



# **DIRECCION Y ADMINISTRACION DE DENTROS DE SALUD**

**Antología**

**Unidad II Y III**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Mtra. Alicia Guadalupe Nájera  
Granados**

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de Febrero de 2022.

## **UNIDAD II**

### **DIRECCION Y ADMINISTRACION DE CENTROS DE SALUD**

#### **ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION Y LA ADMINISTRACION ACTUAL**

##### **a) Desarrollo histórico de la administración**

Al estudiar los antecedentes históricos de la ciencia administrativa surgen hechos que muestran claramente una evolución constante. Así que para organizar la información, se han agrupado de forma convencional tres etapas en la historia del pensamiento administrativo.

- Administración empírica
- Teoría general de la administración
- Administración contemporánea

La pregunta esencial que los estudiosos de la materia han planteado a lo largo del tiempo es '¿Cuál es la mejor forma de administrar?' Justo es decir que la interrogante no se ha dilucidado en su totalidad; sin embargo, a partir del hecho en que surgen las empresas industrializadas, la teoría general de la administración se integra en diversos paradigmas con un nivel de abstracción cada vez más complejo. Si bien esta unidad inicia con los aspectos referentes a la administración, solo se señalan algunos de los múltiples hechos que demuestran su aplicación.

En la historia del pensamiento administrativo se han presentado diversos enfoques, los cuales hacen referencia al origen de la ciencia. A pesar de coincidir en que la teoría general se produce con la Revolución industrial, la mayoría de los autores expresa que la administración surge con el ser humano y en el seno de una sociedad. La razón por la cual sitúan el origen de la administración en la existencia de organizaciones humanas obedece a la necesidad que tienen los grupos de “organizarse” para subsistir, ésta es la premisa que determina el antecedente primario sobre el origen de la administración.

### **b) Época primitiva**

La aparición de los humanos en el mundo es diferente según la región. En África, por ejemplo, se considera que su presencia data de unos 2600000 años; en el Medio Oriente, menos de 1800000 años, y en Asia y Europa oscila en 1000000 de años, en el resto del mundo estaría por debajo de los 50000 años de antigüedad.

En forma convencional se dice que la historia comienza con la participación de los documentos escritos y que éstos aportan información sobre sistemas de pensamiento y súper estructuras. Se cree que en Mesopotamia nació la escritura, alrededor de 3350 a.C., región en la que con el tiempo se desarrolló un sistema completo de escritura cuneiforme que mezclaba caracteres pictográficos, ideográficos y fonéticos. Por su prestigio cultural, la escritura se extendió en todo el Medio Oriente hasta aproximadamente el segundo milenio antes de la Era Cristiana.

En Egipto, la escritura jeroglífica apareció casi al mismo tiempo que en Mesopotamia, pero en un principio estaba reservada a los sacerdotes como “lengua sagrada”, más tarde los egipcios desarrollaron una escritura cursiva denominada hierática, cuya característica silábica la hacía más práctica.

En China, la escritura apareció alrededor del 2000 a.C., con la cultura Shang de la zona norte del imperio. En Europa la civilización minoica fue la primera en desarrollar un alfabeto, pero fueron colonizadores fenicios y griegos los que difundieron su alfabeto fonético hasta las columnas de Hércules.

En América, los olmecas fueron los primeros en poseer documentos escritos; los antiguos mayas desarrollaron, a partir del siglo III, un sistema completo de escritura con signos ideográficos, logográficos y fonéticos. El hombre primitivo fue cazador y nómada. La necesidad de sobrevivir lo impulsó a la búsqueda de alimento en forma de animales, pájaros, peces y fruta, bayas y nueces.

La necesidad de compartir, asociarse para intercambiar bienes o servicios, organizarse para vencer las limitaciones del ambiente físico, hizo que el hombre primitivo formara grupos; por tanto, creó organizaciones humanas, en ese preciso momento cuando surge la administración empírica, es decir, la administración nace con el mismo hombre. El procedimiento utilizado por los cazadores de la prehistoria, denominado “arrastré”, consistía en la organización de un grupo de personas que persigue a un mamut para llevarlo a un barranco a fin de obtener su carne para alimento y su piel para vestido, lo cual sugiere una división del trabajo, una planeación y un logro de objetivo colectivo.

