

Retos del sistema

- Organización del sistema (heterogeneidad publico-privado) genera diferencias accesos, recursos...
- Recursos designados
- Existencia de sindicatos
- Actualización regulación salud
- Falta regulación (en algunos casos)
- Importancia atender necesidades
- Tecnología, investigación, etc
- Espera (tiempo de acceso al tratamiento)
- Necesidad mejorar la atención y experiencia de paciente
- Adulto mayor
- Incremento enfermedades crónicas degenerativas
- Regulación cambios tecnológicos (biomédico, farmacológico)
- Homologación de la calidad
- Componente bioético

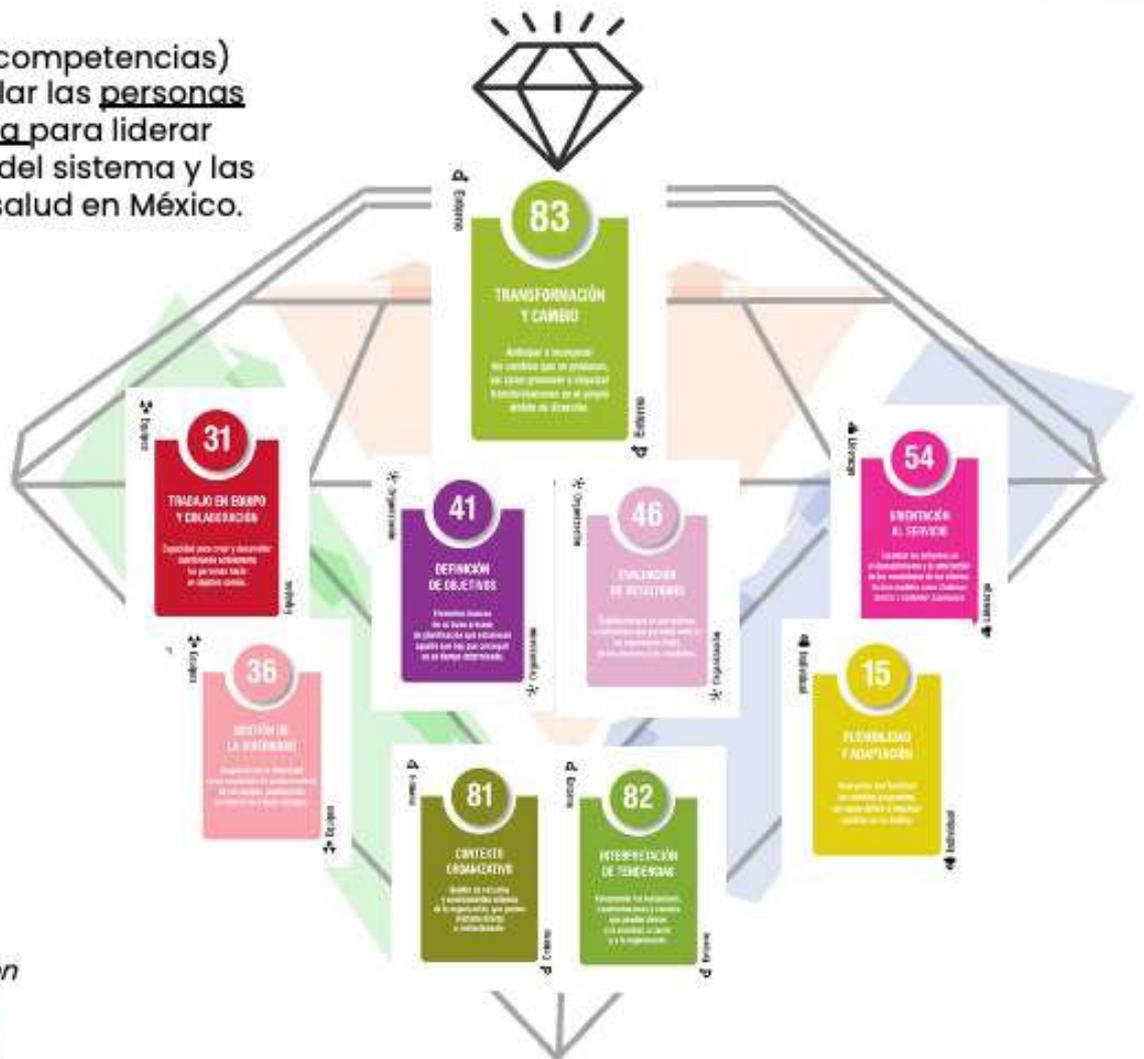
Retos de las organizaciones de salud

- Colaboración efectiva entre organizaciones (no hay interrelación entre público-privada), no hay apoyo mutuo.
- Falta canal de comunicación efectiva compartida.
- Retención de talento (qué no estamos haciendo bien para retener el talento en las organizaciones)
- Tecnología punta (convenio global entre todos para tener acceso universal a tecnología primer nivel, también los hospitales pequeños).
- No hay apego a la normatividad
- IA y rediseño Procesos
- Las compañías aseguradoras también debe estar regulada (buscar la calidad no lo más barato que es la tendencia).
- Costo más algo se llama riesgo (y los públicos qué?).
- Hay coordinadores de las aseguradoras que no están certificados (realidad no pareja para todos).
- No hay sincronía con las propias organizaciones. La nueva normativa provoca incertidumbre.
- Movimientos y rotación generacional.
- Preocupación por el tema de mercados (a veces se pudiera ver más orientado a mercado y menos a calidad)

