



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SALUD

MATERIA:

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE CENTROS DE SALUD

ENSAYO

PRESENTA:

Montserrat López Nandayapa

PROFESOR:

Nayeli Morales Gómez

Comitán de Domínguez, Chiapas a 22 de Septiembre del 2021

INTRODUCCIÓN:

Las organizaciones se consideran el objetivo de estudio de la administración en cuanto a disciplina científica. Debido a esto el proceso organizacional es un conjunto de pasos que los miembros de la organización deben realizar para lograr las metas y objetivos, de esta manera las organizaciones deben tener en cuenta principios que les ayuden a ser mejores cada día y adaptarse a los cambios y variantes de la globalización.

Así pues, las estrategias de progreso consisten en ejercer un dominio sobre el cambio, de esta manera nace el concepto desarrollo organizacional, que se preocupa de conocer y sistematizar las conductas de las personas para afrontar y dirigir en mejor forma los cambios y vencer la resistencia que provoca en las personas y en los grupos coexistentes, de tal modo que nace el diseño y estructuras de las organizaciones.

De la misma manera los Recursos Humanos cumplen estrategias de la organización a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar a cabo ciertos papeles que son necesarios.

De esta manera podemos decir que la función básica de los recursos humanos es lograr que los trabajadores contribuyan alcanzar las metas de la organización, mientras directa o indirectamente van a satisfacer sus necesidades individuales o colectivas.

DESARROLLO:

Las organizaciones se pueden definir “como unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos”. Por otra parte, también se le conoce a la organización como el proceso de organizar y asignar tareas de acuerdo a necesidades de la empresa, para cumplir las metas de una organización. De esta manera queda entendido que el objeto de estudio se define por sus características que a continuación se mencionarán

- ✚ Grupo de personas
- ✚ Fines, objetivos y metas
- ✚ Actividades
- ✚ División del trabajo, división del poder y de la responsabilidad en las comunicaciones
- ✚ Orden normativo
- ✚ Limites
- ✚ Centros de poder
- ✚ Sustitución de personal
- ✚ Personería Jurídica
- ✚ Continuidad y perdurabilidad
- ✚ Trascendencia, más allá de las vidas de sus miembros
- ✚ Racionalidad limitada
- ✚ Medio, ambiente o contexto
- ✚ Culturalmente aceptadas

Así pues, las organizaciones se encuentran clasificadas conforme su función a sus características especiales y al rol que ellas cumplen en la sociedad con relación a la satisfacción de distintos tipos de necesidades.

- ✚ Empresas
- ✚ Organismos públicos
- ✚ Organizaciones de la sociedad civil
- ✚ Cooperativas

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Los principales tipos de organizaciones son clasificados según sus objetivos, estructura y características principales.

1. Organizaciones según sus fines
2. Organizaciones según su formalidad

Tengan o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en:

- 2.1. Organizaciones Formales
- 2.2. Organización Lineal
- 2.3. Organización Funcional
- 2.4. Organización Línea-Staff
- 2.5. Comités
- 2.6. Organizaciones Informales

3. Organizaciones según su grado de centralización:

- 3.1. *Organizaciones Centralizadas*
- 3.2. *Organizaciones Descentralizadas*

4. Tipos de Organizaciones Híbridas

- 4.1. Organizaciones con fines de lucro, formales y centralizadas
- 4.2. Organizaciones con fines de lucro, formales y descentralizadas
- 4.3. Organizaciones con fines de lucro, informales y centralizadas
- 4.4. Organizaciones sin fines de lucro, formales y centralizadas
- 4.5. Organizaciones sin fines de lucro, formales y descentralizadas
- 4.6. Organizaciones sin fines de lucro, informales y centralizadas
- 4.7. Organizaciones sin fines de lucro, informales y descentralizadas

Valores Institucionales de la organización

La Cultura Organizacional se puede definir como un conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por el grupo existente. Idealmente, es una organización empresarial orientada a objetivos, que determina cómo opera la organización.

Una vez sabiendo esto, se puede decir que esta es una forma de vida, que incluye los hábitos, usos y costumbres de las personas, por lo que una organización se puede distinguir de otra para obtener resultados de los aspectos formales e informales de la estructura como el control de sistema, reglas, especificaciones y relaciones interpersonales; se puede señalar que no es un fenómeno jerárquico en el que solo los trabajadores se ven afectados, al mismo tiempo posee una gran carga de ambigüedad en su esencia, dado que los

intereses y objetivos son impuestos por los fundadores y altos mandos hacia los subordinados.

La cultura organizacional tiene muchos efectos sobre el comportamiento de sus subordinados como primer punto podemos describir un proceso de atracción y selección teniendo un impacto en el proceso de proceso de retención entre los valores de los subordinados y la cultura organizacional, así mismo el liderazgo y toma de decisiones se puede ver afectado por la probabilidad cultural, el comportamiento empresarial y las conductas emprendedoras.

Recursos humanos (RRHH)

Los recursos humanos (RRHH) son el conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía. También, en la administración de empresas, hace referencia a la gestión que se hace de los trabajadores dentro de una organización determinada.

Funciones de los recursos humanos

- ✚ Gestión administrativa de personal.
- ✚ Reclutamiento y selección de personal.
- ✚ Formación y desarrollo profesional.
- ✚ Relaciones laborales.
- ✚ Prevención de riesgos laborales (PRL).
- ✚ Evaluación del desempeño.
- ✚ Beneficios sociales.
- ✚ Planificación de la plantilla.
- ✚ Análisis de puestos de trabajo.
- ✚ Descripción y retribución del puesto de trabajo.

CONCLUSIÓN

Dado que la empresa es una organización de personas, el proceso organizacional es un tema amplio, por lo que es muy importante generar desarrollo y diseño organizacional, así como cultura organizacional, cambio organizacional, y otros aspectos, como las implicaciones en la evaluación del desempeño para mejor desempeño y satisfacción y por ende la mayor eficiencia de la organización, así mismo se involucra no solo a la alta gerencia y el establecimiento de relaciones jefe / empleado. Ya que para dar un paso más desde el punto de partida del fundador significa tener una comprensión clara de los objetivos que quieren alcanzar a través de la visión de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

MORALES, G.N (2021) *Dirección y administración de centros de salud, antología (2021)*

organizacional-clave del éxito gerencia. *COEPTUM*, 1(1), 62-79.

Paolini, N. A., & Odriozola, J. (2019). Diferentes tipos de organizaciones. ¿Por qué no todas son iguales? *Series: Libros de Cátedra*.

Roman, W., De Pelekais, C., & Pelekais, E. (2009). Innovación en el proceso