



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Adaleni Rodríguez Espinosa

Nombre del tema: Ensayo correspondiente a UNIDAD I

Parcial I. Actualización en Legislación de Seguridad Social relacionada con facturación y negociación

Nombre de la Materia: NEGOCIACIÓN EN ORGANIZACIONES DE SALUD

Nombre de la profesora: Mtra. Mónica Elizabeth Culebro Gómez

MASS

4° CUATRIMESTRE

Noviembre 05 de 2022

INTRODUCCIÓN

En el mundo existen diferentes modelos de seguridad social y cada país cuenta con uno distinto dependiendo de su situación sociopolítica.

El primero, el modelo obligatorio de seguridad social que surge en el año 1883 en Alemania, actualmente está presente en varios países de Europa y Alemania también. En este sistema, la salud se concibe como un derecho, por lo que el estado garantiza las prestaciones sanitarias. Se financia mediante cuotas obligatorias de empresarios y trabajadores y la colaboración del estado la cual puede ser variable. Los beneficiarios son los cotizantes y las personas dependientes de ellos. Un ejemplo en nuestro país es el IMSS

Existe por otro lado el modelo universal de seguridad social. Este modelo establece que todo ciudadano por el simple hecho de serlo, tiene derecho a la salud ya que es un beneficio y responsabilidad del estado asegurarle el acceso a éste. El estado garantiza y financia las prestaciones sanitarias, y tienen especial atención a los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Todos los ciudadanos son beneficiarios con independencia de su actividad laboral. En nuestro país un claro ejemplo de este modelo fue el extinto seguro popular actualmente INSABI.

Por último mencionamos el modelo de libre mercado. La salud se concibe como un bien de consumo. La mayoría de los centros sanitarios son privados. Su financiamiento depende de las empresas y de las aseguradoras. Los costes totales de este sistema son elevados y existen problemas de equidad y accesibilidad. Estados Unidos es el país que aplica este modelo.

Dependiendo el modelo que se aplique será el modelo de financiación que se requiera: Sistema de financiación a partir de los ingresos generales del estado, sistema de financiación a partir de las contribuciones sociales asociadas a la actividad laboral y sistema de financiación a partir de contribuciones privadas respectivamente.

Cualesquiera que sea el modelo de salud y su financiamiento, cada uno se enfrenta a diferentes retos y conflictos que requieren de estrategias de negociación para el mutuo beneficio. Para lo cual debemos estar preparados y documentados ya que la negociación siempre deberá aplicar conforme a derecho, ética y bien común.

DESARROLLO

Diariamente los seres humanos nos enfrentamos a diferentes conflictos. Todo conflicto tiene una percepción de dos partes, que ocasionan una diferencia; y esa diferencia de percepción ocasiona una reacción de las partes, la cual debemos saber manejar y canalizar en acciones conscientes y eficientes para el bien común.

Nuestro instinto de reacción ante el conflicto puede ser huir de la excena o luchar. A esto se le conoce como mecanismo de lucha o huida.

Sin embargo, la negociación basada en intereses parte de la idea de que podemos trascender nuestro condicionamiento a huir o luchar en los conflictos y que en vez de ello podemos hacer un manejo del conflicto. Si nosotros manejamos al conflicto éste se convierte en una oportunidad, y verlo de esa manera nos permitirá enfrentarlo de forma totalmente diferente.

Para empezar tenemos que reconocer y aceptar que todas las personas somos y tenemos el derecho de ser diferentes y que cuando surge un conflicto podemos reconstruir nuestras relaciones interpersonales

Es importante estudiar el conflicto ya que serán mas facil de solucionarlos si entendemos el contexto en el cual se producen pudiendo verlo de manera mas amplia y dinámica como parte de un proceso de progresión permanente.

Existen múltiples tipos de conflictos que surgen en el interior de una organización, desde conflictos entre compañeros, departamentos o entre jefes, hasta conflictos sobre derechos laborales, salarios entre otros.

Lo primero a analizar es: cuál es el tema específico sobre el que se desarrolla el conflicto. Luego, es importante entender entre quiénes es que se da el conflicto respecto a ese tema.

Es importante también tener presente que existen diversos tipos de conflictos y que en un conflicto real, es usual que se presente una combinación de varios tipos de conflictos a la vez.

Estan los conflictos por datos, por intereses, conflictos de relaciones, conflictos estructurales conflictos de valores.

Cualquiera que sea el tipo de conflicto debemos aplicar el proceso integrador. Que consiste en buscar conjuntamente soluciones para el beneficio de cada una de las partes afectadas.

Sin embargo, ésta búsqueda sólo es posible cuando cada parte reconoce que existen oportunidades para generar, en la mesa de negociación, nuevas opciones que satisfagan tanto sus intereses como los de las otras partes.

