

DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE REHABILITACIÓN ACUÁTICA PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE NEIVA DURANTE EL 2017-2018

DESIGN OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE AQUATIC REHABILITATION CENTER FOR CHILDREN WITH DISABILITIES OF THE CITY OF NEIVA DURING 2017-2018

Autora. Angela María Perdomo Gomez, estudiante de fisioterapia de la Fundación Universitaria Maria Cano.

RESUMEN

Este artículo recoge los fundamentos teóricos de los diferentes autores los cuales aportan ideas y bases científicas acerca de la importancia que tiene el diseño de la estructura organizacional en las empresas, y todo lo que las pueden beneficiar como lo es con la implementación de los organigramas. Aunque algunas empresas no consideran importante implementación de la estructura organizacional para otras lo es porque refieren que ayudan a él orden de la empresa y así no presentar dificultades y discusiones entre empleados. Se realiza un estudio descriptivo donde por medio de una encuesta se les pregunta a los empleados del centro de rehabilitación acuática si consideran importante la implementación de la estructura organizacional, a la cual la mayoría contestaron que si ya que esta les informa que puesto le corresponde a cada persona en dicha empresa y el nivel jerárquico al que pertenecen. De igual manera la importancia que tiene la matriz DOFA en la empresa para evaluar Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas

PALABRAS CLAVES: Estructura, Organización, Discapacidad, Organigrama, Departamentalización, Organizacional.

SUMMARY

This article gathers the theoretical foundations of the different authors who contribute ideas and scientific bases about the importance that the design of the organizational structure has in the companies, and everything that can benefit them as it is with the implementation of the organizational charts. Although some companies do not consider important implementation of the organizational structure for others it is because they say that they help the company order and thus not present difficulties and discussions among employees. A descriptive study is carried out where, by means of a survey, the employees of the aquatic rehabilitation center are asked if they consider the implementation of the organizational structure important, to which the majority answered that if it already informs them that the position corresponds to each person in said company and the hierarchical level to which they belong. Likewise, the importance of the DOFA matrix in the company to evaluate Weaknesses, Opportunities, Strengths and Threats

KEYWORDS: Structure, Organization, Disability, Organization Chart, Departmentalization, Organizational.

INTRODUCCIÓN

Según Friend Lucy, la estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. La estructura se ilustra utilizando una tabla organizacional.

El centro de rehabilitación para niños con discapacidad de ciudad de Neiva, en su interés de crecer y proporcionar a todos sus usuarios de la ciudad, servicios que cumplan las expectativas, mejorando las actividades que limitan el éxito y aprovechando aquellas actividades que están siendo bien desarrolladas, se desarrolla en ella un estudio, el cual se les da una capacitación a los empleados

sobre la importancia de la estructura organizacional en el centro, luego se les proporciona unas encuestas, donde ellos dan a conocer si realmente es importante la realización de la estructura organizacional. A lo largo de este estudio, se pueden evidenciar diferentes puntos de vista de algunos de los empleados del centro, y estas opiniones se toman en cuenta para el mejoramiento de la misma.

Caracterización General

Según la organización mundial de la salud OMS, "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en el año 2006, define así la discapacidad: "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, éstas puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad y en igualdad de condiciones con las demás."

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada en 1989, es el primer tratado internacional que incluye una referencia específica a la discapacidad; el Artículo 2 se refiere a la no discriminación de los niños con discapacidad. Del mismo modo, existe otro artículo, el Artículo 23, consagrado por completo a este mismo asunto: "Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a valer por sí mismo y faciliten la participación activa del menor en la comunidad." (art. 23 CDN)

A nivel terapéutico, las fuerzas con las que un niño con discapacidad motriz se debe enfrentar en el medio acuático son mínimas y, por tanto, puede ser más fácilmente controlables que en gravedad constante. La experiencia de movimiento que le proporciona el agua se traducirá en movimientos lentos, que

pueden ser predecibles, lo que proporciona una experiencia sensomotriz más rica y si una gravedad constante, para conseguir la estabilidad, equilibrio, coordinación, movilidad, disociación de movimiento, flotación relajación, desplazamientos, etc. Es importante el tipo de sujeción y soporte que se le da al niño, así las manipulaciones.

Diagnóstico Contextual- Situación Actual

Según Nieto Patricia, todo proyecto u organización debe contar con cierta estructura dentro del mismo, esta característica es la que permite crear la división del trabajo entre los miembros del equipo y facilitar que se utilicen los talentos, capacidades o aptitudes de los mismos para alcanzar sus objetivos. La necesidad de crear una estructura organizacional está fuertemente unida a la importancia de establecer las funciones de cada uno de los miembros. La estructura de una organización puede ser formal o informal. Es formal cuando se cuenta con un organigrama por escrito y allí se establecen las relaciones de jerarquía y funciones entre las personas o subgrupos. Es informal cuando cada uno conoce sus funciones y su lugar en la organización, pero porque la misma le fue transmitida en forma verbal, sin existir ninguna definición escrita de por medio.

