

MODELO DE FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN GESTIÓN

*Cristina Cepeda Sepúlveda**
*Clara Inés Sánchez Franco***

Resumen

Inicialmente se hace referencia a los factores del contexto social, económico y político que inciden en los sistemas de servicios de salud y de la importancia del desarrollo de la capacidad gerencial para el manejo de estas instituciones, con el fin de maximizar los recursos y alcanzar las transformaciones y cambios que se requieren, implementando procesos de gestión y de adaptación del sector al entorno.

Enfermería es el recurso humano facilitador y llamado a participar activamente en este proceso, por lo tanto se requiere que su gestión trascienda su ámbito y enfrente los nuevos desafíos.

Finalmente, se presenta un modelo de formación en gestión para el profesional de enfermería, que contribuya al desarrollo de su capacidad gerencial y de los sistemas de enfermería.

Palabras claves

Enfermería

Gestión en enfermería

Administración en enfermería

Capacitación en gestión

* Enfermera especialista en Gerencia Hospitalaria, Universidad Eafit, Medellín.

** Enfermera magíster en Salud Pública, Especialista en Gerencia Hospitalaria, Universidad Eafit. Docente Facultad de Enfermería Universidad de Antioquia, Departamento Administración de Salud.

Introducción

La crisis económica y social que afecta a los países latinoamericanos, obliga a que todos los sectores sociales redoblen esfuerzos para modificar sus patrones de actuación.

El sector salud como elemento social de gran trascendencia para el desarrollo de los países, demanda una capacidad de gestión redimensionada con base en un enfoque gerencial a todos los niveles, con criterios de eficiencia y eficacia para maximizar la productividad de los servicios y que éstos respondan y se adapten a las necesidades cambiantes del individuo, de la sociedad y del mundo.

Entre las profesiones de salud, enfermería constituye una fuerza social importante para liderar cambios esenciales, con grandes posibilidades de influencia en la definición y ejecución de políticas de salud por ser una de las profesiones más conocedoras de las necesidades individuales y colectivas de salud de la población.

De ahí la necesidad e importancia de desarrollar un nuevo modelo de formación del profesional de enfermería en gestión, acorde con la realidad actual y con las exigencias presentes y futuras que le permita ejercer un liderazgo de mayor impacto en todos los niveles de la organización de salud, intervenir en la toma de decisiones del sector, participar activamente en la elaboración de los planes nacionales de salud y contribuir en el logro de los objetivos generales de las organizaciones mediante una gestión eficiente de los recursos asignados y del mejoramiento de coberturas y calidad de atención.

En la medida en que la enfermera replantee su finalidad como profesional, articule sus conocimientos y experiencias para influir en las decisiones y utilice adecuadamente la información en su gestión contribuiría al desarrollo de la profesión, de los servicios, del sector y de la sociedad en general.

1. Propósito

Desarrollar un modelo de formación del profesional de enfermería en gestión de acuerdo con los nuevos enfoques gerenciales, que le permitan en-

frentar decididamente nuevos retos y adaptar su rol a las demandas del entorno para lograr el cambio y la transformación de los servicios de salud.

2. Objetivos

a. Reorientar al profesional de enfermería en su rol de administrador de los servicios de enfermería, para lograr una óptima utilización de los recursos y calidad en la atención de salud.

b. Institucionalizar el adiestramiento gerencial de enfermería mediante el impulso de programas de capacitación en gestión.

c. Promover en el profesional de enfermería actitudes de cambio, innovación y compromiso en su gestión para la búsqueda de la excelencia en su práctica.

d. Participar activamente en la toma de decisiones estratégicas y tácticas de la organización, con el fin de afianzar su papel en el equipo interdisciplinario, al proyectar una imagen de competencia y profesionalismo en el entorno en el cual se desempeña.

3. Marco teórico

3.1 Contexto socioeconómico

Algunos de los problemas del sector salud en América Latina derivan de los problemas del sistema socioeconómico. En los dos últimos decenios, los países latinoamericanos han enfrentado altas tasas de inflación, disminución de la capacidad productiva, incremento colosal del endeudamiento externo e inestabilidad de los gobiernos, factores éstos que han ocasionado severas restricciones económicas, profundas modificaciones en las balanzas productivas, inestabilidad de las balanzas comerciales y exacerbación del desempleo y subempleo.

