



ENSAYO

NOMBRE: LILIANA SOFÍA DE LA CRUZ RAMOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

**MATERIA: NEGOCIACIÓN EN ORGANIZACIONES DE
SALUD**

CUATRIMESTRE: SEPTIEMBRE - DICIEMBRE

UNIDAD: I

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de manejar los conflictos laborales, dotarnos de herramientas que nos permitan tener una mejor convivencia y alcanzar mejores resultados en las actividades del trabajo, en el ámbito laboral hay diversos tipos de conflictos como el intrapersonal, en donde el problema se da con nosotros mismos al momento de realizar una actividad; el interpersonal que se presenta con otras personas, esto se puede deber a las diversos tipos de personalidad, experiencias, género o edad; el intergrupalo, que se presenta cuando en un grupo hay una persona que no desarrolla sus actividades, lo que impide lograr los objetivos en común; el intergrupalo, cuando hay problemas entre áreas o departamentos; y el interorganizacional, que se refiere a las peleas o competencias entre diferentes organizaciones.

1.1 Actualización en legislación de seguridad social relacionada con facturación y negociación.

MODELO OBLIGATORIO DE SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social surge en Alemania en 1883, por el canciller Bismarck. Dicho sistema trataba de ofrecer protección familiar a los trabajadores de manera económica ante cualquier enfermedad.

Actualmente este sistema se financia por medio de cuotas que son obligatorias por parte de los trabajadores y por parte de los empresarios de los cuales podrían incluir servicios de educación, prestaciones por desempleo, jubilación o pensiones por discapacidad, accidentes durante la jornada de trabajo, maternidad o pérdida de la persona responsable del sostén de la familia.

MODELO UNIVERSAL DE SEGURIDAD SOCIAL

El sistema nace en Reino Unido tras la Segunda Guerra Mundial, en 1948. Dicho sistema refiere a que toda persona tiene derecho a recibir los beneficios de la economía del estado y el estado permitirle el acceso a estos.

Su principal característica es que se financia por medio del pago de impuestos y de la ayuda del gobierno del estado y su base principal es que todas las personas tienen los mismos derechos sin distinción de género.

Hay tres modelos de financiación y uno de ellos tiene que ver con los ingresos del estado el cual se basa en la recaudación de impuestos, el siguiente es financiado a partir de la contribución que tiene el trabajador con relación al tipo de obligación que tiene y el ingreso que recibe y por ultimo está el seguro que se le da exclusivamente que aparece estipulado en el contrato.

1.2 PRINCIPIOS DE NEGOCIACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Este trata de llegar al acuerdo respecto al apoyo que se le proporciona a un grupo de individuos que conforman un pueblo y más cuando estos son marginados.

1.3 consideraciones financieras en la negociación de servicios de salud

este plan buscar crear estrategias para organizar a las personas que necesitan los apoyos de manera que todos puedan recibir dicho beneficio en los cuales incluye abastecer con suficientes medicamentos necesarios para el bienestar del público, así como también capacitando al personal para poder brindar un servicio adecuado.

Hay que organizarse para ver al personal que puede recibir el apoyo de manera prioritaria, así como la organización para que en su caso buscar una cobertura total si así se requiriera.

Se hace un estudio del financiamiento y el fondo de éste para poder cubrir con el apoyo requerido

1.4 NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS DE SALUD

Como sabemos la negociación es una forma de cómo resolver los conflictos de una mejor manera, éste es un proceso que requiere disciplina, meticulosidad, planeación, estrategias, emociones y actitudes. Lo importante de la negociación es la importancia de la relación y del resultado. Menciona la literatura que su principal objetivo es que en la negociación ambas partes salgan ganando, la negociación en el ámbito de salud se encuentra clasificado en negociación distributiva. a esta negociación se le conoce también como negociación competitiva, negociación de tipo “ganar-perder”, o “negociación bajo condiciones de conflicto sumacero”, la siguiente negociación integradora se le conoce también como negociación de colaboración, de ganar-ganar, de ganancias mutuas o de solución de problema y a la negociación integradora se concentran en satisfacer los intereses de todos.

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, la siguiente es la negociación intraorganizacional o intracorporativa que se encarga de realizar los negociadores con aquellos a quienes representan en la negociación. Esta es una visión que se ajusta muy específicamente a la naturaleza de las negociaciones de carácter colectivo; donde los negociadores no lo hacen a título personal sino como representantes de un grupo más amplio que los ha designado para tal fin estas negociaciones desde mi punto de vista son importante para poder desempeñar una correcta solución de conflictos con el personal.

CONCLUSIÓN

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. “En la resolución de conflictos, la negociación es un recurso útil para los problemas laborales que han llegado a un punto muerto, en donde generalmente se busca a una persona externa o experta para encontrar soluciones”.

para la prevención de conflictos, es necesario poner en práctica algunas acciones como agradecer a nuestras y nuestros compañeros por las actividades realizadas; tener empatía, comprender y ser sensibles con las personas; estar conscientes de nuestras emociones y estados de ánimo; acordar y negociar la forma de trabajo en los horarios y actividades con anticipación; y principalmente tener una buena comunicación y negociación, pues éstos son los factores más importantes para prevenir conflictos.