

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DECANATO ASOCIADO DE ESTUDIOS GRADUADOS
PROGRAMA DE ENFERMERÍA

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO	:	Administración y evaluación de un programa de Salud Ocupacional.
CODIFICACIÓN	:	Enf. 701
HORAS/CRÉDITOS	:	Tres (3) horas semanales/ Tres (3) créditos.
SESIÓN	:	Primera sesión del segundo año.
PREREQUISITOS	:	Enf. 601, Enf. 603
DESCRIPCIÓN	:	Este curso enfoca las competencias que debe poseer el personal especializado en salud ocupacional, tales como liderazgo y toma de decisiones al administrar y evaluar un programa de salud ocupacional. Incluye la planificación como el componente administrativo básico de un programa, y la evaluación como el otro componente, que permite medir los logros o el cumplimiento. Se profundiza en los conceptos de autonomía, apoderamiento, capital humano, visión, empleados temporeros, equipos de trabajo y calidad. Se discuten y analizan las teorías de liderazgo que se utilizan en la administración de programas, los cambios constantes en el campo de la salud ocupacional, se discuten y analizan las teorías de evaluación y sus componentes principales.

Presenta las dimensiones de la práctica de enfermería ocupacional de acuerdo con: las influencias políticas, las tendencias económicas y los aspectos ético-legales. La debida planificación y evaluación de un Programa de Salud Ocupacional, garantiza la ejecución de tareas dirigidas a resolver los problemas de salud que afectan la población de trabajadores; así como el cumplimiento con la legislación laboral, leyes de personal y de políticas de salud pública prevaecientes.

JUSTIFICACIÓN

:

Los profesionales de la salud ocupacional necesitan de conocimientos administrativos, gerenciales y políticas para dirigir, administrar y evaluar los servicios de salud que son consistentes con las metas y objetivos de la organización.

En el desempeño de sus funciones, los profesionales de la Salud Ocupacional necesitan de la comunicación, establecer prioridades y la planificación y evaluación constante. A través del proceso de enfermería se determina la calidad de los servicios de salud provistos por los integrantes del equipo de salud y su impacto en los trabajadores.

OBJETIVOS TERMINALES: Al finalizar el curso, el estudiante podrá:

1. Analizar los aspectos administrativos y evaluativos aplicables en el Programa de Salud Ocupacional.

2. Utilizar la planificación como elemento principal en todas las actividades que debe realizar el Programa de Salud Ocupacional.
3. Diseñar un programa de Salud Ocupacional dinámico y efectivo que responda a las necesidades de los trabajadores.
4. Discutir el conocimiento teórico necesario para dirigir un Programa de Salud Ocupacional.
5. Analizar juiciosamente el logro de los objetivos del Programa mediante la evaluación y las vigilancias de control de calidad.

Objetivos	Contenido
<p>Al finalizar el curso el estudiante estará capacitado para:</p>	
<p>T1 Analizar los aspectos administrativos y evaluativos aplicables en el Programa de Salud Ocupacional.</p>	<p>Unidad I - Introducción a la administración y evaluación de Programas de Salud en Enfermería.</p>
<p>C1 Desarrollar un servicio de salud de cuidado dirigido que responde al sistema de prestación de servicios.</p>	<p>A. Introducción al concepto de cuidado dirigido.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discusión de conceptos básicos (administración, cuidado dirigido). 2. Costos de los servicios de salud. 3. Sistema de prestación de servicios de salud en E.U. y P.R. 4. Cuidados dirigidos.
<p>C2 Conocer los roles y competencias de la administración de servicios de enfermería.</p>	<p>B. Introducción al componente teórico de la administración de servicios de enfermería.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Administración de servicios de enfermería. 2. Roles y funciones de un administrador de servicios de enfermería.

C3 Conocer los componentes esenciales para el desarrollo de recursos humanos.

C. Introducción a la teoría de desarrollo de recursos humanos.

1. La ciencia de la conducta.

2. Autonomía y apoderamiento.

3. Autoayuda.

4. Planificación de recursos humanos.

5. Andragogía.

6. Capital humano.

T2 Utilizar la planificación como elemento principal en todas las actividades que debe realizar el Programa de Salud Ocupacional.

Unidad II- El proceso de planificación como elemento inicial en el Programa de Salud Ocupacional.

C1 Diseñar planes organizacionales y estratégicas para el Programa de Salud Ocupacional.

A. La planificación como proceso.

1. Proceso de planificación estratégica.

2. Planificación funcional y operacional.

3. Planificación de unidades.

4. Relación con la organización.

C2 Desarrollar los enunciados de misión, visión y valores filosofía y objetivos para un Programa de Salud Ocupacional.

B. Bases para la planificación, misión, filosofía, objetivos y administración.

1. Misión o propósitos, visión y valores.

2. Filosofía

3. Objetivos

4. Plan Ocupacional de un Programa de Salud Ocupacional.

5. Estrategias e investigación para una buena planificación.

C3 Aplicar los principios y técnicas para satisfacer las necesidades de personal de un Programa de Salud Ocupacional.

