



CAMPUS TAPACHULA

PSU – 314/2012

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD.

MATERÍA: TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

DOCENTE: DRA. ANDREA PULIDO ARGUELLO.

**TEMA: ENSAYO SOBRE LOS TEMAS DE LA UNIDAD
IV "SISTEMAS ADMINISTRATIVOS, ELEMENTOS BÁSICOS".**

ALUMNO: LIC. JOEL ANTULIO GÓMEZ KELLER.

CUATRIMESTRE 1 VÍA ONLINE.

**TAPACHULA DE CÓRDOBA Y ORDOÑEZ; CHIAPAS A 14 DE OCTUBRE DEL
2024.**

INTRODUCCIÓN.

En esta investigación voy a hablar de varios temas fundamentales para entender cómo funcionan las organizaciones, en particular dentro del ámbito público. Primero, abordaré los sistemas administrativos, que son el conjunto de procedimientos y normas que permiten coordinar los recursos y esfuerzos de una entidad. Estos sistemas son esenciales para asegurar la eficiencia y eficacia en la gestión de cualquier organización.

Luego, profundizaré en los elementos básicos que sostienen las organizaciones, como los recursos humanos, financieros y tecnológicos, así como los procesos que facilitan la toma de decisiones y el logro de los objetivos. Cada uno de estos elementos cumple una función clave y debe alinearse con la misión y visión institucional.

Pasando a la estructura organizativa, es importante reflexionar sobre cómo se distribuyen las responsabilidades y jerarquías dentro de una organización. La forma en que se estructuran las unidades internas y las relaciones entre ellas determinan la capacidad de respuesta ante cambios y desafíos, así como la eficiencia operativa.

También es relevante hablar de la gestión pública, ya que esta implica el conjunto de acciones orientadas a satisfacer las necesidades de la ciudadanía mediante el uso eficiente de los recursos públicos. En este contexto, el personal público juega un papel central. Las competencias, motivación y desempeño del personal determinan en gran medida el éxito de las políticas públicas y la calidad de los servicios que se prestan.

Finalmente, en las conclusiones y retos, reflexionaré sobre los desafíos que enfrentan las organizaciones, especialmente las del sector público, para adaptarse a un entorno cambiante. En este sentido, la modernización administrativa se convierte en un objetivo primordial, promoviendo procesos más ágiles, transparentes e innovadores para enfrentar las demandas sociales actuales.

Con esta introducción general, voy a explorar cómo cada uno de estos aspectos está interconectado y cómo su correcta gestión contribuye al desarrollo institucional y al bienestar de la sociedad.

Una organización eficaz depende de la claridad en su estructura organizativa, que distribuye funciones, jerarquías y responsabilidades. Esta estructura se fundamenta en pilares básicos, como el diseño organizativo, la toma de decisiones y la alineación entre los objetivos y los recursos disponibles.

En el contexto gubernamental, la gestión pública implica la administración eficiente de recursos y políticas que atiendan las necesidades de los ciudadanos, promoviendo transparencia y eficiencia. El personal público juega un rol esencial en la ejecución de estas tareas, por lo que es fundamental contar con empleados capacitados, éticos y motivados.

Uno de los mayores desafíos que enfrenta la administración moderna es adaptarse a los cambios tecnológicos y aumentar la transparencia mediante la rendición de cuentas. Además, es fundamental avanzar hacia una modernización administrativa, que incorpore procesos digitales, simplifique trámites y se enfoque en la mejora continua del servicio público.

Estos conceptos, desarrollados por autores como Hodge y Robbins, muestran que las organizaciones exitosas combinan un diseño estratégico con una gestión dinámica del cambio, asegurando así su sostenibilidad y crecimiento a lo largo del tiempo. Esta perspectiva es crucial tanto en el sector privado como en la administración pública para enfrentar los retos contemporáneos y responder a las demandas sociales.

Para un análisis más detallado, las obras de referencia como teoría de la organización: un enfoque estratégico proporcionan un marco teórico sólido y aplicable en contextos diversos.

Instrucciones: El ensayo es un género literario que se caracteriza por permitir desarrollar un tema determinado de una manera libre y personal.

Para elaborarlo deberán tomar en cuenta lo siguiente:

- Evitar copiar y pegar, ya que no es un resumen.
- Puede consultar otras fuentes de información.
- Se compone de tres partes principales:
 1. La introducción que es dónde se expone el propósito del autor, el enfoque del tema y la estructura del ensayo.
 2. El nudo o cuerpo que es la sección donde se desarrollan los aspectos que se exponen en la introducción.
 3. La conclusión que es el último párrafo del ensayo y debe resumir (o reiterar) las ideas presentadas en la declaración de la tesis en la introducción. Se invierte la fórmula de la introducción: se comienza con un breve resumen del ensayo y termina con una frase de reflexión.
- Incluir citas y referencias bibliográficas.