La situación de crisis económica, política y social, ha incidido en los diferentes estratos sociales, principalmente en los grupos humanos más vulnerables, ha hecho que todos los sectores de la sociedad en general y el estado en particular, modifiquen los patrones tradicionales de actuación para lograr metas mínimas de bienestar de la población.^{1,2}

El sector salud, como componente fundamental en el desarrollo de los países, está en la obligación de elaborar e implementar estrategias acordes con esta realidad. La intensidad de los cambios sociales genera para las organizaciones de salud, no sólo el desafío de la adaptación constante y la innovación continua, sino también la necesidad de incrementar la capacidad gerencial; por lo tanto, el desarrollo administrativo adquiere un papel crucial para la credibilidad, eficiencia y eficacia de las organizaciones del sector.³

En 1986, los Ministros de Salud y los Gerentes de la Seguridad Social de Centroamérica y Panamá, indicaron: "Es urgente el diseño e implementación de proyectos específicos de adiestramiento gerencial, que complementen los esfuerzos presentes y futuros para coadyuvar al incremento de la capacidad gerencial de las instituciones del sector Salud, por medio del adiestramiento e intercambio de experiencias en aspectos gerenciales de sus funcionarios con responsabilidades ejecutivas".⁴

Con la descentralización administrativa, la implementación de los sistemas locales de salud (Silos), la participación del sector público tiende a limitar su responsabilidad como proveedor directo de servicios asumiendo un nuevo rol orientador, regulador y evaluador, lo que requiere de un mejoramiento de la capacidad técnico-administrativa y financiera mediante un nuevo modelo administrativo, tipificado por la presencia de una capacidad de gestión redimensionada, con base en un enfoque gerencial, un compromiso de valores fundamentales que orienten la acción y una ética de costo/efectividad en la asignación y utilización de los recursos.

La agudización de la situación económica, social y política permite suponer que el sector salud no contaría con la posibilidad de incrementar sustancialmente sus fondos, sino que tiende a mantener la asignación presupuestal actual al valor presente, complicándose el panorama al considerar que algunos de los costos fijos y variables de los programas de Salud actualmente existentes, sufrirán aumentos constantes, lo que pone de manifiesto una vez más, la necesidad de la habilidad gerencial de quienes son responsables de la conducción del sector y de la gestión de los servicios de salud en todos los niveles.

3.2. La administración en enfermería

Los esfuerzos desplegados en materia de desarrollo del personal de salud y la formulación de políticas y planes de recursos humanos, no han sido efectivos debido a la separación existente entre las funciones de servicio y de educación y a la falta de pertinencia de la educación con respecto a los requerimientos de los servicios en el mercado de la salud.

Es necesario formular políticas claras y coherentes de formación del recurso humano, que conduzcan a la transformación e implementación de nuevos modelos gerenciales de prestación de servicios con principios de eficiencia y eficacia.

En los profesionales de la salud, enfermería representa el mayor porcentaje del total del recurso humano de los servicios de salud, por tanto, su papel en la transformación de los sistemas de salud es definitiva y requiere de una visión de avanzada de la práctica profesional y de un proceso de capacitación en gestión por parte de las entidades formadoras.

En el taller sobre la Enseñanza de la Administración en los Programas de Enfermería celebrado en Panamá en 1983⁵, y en la reunión del consejo de Decanas y Directoras de la Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería, —Acofaen— celebrado en marzo de 1990, coinciden en identificar algunas áreas críticas, entre las cuales destacamos:

— Necesidad de reafirmar el papel social de la práctica de la enfermería y dentro de éste su función administrativa, con el fin de definir con mayor precisión el perfil ocupacional del profesional de Enfermería que debe preparar el sistema educativo.

— Limitada participación de los profesionales de enfermería en la toma de decisiones y en los procesos normativos y de dirección de las instituciones de salud.

— Distanciamiento cada vez mayor entre el paradigma de enfermería que se enseña y los modelos de la práctica, por falta de una adecuada coordinación entre los sectores docente y asistencial.

— Proliferación del personal auxiliar de salud y creciente delegación de actividades de enfermería a este personal, con el subsiguiente menoscabo de la organización y de la calidad de los servicios de salud.

