

PODER LEGISLATIVO



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

PARTICULARES

Nº 050 PERIODO LEGISLATIVO 2012

EXTRACTO CRISTIAN ALEJANDRO SEGUI NOTA ADJUNTANDO PRO-
YECTO SOBRE LA CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ENFERMERIA EN LA
PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO.

Entró en la Sesión de: 20 SEP 2012

Girado a Comisión Nº C/B

Orden del día Nº _____

**AL SEÑOR CROCIANELLI ROBERTO
PODER LEGISLATIVO - USHUAIA-TDF**

PODER LEGISLATIVO
SECRETARÍA LEGISLATIVA

03 SEP 2012

Nº 050 Hs. 155 FIRMA

Por medio de la presente, me dirijo a usted a efectos de informar y solicitar lo siguiente:

La Universidad Maimonides- Carrera de Licenciatura en Enfermería, se encuentra dictando la cursada en mención en la PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO. La misma cuenta con muchos alumnos enfermeros en cada ciudad (RIO GRANDE, USHUAIA Y TOLHUIN), con un total aproximado de 130 alumnos.

Los cursantes obtendrán el título de LICENCIADOS EN ENFERMERÍA, a mediados del año próximo, implicando un impacto importante a nivel provincial. Sumándose a los licenciados en enfermería que ya tienen los hospitales de la provincia de tierra del fuego.

El motivo de dicha nota, es para solicitar que por su intermedio que se le dé curso PODER LEGISLATIVO al proyecto presentado para la creación de una DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, lo que implicaría un agregado de solo 4 personas, un Director Provincial y 3 Subdirectores (Ushuaia, Rio Grande y Tolhuin). Los cuales posean títulos habilitantes de licenciados en enfermería y matrícula profesional en TDF.-

Comunico que es muy importante para el personal de enfermería de la provincia, jerarquizar nuestra profesión, sentirse identificados con una dirección propia, Y un enfoque holístico al cuidado del ser humano, y un puesto directivo solido, responsable y competente. Tenemos personal de enfermería en la provincia con preparación y capacidad en conducción, además de capacitaciones y estudios UNIVERSITARIOS acreditados para poder llevar a cabo dicha responsabilidad directiva.

Hoy, la provincia posee un coordinador de enfermería recientemente incorporado por el MINISTERIO DE SALUD, y no cumple las funciones que se propone en el proyecto entregado, enfermería necesita la presencia física de los subdirectores de enfermería en los diferentes nosocomios, con funciones asistenciales y administrativas, y estar en contacto físico con los pacientes, familiares, y el personal mismo de enfermería recibiendo así sus demandas e inquietudes, con evaluación, valoración, planificación, y ejecución de cada acción.

Debemos lograr la excelencia en los cuidados de enfermería a nivel provincial. lo cual requiere influir en los agentes para lograr buena predisposición del trabajo diario con la atención de los pacientes, debemos trabajar en la gente con escucha activa, reconocimientos de sus labores, y capacitaciones permanentes, enfermería necesita ocupar el lugar que les corresponde como profesionales. Y se debe comenzar en algún lugar (NUESTRA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO), Ganando prestigio profesional e institucional en nuestro campo asistencial, debemos trabajar en la calidad de atención en los pacientes, y calidad institucional por medio de una correcta conducción directiva de enfermería.

Cordialmente.-

USHUAIA, 15 de Agosto de 2012-

CHRISTIAN ALEJANDRO SEGUI
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
MASTER EN RECURSOS HUMANOS
GESTOR DE CALIDAD EN HOSPITALES
MAT. PCIAL: LEF: 49