Retos de los equipos de trabajo

- Alinear estrategia de comunicación interna con los mensajes correctos.
- Configuración equipos de trabajo
- Modernizar las organizaciones.
- Brecha generacional – nuevas aspiraciones distintas.
- Jóvenes buscan tienen otros intereses
- Retos en los procesos administrativos
- Generar valor agregado calidad servicio
- Equipos de trabajo deben estar preparados para los cambios epidemiológicos en la población.
- Generación de entorno trabajo participativo y sano
- De estructuras piramidales a estructuras planas. Aplanar estructuras romper silos.
- Retos en equipos multidisciplinares
- Reto de bajar la estrategia y comunicarla a los equipos (para comprometerlos)
- Regulación de programas de instituciones educativas no alineadas con necesidades de las organizaciones).
- Necesitamos desarrollar una cultura organizacional.
- No hay cultura de liderazgo – reto en todos los niveles profesionales.
- Servicio persona a persona.
- Profesionalizar los mandos medios
- Trabajo y cultura muy individualista.
- Atención al paciente
- Comunicación institucional es muy pobre
- Desarrollo habilidades blandas y liderazgo en todos los niveles.
- Alinear su función a los objetivos estratégicos, no solo paciente sino ser organizaciones rentables.
- Analizar fortalezas y debilidades equipos
- Retención de talento
- Captación de talento de hospitales en ciudades grandes.
- Desarrollo tecnológico
- Convivencia generacional
- Retención de talento
- Falta de trabajo colaborativo orientado a paciente
- Se está perdiendo empatía y se convierte en una atención deshumanizada.

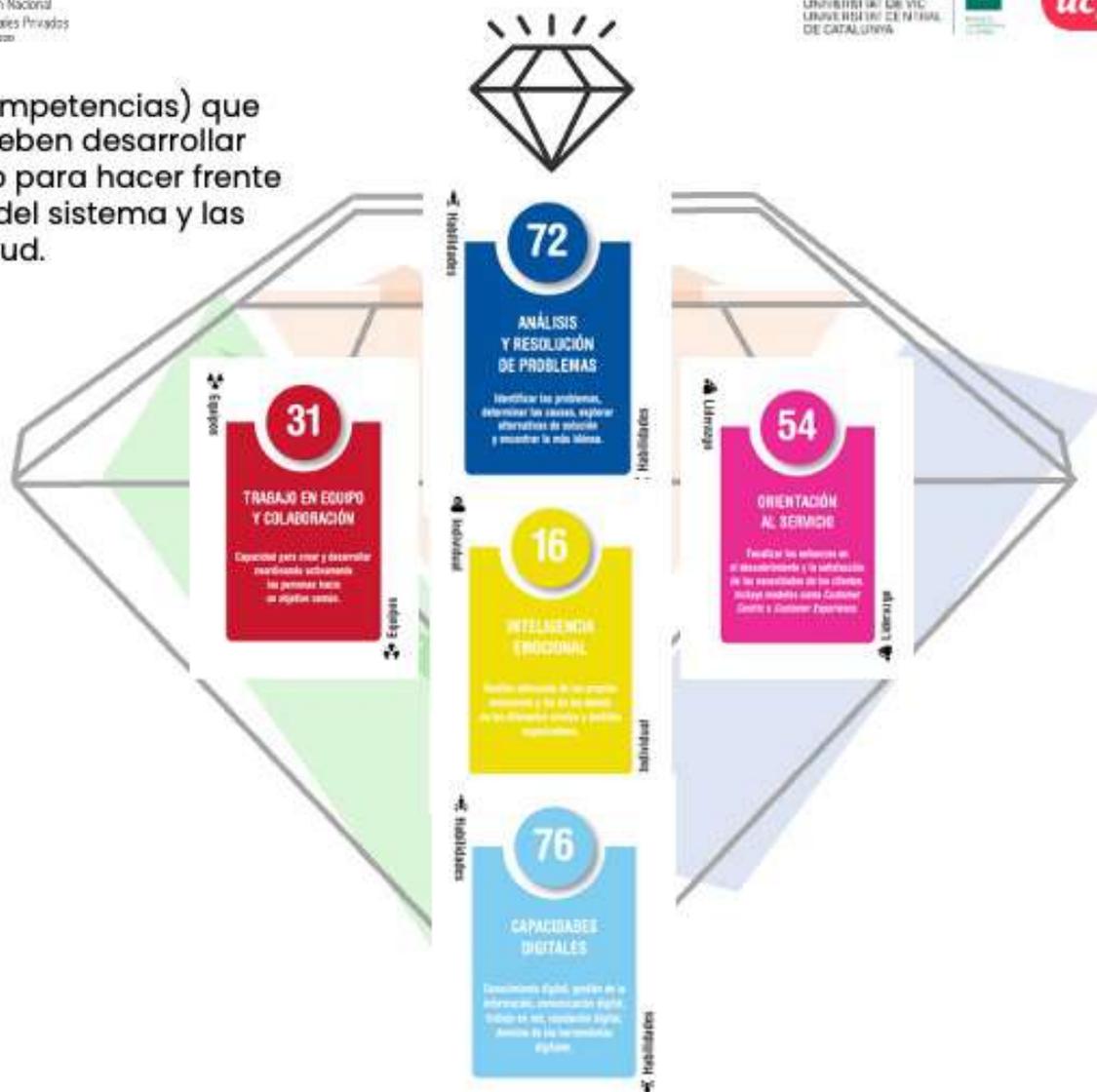
Principales cartas (competencias) que deben desarrollar las personas con función directiva para liderar los retos y desafíos del sistema y las organizaciones de salud en México.



Dinámica realizada con

management colors

Principales cartas (competencias) que según los directivos deben desarrollar los equipos de trabajo para hacer frente a los retos y desafíos del sistema y las organizaciones de salud.



Dinámica realizada con



management colors