— La estructura rígida y tradicional de los servicios de enfermería, no permite introducir con celeridad los cambios científicos y tecnológicos que ocurren en la enfermería, en la administración y en otras disciplinas.

— La organización y las normas existentes en los servicios de salud, impiden al profesional de enfermería utilizar al máximo su preparación administrativa, su capacidad de liderazgo y de agente integrador de las acciones de salud.

— Falta de comprensión del papel administrativo del profesional de enfermería, su interrelación con el papel asistencial y su diferencia con el desempeño de tareas secretariales, de mantenimiento y de manejo de personal.

— Escasez de personal docente especializado en administración de servicios de enfermería.

— La metodología y enseñanza de la administración ha sido poco flexible.

— Deficiente infraestructura investigativa en administración de salud y de servicios de enfermería.

Lo anterior sugiere la necesidad de reorientar la capacitación de la enfermera en administración y gerencia, hacer los sistemas formativos más flexibles para que evolucionen paralelamente con el desarrollo y progreso de la ciencia y tecnología, de tal forma que faciliten la iniciación de cambios estructurales y el avance de la profesión.

Enfermería debe desarrollar un nuevo perfil ocupacional, proyectar nuevos niveles de competencia y de compromiso, asumir nuevos roles, disponer de mayores conocimientos y habilidades que los que actualmente posee y además expandir sus líneas de comunicación y ampliar su radio de acción hacia el personal de salud y de otras áreas.

En la mayoría de los programas de formación básica de enfermería, continúan primando los esquemas tradicionales de formación de administración, sin incorporar nuevos métodos y tecnologías que les permitan adaptarse a

las variaciones de su entorno, a replantear los objetivos, las estructuras y los recursos disponibles para dar respuesta a las necesidades que se presentan. Estos y otros factores unidos a la incorporación de nuevas formas de gestión, han generado la necesidad de redistribuir y asumir nuevos roles y cambiar formas de hacer que hasta ahora pudieron ser útiles pero que posiblemente hoy son inoperantes.

Anderson, afirma que actualmente los administradores de enfermería no sólo son responsables de los servicios de enfermería y de asegurar la calidad asistencial, sino también de conocer las necesidades de la colectividad, las políticas organizacionales de los servicios de salud, su organización física, el suministro y equipamiento y los procesos financieros de previsión y contabilidad.⁶

Además de lo anterior, consideramos que en la formación de este profesional, se deben tener en cuenta aquellos factores que afectan el ejercicio de sus funciones como las leyes que reglamentan la profesión, las políticas nacionales, los aspectos éticos, legales y laborales, la investigación, la educación, la utilización de la tecnología y la información.

De esta manera enfermera, no solo participa, sino que desempeña un papel preponderante en la evolución de la profesión de los servicios de salud, y por ende en el mejoramiento de las condiciones de salud de la población.

3.3. Las organizaciones de salud

Las instituciones de salud como empresas de servicios dirigidas a multi-usuarios, deben identificar cuales son sus productos y sus consumidores y establecer la relación que se da entre los usuarios y la organización.

En la actualidad, los usuarios son cada vez más conscientes de lo que es el servicio y más exigentes de servicios de alta calidad, lo que implica para las instituciones, enfocar su atención hacia la nueva sensibilidad desarrollada por el consumidor de servicios de salud para satisfacerlo; por lo tanto, las organizaciones deben redefinir su misión, metas, objetivos, cultura, de manera que se orienten a la prestación de servicios de calidad y ésta se convierta en una herramienta altamente competitiva.

En consecuencia, el mercadeo de servicios de salud se presenta como una solución a la oferta de servicios; Kotler lo define como un proceso gerencial que ayuda a las organizaciones a asegurar su supervivencia, por medio del diseño de ofertas en términos de las necesidades y deseos de los mercados objetivos y en la utilización de políticas de precios, comunicaciones y distribuciones eficaces para servir a los mercados.⁷

El gerente de estas instituciones escasamente tiene control sobre el producto, tipo de servicios que se presta y precio; en el área clínica, es el personal médico y paramédico quienes actúan en nombre del paciente y toman por él las decisiones respecto a los servicios que requiere; es el médico quien decide la admisión del paciente, la duración de su estancia en el hospital, los procedimientos clínicos a seguir, sin conocer, en la mayoría de las veces, el precio y el costo en que se incurre y en caso de saberlo, no influye, pues los criterios que enmarcan las decisiones son su conciencia y conocimientos profesionales.