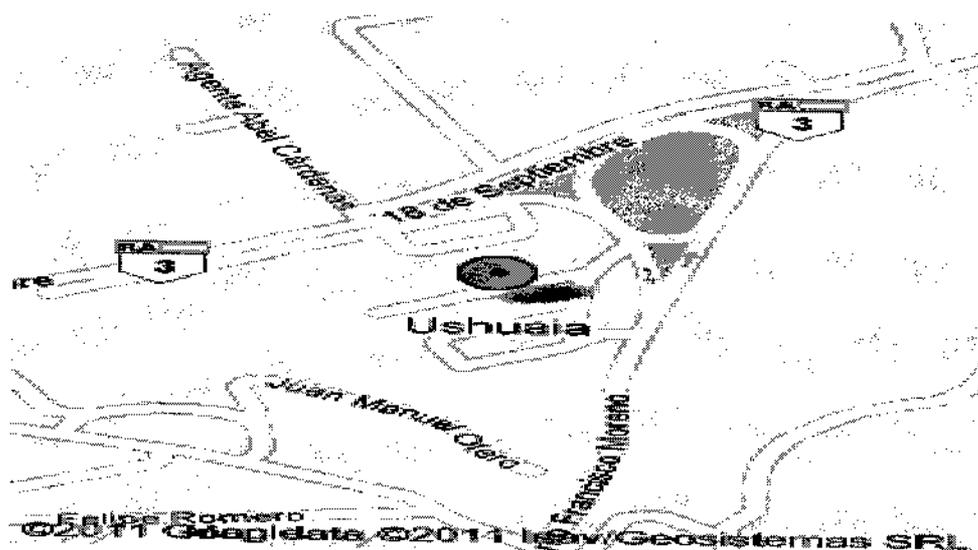
DOCENTE /COORDINADOR ACADEMICO
UNIVERSIDAD MAIMONIDES
USHUAIA-TDF

TEL: 15541789

Provincia de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur Poder Ejecutivo PRESIDENCIA		
REGISTRO N°	16 AGO 2012	HORA
1021		10:49
FIRMA		

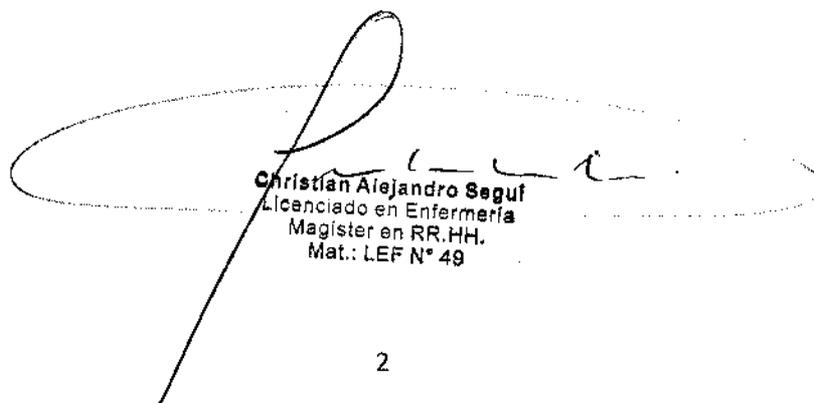
Roberto L. CROCIANELLI
Vicegobernador y Presidente
Poder Legislativo

*Para a S.A.
7 conve. Bloque
Roberto*



ENTRADA PRINCIPAL




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

CARTA INFORMATIVA PARA LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO

ARGENTINA

Es importante 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 solida de implementar planes estratégicos de calidad al respecto, con un equipo de dirección competente.

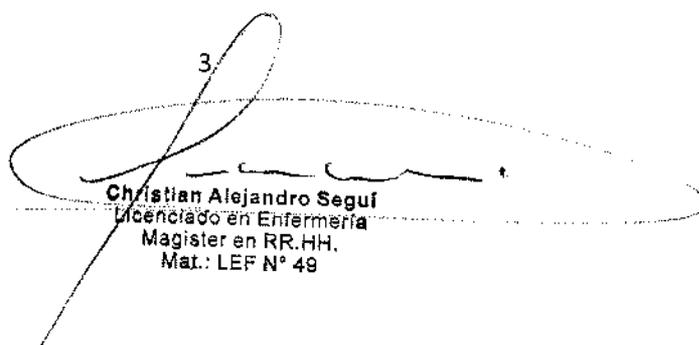
Es importante para los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Ushuaia, que la misma sea representada, dirigida y conducida por una Dirección propia, jerarquizada, y con miras a un futuro prestigioso, desde lo administrativo y nuestro campo de acción asistencial, una Dirección de Enfermería 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 serian 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.

3.



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 analizará 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.

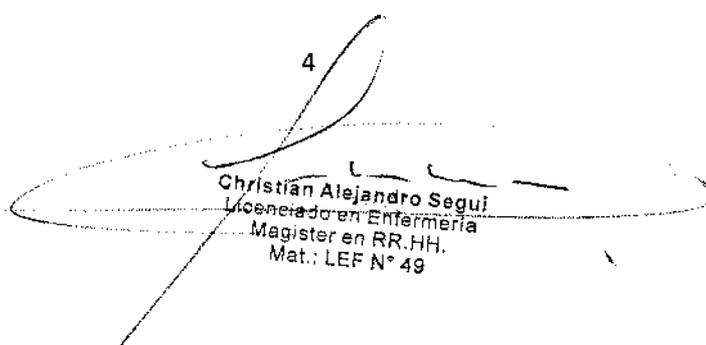
OBJETIVOS GENERALES

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 Segui
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.

