

PRACTICA GERENCIAL GERENCIA EN SALUD PÚBLICA

HERRAMIENTA

- 1.-CONCEPTUAL
- 2.-METODOLOGICA



PERMITE ADMINISTRAR

- 3.-TALENTO HUMANO
- 4.-CAPITAL HUMANO



ASEGURA LA GESTION

- 1.-INSTITUCIONES (PUBLICAS Y PRIVADAS)
- 2.-RECURSOS



CONCEPCION MODERNA DE LA GERENCIA EN SALUD:

Gerente y su entorno
Gerente y organización
Gerente y liderazgo

PRACTICA GERENCIAL GERENCIA EN SALUD PÚBLICA

1.-GERENTE Y ENTORNO	<ul style="list-style-type: none">• Situación social• Situación actual de salud• Intervenciones sanitarias• Gerencia y ética profesional
2.-GERENTE Y ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Planificación estratégica• Calidad de servicios• Administración de personal
3.-GERENTE Y LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none">• Rol del gerente• Equipo de trabajo• Motivación• Influencia -negociación

PROPOSITO DE LA PRÁCTICA GERENCIAL: ofertar conceptos modernos de gerencia para optimizar la conducción de establecimientos de salud.

FUNDAMENTOS:

- 1.-Dialogo gerencial con participación activa en decisiones sanitarias
- 2.-Experiencia profesional con proyección futura para problemas reales
- 3.-Habilidades críticas y capacidad instrumental para ser aplicadas en establecimientos de salud

PRACTICA GERENCIAL GERENCIA EN SALUD PÚBLICA

ABC DEL GERENTE EN SALUD

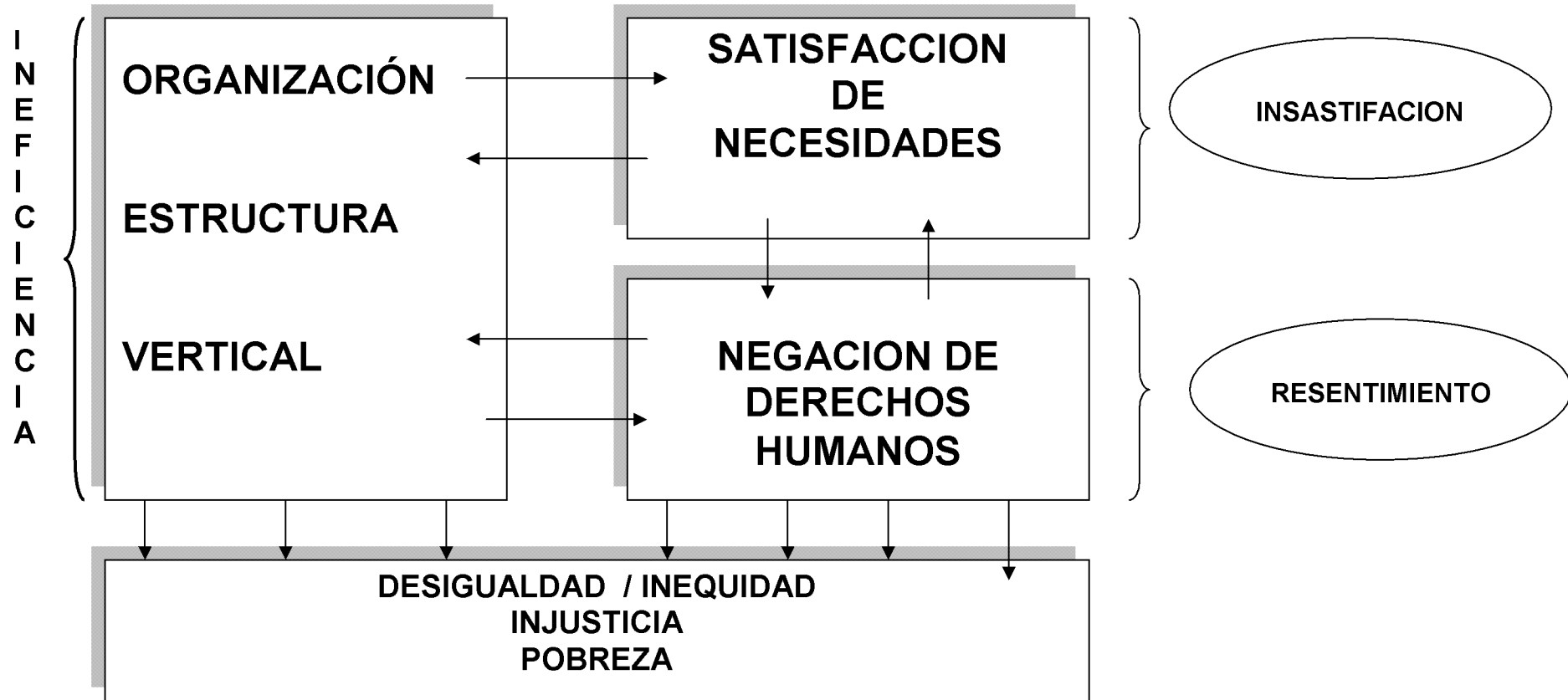
A	ATENDER TODA NECESIDAD DESDE EL INICIO
B	BASES DE CONDUCTA GRUPAL -Desarrollo personal-Emprendimiento -Ética y responsabilidad
C	CONSECUENCIAS Y RESULTADOS

