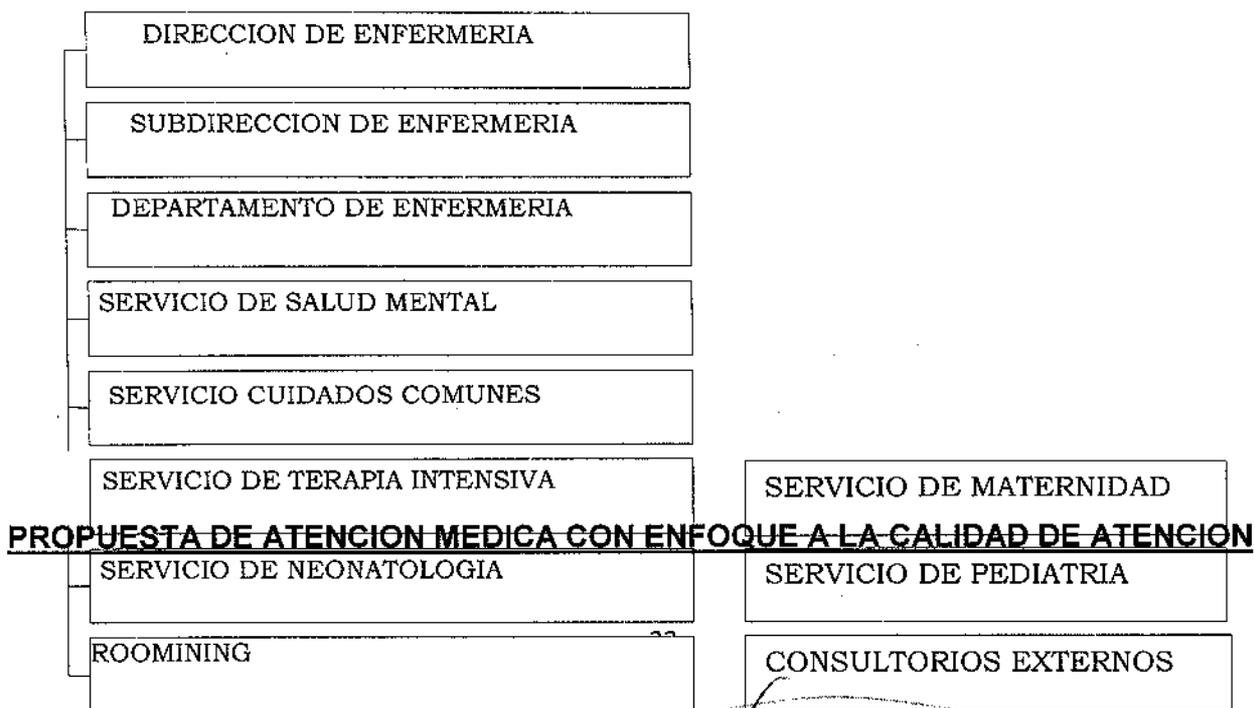
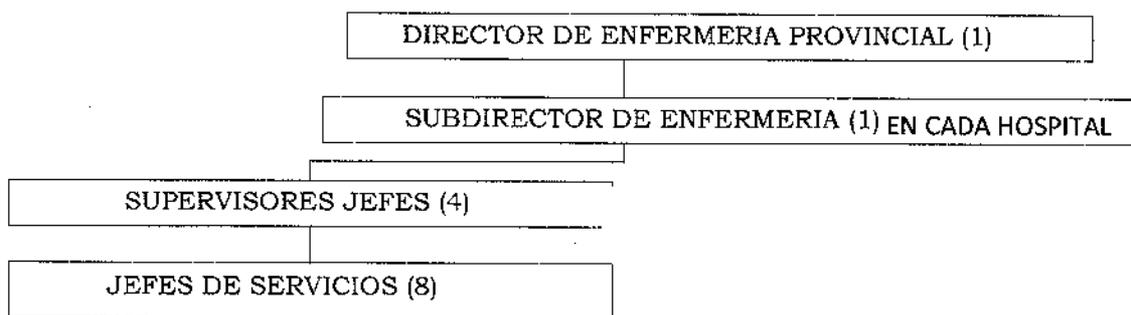

Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

PROPUESTA DE DIRECCION DE ENFERMERIA

De acuerdo a la creación de la Dirección de Enfermería, mi propuesta es la siguiente:

1. Agregar al organigrama hospitalario:
 - **UN DIRECTOR DE ENFERMERIA PROVINCIAL:** Cargo asistencial y administrativo de enfermería general del hospital.-
 - **2 DOS SUBDIRECTORES DE ENFERMERIA, UNO EN CADA HOSPITAL:** Función de Director en ausencia del mismo, y Jefe directo del Departamento de Enfermería (supervisores y jefes de los servicios).-

ORGANIGRAMA



Christian Alejandro Segur
 Licenciado en Enfermería
 Magister en RR.HH.
 Mat.: LEF N° 49

GUARDIA MÉDICA:

2 MÉDICOS de guardia para atención exclusiva de emergencias y urgencias. (Accidentes de tránsito, quemados, paro cardiorespiratorios, etc.