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

5
Christian Alejandro Segui
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEP N° 49

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.

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.



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

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 sólida 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.

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.

7



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



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.

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.

8
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEF N° 49



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.

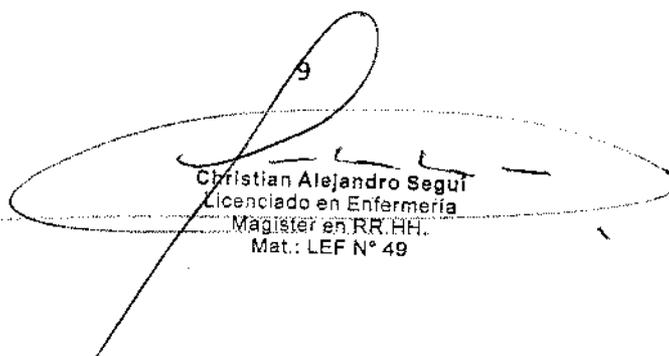
Coordinar con otras estructuras, definir la atención de enfermería en su marco, coordinar PERMANENTEMENTE con la dirección médica y de gestión, y cooperar con otras estructuras: cooperación intersectorial.

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.

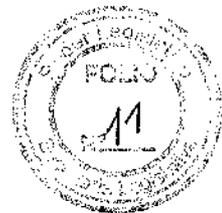
El grupo en mención siempre deberán estar articuladas por la dirección del hospital, pero compartidas con todo el personal. Las comisiones deberán plantear perspectivas amplias partiendo de la base "hospital – sociedad "y posibilitaran mayor objetividad en las decisiones, garantizando mayor profesionalidad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

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,



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



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.

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

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

10


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



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.

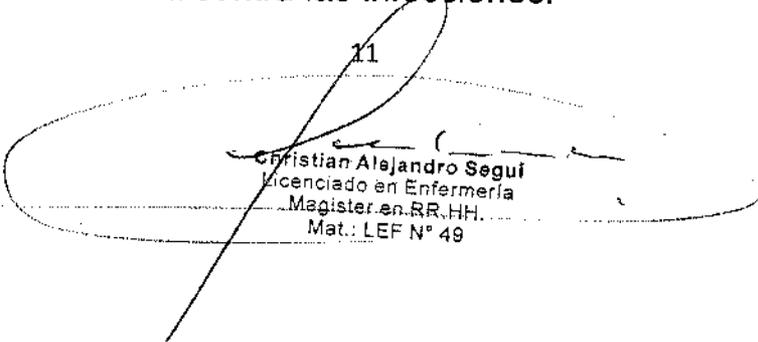
Evaluar junto con las autoridades de la institución, las funciones y actividades de enfermería cuando sea preciso.

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.

11


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

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.

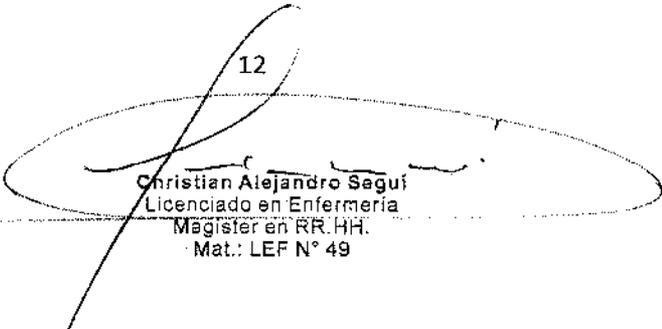
Debemos tener una planificación estratégica solida y con enfoque humanístico, para poder desarrollar correctamente los RRHH, garantizando y manteniendo la satisfacción de asistencia a los pacientes, con una adecuada, agradable, y motivadora conducción del personal.

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.

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.

12



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

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.