Importante: Como último punto y de manera extraordinaria les pediría que dentro de la conclusión de su ensayo, incluyan ya sea un ejemplo, como aplican, como podrían realizar un aporte o implementar una mejora para la administración de nuestros sistemas de salud, de acuerdo a las necesidades como profesionales o como parte de la población que somos y esto sea a cada uno de los temas vistos dentro de la materia.

RESUMEN.

En los sistemas administrativos son el conjunto de procesos y estructuras que permiten gestionar organizaciones de manera eficiente. Hodge, Anthony y Gales destacan la importancia de un diseño estratégico, mientras Robbins, Judge y Coulter subrayan la relevancia del liderazgo y comportamiento organizacional. En la gestión pública, según Peris, Tarazona y Zapata, es crucial la transparencia y la rendición de cuentas. Sánchez González y Guerrero Olvera analizan cómo la modernización administrativa, apoyada en la digitalización, responde a los desafíos contemporáneos. En conjunto, estos autores ofrecen perspectivas clave sobre eficiencia, ética y adaptación institucional.

Abarcan procesos que organizan y controlan los recursos para lograr eficiencia en las organizaciones. Hodge, Anthony y Gales enfatizan el diseño estratégico como base del rendimiento institucional. Robbins, Judge y Coulter profundizan en liderazgo y comportamiento organizacional. En el ámbito público, Peris, Fernández, Tarazona y Zapata subrayan la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas. Sánchez González, Guerrero Olvera e Isabel María García Sánchez destacan que la modernización administrativa mediante digitalización y simplificación es clave para enfrentar los desafíos actuales con eficacia y adaptabilidad.

ENSAYO.

Los sistemas administrativos constituyen el núcleo de la eficiencia organizativa tanto en el ámbito privado como en la gestión pública. Diversos autores, como Hodge, Anthony y Gales, han enfatizado que estos sistemas son esenciales para coordinar procesos, recursos y personas, promoviendo una gestión estratégica capaz de adaptarse a los desafíos contemporáneos. Además constituyen la base de las operaciones eficientes tanto en organizaciones públicas como privadas. Según Hodge, Anthony y Gales, estos sistemas comprenden procesos estructurados y estratégicos que permiten gestionar recursos, coordinar actividades y garantizar la eficiencia organizativa. La correcta implementación de los sistemas administrativos contribuye no solo a mejorar el desempeño institucional, sino también a responder a los cambios del entorno.

❖ Elementos Básicos y Estructura Organizativa.

La estructura organizativa es clave para definir la distribución de tareas, niveles jerárquicos y flujos de comunicación. Robbins, Coulter y Judge enfatizan que un diseño eficiente facilita la especialización, reduce redundancias y optimiza la toma de decisiones. En el ámbito público, como indican Peris y Tarazona, la estructura debe adaptarse a los principios de transparencia y legalidad, para asegurar la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

❖ Especialización y Departamentalización en la Organización.

La especialización y la departamentalización son principios fundamentales en el diseño organizativo que aseguran la eficiencia y el logro de objetivos en organizaciones públicas y privadas. Autores como Hodge, Anthony y Gales subrayan que la especialización consiste en dividir tareas complejas en actividades más simples, lo que facilita la eficiencia operativa al asignar funciones específicas a expertos en cada área. Robbins y Judge destacan que la especialización permite un aumento en la productividad al reducir los tiempos de aprendizaje y errores.

Por otro lado, la departamentalización implica agrupar estas actividades especializadas en unidades más amplias para garantizar la coordinación y el control. Esta agrupación puede organizarse por funciones, productos, zonas geográficas o clientes, dependiendo de los objetivos de la organización. Fernández, Tarazona y Zapata enfatizan que una estructura funcional permite aprovechar habilidades específicas, mientras que una departamentalización basada en productos o regiones facilita la adaptación al mercado o contexto local. Canet y Peris mencionan que, en el ámbito público, una departamentalización adecuada es clave para mejorar la transparencia y la prestación de servicios.

❖ **Cadena de mando y formalización.**

La relación entre la cadena de mando y la formalización es compleja e interdependiente. Isabel María García Sánchez y Guerrero Olvera argumentan que una cadena de mando bien definida facilita la aplicación de normas formales, ya que establece quién es responsable de garantizar que se cumplan los procedimientos. Sin embargo, ambos coinciden en que cuando las reglas son demasiado rígidas y la jerarquía es excesiva, se puede crear un ambiente de poca innovación y autonomía para los empleados.