PRACTICA GERENCIAL EN SALUD PÚBLICA:

Es una realidad de 1er orden centrado en liderazgo situacional y fuentes de poder para lograr los objetivos de la empresa de salud.

PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA

GERENTE Y ENTORNO
PERFIL SOCIOSANITARIO, VENEZUELA, 2010



EJES CONCEPTUALES

1.-PROCESO DE TOMA DE DECISION EN SALUD

**2.-CONDUCTA ORGANIZACIONAL. GESTION DEL TT HH . MOTIVACION. COMUNICACIÓN. LIDERAZGO.
TRABAJO EN EQUIPO. CLIMA ORGANIZACIONAL.**

3.-DIRECCION. EMPRESAS DE SALUD. ANALISIS DE SITUACION. POLITICA DE SALUD.

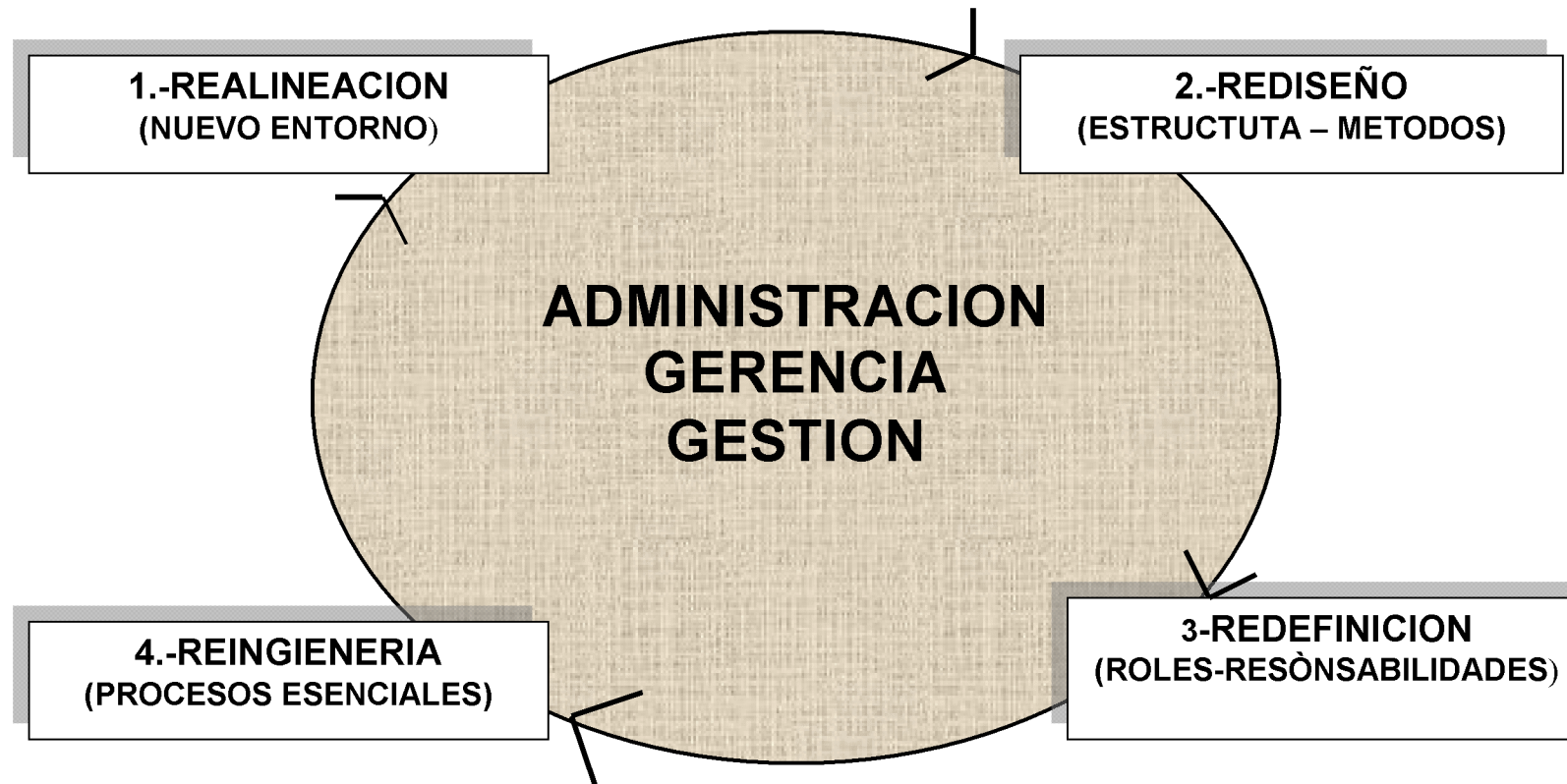
**4.-REINGIENERIA EN SALUD. INSUMOS-PROCESO-RESULTADOS. EFICACIA. EFICIENCIA.
PRODUCTIVIDAD. RENDIMIENTO.**

5.-ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL ÉXITO.