C. Planificación de los recursos humanos.

1. Patrones de personal.

2. Estudios sobre patrones de personal.

3. Actividades para el personal.

4. Sistema de clasificación de pacientes.

5. Empleados temporeros.

6. Productividad.

C4 Desarrollar habilidad y conocimiento en la administración de recursos humanos.

D. Administración de recursos humanos.

1. Reclutamiento.

C5 Elaborar un presupuesto para el personal, suplidos, equipo y otros gastos de un Programa de Salud Ocupacional.

2. Selección, credenciales y organización.
3. Retención de personal.
4. Promoción.
5. Terminación de trabajo.

E. Planificación económica del trabajo (presupuesto).

1. Planificación básica para el presupuesto.
2. Procedimientos presupuestarios.
3. Factores de costo.
4. Presupuesto operacional o efectivo.
5. Presupuesto para:
 - a) Personal
 - b) Equipos y suplidos
 - c) Economías anticipadas.
6. Impuestos
7. Controles presupuestarios.

T3 Diseñar un Programa de Salud Ocupacional dinámico y efectivo que responde a las necesidades de los trabajadores.

Unidad III- Administración dinámica de una disciplina clínica.

C1 Utilizar las prácticas y procedimientos de recursos humanos con efectividad para lograr los objetivos del programa.

A. Administración de un área clínica.

1. Usos de las teorías de enfermería.

2. Modalidades de la práctica de enfermería.

3. Aspectos éticos.

4. Aspectos multiculturales.

C2 Aplicar la teoría de toma de decisiones y de solución de problemas en las situaciones de un Programa de Salud Ocupacional.

B. Solución de problemas y toma de decisiones.

1. El proceso de toma de decisiones.

2. Dificultades en la toma de decisiones.

3. Mejorando la toma de decisiones.

4. El rol de la intuición.

5. Decisiones personales vs. organizacionales.

6. Proceso de solución de problemas.

C3 Considerar que el cambio es un proceso en la administración y evolución de un Programa de Salud Ocupacional.

C. Implantación del cambio planificado.

1. Necesidad del cambio.

2. Teoría del cambio.

3. Resistencia al cambio.

C4 Distinguir las diferentes estructuras organizacionales que pueden existir en una institución.

C5 Mantener representación del Programa de Salud Ocupacional en todos los comités de trabajo.

4. Estrategias para vencer obstáculos.

5. Creatividad e innovación.

6. Relación entre cambios e investigación.

D. El proceso de organización.

1. Teoría de la organización

2. Desarrollo organizacional.

3. Desarrollo de una estructura organizacional.

4. Reestructuración de las organizaciones de enfermería.

5. La organización informal.

6. La participación y sus ventajas.

E. Comités y otros grupos.

1. Los comités como grupo.

2. Beneficios de los comités.

3. Organización de los comités.

T4 Discutir el conocimiento teórico necesario para dirigir un Programa de Salud Ocupacional.

C1 Utilizar el proceso de dirección para realizar y coordinar las actividades del programa.

C2 Enfatizar el control y la toma de decisiones en el liderazgo.

C3 Reconocer la participación de los empleados en la planificación, administración y evaluación de los programas.

4. Dinámica de grupos.

5. Efectividad.

6. Equipos de trabajo autodirigidos.

Unidad IV- La dirección de un Programa de Salud Ocupacional.

A. El proceso de dirección.

1. Dirección y administración de enfermería.

2. Delegación.

3. Administración por objetivos.

B. Liderazgo

1. Teoría de liderazgo.

2. Estilos de liderazgo.

3. Transformación del liderazgo.

4. Género.

5. Liderazgo y enfermería.

C. Motivación

1. Teorías de motivación.

2. Insatisfacción.

C4 Utilizar la comunicación como herramienta vital del equipo de trabajo.

3. Satisfacción.

D. Comunicación

1. Componentes

2. Percepción

3. Dirección

4. Escuchar

5. Medio

6. El futuro

C5 Recomendar la importancia del desarrollo de personal.

E. Desarrollo de personal.

1. Filosofía de la educación para adultos.

2. El proceso de desarrollo de personal.

3. Diseño andragógico de programas.

4. Métodos de enseñanza y estilos de aprendizaje.

C6 Valorar la importancia de manejar los conflictos como conductas negativas aplicando los conocimientos de manejo de conflictos.

F. Manejo de conflictos.

1. Causas

2. Manejo de conflictos

3. Técnicas y destrezas para el manejo de conflictos.

4. Resultados del manejo de conflictos.

T5 Analiza juiciosamente el logro de los objetivos del Programa mediante la evaluación y las vigilancias de control de calidad.

C1 Utilizar estándares, políticas y procedimientos para evaluar los programas.