No obstante, existen algunos controles que permiten una racionalidad económica; las decisiones sobre producción, compras, rentabilidad económica de inversiones, son aplicables al área administrativa, de lavandera, cocina, laboratorio y de otros departamentos de apoyo, los cuales pueden considerarse como pequeñas empresas integradas, que elaboran productos estandarizables y se rigen por la lógica económica de cualquier empresa, con la característica de que las demandas provienen del criterio clínico.

De acuerdo con los cambios e innovaciones que se están dando en la actualidad y que se vislumbran para el futuro, los patrones clásicos de gestión de Taylor y Fayol deben sustituirse por modelos de planeación estratégica, que permita dar mayor flexibilidad a la organización como tal, mayor agilidad y eficiencia en el flujo de información y en el proceso decisional y garantizar la supervivencia y desarrollo de la organización.

Las organizaciones tienden a simplificar su estructura orgánica, a disminuir la burocracia, a la utilización intensiva de la tecnología y a incorporar expertos en el campo gerencial.

4. Perfil de gestión en enfermería

En las organizaciones de Salud el recurso humano se constituye en el recurso por excelencia, y prima sobre los recursos materiales y financieros

puesto que a través de él, se pone a disposición de la comunidad los demás recursos necesarios para brindar una adecuada atención; su relevancia frente a los otros, reside en su carácter de humano, factor que le permite actuar en forma consciente e intencional y es definitivo en la prestación de los servicios de salud.

Enfermería es un componente importante del personal sanitario, sus funciones y actividades están íntimamente relacionadas con las funciones desempeñadas por otro personal —médico, paramédico, de apoyo, administrativo, etc.— lo que reafirma el hecho de que el trabajo en equipo es fundamental en la atención de salud, debido a que en el paciente se concentran numerosas acciones que necesitan estar coordinadas e integradas para que sean efectivas.

La calidad de la asistencia es el resultado del funcionamiento integral del grupo interdisciplinario y no depende de actuaciones individuales, ni de un sólo estamento.

Los continuos cambios en el contexto de la salud han tenido influencia en el subsistema de enfermería, y han originado crisis de identidad, y en el ejercicio profesional, conflicto en los roles interpersonales, aumento de las demandas —cualitativas y cuantitativas— de cuidados, que motivan la necesidad de establecer un proceso de gestión orientado al cambio, a enraizar los valores y fundamentos de la profesión, a la incorporación de nuevos roles, a clarificar las responsabilidades y funciones de enfermera y hacer de esta profesión un trabajo atractivo que permita obtener los resultados esperados, de acuerdo con los recursos asignados, asegurando una atención de calidad.⁸

Una gestión de enfermería eficiente y eficaz, precisa del desarrollo de habilidades que ayuden a identificar los elementos que la afectan, a determinar sus interrelaciones, a anticiparse y adaptarse a ellos.

El entorno de enfermera está condicionado por: el tipo de liderazgo que ejerce, la dinámica en la toma de decisiones, el sistema de comunicación que establece entre su personal, la estructura organizativa, las normas, reglamentos, sistemas de apoyo, los conocimientos, habilidades, experiencias,

motivaciones, los aspectos éticos y de responsabilidad civil y los valores que posee como profesión entre otros factores.

Se puede entonces definir la gestión de enfermería como el manejo eficiente y eficaz de los recursos humanos, materiales y financieros puestos a disposición, tomando en consideración los componentes del entorno para el logro de los objetivos organizacionales.

Es indispensable que enfermería replantee lo que es y lo que debería ser, situación que genera múltiples expectativas con respecto a nuevas formas de atención, de gerencia de los recursos y de mayor participación en la toma de decisiones de la organización; es necesario reestructurar y organizar los servicios, aplicando técnicas e instrumentos de gestión que no se han desarrollado o que su implementación ha sido débil.

Enfermería en su gestión debe poseer conocimientos amplios y profundos sobre la misión, filosofía, políticas, estructura y funcionamiento total de la organización para contribuir efectiva y coherentemente en el cumplimiento de los objetivos generales de la institución.

