



Nombre de la alumna: Lisset Gpe. Ramos Ballinas

Catedrático: Monica Elizabeth Culebro

Materia: Negociación en organizaciones de Salud.

4° Cuatrimestre

Trabajo: Ensayo

SITALÁ, CHIAPAS.

## INTRODUCCIÓN

En esta unidad hablaremos acerca de los modelos que existen de seguridad social, los principios de negociación de servicios de salud, los tipos de conflictos que existen, las consideraciones financieras en la negociación de servicios de salud y negociación de conflictos en salud.

## UNIDAD I

### 1.1 Actualización en Legislación de Seguridad Social relacionada con facturación y negociación.

“La seguridad social surge en Alemania en 1883, por adaptación del canciller Bismarck. Se trataba de un sistema de previsión que ofrecía a los trabajadores y a sus familias protección económica frente al riesgo de enfermedad. Actualmente, su característica clave es que los diferentes componentes que conforman el Estado de Bienestar derivan de la relación laboral.”

Existen 3 tipos de modelos de seguridad social los cuales describiremos muy brevemente:

- Modelo obligatorio: El sistema se financia mediante cuotas obligatorias de empresarios y trabajadores y la colaboración del Estado es variable.
- Modelo universal: se financia principalmente mediante impuestos y la asignación de los recursos se hace a través de los Presupuestos Generales del Estado.
- Modelo de libre mercado: La principal fuente de aseguramiento son las empresas con cofinanciación de los trabajadores y de los empresarios, pero coexisten con seguros privados. Pese a la predominancia del sistema de libre mercado, también existen subpoblaciones que se benefician de pequeños sistemas nacionales de salud de seguridad social.

La financiación es el pago realizado como contraprestación por los servicios recibidos. En sanidad normalmente se entiende como el modo en que, de forma voluntaria u obligatoria, los ciudadanos contribuyen económicamente a cubrir los gastos asociados a las prestaciones sanitarias.

Se propone ayudar a los que quieren mejorar la salud de los pueblos, principalmente en los países más necesitados. El documento aporta algunas normas, herramientas y ejemplos de prácticas que otros han encontrado útiles en su trabajo con temas importantes de salud.

Cada parte tiene su percepción del conflicto, o sea, su forma de entender lo que está sucediendo. Sobre esa percepción se desarrolla la reacción al conflicto.

Reacción que normalmente suele ser negativa y cuya precondition biológica nos dispone a pelear o a huir de la escena. Eso es lo que se conoce como el “mecanismo de lucha o huida”.

**“todas las personas somos y tenemos el derecho de ser diferentes (en cuanto a ideas, conductas, deseos, anhelos, etc.)”**

¿Qué son los conflictos? es una situación en la cual dos o más personas con intereses distintos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente

antagonistas, con el objetivo de dañar, eliminar a la parte rival o arrebatarle poder de algún tipo en favor de la propia persona o grupo.

**“Lederach en su planteamiento denominado “nido de los conflictos” (gráfico siguiente) sugiere que para cualquier conflicto debemos reconocer primero 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 dicho tema.”**

Existen 5 tipos de conflictos de los cuales hablaremos brevemente.

- Conflictos por dato: son generados por diferencias en la interpretación de los datos o de la información. Por ejemplo, un conflicto por límites entre las funciones de un departamento y otro. En este tipo de conflictos la intervención más conveniente consiste en la evaluación u orientación por un tercero imparcial, como podría ser un gerente o coordinador de un nivel superior.
- Conflictos por intereses: estos son los conflictos en los cuales se enfoca el curso.
- Conflictos de relaciones: se originan por el tipo de relación entre las partes o la dinámica que existe entre ellas y en ellos juega un papel fundamental la comunicación. Los conflictos de relaciones son generados por una mala comunicación entre las partes.
- Conflictos estructurales: se derivan normalmente del acceso o posesión de recursos de poder entre las partes y el desequilibrio que esto suele generar.
- Conflictos de valores: son los de más difícil solución, ya que tienen que ver con los valores o principios de las personas y, en general, con su visión del mundo. Suelen ser, por ejemplo, los conflictos por creencias religiosas o prácticas culturales, las cuales están profundamente arraigadas en las personas, incluso por prácticas ancestrales.

la organización de la protección financiera para la población asalariada del sector privado y del gobierno federal y estatal se cubre a través de contribuciones de la nómina, mientras que los no asalariados, informales, y trabajadores por cuenta propia están cubiertos por varios tipos de seguros de salud, como el INSABI y el IMSS Bienestar.

Ahora bien hablaremos a cerca de la Negociación la cuál es un proceso de discusión que se establece entre las partes, por medio de representantes si son grupos, y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos.

En una negociación distributiva, cada una de las partes tiene una posición como punto de partida, y existe una brecha entre las posiciones de ambos. La tarea del negociador consiste en lograr convenir sobre algún punto intermedio en el continuo entre ambos extremos.

## CONCLUSIÓN

En todos los ámbitos siempre habrán muchos tipos de conflictos aún más en el trabajo puesto que existen muchos desacuerdos, la importancia de saber arreglarlo hace totalmente la diferencia.