A menudo, en la historia del pensamiento administrativo se presenta una acalorada discusión sobre si determinadas formas de gobierno son en realidad administrativas o si en la administración el éxito obtenido en el logro de metas por algunos grupos humanos de la antigüedad que no estaban dedicados a la política o a la economía, así como si es esta confusión la que detuvo por mucho tiempo el desarrollo de una teoría de la administración. De cualquier manera, lo cierto es que existen escritos y hay ideas relacionadas con la administración que datan de las primeras civilizaciones

### **c) Época Feudal**

El sistema de organización lineal encuentra su máxima expresión en el terreno militar, cuyo desarrollo ha influenciado en gran manera la teoría general de la administración a lo largo del tiempo. El principio de unidad de mando es la forma por excelencia de las organizaciones militares.

El concepto de jerarquía es quizá tan antiguo como la misma guerra, la posición staff es también producto de la organización militar, los oficiales de línea y asesorías trabajaban independientemente haciendo una separación entre la planeación u la ejecución de las acciones.

El principio de dirección a través del cual cada soldado, conoce perfectamente lo que se supone debe hacer, fue otra de las contribuciones importantes de las organizaciones militares. No hay duda que la disciplina es la clave del éxito de las organizaciones militares, es un concepto importante en la administración y muchos teóricos se inspiraron en los principios fundamentales de las estrategias militares para presentar modelos administrativos operables en las organizaciones industriales.

En la administración de calidad, la elaboración de estrategias y su aplicación se inspiran en tácticas de guerra. Es importante aclarar que la práctica de la administración en las sociedades antiguas dio pie a que se le confundiera con el gobierno o la religión, aunque hoy se sabe que son totalmente diferentes.

## d) Revolución industrial

La invención de la máquina de vapor y su posterior aplicación modificó la estructura comercial y social; la Revolución Industrial iniciada en Inglaterra y que se extendió por todo el mundo se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Mecanización de la agricultura
- Aplicación de maquinaria a la industria
- Desarrollo de fabricas
- Utilización de los transportes y el desarrollo de las comunicaciones
- Utilización de la electricidad
- Invención del dinamo y las máquinas de combustión interna
- Utilización de máquinas automáticas
- Nuevas formas de organización en sistemas capitalistas de producción
- Producción en masa rápida y de calidad
- Innovaciones en la tecnología
- Necesidad de organizaciones de esfuerzo colectivo

Karl Marx afirmó en el Manifiesto comunista que la historia de la humanidad fue siempre la lucha de clases, hombres libres y esclavos. Con todos, desde el punto de vista científico, la administración incluye en su filosofía un solo camino para lograr los objetivos tanto individuales como colectivos, a saber la productividad. En este terreno las aportaciones de la Revolución industrial son trascendentales y la base de los modelos clásico y científico de la administración.

Con la Revolución Industrial aparecieron los estudios sobre la productividad, investigación en la administración, conceptos básicos, las funciones administrativas y es prácticamente la génesis de la teoría administrativa.

### **e) Siglo XX**

Desde el punto de vista de la administración, el siglo XX es identificado como el más productivo en el desarrollo de la teoría general de dicha ciencia; sin embargo también se reconoce como el siglo en el cual los paradigmas administrativos están en crisis, en total desorganización.

En la época actual la incertidumbre se hace patente, el conocimiento mutilado y súper especializado ya no es efectivo, existe la necesidad de un cambio paradigmático.

### **f) Reingeniería**

La reingeniería es la revisión de procesos de la organización y el cambio radical en su diseño con el propósito de mejorar, en forma drástica, el rendimiento de los procesos desde el punto de vista de costo, calidad, beneficio y tiempo.

La reingeniería es un enfoque para planear y controlar el cambio, Daniel Morris y Joel Brandon mencionan siete condiciones para que el proceso de reingeniería llegue a buen término:

1. Habilidad para orientar el proceso de reingeniería con metodología
2. Administración coordinada del cambio para las funciones afectadas
3. Habilidad para evaluar, planear e implementar el cambio sobre una base continua
4. Habilidad para analizar el impacto total de los cambios
5. Habilidad para visualizar y simular los cambios propuestos
6. Habilidad para utilizar los modelos sobre una base continua
7. Habilidad para asociar entre sí todos los parámetros administrativos de la empresa

La reingeniería precisa primero de un proceso de posicionamiento; además, debe ser elaborada el proyecto por asesores externos a la empresa. Es una respuesta al modelo de calidad, sobre todo en lo que a control de los procesos se refiere; quien aplica este enfoque, debe considerar la toma drástica de decisiones.