Por otro lado, los enfoques modernos de administración, como los discutidos por Sánchez González, destacan la importancia de reducir las jerarquías mediante estructuras más planas, con el fin de incentivar la participación y la agilidad. Estas estructuras tienden a tener una menor formalización, lo que permite que la organización responda rápidamente a los cambios del entorno.

En la práctica, la correcta implementación de la cadena de mando y la formalización depende del tipo de organización y de su entorno. En industrias tradicionales, como la manufactura, donde la consistencia es primordial, una estructura jerárquica clara y procedimientos altamente formalizados suelen ser efectivos. Por el contrario, en industrias creativas o de tecnología, como señalan Robbins y Coulter, se tiende a preferir estructuras menos jerárquicas y con menor formalización, para fomentar la innovación y el dinamismo.

- **Tipos de estructura.**

Los tipos de estructura organizacional ofrecen diferentes ventajas y desafíos que deben evaluarse cuidadosamente según el contexto de la empresa y sus objetivos estratégicos. La estructura funcional proporciona eficiencia a través de la especialización, mientras que la estructura divisional permite una mayor adaptabilidad. La estructura matricial fomenta la innovación, pero requiere habilidades avanzadas de gestión. Por su parte, las estructuras en red, horizontales y por equipos promueven la flexibilidad, aunque pueden generar desafíos en la coordinación y definición de roles.

Como han señalado autores como Robbins, Hodge y Coulter, no existe una estructura única que funcione para todas las organizaciones. La clave está en adaptar la estructura al entorno y cultura organizacional, permitiendo a la empresa ser eficiente, innovadora y capaz de responder rápidamente a los cambios del mercado.

- ❖ **Gestión Pública y Personal Público.**

La gestión pública se enfoca en la planificación, ejecución y control de políticas para satisfacer las necesidades sociales. Fernández, Guerrero Olvera y Zapata destacan que una gestión efectiva requiere herramientas de control y evaluación para medir resultados. El personal público es fundamental en este proceso, como afirman Sánchez González y García Sánchez, ya que la calidad del servicio depende en gran medida del compromiso, ética y formación de los servidores públicos.

- **Limitaciones a la gestión inherentes al sector público.**

Uno de los desafíos más comunes en el sector público es la burocracia. Según Robbins y Judge (2021), la burocracia es necesaria para asegurar la consistencia y el cumplimiento de normas, pero también puede generar ineficiencias. Los procedimientos excesivamente formales y jerárquicos tienden a ralentizar la toma de decisiones, lo que dificulta la capacidad de respuesta ante problemas urgentes.

Hodge, Anthony y Gales (2003) coinciden en que la rigidez normativa es una limitación significativa. Las organizaciones públicas están sujetas a un entramado regulatorio que busca garantizar el uso adecuado de los recursos y la igualdad en el acceso a los servicios. Sin embargo, esta rigidez impide que las instituciones públicas puedan adaptarse rápidamente a cambios en su entorno.

- ❖ **Conclusiones y Retos.**

Las organizaciones enfrentan desafíos constantes, como la digitalización de procesos, la reducción de la burocracia y la necesidad de fomentar la participación ciudadana. Según Canet y Tarazona, es esencial adoptar tecnologías que optimicen la gestión y promuevan la transparencia. La rendición de cuentas y la interacción activa con la ciudadanía son retos indispensables para mantener la legitimidad institucional.

- **Los retos de la administración electrónica.**

La implementación de la administración electrónica implica una transformación profunda en los procesos organizacionales, lo que genera resistencia al cambio. Robbins y Judge (2021) explican que los empleados suelen mostrar reticencia ante nuevas tecnologías por miedo a perder su relevancia o debido a la falta de habilidades digitales.

Guerrero Olvera e Isabel María García Sánchez advierten que esta resistencia no solo se encuentra en los niveles operativos, sino también en los directivos, quienes pueden temer perder control sobre los procesos con la digitalización.

Superar esta barrera requiere un liderazgo que promueva una cultura de innovación y aprendizaje continuo en la organización.

Uno de los retos más evidentes es la necesidad de contar con una infraestructura tecnológica adecuada. Según Hodge, Anthony y Gales (2003), la adopción de la administración electrónica depende de la disponibilidad de plataformas digitales eficientes y seguras, así como de la conectividad en las zonas rurales. En muchos casos, la falta de recursos económicos y el déficit tecnológico dificultan la implementación de soluciones digitales efectivas.

❖ **Modernización Administrativa.**

La modernización administrativa implica transformar los sistemas tradicionales en modelos más eficientes. Autores como Guerrero Olvera y García Sánchez subrayan la importancia de implementar herramientas digitales para simplificar trámites y mejorar la relación entre ciudadanos e instituciones. Además, la innovación continua debe formar parte de la cultura organizacional para adaptarse a un entorno cambiante.

