

NOMBRE: Flor Deyanira Gálvez López.

CUATRIMESTRE: 9°

INSTITUCIÓN: Universidad Del Sureste.

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.

ASIGNATURA: Administración y servicios de enfermería

ASESOR: DR. Laura Blasi.

PASIÓN POR EDUCAR

UNIDAD 4

Es importante dirigir las actividades asistenciales, educativas, de exploración y administrativas de las áreas de enfermería lo que se busca es instituir la formación de enfermera-paciente de acuerdo a las necesidades de cada uno de los servicios esto es con la finalidad de garantizar una atención integral a todos los pacientes del Instituto.

Las funciones de la administración de enfermería es planear, organizar, asesorar y evaluar los recursos humanos para que se lleven a cabo las acciones de enfermería, en el cuidado al paciente, también la responsabilidad de dirigir y evaluar las actividades realizadas por el personal de enfermería hacia los pacientes con los cumplimientos institucionales también evaluar instrumentos administrativos y de organización de las actividades asistenciales, docentes, investigación y administrativas de los profesionales que conjuntan la plantilla de personal es muy importante establecer y difundir los estándares de calidad para la buena práctica.

Un punto importante es fomentar y promover la investigación de enfermería en el campo clínico, docente y administrativo con la finalidad de proporcionar servicio con fundamento científico y calidad humana saber gestionar los recursos necesarios para asegurar la calidad de los procesos de investigación de enfermería.

La misión económica y financiera de las empresas debe buscar crear situaciones favorables para que los recursos que la sociedad invierte en atención de salud tengan los mayores beneficios posibles para la población.

Una consecuencia incuestionable de la eficiencia con que se administre un establecimiento hospitalario es su calidad de equilibrio financiero en relación con la producción y los ingresos percibidos por otra parte si se vuelve ineficiencia todo se retorna en pérdidas, la eficiencia productiva del establecimiento, señala la capacidad del establecimiento de producir al menor costo y al mayor nivel de calidad.

Estableciendo un plan de actividades concordado y con sentido sanitario debe de haber un presupuesto, tiene un sentido estratégico, debe dar señales claras y transparentes de lo que se pide hacer al establecimiento. Un presupuesto no tiene sentido estratégico si no tiene un correlato sanitario y una relación con lo que se espera producir.

La falta de sentido de visión de un establecimiento sólo genera ineficiencia y agrava las inequidades, ya que dicho presupuesto dará sustento a actividades no siempre deseadas o prioritarias lo cual sólo genera desequilibrio y por tanto pérdidas de calidad y de productividad potencial es por eso que el establecimiento o la empresa debe de ser claramente con el tipo de actividades y el número de prestaciones asistenciales que debe realizar como corporación, debe de conocer los gastos que dicho nivel de producción le implica por eso hay que implementar un Plan de actividades del establecimiento para ajustar las metas productivas, en concordancia con lo requerido desde el seguro público Por tanto, dicho plan debe ser fruto de la negociación entre la capacidad de oferta del establecimiento y las necesidades o demandas expresadas por quien lo financia.

El impacto de la inversión y los gastos de funcionamiento asociados, alteran la distribución relativa de recursos y por tanto el tipo y capacidad de servicios que se ofrece a la comunidad, en definitiva, la decisión de inversión no es neutra desde una perspectiva de equidad, pues puede transformarse en un efectivo instrumento para reducir las huecos de inequidades, pero si la decisión es inadecuada puede contribuir a aumentar los desequilibrios.

Es por eso que el Plan de Actividades debe estar expresado claramente en las metas planeadas y las que se han logrado producir para no perder las metas señaladas y no desviarse de lo ya planeado

También la perspectiva de desarrollo de las personas que trabajan en el establecimiento, determinará las posibilidades futuras de crecimiento y desarrollo de la organización, cuyo principal recurso son las personas que la constituyen.

Lo ideal es que cada ámbito y sus indicadores correspondan a objetivos estratégicos de la organización, permitiendo así cerrar el círculo desde la planificación hasta el control de gestión.

Independientemente que el establecimiento haya efectuado un presupuesto adecuadamente, que logre una negociación exitosa y que controle el cumplimiento adecuado de los gastos, surgen aspiraciones legítimas que van más allá de los requerimientos de quienes financian. Están los requerimientos de investigación y docencia, los recursos que implican mantener políticas propias de bienestar o de reconocimiento hacia el personal, los desafíos que el establecimiento se proponga en materia de desarrollo de las especialidades, o simplemente por el natural deseo de superar los estándares promedio. Ante ello, es clave que el establecimiento se proponga obtener recursos propios y busque darle una administración extrapresupuestaria. Para ello, la tendencia va hacia el desarrollo de políticas de comercialización que nacen de los mismos planes estratégicos y la creación de unidades profesionales de comercialización que posicionan al establecimiento en el mercado con los servicios en los cuales éste tiene fortalezas.

La exigencia de que dichas actividades de comercialización y necesaria no afecten la atención del beneficiario, sino que sean fuente de mayores recursos para mejorar la calidad del servicio.