C2 Conocer los recursos necesarios para desarrollar un programa de manejo total de la calidad.

C3 Estimar los recursos necesarios para alcanzar los requisitos de acreditación de manejo de calidad.

Unidad V- Proceso de evaluación del Programa de Salud Ocupacional.

A. Controlando o evaluando

1. El control como función administrativa.
2. Estándares
3. Técnicas de control

B. Manejo total de la calidad.

1. Aplicación de la teoría de dominio.
2. Cliente
3. Liderazgo
4. Teoría Z
5. Círculos de calidad

C. Manejo de calidad

1. Componentes del programa.
2. Estructura organizacional.
3. Herramientas para recolectar datos.

4. Identificación del problema.
5. Solución del problema.
6. Vigilancia y retroalimentación.
7. Evaluación del sistema.
8. Procesos.
9. Manejo de riesgos.
10. Notificación de incidente.
11. Control de infecciones.

C4 Reconocer la importancia de implantar un sistema de evaluación de ejecutorias que incluya los oficiales de cada lugar.

D. Percepción del funcionamiento.

1. Desarrollo y uso de estándares.
2. Capacitación.
3. Evaluación de pares.
4. Otras metodologías.
5. Efectividad.

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES:

- Conferencia
- Discusión de grupo
- Discusión formativa de guías de estudio.
- Seminarios

- Discusión y análisis de lecturas suplementaria.
- Análisis de casos
- Trabajos en grupo

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN : Se evaluarán a los estudiantes utilizando el sistema de letras de acuerdo a los siguientes criterios:

A. Teoría 75%

- Proyecto de grupo 25%
- Informe oral y escrito 30%
- Análisis crítico de situaciones y lecturas. 10%
- Discusión de asignaciones y participación en clase 10%.

B. Examen comprensivo 25%

Total 100%

- Escala para el sistema de notas por puntuación:
 - - A = 90 to 100%
 - B = 80 to 89%
 - C = 75 to 79%
 - D = 60 to 74%
 - F = Below 60%

RECURSOS : No hay libro de texto. Los estudiantes realizarán búsqueda de literatura para prepararse para la discusión en clase, así como de las estadísticas de salud. El profesor asignará lecturas de diferentes temas

para los cuales pueden utilizar las siguientes referencias i libros de consulta.

BIBLIOGRAFIA : Libros de consulta:

Bernhard, L. & Walsh M. (1995). Leadership: The key to the professionalization of nursing. (3rd ed.). St. Louis: C.V. Mosby.

Burns, N. & Grove, S. (1999). Understanding Nursing Research. (2nd ed). Philadelphia: W.B. Saunders Company.

Clemen-Stone, S., et.al. (2002). Comprehensive Community Health Nursing. (6th ed) St. Louis: C.V. Mosby.

Douglas L. (1996). The effective nurse: leader and manager. St. Louis: C.V. Mosby.

Edelman, C. L. & Mandle, C. L. (2002). Health Promotion Throughout the Lifespan. (5th ed). St. Louis: C. V. Mosby.

Grahar-Murray, M. & Dicroce, H. (1997). Leadership and Management in Nursing. CT: Appleton & Lange.

Huber, D. (1999). Liderazgo y administración en enfermería (1ra ed. español). México: MG Graw-Hill Interamericana

Lawrence, J. & May, D. (2003). Infection Control in the Community. USA: Churchill Livingstone Title.

Marquis, B. & Huston, C. (2000). Leadership Roles and Management functions in Nursing: Theory & Application. (3rd ed.). Philadelphia : Lippincott.

Marriner-Tomey, A. (2000). Guide to Nursing Mangement and Leadership. (6th ed.). St. Louis: Mosby.

Marriner –Tomey A. (2001). Gestión y dirección de enfermería (6ta ed.). Madrid: Harcourt & Brace

More, P. & Mandell, S. (1997). Nursing Case Management: And Evolving Practice. NY: McGraw-Hill.

Rogers, Bonnie (2003). *Occupational Health Nursing: Concepts and Practice*. Philadelphia, P.A.: W.B. Saunders, Co.

Roy, C. ,& Andrews H. (1999). *The Roy Adaptation Model: The Definitive Statement* (2nd ed.). Connecticut: Appleton & Lange.

Salazar, M. K., Ed. (2001). *AAOHN Core Curriculum for Occupational and Environmental Health Nursing*. (2nd Edition) Philadelphia, PA: W.B. Saunders, Co.

Stanhope, M. & Lancaster, J. (2004). *Community and Public Health Nursing*. (6th Ed.) Mosby

Revistas a ser utilizadas:

AAPHN

AAOHN Journal

Journal of ACOEM

Nursing Research

Disertaciones, tesis o conferencias no publicadas, disponibles en la Biblioteca

Creación: 1999

Prof. Pura J. Cruz de Oliver

Revisado en Agosto/2003.