Enfermería representa en la organización la integración del usuario en los servicios de salud, la continuidad de los cuidados; es la imagen inmediata de la atención, pues a ella llegan todos los usuarios que demandan atención; coordina casi la totalidad de la prestación de los servicios y ejecuta gran parte del presupuesto hospitalario, lo que marca su autoridad y trascendencia en el ámbito sanitario.

Una gestión eficiente involucra los conceptos y contenidos de la calidad y de su control; es importante diseñar y estandarizar el trabajo con técnicas precisas en cuanto a cantidad, tiempo, utilización y costos que posibiliten la evaluación de la calidad en relación con la estructura, el proceso y los resultados obtenidos.

Actualmente las entidades de salud están adoptando el mercadeo como herramienta competitiva dentro del sector y sus técnicas favorecen su desarrollo y supervivencia. Se ha evolucionado en el proceso de mercadeo y éste ha dejado de ser exclusivamente ventas, publicidad, manejo coactivo de clientes y ha ganado espacio como proceso gerencial en hospitales, clínicas, organizaciones sin ánimo de lucro, reas profesionales y de servicio

se ha convertido en una fuerza persuasiva e influyente, que deja atrás el concepto de poco ético e innecesario.

Por lo tanto, es necesario que los profesionales de la Salud reciban nociones sobre la conceptualización básica del Mercadeo, su utilidad e inserción en el medio hospitalario.

Las transformaciones y avances tecnológicos que actualmente se están dando en el área de la medicina, la aplicación de la informática en el ambiente sanitario, las telecomunicaciones, etc., determinan nuevas formas organizativas y de gestión, que conducen a que las instituciones sean más flexibles y adaptables. Enfermería no podría estar a la zaga de estas innovaciones, su preparación y adiestramiento para la incorporación de las nuevas tecnologías es imprescindible en su gestión, puesto que su uso y control están, en muchos casos, bajo su responsabilidad, lo cual hace necesario poseer criterios suficientes para la toma de decisiones tecnológicas.

La gerencia del recurso humano de enfermería se convierte en una función primordial en la gestión, dado su gran número e influencia; involucra todo lo concerniente a la planificación, organización y control de éste recurso; debe trazar políticas que no sólo se orienten a actuar sobre situaciones presentes, sino a anticiparse a situaciones futuras.

Para alcanzar un clima laboral que estimule la eficiencia y creatividad, se deben establecer mecanismos de comunicación apropiadas, implementar programas de capacitación, de desarrollo y mantenimiento humano, que obedezcan a programas estructurados y continuos y no a actividades aisladas.

Enfermería debe ejercer liderazgo en el manejo de su personal, con habilidades para negociar y formar alianzas, orientar y controlar los comportamientos, de tal manera que logre cohesión y compromiso para que todos participen activa y conscientemente en la consecución de los objetivos particulares y globales.

De acuerdo con el perfil del cargo que desempeña, desarrolla funciones de manejo personal, en mediana y alta dirección, lo que implica, que debe poseer conocimientos sobre legislación laboral, los principios que la rigen,

las modalidades de contrato, políticas salariales, jornada de trabajo, prestaciones sociales, sindicatos, convenciones colectivas, etc.

En la organización, la Enfermera, cumple funciones de enlace entre la dirección y la parte operativa, además maneja gran parte del presupuesto, lo cual sustenta la importancia de poseer conocimientos básicos sobre aspectos financieros, incluyendo principios contables, de rehabilitación, de costos y presupuesto, equilibrio entre los costos y los servicios e importancia de su participación en los programas de control de egresos.

La complejidad de los temas jurídico-legales que afectan el ejercicio de la profesión, ha ido paralela a la complejidad de las funciones asumidas, se necesita entonces del conocimiento, por parte de cada profesional de salud de lo que le afecta directamente, de los derechos y deberes y de los diferentes tipos de responsabilidad que se adquieren y se derivan de sus actos, hechos y conductas.

Es evidente que enfermería es responsable ética y legalmente de las funciones que ejecuta en el ámbito de su actuación tanto independiente, como dependiente o interdependiente, lo que la obliga a responder por sus acciones asumiendo las consecuencias en caso de mala praxis.