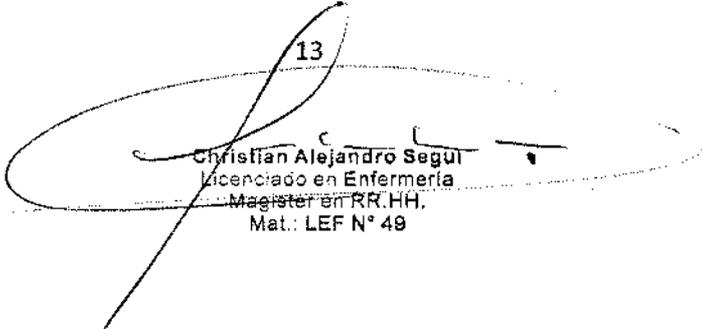
Es importante involucrar a los principales líderes de cada servicio y diferentes entidades de salud y difundir los progresos de calidad en forma continua. Además de las capacitación de los supervisores y equipo de salud de acuerdo a la gestión de calidad, con participación activa de los usuarios de las 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, promocionando 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.

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.

13

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

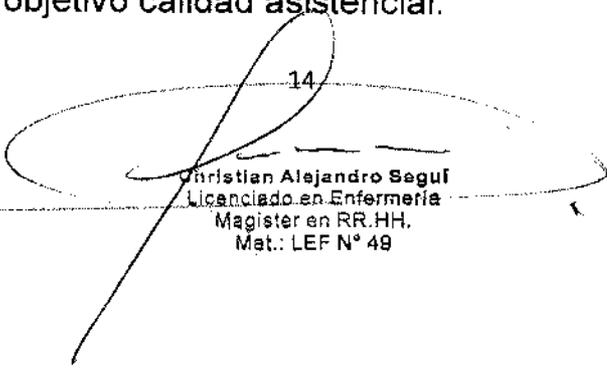
DEBILIDAD: Actualmente necesitamos proyectarnos a un futuro con cambios concretos, prestigioso, atención de excelencia y bases solidas a corto plazo, recordemos que el aumento de atención de pacientes está dada por el aumento poblacional permanente, siendo el único hospital de la ciudad, lo que implica 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 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.

14

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

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.

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.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO A LA ENFERMERÍA PROFESIONAL:

Se logra la excelencia y la calidad de atención, mediante la preparación, 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.

15
Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magister en RR.HH.
Mat.: LEE N° 49



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.

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.

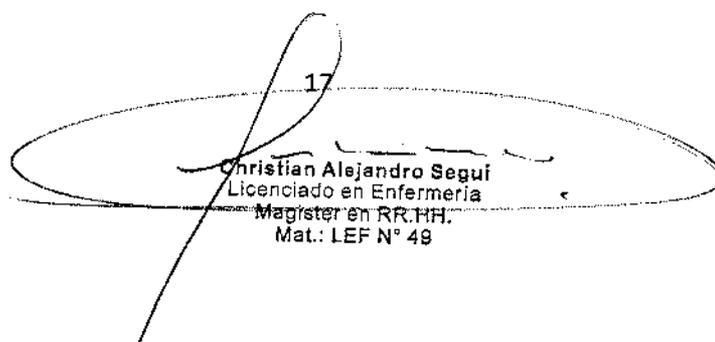
LA GESTION DE LA DIRECCION ENFERMERIA

16

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

- 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.
- 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.

17



Christian Alejandro Seguí
Licenciado en Enfermería
Magíster en RR.HH.
Mat.: LEF N° 48



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.

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.-

18

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



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.-

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

19

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



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.