La sociedad cambia constantemente, las personas y el entorno cambia. Es por ello que ante los cambios continuos se necesitan personas con aptitud para asumir dichos retos y controlar riesgos pero sobre todo con la capacidad y conocimiento de negociación, ya que solo a través de ella se encuentran oportunidades para dar lo mejor de nosotros.

Existen tres tipos de negociadores: Improvisado, Intuitivo y profesional. El negociador improvisado es aquel que no estudia ni prepara la negociación aunque actúa en ella. El negociador intuitivo es aquel que sin preparación previa ni formación teórica sabe negociar y actúa adecuadamente en ello. El negociador profesional encambio es aquel que cuenta con los conocimientos teóricos y con la ayuda de experiencia prepara y desarrolla la negociación según sus reglas.

Los componentes de la negociación son primeramente los sujetos negociadores, después la materia negociable, es decir qué cosa se pretende negociar; posteriormente el lugar de la negociación y finalmente los elementos y modelo utilizado.

Cada país tiene sus objetivos en materia de salud, para México, éstos son los ODS 3 que son una referencia en cuanto a la mejoría en salud que queremos para los mexicanos para el año 2030 consistentes en trece metas ambiciosas pero no imposibles. Para alcanzar éstos objetivos se tendrán que atravesar muchísimos retos y el éxito dependerá de la correcta toma de decisiones, en tiempo y forma correcta. Pero un sistema de salud es tan complejo que incluso se pueden llegar a tener conflictos que requieran la negociación distributiva, la cual se aplica en situaciones en que “las metas de una de las partes están en conflicto directo y fundamental con las metas de la otra parte. A este tipo de negociación se le conoce también como negociación competitiva, negociación de tipo “ganar-perder”, o “negociación bajo condiciones de conflicto sumacero. se trata de una negociación asociada a conflictos por recursos cuya cantidad es fija y limitada. Cada parte desea apropiarse de la mayor cantidad posible de dichos recursos; sin embargo, lo que cada parte obtiene lo hace a expensas de la capacidad de la otra parte de cumplir sus objetivos.

El reconocer los propios puntos meta y de resistencia, y lograr averiguar los de la otra parte, le permitirá al negociador saber hacia qué resultado apuntar en la negociación y en qué casos

le resulta más conveniente apartarse del proceso de negociación o rechazar una oferta inaceptable.

Por otro lado está la negociación integradora, la cual tiene lugar en un contexto en el que las partes desean alcanzar una solución que sea mutuamente satisfactoria para ambos. Se le conoce también como negociación de colaboración, de ganar-ganar, de ganancias mutuas o de solución de problemas. Éste tipo de negociación ha evolucionado y se ha convertido en negociación basada en intereses.

A la Negociación Integradora se le conoce como “Negociación de Expandir el Pastel” dado que... .. en lugar de enfocarse en dividirse un pastel limitado, las partes se concentran en generar un nuevo pastel más grande, que satisfaga los intereses de todos...

CONCLUSIÓN

Los modelos de salud son sistemas amplios y complejos que se enfrentarán constantemente a dificultades que pueden originar conflictos de diversos índoles. Cada conflicto sera diferente, creo que existirán tantos conflictos como personas en el mundo. Y por ello, es necesario analizar cada detalle de dichos conflictos para analizar la forma de negociación que se puede aplicar para solucionarlo. Es tal la magnitud de un modelo que incluso pueden ser necesarias las negociaciones mixtas. Toda negociación requiere de análisis y estrategia, de aptitudes y actitud que impulse y solucione cualquier situación.

Como trabajadores en salud, todos estamos propensos y segura estoy de que hemos estado inmersos en diferentes conflictos. Sin duda alguna, este material e información es muy útil para conocer los elementos básicos que nos permitirán tener otra visión ante un conflicto y saber que podemos sacar beneficios de ello, si sabemos aplicar toda la teoría que nos proporcionan los autores que han estudiado éste tema.

Ver al conflicto como una oportunidad permitirá no solo solucionar un conflicto, sino posiblemente encontrar muchas más oportunidades de mejora tanto personales como organizacionales.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Culebro, M. (2022). Antología negociación en organizaciones de salud. Chiapas, México. Recuperado de

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/fe631ee4aa3a3e73d96e97f455931e89.pdf>

Orellana-Centeno, J. E., Nava-Zárate, N., Onofre-Quilantan, M. G., Orellana-Centeno, M. (2013). Comparación de los sistemas de salud de México y de España. Ensayo recuperado de

<https://tabasco.gob.mx/sites/default/files/users/ssaludtabasco/pag28.pdf>

CONAEMI Colegio Nacional de Especialistas en Medicina Integrada A.C. (2021). El Sistema de Salud en México: De la fragmentación hacia un Sistema de Salud Universal. Documento recuperado de

<https://www.conaemi.org.mx/single-post/2017/01/15/el-sistema-de-salud-en-m%C3%A9xico-de-la-fragmentaci%C3%B3n-hacia-un-sistema-de-salud-universal>