Con este marco de referencia consideramos que el perfil educativo del profesional de enfermería en gestión debe involucrar conocimientos sobre los sistemas de salud, sus tendencias estructurales y de funcionamiento, su inserción en el entorno, manejo estratégico del futuro, procesos organizacionales y de mercadeo, desarrollo de la capacidad gerencial y de liderazgo, aspectos jurídico-legales y éticos, gestión de calidad, de los recursos humanos, financieros y de tecnologías; áreas que deben siempre estar apoyadas en la investigación operativa como instrumento de gestión.

5. Propuesta

Modelo de formación del profesional de enfermería en gestión

Conscientes de la importancia que representan las funciones de enfermería en el ámbito de la salud, consideramos que la base primordial del éxito en su gestión es poseer una sólida capacidad gerencial, que le permita acceder a cargos de responsabilidad y de dirección, dentro de la jerarquía del sis-

tema de salud; para ello es necesario fortalecer los programas de formación universitaria, de tal manera que brinden los principios y técnicas de gestión que se requieren.

Con el propósito de contribuir a optimizar la eficacia y eficiencia de las instituciones del sector, proponemos un modelo de formación en gestión, dirigido a profesionales de enfermería que desarrollen su actividad dentro del ámbito de la gestión sanitaria.

Este modelo tiene la posibilidad de adaptarse a programas de formación avanzada y a cursos de educación permanente, variando en la intensidad y profundidad con que se abarquen los diferentes temas.

En el modelo se contemplan aquellos elementos que dan soporte al desempeño óptimo de la gestión y nos basamos para ello en la identificación de las deficiencias educativas en cuanto a desarrollo de capacidad gerencial y de liderazgo, en el conocimiento de las formas organizativas y de operación de los sistemas de enfermería, en las necesidades detectadas y en nuestra experiencia profesional y formación en Gerencia Hospitalaria.

PLAN CURRICULAR

CICLO I		Ámbito Sanitario	Procesos Organizacionales
	Desarrollo Gerencial	Introducción a la Informática	
CICLO II	Gestión Económica y financiera	Planeación Estratégica	Gestión de personal
CICLO III	Procesos de Enfermería I	Procesos de Enfermería II	Ética y Legislación
	Gerencia del Servicio		

Intensidad horaria: 40 horas cada curso

MODELOS DE FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN GESTIÓN

PLAN CURRICULAR
CICLO I**ASIGNATURA****PERFIL PROFESIONAL****ELEMENTOS ACADÉMICOS****ÁMBITO SANITARIO**

Conceptualización sobre los sistemas de salud y sus relaciones con el entorno

- El rol del estado y las políticas de salud
- Implicaciones de las leyes, normas y procedimientos en la gestión del sector público
- Sistema de servicios de salud y nuevos modelos de atención
- Niveles de atención
- Aspectos sociales, políticos y económicos que condicionan la salud
- perspectivas y desarrollo de los sistemas de salud

PROCESOS ORGANIZACIONALES

Desarrollar una visión sistemática de la organización y su aplicación en el contexto sanitario con el fin de identificar y valorar las necesidades de cambio

- Características básicas de la organización
 - Elementos de la organización (misión, objetivos, filosofía, políticas)
 - Composición de la organización (formal, informal, social)
 - Clima y cultura organizacional
 - Estructura y funcionamiento
 - Teoría de sistemas aplicada a la organización
 - Evolución del concepto organizacional
 - Técnicas para el desarrollo y crecimiento
 - El futuro de la organización
 - Las organizaciones de salud
-

(Continuación)

ASIGNATURA	PERFIL PROFESIONAL	ELEMENTOS ACADÉMICOS
DESARROLLO GERENCIAL	Desarrollo de la capacidad gerencial y de liderazgo, aplicados a la gestión en salud	<ul style="list-style-type: none"> —Principios gerenciales —Conceptos clásicos y contemporáneos de la gerencia —Funciones de la gerencia —Características del gerente —Liderazgo y su papel en el desarrollo del talento —Proceso gerencial —Factores de influencia, poder y negociación —Gestión del cambio —Gestión de la información e información de gestión —Gestión del futuro
INTRODUCCIÓN A LA INFORMÁTICA	Conocimiento y aplicación de las herramientas de computación en las organizaciones de salud	<ul style="list-style-type: none"> —Conceptos básicos de informática —Introducción al procesamiento de datos —Software de uso general y específico —Aplicación de la informática al sector —Red de comunicaciones

(Continuación)