Muchas empresas han funcionado por años con una estructura organizacional informal y han salido adelante a pesar de esto. Esta situación se da, por lo general, cuando existen pocos competidores en el mercado, la organización es pequeña (pocos miembros) o los clientes no son exigentes. Sin embargo, no formalizar la estructura de un grupo humano crea muchos inconvenientes que pueden ir aumentando con el tiempo y evitando que sean eficientes para alcanzar lo que desean lograr.

Según Suttle Rick, la estructura organizacional es particularmente importante para la toma de decisiones. La mayoría de las empresas o bien tienen una estructura organizacional alta o plana. Las pequeñas empresas suelen utilizar una estructura organizativa horizontal. Por ejemplo, un gerente puede reportar directamente al presidente en lugar de un director y sus asistentes están a sólo dos niveles por debajo del presidente. Las estructuras planas permiten a las

empresas pequeñas tomar decisiones más rápidas, ya que suelen crecer rápidamente con nuevos productos y necesitan de esta flexibilidad. The Business Plan, un sitio web de referencia en línea, dice que las empresas pequeñas no deberían preocuparse por la estructura organizacional, a menos que tengan un mínimo de 15 empleados. La razón es que los empleados en las organizaciones muy pequeñas tienen numerosas responsabilidades, algunas de las cuales pueden incluir múltiples funciones. Por ejemplo, un gerente de producto también puede ser responsable de la investigación de mercadeo y publicidad. Las grandes organizaciones suelen tener muchos niveles o escalones de administración. A medida que una organización más pequeña crece, puede decidirse añadir más niveles de gestión. Los roles se hacen más definidos. Por lo tanto, es importante saber que personas supervisan ciertas funciones.

La estructura organizacional es particularmente importante en el logro de metas y resultados. La estructura de la organización permite la cadena de mando. Los líderes del Departamento están a cargo de la delegación de tareas y proyectos a los subordinados para que el departamento pueda cumplir con los plazos del proyecto. En esencia, la estructura organizacional fomenta el trabajo en equipo, donde todos en el departamento trabajan en pos de un objetivo común.

Según Hill Brian las empresas requieren de una estructura para crecer y ser rentables. El diseño de una estructura organizacional ayuda a la alta gerencia a identificar el talento que necesita ser añadido a la empresa. La planificación de la estructura asegura que haya suficientes recursos humanos dentro de la empresa para lograr las metas establecidas en el plan anual de la compañía. También es importante que las responsabilidades estén claramente definidas. Cada persona tiene una descripción de las funciones de su trabajo y cada trabajo ocupa su propia posición en el organigrama de la empresa. Una estructura organizacional garantiza que la empresa cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados. La estructura puede sugerir puntos débiles o deficiencias en el equipo directivo de la compañía actual. A medida que la empresa crece, la estructura de la organización debe evolucionar con ella. Muchas veces más niveles de administración son creados, cuando un jefe de departamento tenga

también muchas personas dependientes de él a la vez para dar a cada empleado la atención y la orientación necesaria para que el empleado tenga éxito.

La importancia que tiene la estructura organizacional en el centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva, es facilitar la organización de dicha institución, ya que es nueva en la ciudad, esta ayudará a tener organización primaria de sus empleados y que estos tengan claramente definidas sus responsabilidades donde cada persona tendrá una descripción de las funciones de su trabajo y cada trabajo ocupará su propia posición en el organigrama de la empresa, de igual manera, dará guía y claridad sobre los problemas que se presenten de recursos humanos como la autoridad administrativa, la institución deberá iniciar sobre una estructura formal, por otra parte la estructura organizacional servirá como guía para todos los empleados diagramando las relaciones de informes oficiales que gobiernan el flujo de trabajo de la empresa, al inicio de la elaboración de la estructura organizacional.

Matriz DOFA

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación estratégica. • Gestión financiera. • Calidad del servicio. • Crecimiento rápido en el mercado. • Portafolio de servicios. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos administrativos no tecnificados. • Funciones no definidas. • No hay control de los procesos. • No hay planes de inversión.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes de desarrollo en la salud. • Aumento de la infancia que requieran del servicio. • Nuevos convenios con EPS. 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los impuestos. • Tecnología. • Competencia de empresas • Inestabilidad política, social y económica.