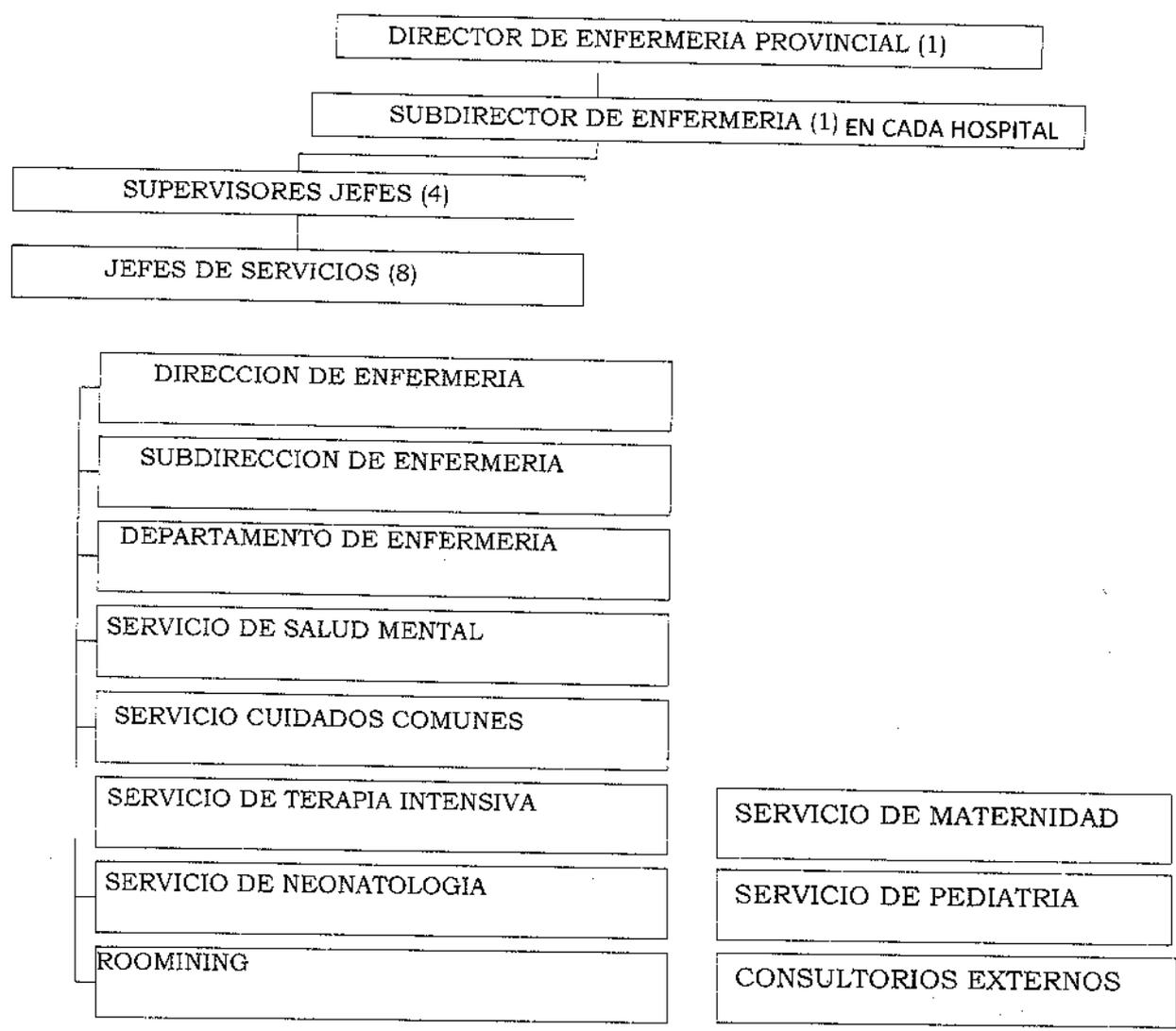
Hay pruebas cada vez más claras de que los niveles inadecuados de la dotación de personal de las instituciones guardan relación con el aumento de eventos adversos tales como las caídas de pacientes, las heridas que se producen en la cama, los errores de medicación, las infecciones hospitalarias y las tasas de readmisión, que pueden dar lugar a estancias hospitalarias más prolongadas y al aumento de los índices de mortalidad en los hospitales.

EN RESUMEN, UNOS RECURSOS HUMANOS INADECUADOS SON UNA GRAVE AMENAZA PARA LA SEGURIDAD Y LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE SALUD.

20

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

ORGANIGRAMA



21
Christian Alejandro Seguí
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.

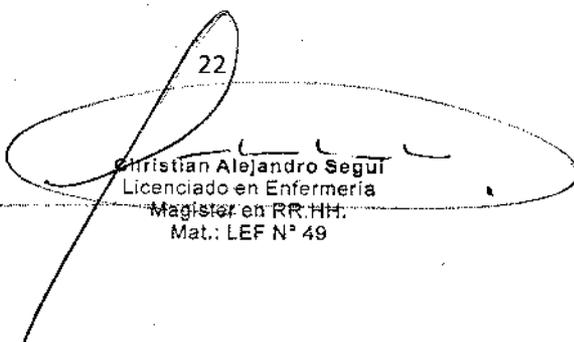
Es importante destacar que todo cambio institucional para mejorar la calidad asistencial provoca rechazo inicial en el personal (instituciones, empresas, organismos, etc.) pero es importante comenzar con el reconocimiento de las labores que desempeña cada uno de ellos, consensuando mediante reuniones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

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 sólidas de gestión.

22



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



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

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

23

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

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



HOSPITAL REGIONAL USHUAIA
TIERRA DEL FUEGO
ARGENTINA



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

TEL: 15541789 -

24

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