ASIGNATURA**PERFIL PROFESIONAL****ELEMENTOS ACADÉMICOS****GESTIÓN
ECONÓMICA
Y FINANCIERA**

—Capacidad de analizar e interpretar los datos económicos y financieros que permitan participar actualmente en la toma de decisiones y hacer uso racional de los recursos

—Identificar los principales aspectos tributarios que influyen en el sector salud

—Principios contables

—Contabilidad de costos

—Manejo de inventarios

—Análisis financiero

—Sistema presupuestal

—Análisis y evaluación de inventarios

—Control de la gestión

—Modelos de financiación de las instituciones de salud

—Principios de legislación tributaria

**PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA**

Aplicación de los conceptos de planeación estratégica como instrumento básico en la gestión

—El concepto de planeación estratégica

—Modelos de planeación estratégica

—Etapas del proceso

—La planeación estratégica en las organizaciones

—Ejecución y evaluación de estrategias

—Aplicación de la planeación estratégica

(Continuación)

CICLO II

ASIGNATURA**PERFIL PROFESIONAL****ELEMENTOS ACADÉMICOS****GESTIÓN
DE PERSONAL**

Conceptualización sobre legislación laboral, modelos de gestión del recurso humano, su aplicación y el manejo de las comunicaciones organizacionales

- Principios generales de legislación laboral
- Régimen laboral colombiano
- El contrato de trabajo
- Desarrollo del contrato (salarios, auxilios, prestaciones, vacaciones, pensión, terminación del contrato, etc.)
- Parte colectiva (derecho de asociación, sindicatos, conflicto colectivo, técnicas de negociación)
- Seguridad laboral
- Modelos de administración del recurso humano
- Planeación, selección y reclutamiento
- Técnicas de capacitación, mantenimiento y desarrollo
- Evaluación del desempeño
- Técnicas de comunicación y motivación

(Continuación)

CICLO III

ASIGNATURA

PERFIL PROFESIONAL

ELEMENTOS ACADÉMICOS

PROCESOS DE ENFERMERÍA I

Análisis de la posición del profesional de enfermería en el contexto de los servicios de salud, su función y responsabilidad en el conjunto de la atención

- La organización de los sistemas de enfermería
- El servicio de enfermería y los objetivos de su gestión
- Aplicación del proceso de enfermería en la identificación y solución de los problemas de salud
- Planificación de los servicios de enfermería (el proceso, perspectiva poblacional, planificación, programación, etc.)
- La investigación como soporte en la gestión

PROCESOS DE ENFERMERÍA II

Determinar el papel de enfermería en el manejo de los recursos materiales, de equipo y de información y la importancia que tiene para la organización su coordinación, uso y control

- La gestión de suministros
- Los departamentos hospitalarios y su relación con enfermería
- Gestión de los sistemas de información (fuentes, utilización y aplicación)
- Gestión tecnológica
- perspectiva de desarrollo y crecimiento de los servicios de enfermería

(Continuación)

ASIGNATURA	PERFIL PROFESIONAL	ELEMENTOS ACADÉMICOS
ÉTICA Y LEGISLACIÓN	Aplicar los principios éticos y determinar las implicaciones que representan, para las instituciones y profesionales de salud, los principales problemas éticos y de responsabilidad jurídica que se presentan en el ejercicio profesional	<ul style="list-style-type: none"> —Naturaleza de la ética —Secreto profesional —Relación médico-paciente-sociedad —Consentimiento idóneo —Distribución y racionalización de los servicios de salud —Investigación en seres humanos —Los profesionales de salud frente a la muerte —Análisis de la ley 23 de 1981 —Legislación sanitaria (código sanitario nacional) —Conceptos generales sobre responsabilidad civil y penal —Responsabilidad de los profesionales de salud —Responsabilidad de las instituciones de salud
GERENCIA DEL SERVICIO	Conceptualización básica sobre calidad y técnicas de mercadeo y su aplicación en las organizaciones de servicios	<ul style="list-style-type: none"> —Concepto de calidad y su papel en los servicios de salud —Indicadores de calidad —Evaluación de calidad —Calidad total y círculos de calidad —Conceptos básicos de mercadeo —Mercadeo de servicios —Importancia del mercadeo para la gestión en el sector hospitalario —Gestión de la imagen y comunicación en las organizaciones de servi —El desafío para las organizaciones de servicios