<ul style="list-style-type: none"> • Reducir los tiempos de atención y procesos administrativos. • Ampliación del portafolio de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposición de nuevas leyes para la entrada de empresas con capital extranjero.
--	--

Objetivos

Objetivo General

Elaborar la propuesta de estructura organizacional para centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.

Objetivos Específicos

- Identificar la estructura organizacional del centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.
- Proponer una estructura organizacional para el centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.
- Implementar una estructura organizacional para el centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.

Justificación

Actualmente el emprendimiento estimulado en buena parte por los estamentos públicos y privados, es posibilidad abierta al autoempleo y al desarrollo de las competencias adquiridas en el proceso de formación universitaria, debido a que la fisioterapia como no lo menciona el artículo 1 de la ley 528 del 14 de Septiembre de 1999 habla sobre la definición la cual tiene como disposición general que la fisioterapia es una profesión liberal, del área de la salud, con formación universitaria, cuyos sujetos de atención son el individuo, la familia y la comunidad, en el ambiente en donde se desenvuelven. Su objetivo es el estudio, comprensión y manejo del movimiento corporal humano, como elemento esencial de la salud y el bienestar del hombre. Orienta sus acciones al mantenimiento, optimización o potencialización del movimiento, así como a la prevención y recuperación de sus

alteraciones, la habilitación y rehabilitación integral de las personas, con el fin de optimizar su calidad de vida y contribuir al desarrollo social.

El concepto de fisioterapia ha evolucionado de forma importante durante el último siglo, construyéndose un marco conceptual que se refiere a la determinación de las capacidades/discapacidades, deficiencias y/o limitaciones funcionales resultantes de enfermedad, lesión, intervención quirúrgica u otras condiciones de salud, directamente relacionadas con su campo específico de saber.

El proyecto se situará en un contexto regional, específicamente en la ciudad de Neiva, dirigido hacia las personas con discapacidades permanentes y temporales las cuales para el 2005 el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), calculó que en Colombia existen alrededor de 2'800.000 personas que presentan algún tipo de discapacidad; siendo mayor en hombres 21 con un 6.6% y en las mujeres de 6.2%.

Este mismo censo se presentó para el municipio de Neiva y el departamento del Huila en un estudio de la alcaldía de Neiva para el año 2007 donde arrojó cifras considerables de discapacidades físicas temporales y permanentes registrando un total de 12.974 personas aproximadamente 49.6% de la población con algún tipo de discapacidad. Siendo las de mayor incidencia las cognitivas como: (síndrome de Down, retraso mental leve, moderado y grave, autismo y síndrome de William) con un 55% seguido de las discapacidades físicas (Distrofia muscular, síndrome del túnel del carpo, lumbalgia pérdida de miembros superiores e inferiores) con un 15%, discapacidades sensoriales (visuales, auditivas y verbales) con un 10% y por último las discapacidades por alteraciones múltiple (parálisis y daño cerebral) con un 10%.

Por lo anteriormente descrito estos tipos de poblaciones necesitan realizar terapias físicas constantes para volver a ser miembros activos de la sociedad. Utilizando el empleo de diferentes agentes físicos y programas diseñados para ayudar al paciente a mejorar o mantener sus capacidades funcionales (fuerza, flexibilidad y resistencia) así como el aprendizaje de la biomecánica apropiada (postura) con fines terapéuticos buscando prevenir, recuperar y reintegrar a la cotidianidad a pacientes en la ciudad de Neiva donde puedan rehabilitarse de manera óptima y eficaz con profesionales altamente capacitados.

Por otro lado, la relación de estos problemas, ha generado una necesidad sentida en el centro de hidroterapia de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva en trabajar en la planeación estratégica y en su fortalecimiento como organización formal lo que incluye el diseño de una estructura organizacional del centro. Lo anterior podrá facilitar el cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo establecidas con anterioridad por el centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.

Las características del centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva, debe cumplir unas metas en un tiempo determinado, además como organización dedicada a la rehabilitación, deben generar resultados que refunden significativamente en el mejoramiento de la calidad de vida, hace complejo el diseño de una estructura organizacional que esté acorde con la estrategia del centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva.

PROPUESTA METODOLÓGICA

Aspecto Metodológico

Tipo De Estudio. Este estudio es de tipo descriptivo, dado que se busca una descripción exacta de las condiciones actuales del Centro de Rehabilitación Acuática donde por medio de encuestas a los empleados de dicho centro se le hace preguntas encaminadas a la importancia del centro de rehabilitación para niños con discapacidad.