Profesionales médicos de guardia, quienes de acuerdo a su diagnóstico, harán las derivaciones correspondientes según la especialidad que correspondiera (traumatología, cirugía, etc.). Evaluando si es necesaria la intervención inmediata de un especialista.

Son importantes y necesarias las guardias activas de los especialistas en los hospitales, pudiendo suscitar cualquier circunstancia de emergencias u urgencias- teniendo que intervenir activa o quirúrgicamente de inmediato.

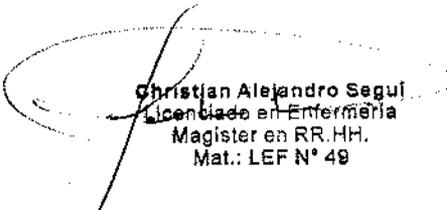
CONSULTORIO 1:

1 MÉDICO CLÍNICO GENERALISTA, quién atenderá y realizará la atención de los pacientes ambulatorios sin turno. Agilizando la atención del paciente y lograr descongestionar el servicio de guardia-

CONSULTORIO 2 :

1 MÉDICO CLÍNICO GENERALISTA, quién atenderá a todos los pacientes sin turno, atención por orden de llegada, realizando las derivaciones y ordenes de internación en caso de ser necesario.

Recordemos que podemos evitar largas esperas de los pacientes que necesitan atención inmediata en la guardia, pudiendo estar el servicio en una situación de emergencias/urgencias.


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

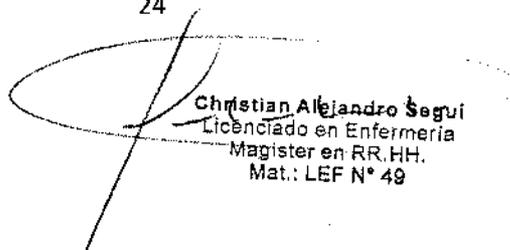
AMBOS CONSULTORIOS (1 Y 2)

Pudiendo utilizar los consultorios 1 y 2 para atenciones generalizadas de todos los pacientes que ingresen al hospital, evitando largas esperas para la concreción de un turno.- Debemos tener personal capacitado en la admisión del paciente de cada consultorio, pudiendo realizar correctamente la distribución planteada. Logrando así el objetivo propuesto.

MÉDICO GENERALISTA:

Profesional médico, quien puede abarcar varias especialidades médicas. El médico general tiene conocimientos de todas las áreas de la salud, pero en una forma menos profunda en comparación con el médico que realiza la especialidad.

Siendo la persona ideal para cumplir dichas funciones en ambos consultorios, descomprimiendo, no solo clínica médica, sino también otras especialidades, y lograr el correcto funcionamiento de atención, teniendo en cuenta que se brindaría calidad de atención en el paciente, otorgando más tiempo para su escucha, evaluación, diagnóstico y tratamiento.


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

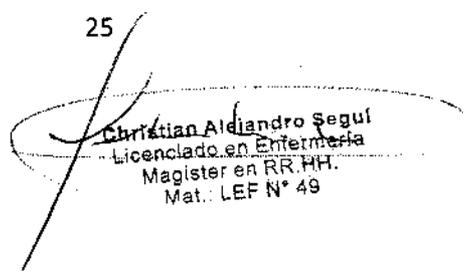
CONCLUSIÓN

Considero que una dirección de enfermería en nuestro hospital lograría un cambio cultural institucional, calidad de atención y la excelencia en la labor de enfermería, mediante una correcta comunicación interna, motivación, incentivo, reconocimiento de las labores que realizan, los cuales sean dirigidos correctamente en el campo asistencial. Y con esta política de gestión se sentirán parte de un equipo de salud activo, competente, prestigioso, enfermería jerarquizada, identificados por una dirección propia y responsable.

Es importante destacar que todo cambio institucional para mejorar la calidad asistencial provoca rechazo inicial en el personal (instituciones, empresas, organismos, etc.) pero es importante comenzar con el reconocimiento de las labores que desempeña cada uno de ellos, consensuando mediante reuniones las inquietudes e ideas que tienen.

La gestión de enfermería para que sea eficiente y de calidad requiere de un equilibrio de recursos humanos y materiales. Tener disponible una gran cantidad de recursos humanos, profesionales y técnicos con un entorno institucional adecuadamente construido, equipado y con mecanismos de suministro correcto, sin esto, no se puede prestar atención sanitaria de calidad.

