



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMA DE SALUD

Actividad:

SEMINARIO DE INVESTIGACION EN ADMINISTRACION

Presenta:

SILMAR REYES CRUZ

Modalidad:

EN LINEA

Actividad:

UNIDAD IV: PROCESO ORGANIZACIONAL

ENSAYO

Fecha:

18/NOVIEMBRE/2022

Ensayo de Proceso Organizacional

El diseño organizacional es importante para la estructura jerárquica de los sistemas de salud para desempeñar sus actividades de forma eficiente y así alcanzar sus objetivos y estrategias planteados.

Todo es un proceso que afecta a todos los miembros de la organización desde los niveles de dirección hasta los escalones más bajos de la organización del sistema de salud, debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación sigue un proceso complejo de funcionamiento estructurado, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados.

Sin embargo, para trabajar es necesario un cierto grado de estrés debido a que permite a la persona concentrarse en sus labores diarias. Como trabajador es importante verificar que las presiones no se acumulen ya que genera daño al cuerpo y genera padecimientos derivados del estrés.

De acuerdo con la OMS, el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

Casi siempre se habla del estrés como algo malo para la salud, pero también tiene aspectos positivos, como el hecho de que es un mecanismo natural para enfrentar situaciones que rebasan nuestras capacidades. Un ejemplo, es tratar una urgencia en un hospital que requiera rapidez y eficiencia como un infarto.

En cuanto a los aspectos negativos, la tensión por estrés se deriva de cualquier circunstancia amenazante para el bienestar de la persona y mina su capacidad para enfrentarla.

En las organizaciones y conjuntando lo anterior, el estrés siempre está presente a las personas. Algunos consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias, y otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento y ritmo de trabajo.

Como tal, el estrés es inevitable en las organizaciones de la salud debido a los trabajos que se deben cumplir, los resultados que se deben alcanzar, las presiones

de los pacientes, entre otros factores, por lo que se debe ser afrontado con determinación y paciencia.

Como definición, un cambio organizacional es el procedimiento mediante el cual una empresa o negocio se adapta y altera su estructura, ya sea a nivel de sus empleados, la tecnología empleada o la estructura en día para que responda de forma efectiva la demanda del sector.

Para el manejo de la tensión por la acumulación del estrés, es necesario tener presente la adaptación al cambio de forma constante y diaria ya que es la clave para mantener a la organización de la salud actualizada. Si no se llega a poner el practica en el ámbito organizacional, se convierte en una debilidad para todos y para el mismo individuo.

Para que esto funcione, todos o la mayoría de los empleados deben adaptarse de manera adecuada al cambio, pero muchas personas no están de acuerdo con esto debido a numerosos factores que genera que sigan en su estilo de vida diario. Estos cambios son especialmente delicados, sobre todo cuando no es el trabajador quien ha decidido llevarlos a cabo.

Esta es la razón por la que los cambios no se dan en la dirección correcta, por lo que el objetivo será demostrar al personal que si una circunstancia nueva les permite adquirir habilidades o experiencias que puedan beneficiarles, entonces la adaptación al cambio ha sido exitosa.

En el personal de la salud existen personas con una buena capacidad para adaptarse a los cambios modificando su propia conducta para alcanzar determinados objetivos o superar condiciones adversas cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio de trabajo. Esta cualidad los hace competentes y versátiles siendo activos importantes en el sitio donde se desempeñen.

Por último, la administración del cambio organizacional corresponde a las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en su personal de trabajo.

Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la reacción entre los integrantes del equipo de trabajo puede ser muy variada. Algunos

pueden verlo como algo emocionante y otros lo toman de forma amenazante y esto puede crearles cierto malestar.

Dadas estas reacciones tan variadas que pueden darse dentro del equipo de trabajo, resulta un componente esencial promover no solo la aceptación sino también el apoyo continuo, para así poder gestionar una transición de la forma más exitosa posible.