

ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA

Ing. José Luis Hernández Cabrera

jlhc46@yahoo.es

La administración de uno mismo

Peter Drucker

- ¿Cuáles son mis aptitudes?
- ¿Cómo me desempeño?
- ¿Dónde debo estar?
- ¿Cuál es mi aporte?
- La responsabilidad en las relaciones
- La segunda mitad de nuestra vida
- La carrera paralela

GLOBALIZACIÓN

SE DEBE:

- ENORME DESARROLLO ALCANZADO POR EL COMERCIO MUNDIAL
- FLUJO DE INVERSIONES
- LA VELOCIDAD VERTIGINOSA DE LA TRANSMISION DE TECNOLOGIA

GLOBALIZACIÓN

¿GLOBALIZACIÓN?

- UN PROCESO DESIGUAL
- EL 75% DE LA POBLACIÓN ASISTE COMO UN SIMPLE EXPECTADOR.
- PARA LOS PAISES EN DESARROLLO ES BASICAMENTE UN FENOMENO IMPORTANTE “LLAVE EN MANO”
- NUESTRA ECONOMIA SE VE MODIFICADA PERO NOSOTROS NO PODEMOS AFECTARLA
- URGE INVESTIGAR MECANISMOS PARA GOBERNAR LA GLOBALIZACIÓN

GLOBALIZACIÓN

“ES EL EVENTO ECONÓMICO MAS IMPORTANTE DE
NUESTRA ERA”

Martín Wolf

HOSPITAL SIGLO XXI

PROPUESTA

- Mejora de la calidad y valor del servicio
- Mejora el ambiente laboral
- Disminución de costos
- Incremento de la rentabilidad.

La OMS define el hospital como “una parte integral de la organización médica social, cuya función es la de proporcionar a la población atención médica completa, tanto preventiva como curativa. También como un centro de preparación y adiestramiento así como de investigación bisocial”

Al hablar de organización estructural del hospital, ésta debe reflejar la estrategia de calidad, no como un artificio de organigrama, sino como la forma de exteriorizar el comportamiento permanente de la institución. Para esta organización estructural se han ofrecido varios modelos, que recogen diversas exigencias.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL BASICO DE UN HOSPITAL



ADMINISTRACION TOTAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

LA REESTRUCTURACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL SIGLO XXI



EVOLUCION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estructuras organizacionales

1. Verticales
2. Burocráticas
3. Descentralizadas
4. Interconectadas en red

TENDENCIAS AMBIENTALES

- GLOBALIZACIÓN
- INCREMENTO DEL RITMO DEL CAMBIO TECNOLÓGICO
- DESPLAZAMIENTO DEMOGRÁFICOS

LA ORGANIZACIÓN VERTICAL

- Prevalece en la década 50 y 60
- Se organizó para manejar competencia funcionales específicas.
- Su enfoque:
 - Desempeño funcional
 - Staff corporativo pequeño y centralizado
 - Decisiones mano de obra 70 y 80% f.l.
 - La planificación separada de la ejecución
 - Cargos específicos
 - Los pasos en el proceso de trabajos eran distintos
- Se basa en el estilo militar: Monitoreo y control del desempeño

LA ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA

- Las empresas crecieron con sus éxitos: Más personal, más funcionarios.
- Aparecen políticas y procedimientos para controlar y coordinar el tamaño adicional de la fuerza laboral y la complejidad de las tareas.
- El éxito llevó a las organizaciones verticales a organizaciones burocráticas
- Se crearon cargos y estatus administrativos
- Múltiples niveles administrativos, políticas y procedimientos incapaces de responder con efectividad a los rápidos cambios registrados en el mercado.

LA ORGANIZACIÓN DESCENTRALIZADA

- Aumento de la complejidad y volumen de la organización por lo tanto aumento de los costos
- Romper grandes Org. Y dividirla en pequeñas
- Pequeñas unidades : centro de utilidades, completa autonomía para crear política y procedimientos con el fin de aumentar rentabilidad y aumento del retorno al accionista.
- Org. Flexibles con mayor respuesta frente al mercado
- Menos gastos administrativos
- La coordinación entre las unidades es menos efectiva que la centralizada

LA ORGANIZACIÓN EN RED

- La org. En red representa la 1a. Innovación real en el diseño de este tipo de formación.
- El enfoque se concentra en el cliente, no en funciones internas del negocio
- Se basa en equipos de personas encargadas de manejar un proceso o atender un paciente.
- Al dirigirse al exterior, las org. Interconectadas en red se encuentran en mejor posición de atender con mayor receptividad las necesidades de sus clientes y los cambios registrados en el mercado

DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- La implementación de un modelo organizacional depende del ambiente de la organización.
- ¿Cuál es el mejor ajuste organizacional para la estrategia y ambiente competitivo y con cuál se puede hacerla mejor utilización de las ventajas competitivas distintivas?
- La respuesta a este interrogante no la suministra una sola herramienta de diagnóstico. Debe recurrir a una técnica de diálogo informado
 - Es una combinación de análisis y diálogo

DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- ¿Cuál es la mejor forma de escoger la estructura apropiada que se ajuste a la organización?

Se debe considerar:

1. Perspectiva estratégica
2. Perspectiva operacional
3. Perspectiva táctica