Un sistema adecuado desde el punto de vista de los recursos materiales, no puede prestar una asistencia de calidad sin recursos humanos, los cuales constituyan una mezcla adecuada de conocimientos y habilidades específicas para dar respuestas a las necesidades y demandas de atención de salud a la población.


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat. LEF N° 49

La respuesta a nivel institucional y desde el punto de vista de la psicología organizacional, el personal de enfermería tendrá una respuesta favorable, fehaciente, se sentirán identificados con una enfermería conducida por su propia dirección, implicaría mejor desenvolvimiento y resultados del personal, donde allí se comenzaría a trabajar con la política en planes estratégicos la calidad hospitalaria, consiguiendo así, la excelencia de atención, con propuestas y bases solidas de gestión.

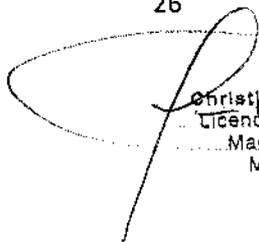
Existen cuatro ejes esenciales e importantes en toda organización, y las alteraciones de cualquiera de ellos provocarían fracasos en los objetivos que se proponen, las alteraciones de los ejes que menciono son los siguientes: Coordinación, Integración, División de trabajo y Objetivos comunes.

De acuerdo a lo plasmado, expongo mi interés, experiencia, entusiasmo, responsabilidad, preparación académica, enfoque holístico en todas las acciones, sentido humanístico desde lo administrativo y asistencial, pudiendo así, lograr la excelencia en nuestro campo de enfermería, jerarquizándola con una dirección propia y así mejorar y lograr la calidad asistencial con entusiasmo laboral.

El Hospital Regional Ushuaia, dispondrá el año próximo (2013), de aproximadamente de 70 Licenciados en Enfermería, (entre actuales y nuevos egresados de los cuales soy docente,), la ciudad de rio grande se estima la misma cantidad en la misma fecha a cargo de la Lic. Villarroel, con un total de más de 140 Licenciados en Enfermería aproximadamente a nivel provincial, lo que brindará amplios conocimientos universitarios de enfermería, prestigio, excelencia, profesionalismo, superación académica a nuestra profesión, institución y provincia. Solicitamos jerarquizar la enfermería desde el punto de vista de una dirección propia.

Informo, que me encuentro a disposición de las autoridades de salud, para ejercer dicha conducción directiva, encontrándome con la preparación académica universitaria, enfoque a la responsabilidad, entusiasmo, experiencia, habilidad, capacidad y propuesta de gestión de cambio e innovación, para mejorar la calidad de atención en nuestra área, por medio

26

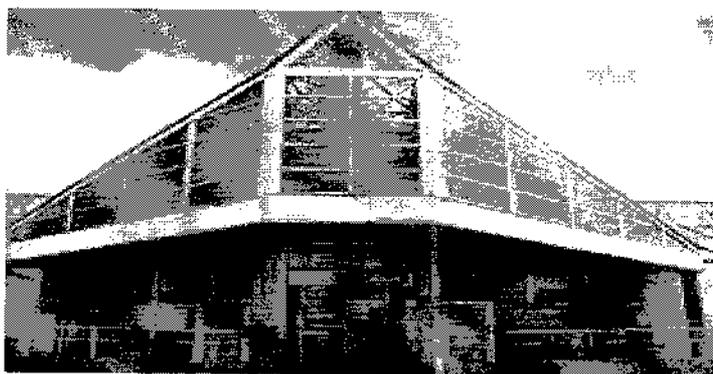


Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49

de la motivación, incentivo, reconocimiento de las labores del personal y trabajo en equipo.

Finalizando, mi agradecimiento más profundo hacia las autoridades de salud, quienes han realizado la lectura y análisis del proyecto presentado.

27
Christian Alejandro Segut
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 48

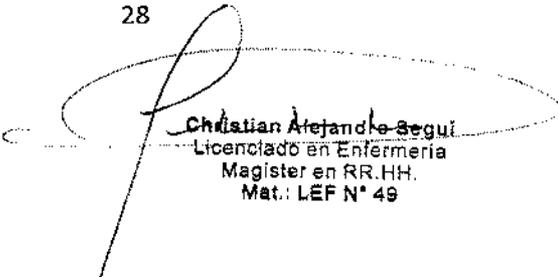


HOSPITAL REGIONAL USHUAIA
TIERRA DEL FUEGO
ARGENTINA



- **AUTOR: CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI**
LICENCIADO EN ENFERMERIA
- **MASTER EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS**
- **POSGRADO EN GESTION DE CALIDAD EN HOSPITALES E INTITUCIONES DE SALUD**
- **DOCENTE – COORDINADOR DE LA UNIVERSIDAD MAIMONIDES CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA. USHUAIA.**

28


Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49