Referencias bibliográficas

1. MÁRQUEZ V., Patricio y Engler, Toms. "Crisis y salud: Retos para la década de los 90." En: *Educación Médica y Salud*. Vol. 24, No. 1. (enero-marzo 1990): p. 7
2. ROSENTHAL, Gert. *Notas sobre economía y el desarrollo. Balance preliminar de la Economía latinoamericana*. Cepal, No. 470-471, diciembre 1988.
3. BARAHONA H., Rodrigo A. "Desarrollo de servicios de salud y enseñanza de la Administración en Centroamérica y Panamá." En: *Educación Médica y Salud*. Vol. 23, No. 3, (1989): p. 267
4. *Ibíd.* p. 268
5. "Taller sobre la enseñanza de la Administración en los programas de enfermería." En: *Educación Médica y Salud*, Vol. 17, No. 4 (1983); p. 437-438.
6. ANDERSON R., M. et al. "The new breed: The nurse executive." En: *Nursing succes today*. vol. 2, No. 3, (1985); p. 198.
7. KOTLER, Philip u Bloom, Paul N. *Mercadeo de servicios profesionales*. Serie Empresarial Lagis, 1988.
8. ARBUÉS V., María Teresa. "Los directivos de los servicios de enfermería: Algunas reflexiones sobre posibilidades de intervención para la mejora de los resultados." En: *Todo Hospital*. No. 58 (julio-agosto 1989); p. 29.

Bibliografía

- BAUERSCHMIDT, Alan D. "El Hospital como un prototipo de organización." En: *Análisis de las Organizaciones de Salud*. Washington, D.C.: OPS., 1987 (Serie Paltex No. 4); p. 31-38.
- BERNAL, Merc, et al. "Gestión de Personal en la Dirección de enfermería." En: *Revista Rol de Enfermera*, No. 123 (noviembre 1988); p. 14-17
- "Perfil de los órganos de gestión de enfermería." En: *Revista Rol de Enfermería*, No. 124 (diciembre 1988); p. 11-13.
- CADIerno, Moisés, et al. "Empresa convencional y hospital: Algunos aspectos de gestión hospitalaria." En: *Todo Hospital*, No. 65 (abril 1990); p. 47-58.
- "La calidad de los Servicios del hospital." En: *Todo Hospital*, No. 53 (enero-febrero 1989); p. 19-20

- CUERVO Argudín, José. "La planificación estratégica hospitalaria." En: *Todo Hospital*, No. 58, (julio-agosto 1989); p. 13-18.
- CHORNY H., Adolfo. "Enfoque estratégico para el desarrollo de recursos humanos." En: *Educación Médica y Salud*, Vol 24, No. 1 (1990); p. 27-51.
- DAVID, Fred R. *La gerencia estratégica*. Bogotá: Fondo Editorial Legis. Febrero 1990 (serie Empresarial); p. 270.
- MARÍN, José María. Marco de referencia para el desarrollo de la capacidad Gerencial en Salud. Proyecto Subregional de la capacidad gerencial de los servicios de salud de Centroamérica y Panamá. OPS/OMS. Serie documentos técnicos. 1990.
- MONTESINOS, André. "Los recursos humanos de enfermería en el hospital: Necesidades y dificultades para la planificación." En: *Todo Hospital*, No. 58, (julio- agosto 1989); p. 19-23.
- NEUHAUSER, Duncan y Malik, Ana María. "Funcionamiento de las organizaciones para la administración de salud." En: *Análisis de las organizaciones de salud*, Washington, D.C.: OPS. (Serie Paltex No.4), 1987; p. 7-18.
- "Resultados de la encuesta de Confecámaras, a Gerentes y presidentes de empresas del país. Estado actual de la gerencia en Colombia." En: *Gerencia al Día*. Medellín, Vol. 25, (julio 1989).
- VELANDIA V., Ana Luisa. "Tendencias en la Práctica de enfermería en Colombia en los últimos 25 años. En: *Revista ANEC*, No. 47, (enero-junio 1987); p. 16-23.
- YOUNG, David W. y Saltman, Richard B. "Medicina Preventiva para los costos hospitalarios." En: *Harvard Business*, (enero-febrero 1983). p. 126-133.