### **g) Benchmarking**

Esta técnica implica comparar los costos de una actividad determinada con los de otras empresas similares. Los puntos de referencia, o benchmarking, valoran el desempeño de diversas actividades de la cadena de valor en diferentes empresas. El propósito de la técnica es identificar cuáles son las mejores prácticas y saber cómo dichas compañías reduce sus costos, mejoran sus desempeños y con los datos o puntos de referencia, impulsar acciones para la competitividad.

### **h) Competencias laborales**

La competencia es una característica subyacente en un individuo que está relacionada a un estándar de efectividad y a una forma superior en un trabajo o situación. Las características subyacentes son aquellos que provienen del interior del individuo.

Ahora bien, relacionada con un estándar de efectividad, significa que el individuo competente lo es por una característica inherente a su personalidad. La forma superior de trabajo indica que es posible predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Son cinco principales tipos de competencias:



- 1.- Motivación
- 2.- Capacidad de respuesta
- 3.- Concepto del yo
- 4.- Conocimientos
- 5.- Habilidades

Al fin de ordenar las competencias, Spencer propone la siguiente clasificación:

- 1.- Competencias de logro y acción
- 2.- Competencias de ayuda y servicios
- 3.- Competencias de influencia
- 4.- Competencias gerenciales
- 5.- Competencias cognitivas
- 6.- Competencias de eficacia personal

## UNIDAD III

### a) Concepto y tipos de organizaciones

La organización como función administrativa define la distribución de funciones y actividades inherentes al plan. La etapa de proceso administrativo es consecuente con la planeación. Su importancia radica en el hecho de que se establecen las relaciones funcionales de la dirección, los niveles de responsabilidad y las funciones de todos los integrantes de la empresa.

Se identifican tres tipos:

1. Organización científica: Tal enfoque de la organización del trabajo contiene una visión idealista sobre la naturaleza humana porque se parte de la premisa de que si la productividad aumenta, todos los integrantes de la organización saldrán beneficiados. La administración científica se ha descrito como un micro enfoque al estudio de las organizaciones, es decir, la manera en que la administración puede optimizar el rendimiento de la producción
2. Organización formal: la teoría de la organización formal tiene su origen en los escritos de profesionales como Fayol, quienes plantearon que la administración de una organización podía tornarse más eficiente mediante la aplicación de ciertos principios universales, los cuales suministraban las directrices para la estructuración de la organización formal.
3. Burocracia

## **b) Recursos humanos**

La administración de recursos humanos en salud incluye la planeación, contratación, capacitación y desarrollo, revisión y evaluación del desempeño y sistemas de compensación. También es importante aplicar las técnicas de integración, que incluyen el reclutamiento, selección, introducción y desarrollo del personal.

La función gerencial de la integración de personal de salud se define como:

Identificar las necesidades de fuerza de trabajo, ubicación de las personas según el perfil, desarrollar al personal para que cumpla sus tareas con eficiencia, motivar la lealtad, cubrir los puestos con personal calificado.

Para que una empresa sea competitiva es indispensable una administración de recursos humanos efectiva; los objetivos a lograr son los siguientes:

- 1.- Contar con personal que agregue valor
- 2.- Contratar y desarrollar al personal especializado en su área
- 3.- Lograr ventaja competitiva mediante administrar recursos humanos con un enfoque difícil de imitar.

Los profesionales de recursos humanos son personas que tienen conocimiento especializado y técnico de las cuestiones correspondientes a la contratación, políticas de la empresa, las prácticas y filosofía en el manejo de los recursos humanos.

## **BIBLIOGRAFIA**

- 1.- Reyes A., Administración de empresas, Trillas, México
- 2.- Martínez V.F., Planeación estratégica creativa, PAC, México, 2001
- 3.- Fajardo Ortiz G., Atención médica, Prensa Médica Mexicana, México
- 4.- Balderas Pedrero, Administración de los servicios de enfermería, Séptima edición