



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**AUTOR:**

**ZAYRA CRISTELL GONZÁLEZ OCAÑA**

**ACTIVIDAD:**

**ENSAYO**

**CATEDRÁTICO:**

**MONICA ELIZABET CULEBRO GÓMEZ**

**MAESTRIA:**

**ADMINISTRACIÓN Y SISTEMA DE SALUD**

**MATERIA:**

**NEGOCIACIONES EN ORGANIZACIONES DE  
SALUD**

## UNIDAD I

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

En esta unidad nos dice que Hoy en día está presente en varios países como tal En este sistema, la salud se concibe como un derecho o un bien tutelado por los poderes públicos. El Estado garantiza las prestaciones sanitarias.

empresarios y trabajadores y la colaboración del Estado es variable. Los beneficiarios son los cotizantes y las personas dependientes de ellos. La vinculación a los proveedores es por contrato. El pago a los proveedores se hace mediante contratos y por número de servicios. Existe libertad de negociación entre usuarios, proveedores y aseguradores. El sistema se concentra fundamentalmente en las funciones de restauración de la salud y, en menor medida, en las actividades de promoción y prevención. En lo personal a mi siempre me ha gustado hablar sobre la salud, ya que en estas etapas en la que a nivel mundial estamos, existen diversas y variedades tipos de enfermedades que en si aveces como seres humanos no le tomamos importancia a los síntomas leves, de este modo concientizar a la población por medio de pláticas, se puede mejorar y evitar altas enfermedades de nivel avanzado.

El modelo universal nos dice que En su informe Report on Social Insurance and Allied Services, recoge que todo ciudadano, por el mero hecho de serlo, tiene derecho a participar de los beneficios de la economía, y que es responsabilidad del Estado asegurarle el acceso a éstos.

desfavorecidos de la sociedad: parados, enfermos y ancianos. Este modelo es típico de los países socialdemócratas, incluida España. En este sistema, la salud se concibe como un derecho, o bien tutelado por los poderes públicos. El Estado garantiza y financia las prestaciones sanitarias.

### 1.2 Principios de negociación de servicios de salud

En la vida cotidiana los individuos experimentamos los conflictos como un fenómeno, algo que acontece en nuestro diario vivir y frente al cual asumimos una postura. Esa postura es construida a lo largo de nuestra educación. Es en nuestra formación donde asumimos esa versión negativa de los conflictos que como veremos a continuación no es la única.

los conflictos se reúnen en el cuadro superior como una escena de una película o una foto en la portada de un periódico. En el centro tenemos la diferencia, esa oposición entre las partes que vemos a cada extremo. Esa diferencia es sobre un tema, el asunto que provoca la situación de conflicto. 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. Una de las bases para construir y consolidar sociedades y comunidades pacíficas consiste en el reconocimiento del derecho a ser diferentes.

Así, es posible y deseable que cuando nos encontremos ante una situación de conflicto lo veamos como

todas las personas somos y una oportunidad de restaurar y reconstruir nuestras relaciones con las otras personas, en lugar de convertirlo en un campo de lucha y destrucción. Se propone ayudar a los que quieran mejorar la salud de los pueblos, principalmente en los países más necesitados.

Por ejemplo, hablamos de conflictos en el lugar de trabajo, entre compañeros; o conflictos entre departamentos, por ejemplo en un hospital entre el departamento de atención de urgencias y el de proveeduría. Hay conflictos entre el jefe de área y el personal. Todos estos ocurren en el contexto interno de la organización. Hay conflictos laborales que ocurren más allá de ese contexto organizacional. Una discusión sobre salarios mínimos o sobre derechos básicos laborales se da en el contexto nacional o regional, en donde participan no solo empleadores y trabajadores, sino también el gobierno. En este caso eh vivenciado este proceso ya que en el área de salud en la cual preste mis servicios, existe mucha competencia, egoísmo contra de el personal mismo, existe conflictos, en las cuales aveces existe malos tratos al paciente, en lo personal soy ser humano y en lo particular por conflictos de el personal hospitalario no me gustaría ser tratado de una manera egocéntrica y de mal modo. Al igual existe muchos tipos de conflictos que por lo general no se puede controlar, que a medidas afecta él área hospitalaria.

### **1.3 Consideraciones financieras en la negociación de servicios de salud**

Woodrow Wilson creó en 2017 la Iniciativa del Sistema de Salud de México como un espacio abierto para el diálogo dinámico y productivo al reunir a líderes y tomadores de decisiones del sector gobierno y del sector privado, así como a expertos en políticas en salud de ONGs y del ámbito académico, para discutir los desafíos en materia de salud y las alternativas de política para abordarlos.

El fin último del sistema de salud debiera ser mejorar la salud de los mexicanos.

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. Estos últimos están basados principalmente en impuestos generales, y en el cobro de cuotas por usar los servicios cuando éstos no forman parte de los beneficios explícitamente cubiertos.

En la mayoría de los países de ingresos medios y bajos los sistemas de salud dependen en gran medida de los pagos directos de los individuos a las aseguradoras privadas o a los proveedores de servicios de salud. Es común que se cobren tarifas o cargos por consultas con profesionales de la salud, procedimientos médicos, medicamentos y otros suministros, y para análisis de laboratorio.

#### **1.4. Negociación de conflictos en salud**

Esta búsqueda 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. Si bien este proceso se ve fortalecido mediante la aplicación de unos principios que pueden considerarse novedosos al proceso tradicional de negociación colectiva, es importante reconocer que las negociaciones “ganar-ganar” no son algo totalmente nuevo y extraño al contexto laboral.

Negociación distributiva. El primero de estos subprocesos, la negociación distributiva, se aplica en situaciones en que “las metas de una de las partes están en conflicto directo y fundamental. A este tipo de negociación se le conoce también como negociación competitiva, negociación de tipo “ganar-perder”, o “negociación bajo condiciones de conflicto sumacero” (Lewicki, 1981). Como los términos sugieren, se trata de una negociación asociada a conflictos por recursos cuya cantidad es fija y limitada.

La distancia entre los dos puntos de resistencia es de gran importancia en este tipo de negociaciones, y se le conoce como “Zona de Posible Acuerdo” (ZOPA), “rango de concertación”, “rango de negociación”, o “rango de regateo”.

Por ejemplo, entre el 12% como mínimo que está dispuesta a aceptar Julieta, y el 15% como máximo que están dispuestos a pagar Luis y María, existe un rango de posibles alternativas, como por ejemplo 12%, 13%, 14% y 15%. Eso quiere decir que hay espacio para que, entre ambos, se pongan de acuerdo. La situación de Diego y Julieta refleja el caso contrario, no existe un espacio entre el 12% que es lo menos que está dispuesta a recibir Julieta y el 10% que es el máximo que está dispuesto a pagar Diego. En este caso se dice que la Zona de Posible Acuerdo o ZOPA. las conductas y las actitudes adecuadas para abordar una negociación integradora son marcadamente diferentes de aquellas adecuadas para una negociación distributiva. La negociación integradora requiere la divulgación de información correcta y significativa por parte de cada interesado, de manera que se disponga de la mayor cantidad de información para construir en conjunto las alternativas de solución. Así, la ausencia de amenazas y de tretas para aparentar tener una posición más fuerte de lo que es en realidad son factores importantes.

una técnica de resolución de conflictos es la negociación, que se realiza con la participación de una tercera persona neutral, que después de haber escuchado a ambas partes, las orienta, genera el diálogo y propone soluciones para resolver las diferencias que se encuentran en los factores importantes.