

## **ENSAYO**

# **ADMINISTRACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Materia:**

**DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE CENTROS DE SALUD**

**Docente: ROMELIA DE LEÓN MÉNDEZ**

**PRESENTA LA ALUMNA:**

Brenda Iraís González Barrios

**GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:**

**4 to. Cuatrimestre "A" Maestría en Administración en  
Sistemas de Salud**

Comalapa, Chiapas

28 de NOVIEMBRE de 2020

En el presente ensayo hablaremos acerca de la administración en los servicios de salud, cómo es que en la actualidad ha cobrado un gran realce; hoy en día es sumamente importante tener personal capacitado en administración, que sea capaz de liderar puestos gerenciales, ya que está comprobado que de esa manera se puede optimizar tanto los recursos humano, financiero y tecnológico. Observaremos cómo el área de recursos humanos cumple un papel importante dentro de la empresa, ya que se encarga de reclutar personal con aptitudes y cualidades que favorezcan a la organización cumpliendo los objetivos de la misma.

Hoy en día la administración en los sistemas de salud ha cobrado gran importancia, ya que las necesidades de la sociedad demandan poner mayor énfasis en el desarrollo adecuado de todas las operaciones que se proporcionan en una institución de salud, ya sea clínicas, hospitales o unidades médicas.

Para ello es necesario contar con personal altamente capacitado que tenga las habilidades y destrezas que requiere el ejercicio de una buena administración, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados dentro de la organización de salud. Un administrador en salud debe tener una visión más holística e integral del sistema de salud, debe tener la capacidad de diseñar, desarrollar, sistematizar, evaluar y retroalimentar en todos los programas y planes de trabajo de los mismos.

Según la antología de Dirección y administración de centros de salud, entendemos por administración en los servicios de salud a “la ciencia social y técnica relacionada con la planificación, organización, dirección y control de las empresas públicas y privadas del sector salud, mediante la optimización de los recursos financieros, tecnológicos y humanos” (pag. 7). Como podemos observar, es el administrador quien procura integrar de manera eficiente y efectiva los recursos humanos, físicos y económicos para lograr una atención óptima de servicios de salud.

Este proceso conlleva una gran complejidad, ya que aún sigue predominando las formas bastante tradicionales de trabajar. Términos como gerencia en salud o gestión clínica, son aún desconocidos por muchos directivos de salud, quienes en muchas ocasiones dejan de capacitarse y evolucionar a las nuevas maneras de trabajar; el no emplear las nuevas herramientas en las funciones directivas administrativas, afecta la eficacia y calidad de los servicios cerrando brechas de progreso en el funcionamiento de las unidades de salud.

Como ya mencionamos, la administración de salud requiere de profesionales que cuenten con conocimientos gerenciales modernos y herramientas necesarias para garantizar la calidad en los servicios y una buena productividad, deben de desarrollar la capacidad de gestión, administrativa y financiera de las empresas e instituciones de salud, y sobre todo tener la capacidad de análisis y evaluación de los problemas locales de salud de la población, garantizando soluciones, aportando respuestas; deben emplear las innovaciones tecnológicas y mantenerse al día respecto a la actualización informática, así como los requisitos legales que

conlleva, esto para garantizar que las bases de datos de los pacientes sean completas, precisas y estén disponibles solo al personal autorizado.

Hoy en día, tenemos claro que las organizaciones de salud se están convirtiendo en grandes y complejas redes de información, que asisten al paciente antes, durante y después de los procesos de prestación de servicios, a los profesionales de la salud durante la atención y los funcionarios administrativos durante los procesos de apoyo, servicio y seguimiento permanente de los indicadores clave de la organización; desde la atención primaria hasta el tercer nivel de salud, basados en software de aseguramiento en salud que permite administrar la información de grandes poblaciones.

Para emplear toda la tecnología se requiere contar con el recurso humano adecuado, ya que sin ellos no sería posible el empleo de máquinas. Entendemos por administración de recursos humanos al proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, experiencias y habilidades de los miembros de una organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país.

