



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

*Nombre del Alumno: Jhaser López Villar*

*Parcial 3*

*Nombre de la Materia: Comportamiento y cultura organizacional*

*Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez*

*Nombre de la Maestría: En Administración e Sistemas de la  
Salud*

*Cuatrimestre 1°*

El diseño organizacional constituye la parte creativa y de cambio para las organizaciones, si valoramos la importancia que tiene la gestión de la estructura organizacional podemos darnos cuenta de que los objetivos planteados se pueden lograr.

Si nuestra intención es plantear un diseño organizacional rígido puede que en el proceso de crecimiento de nuestra empresa lleguemos al estancamiento, una de las principales características del diseño organizacional es la flexibilidad, no se trata de plantear un plan de trabajo para nuestra empresa con un alcance de 10 años por ejemplo, si debemos ser organizados y plantearnos objetivos fijos pero debemos comprender que en el proceso de crecimiento de nuestra organización pueden ocurrir muchos factores internos o externos que nos orillen a modificar algunos aspectos de nuestra estructura, para ello es importante comprender que nuestros individuos, por otro lado llamados, talento humano es de vital importancia para realizar dichas adaptaciones a la organización, es por ello que debemos inculcar a nuestra población de trabajo una mentalidad divergente, dispuesta al cambio y crecimiento, que no se estrese al ver situaciones que no salen respecto a lo planteado, parece un proceso sencillo pero es todo un arte del cual dependen muchos factores y principalmente, un buen liderazgo.

Como pudimos analizar en las líneas anteriores, siempre es importante tomar en cuenta que dentro de una organización se necesita el apoyo unánime de varios factores variables para lograr el éxito, es por ello que al estudiar sobre el diseño organizacional lo principal es tener en cuenta que no todo lo planeado saldrá como lo creemos, también hay que saber que si de todo lo planteado, muy poco o nada se cumple, el problema no es la o las situaciones de cambio en el ambiente interno o externo de la organización sino el mismo diseño organizacional que no se asemeja a los objetivos y alcances de la organización, al entender esta visión del diseño organizacional y sus variantes, podemos identificar los factores de crecimiento de manera natural y consciente, no necesariamente tendríamos que buscar culpables sino más bien, aplicar soluciones.

El diseño organizacional no es más que el orden y teoría de la organización, nuestra base que nos permite ubicarnos en el mercado y definir las funciones de cada uno de los miembros activos o en su caso, externos, como el marketing, en el cual es utilizado para darle presencia a nuestra organización de manera global, dependiendo de los objetivos planteados. Ahora bien, si nuestra intención es definir y aplicar el diseño organizacional, tenemos que tomar en cuenta la historia y esencia de la organización, ello nos permitirá encontrar las funciones que se pueden desarrollar de acuerdo a la experiencia de la organización desde el proceso de nacimiento, porque es desde ahí que el diseño organizacional surge, de manera informal pero sin duda alguna como una base sólida para detectar los agentes de cambio y mejora.

Una organización exitosa no depende de lo grande que sea, sino del buen diseño organizacional que se determine siempre y cuando este sea realmente aplicado por nuestros miembros. El dinero y talento humano nos permite crecer, pero no tener éxito, es por ello por lo que al analizar las cuatro etapas por las que las organizaciones exitosas pasan, nos encontramos con interrogantes que nos confunden. Algo que debemos tener presente es la constancia, en cada etapa de las organizaciones se encuentra presente, sino se tiene determinación principalmente del líder de la organización y este que contagia a su personal de ello, no llegaremos a cumplir el proceso completo para lograr la tan anhelada estabilidad organizacional, un ejemplo claro que podemos percibir de los cambios que dentro de la organización pueden ocurrir es el caso de la pandemia de covid-19 por la cual todos pasamos y fuimos afectados, las organizaciones tuvieron que adaptarse y realizar modificaciones a sus diseños y estructuras para que no se estancaran o perezcan. Es por ello que al principio del escrito se habló sobre la flexibilidad en nuestro diseño organizacional, todas las organizaciones realizaron modificaciones enormes en cuanto a la tecnología que manejaban debido al poco contacto físico que se podía tener, por lo mismo es importante mencionar que dentro del análisis de la importancia que tiene el diseño organizacional y todo el proceso que se mantiene dentro de una organización nos permite concluir en que en la organización nacional de salud, se tiene una gran historia sobre la cual siguen existiendo muchas deficiencias pero también cambios y mejoras

significativas que nos permiten brindar un servicio de calidad, es posible porque las herramientas se tienen en nuestras manos, pero para ello debemos trabajar en aspectos no solamente administrativos sino emocionales y empáticos que nos permitan comprender las vivencias de la persona a la que se le brinda el servicio y de manera consciente identificar las funciones que tenemos que aplicar para satisfacer sus necesidades que en el fondo nos beneficiará logrando los objetivos organizacionales e individuales.