GERENTE Y ENTORNO

CICLO DE TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL EN SALUD

4R



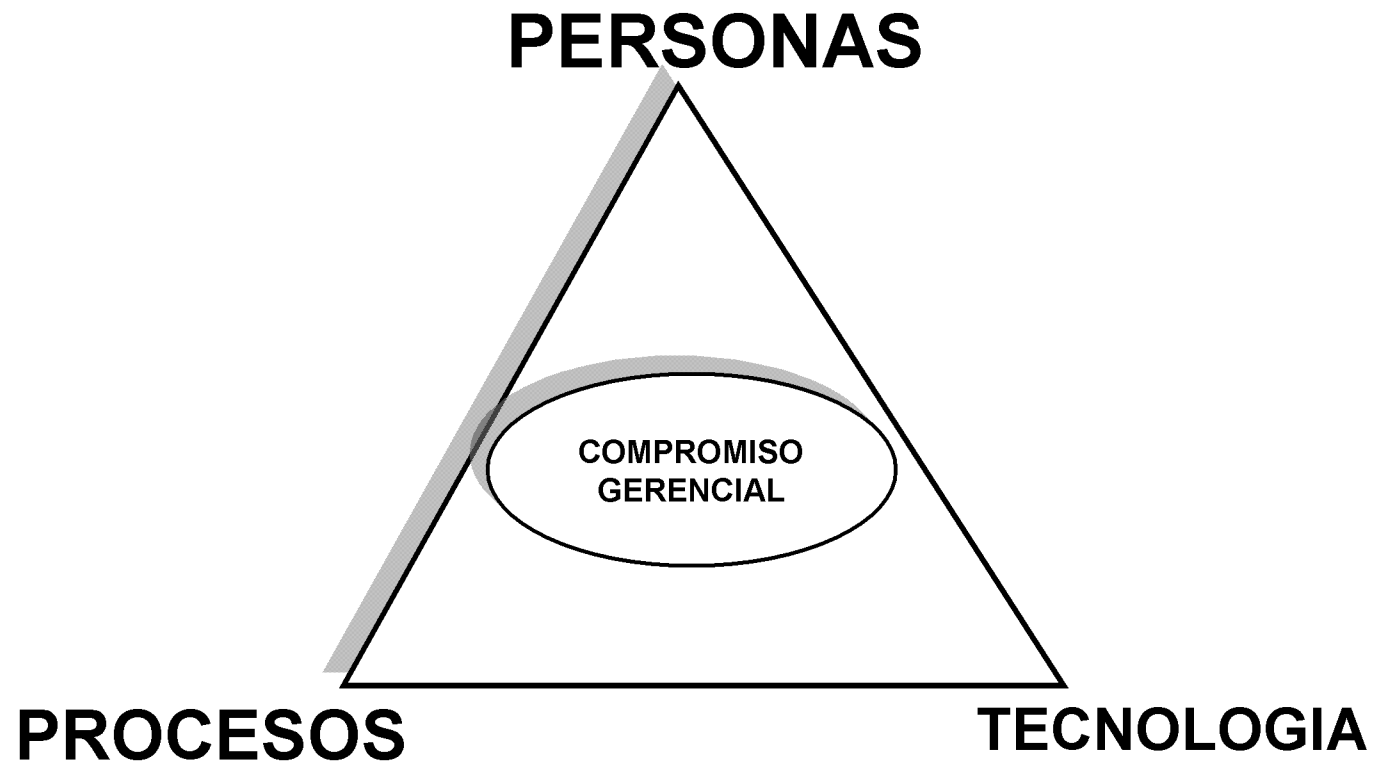
**PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA**

GERENCIA TRADICIONAL	GERENCIA POR PROCESOS
1.-Dirige personas	1.-Dirige procesos
2.-Motiva personas	2.-Mejora procesos
3.-Evalúa personas	3.-Evalúa procesos
4.-Enfatiza costos y cantidad	4.-Considera al empleado como cliente
5.-Responsabiliza al empleado por el sistema	5.-Toma responsabilidad por el sistema
6.Invierte en maquinas ; las personas son reemplazables	6.-Invierte en personas y tecnología

¿Cuál debe ser el nuevo perfil del gerente postmoderno?

**PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA**

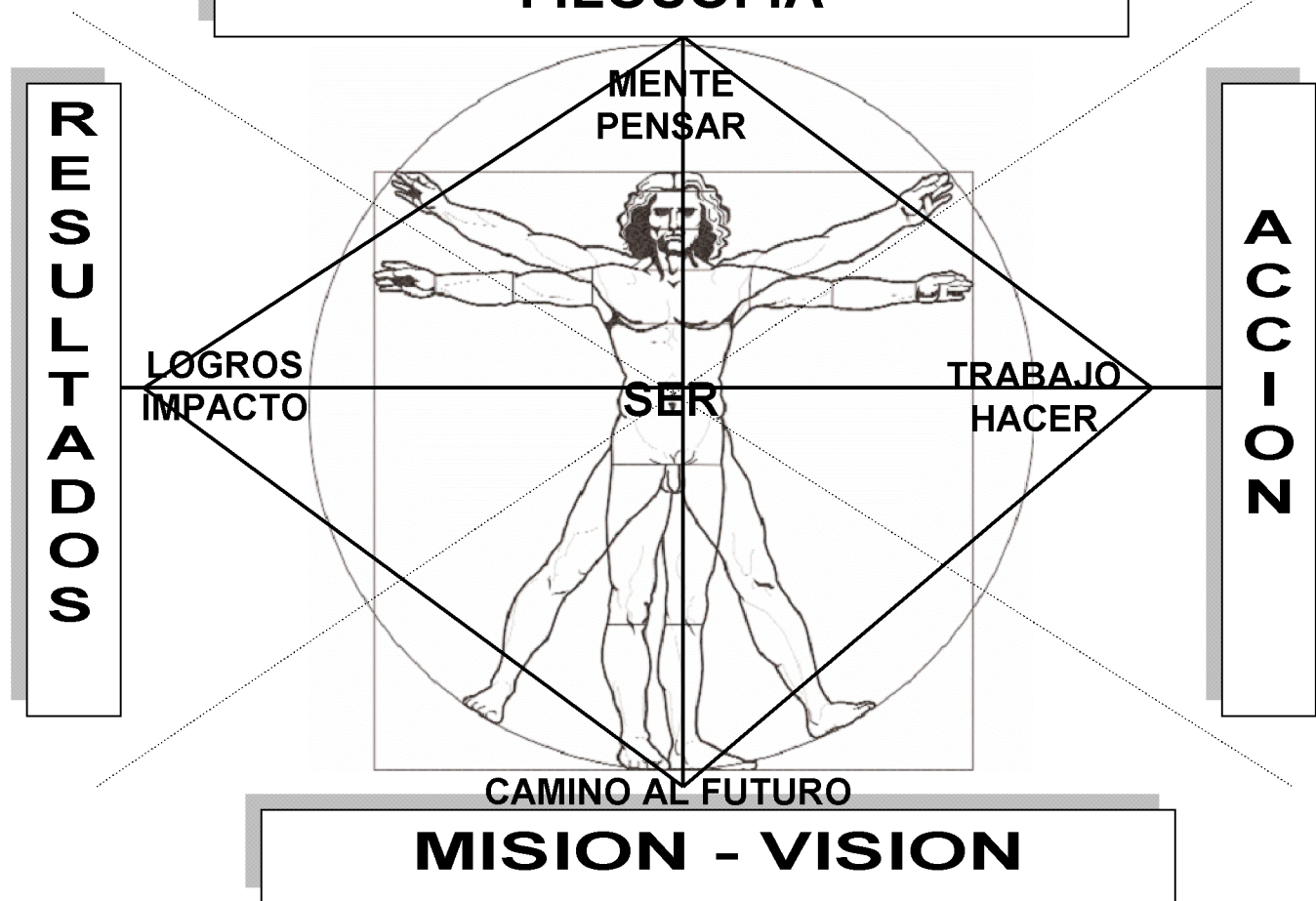
ELEMENTOS PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL



“CLAVE PARA LA GERENCIA POSTMODERNA EN SALUD”

**PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA**

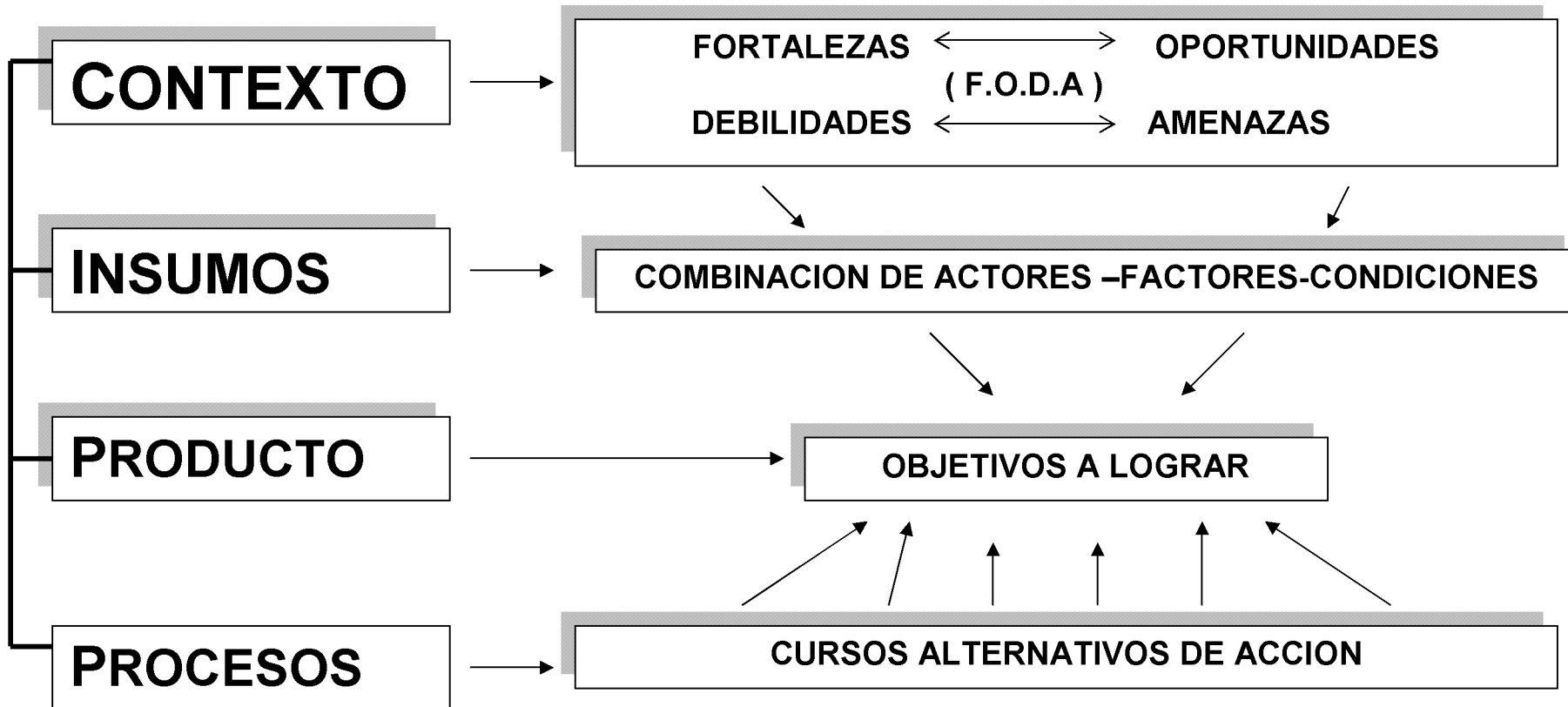
FILOSOFIA



Tomado y modificado, símbolo medico, hombre de vitruvio de Da Vinci

PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA

FORMULACION DE ESTRATEGIAS. ENFOQUE CIPP



**PRACTICA GERENCIAL
GERENCIA EN SALUD PÚBLICA**

GERENCIA MODERNA	GERENCIA POSTMODERNA
1. PLANIFICA BAJO PREMISAS DE TURBULENCIA	1. CONSTRUYE ESCENARIOS ALTERNATIVOS
2. MODELO INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL ENTORNO	2. RECONOCE LOS FACTORES DEL AMBIENTE EXTERNO
3. EXPLORA LA REALIDAD A TRAVES DEL ENFOQUE SISTEMATICO	3. PREFIERE UN ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO Y HOLISTICO
4. BUSCA UN NUEVO COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	4. BUSCA CAMBIOS CON RUMBO INSTITUCIONAL
5. SE OTORGA PRIORIDAD A INVERSIONES INTELIGENTES	5. SE PRACTICA LA CULTURA ORGANIZACIONAL FLEXIBLE QUE SE AJUSTA A LOS CAMBIOS
6. CULTIVA LA DESCENTRALIZACION CREANDO AUTONOMIA	6. PREFERENCIA POR DECISIONES COLEGIADAS
7. PRIORIDAD A CONEXIÓN DE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA , LA TACTICA Y LA OPERACIÓN	7. COMPROMISO CON LA CONEXIÓN ENTRE LOS PLAZOS CORTO-MEDIANO Y LARGO.
8. ESTABLECE BIENES Y SERVICIOS COMO UN SISTEMA INTEGRADO	8. VALORIZA LAS VARIABLES Y DATOS QUE INTERVIENEN EN EL BIEN Y SERVICIO.