Cada organización debe tener claros sus objetivos, los cuales pueden ser de carácter social, organizacional, funcional o individual, en base a esos objetivos se busca el personal apto para desarrollar funciones, que ayuden a cumplir los objetivos que la organización necesita. Un ejemplo claro son los puestos gerenciales administrativos que actualmente están ocupando cada vez más y más médicos, quienes son los más capacitados para dirigir un servicio de salud.

Recordemos que el primer contacto que el paciente tiene es con el personal de enfermería y el médico, los cuales deben tener siempre un trato cordial y amable; seguidamente está el personal de la organización, quienes no tienen contacto directo con el paciente, su función es de planificar el desarrollo de la institución de manera general, transmiten el panorama global de la institución y como debe funcionar, acá encontramos a personal como administradores, ingenieros en sistemas, secretarías y contadores.

La provisión de recursos humanos se lleva a cabo mediante reclutamiento y selección; el primero se refiere a buscar personal que necesite la empresa para convertirse miembro de ella. Nos referimos a reclutamiento externo cuando se busca fuera de la empresa personal que cumpla con los requisitos necesarios, el reclutamiento interno por lo contrario, se refiere a buscar personal que ya labore en la empresa, para ascender o cambiar de puesto. El

mecanismo de selección induce al aspirante a optar entre dos situaciones, la actual y las eventuales condiciones que resulten más atractivas, este tipo de mecanismo se observa más en el sector privado. Los pasos son definir primeramente el perfil del cargo a ocupar, escribir los requisitos, divulgarlo en los lugares donde se supondría que estarían interesados en la vacante.

Cada mecanismo es distinto, y podemos decir que cuando existe abundante oferta de empleo en todos los sectores, se torna más difícil que trabajadores acepten sin ofrecerles incentivos llamativos, caso contrario, al haber desempleo, hay mayor oferta de trabajo y gran número de candidatos.

Los pasos que a continuación explicaremos de manera muy general permitirán la adecuada selección del puesto de trabajo: -identificación general del puesto: se refiere a la coordinación entre el área de recursos humanos y el departamento donde se ubica el puesto a ocupar, después se recopila la información del puesto analizando y estudiando el desempeño de las personas que ocupan cargo en ese puesto, como tercer paso está el procesamiento y análisis de la información obtenida, en este punto se determina quiénes participarán en el equipo de analistas; el último paso es la formulación de la descripción del puesto: donde finalmente se establece por escrito las funciones y responsabilidades a realizar.

Una vez que ha sido reclutado el individuo, es necesario mantenerlo en la institución, para ello se realiza un contrato, el cual podemos definir como un instrumento por medio del cual diferentes partes afirman formalmente sus derechos y obligaciones.

Podemos mencionar que existen diversos criterios que se emplean para evaluar al individuo, como la experiencia, la cual resulta importante, ya que el personal debe estar preparado para afrontar situaciones delicadas, en donde la salud del paciente está de por medio, otro criterio es tener conocimiento del puesto, para poder entender las funciones específicas que se deben realizar de acuerdo al entorno del trabajo; las actitudes personales son muy valiosas, ya que marcarán la diferencia del desempeño de cada individuo, este criterio es de mucha importancia para recursos humanos.

Finalmente señalaremos que la calidad debe estar siempre presente en todo proceso administrativo; el equipo de trabajo debe estar dispuesto a prestar un servicio de la mejor manera posible, sin olvidar el componente humanitario, que debe prevalecer en todo momento.

## CONCLUSIÓN

Sin duda alguna, la revolución tecnológica en los servicios de salud ha sido un parteaguas para esta nueva generación, que nos exige entrar a un mundo un tanto desconocido, para empezar a ocupar puestos gerenciales con mayor eficiencia. Los objetivos planteados por las instituciones de salud ameritan personal que tenga la capacidad y habilidad de saber dirigir, a través de estrategias basadas en una adecuada administración de todos los recursos con los que cuenta dicha institución.

La manera en cómo hacemos el trabajo, va evolucionando y transformándose, de acuerdo a las necesidades de la sociedad, quien finalmente es el objetivo principal de todo servicio de salud, el cual deberá siempre abogar por un trato digno, de calidad y siempre a la vanguardia.

## **BIBLIOGRAFIA**

Antología Dirección y administración de centros de salud, UDS, 2020