▪ **Distribución de los cargos.**

La distribución de los cargos implica asignar roles y responsabilidades específicas a individuos o grupos dentro de la organización. Según Robbins y Judge (2021), esta asignación permite establecer una estructura clara para la toma de decisiones y la coordinación de actividades. Hodge, Anthony y Gales (2003) afirman que la claridad en la distribución de los cargos minimiza conflictos y confusiones, fomentando una mayor eficiencia.

El diseño de los cargos puede variar según el tipo de organización, ya que algunas optan por estructuras jerárquicas tradicionales mientras que otras prefieren modelos más horizontales o por equipos, buscando adaptarse mejor a los cambios en el entorno.

Conclusión.

Los sistemas administrativos son esenciales para la eficiencia tanto en el ámbito público como en el privado. Según Hodge, Anthony y Gales, una estructura organizativa clara permite una mejor coordinación de actividades y un uso óptimo de los recursos. En el contexto público, autores como Peris, Tarazona y Zapata subrayan la importancia de la transparencia, la eficiencia en la gestión pública y el papel crítico del personal capacitado para asegurar servicios de calidad. La modernización administrativa, como plantean Guerrero Olvera y García Sánchez, es un desafío constante que implica adoptar nuevas tecnologías y fomentar la innovación organizativa para responder a las demandas de la sociedad. Sin una integración efectiva de estos elementos, es difícil que las organizaciones enfrenten los retos contemporáneos. La clave del éxito radica en equilibrar tradición y modernización para construir instituciones eficientes y orientadas al ciudadano.

En mi opinión, los sistemas administrativos son esenciales para la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones, tanto públicas como privadas. La estructura organizativa debe ser clara y flexible para adaptarse a los cambios del entorno, como afirman Hodge, Robbins y Anthony. En la gestión pública, el compromiso del personal es crucial, como señalan Fernández y Tarazona, para garantizar un servicio transparente y eficiente. Sin embargo, la modernización administrativa es un reto continuo, ya que implica no solo digitalización, sino también un cambio cultural que promueva innovación y participación ciudadana. La clave radica en un equilibrio entre especialización, coordinación y adaptación constante.

Una posible mejora en los sistemas de salud podría ser la implementación de una estructura organizativa más eficiente basada en la departamentalización por servicios. Aplicando los principios de sistemas administrativos de autores como Hodge y Robbins, cada especialidad (emergencias, atención primaria, salud mental) tendría mayor autonomía y control, mejorando la coordinación interna. Además, siguiendo las recomendaciones de modernización administrativa, se pueden integrar plataformas digitales para reducir tiempos de espera y agilizar trámites.

También sería una capacitación continua del personal público también es fundamental, tal como destacan Sánchez González y García Sánchez, para ofrecer servicios de calidad y adaptarse a los retos emergentes.

Bibliografías.

1. Aguilar Villanueva, Luis F. Gobierno y administración pública. Fondo de Cultura Económica, México, 2013.
2. Crespo, José Antonio. El Estado. Nostra Ediciones, México, 2006.
3. Fernández Ruiz, María Guadalupe. Marco jurídico estructural de la administración pública federal mexicana. Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2015.
4. Fernández Ruiz, María Guadalupe. Marco jurídico estructural de la administración pública federal mexicana. Instituto Nacional de Administración Pública, México, 2015.
5. Nava Negrete, Justo. Curso sobre Administración Pública Federal, Editorial Porrúa, México, 2016.
6. Stephen R., Mary C. Administración. Prentice. México, 2000.
7. Lourdes M. Administración, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México. Pearson, 2010.
8. José Gabriel D., Introducción a la administración pública mexicana, inai, 2017.
9. Christian A. La teoría de la organización en la administración pública. Hacia una redimensión convergente, 2019.
10. Universidad michoacana, La implementación de políticas públicas, 2007
11. Domingo R., Carlos C., Revista jurídica, Universidad latina de américa 2003
12. José Juan S., La teoría organizacional en la Administración Pública: ¿una ciencia administrativa, ciencia organizacional o ciencia política?, 2022.
13. Diario oficial de la federación, 2024.
14. Coulter, M. (2022). Administración: Enfoque contemporáneo. Pearson.
15. Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. (2003). Teoría de la organización: Un enfoque estratégico. Prentice Hall.
16. Peris, J., & Fernández, A. (2021). Diseño organizacional y cambio. McGraw-Hill.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Comportamiento organizacional. Pearson.

18. Zapata, L., Canet, P., & Sánchez González, J. (2021). Gestión empresarial moderna: Estrategias para la innovación. Barcelona: Editorial Omega.
19. Guerrero Olvera, J., & García Sánchez, I. M. (2022). Transformación digital en la administración pública: Retos y oportunidades. Madrid: Ediciones Pirámide.