GERENCIA

CIENCIA

APLICA METODO CIENTIFICO
EN LA ORGANIZACIÓN

TEORIAS GERENCIALES:

- T. CLASICAS
- T. DIFUSORAS
- T. MODELISTICAS
- T. BEST SELLERS

ARTE

DESARROLLA DESTREZAS Y
HABILIDADES EN LA ORGANIZACION

PRACTICAS GERENCIALES:

- Centradas en ADMINSTRACION
- Centradas en GERENCIA
- Centradas en GERENCIA
- Centradas en PROCESOS
- Centrada en DEMANDA-OFFERTA

¿QUE ES GERENCIA?

¿QUE LE AGREGARIA A ESTA DICOTOMIA GERENCIAL?

GERENCIA

CIENCIA

**RACIOCINIO
LOGICA**

**CONOCIMIENTO
INVESTIGACION**

ARTE

INTUICION

SENTIDO COMUN

PRACTICA GERENCIAL

- 1.-Conjunto e acciones compartidas y convertidas en valores positivos para la organización, y/o institución que se traducen en logros sociales y activos estratégicos útiles para el desarrollo de la misión y visión.**
- 2.-Base de carácter sostenible que define la identidad organizacional**
- 3.-Conjunto de actuaciones reconocidas y ejecutadas para lograr los objetivos de la organización**
- 4.-Capital estratégico en acción que incluye la calidad como norma**
- 5.-Herramienta con propósitos aceptados y compartidos que se incorporan a la organización**
- 6.-Proceso endógeno que atiende las necesidades de la organización**
- 7.-Acumulación de valores y contenidos que fortalecen los procesos operativos en la movilización de los esfuerzos organizacionales.**
- 8.-Es la combinación de 3 elementos: 1.-Ideología (disposición para planificar) 2.-Conocimiento (Identificación de áreas problemas) 3.-Aptitud (comprender la necesidades)**
- 9.-Agrupación coherente de destrezas gerenciales**
- 10.-Es una disposición operativa orientada a la consecución de los procesos básicos de la organización**
- 11.-Es un comportamiento caracterizado por:**
 - 1.-identificar a tiempo los proceso de cambio**
 - 2.-concienciar sobre la necesidad de cambio**
 - 3.-prepararse para el logro de resultados**
 - 4.-facultar y asumir responsabilidades**
- 12.-Es un proceso donde intervienen: 1.- La excelencia 2.-La innovación 3.-La anticipación**

13.-Es una actitud preactiva que no espera que sucedan las cosas para responder; sino que permanente esta identificando los elementos que conducen hacia la competitividad

14.-Representa una doble motivación para la organización: Una de dentro hacia fuera (excelencia), otra de fuera hacia dentro (competitividad). La primera es una respuesta gradual al cambio y la segunda es una respuesta rápida al entorno.

15.-Es un modo de organización basada en valores para agilizar sus procesos medulares, sustentados en compromiso y la descentralización de la toma de decisión.

16.-Es un modelo de proactividad, renovación y supervivencia de la organización

17.-Es un modo de responder a los cambios (adaptación) y garantía de imponer un ritmo a ese cambio (anticipación). Es una suerte de mantenerse entre la sobrevivencia y la competitividad

18.-Es una herramienta para transformar la organización centrada en: 1.-Estimulación 2.-creatividad 3.-consideración 4.-motivación 5.-expectativa 6.-entusiasmo

19.-Es un comportamiento que: 1.-desafía los procesos 2.-inspira una visión compartida 3.-habilita a otros para actuar 4.-sirve de modelo 5.-brinda aliento, en síntesis es una practica emergente.

20.-Es un modelo que debe cumplir con:

- 1.-Un propósito claro que sirve de estándar de desempeño
- 2.-Una aptitud adecuada para seleccionar integrantes
- 3.-Reglas claras para TD
- 4.-Autoridad compartida

Es un saber que incluye conceptos + tecnicas + procedimientos + herramientas que permiten controlar y mejorar la acción en la TD

Es una disposición donde se: 1.-delimitan las pautas a seguir 2.-utilizan recursos de acuerdo al plan 3.-se organizan tareas

Es una tarea propia de gerente que debe ser encaminada a modificar el entorno de la organización, y destacar sus relaciones (es política y filosofía)

Es una habilidad para identificar y explorar oportunidades