Delimitación

- **Espacial.** El estudio fue realizado en el Centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva capital del departamento del Huila.
- **Temporal.** Se inicia en octubre, segundo semestre del 2017 culmina en febrero primer semestre de 2018.

Población Y Muestra. Se trabajó con todos los empleados del centro de hidroterapia, los cuales actualmente son:

- Gerente
- Director administrativo
- Contador
- Fisioterapeutas
- Fonoaudiólogos
- Médicos (ortopédico y neurológico)
- Enfermeras (auxiliares)
- Salvavidas
- Recepcionista
- Celador
- Servicios generales

Enfoque. Este estudio se centró en un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo que tiene como objetivo conocer los puntos de vista de los diferentes empleados que hacen parte del centro de rehabilitación y de la importancia que tiene para ellos la estructura organizacional en dicho centro, se realiza recolectando información que se pueda utilizar con técnicas estadísticas para el análisis de los resultados de la investigación.

Diseño

Se enfatizó en un estudio de tipo transversal debido a que la información se tomó en un periodo de tiempo del segundo semestre del año 2017 y parte del primer semestre del 2018.

Método. Como primera medida, se tuvo en cuenta el tipo de población la cual fue la comunidad administrativa del centro de rehabilitación, donde en primera instancia se les realiza un seminario administrativo con personas del área de la salud especialistas en manejar procesos en calidad de servicios, en este se les da a conocer la importancia que tiene el incrementar en la IPS una estructura organizacional y los beneficios que esta puede traer para ellos y para el centro de rehabilitación.

El instrumento de recolección de la información estuvo a cargo una estudiante de fisioterapia, la cual realiza una encuesta de manera individual la cual se

basaba en preguntas sencillas con opción de respuesta SI o NO y tenían la opción de escribir si la pregunta lo requería y al final tenía la opción de poner algunas observaciones si así lo deseaba el encuestado.

Entrevista Estructurada. Se llevó a cabo unas encuestas con los empleados de la empresa, donde la información se recolecta, se evalúa con aspectos referentes al diseño de la estructura organizacional.

Población del centro de hidroterapia: 16

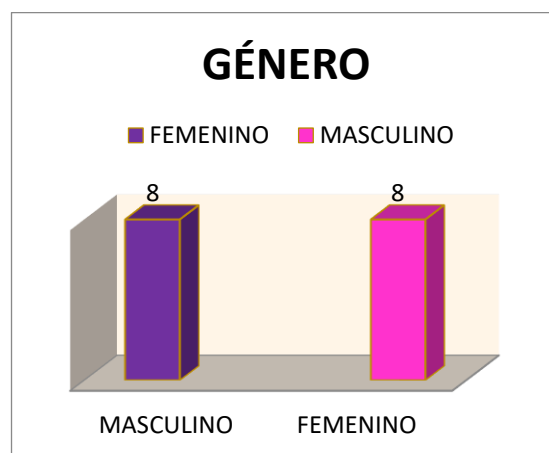
Total, de encuestas a realizar: 16

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis De Resultados

Se aplicaron un total de 16 encuestas. Según las respuestas encontramos lo siguiente:

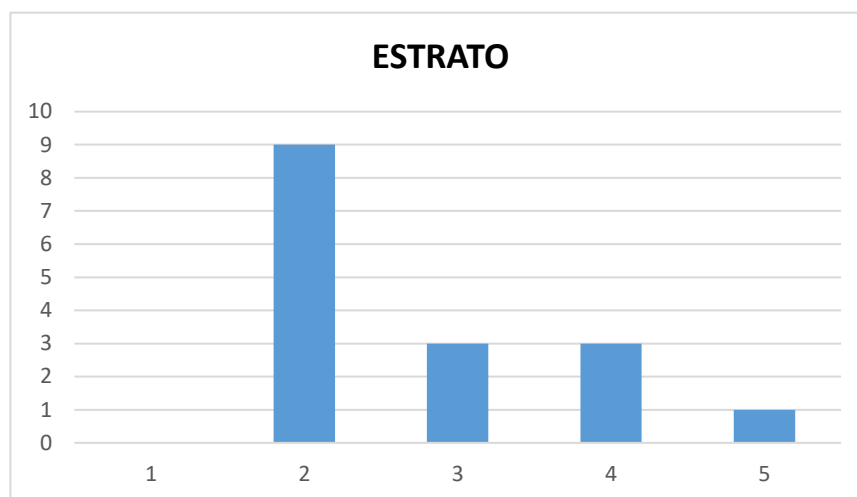
- Se identifica la edad y el número de personas encuestadas. De esta manera se observa que las más destacadas fueron entre los 19 y 50 años.
- Se pudo identificar que hubo un balance de 50% de encuestado.



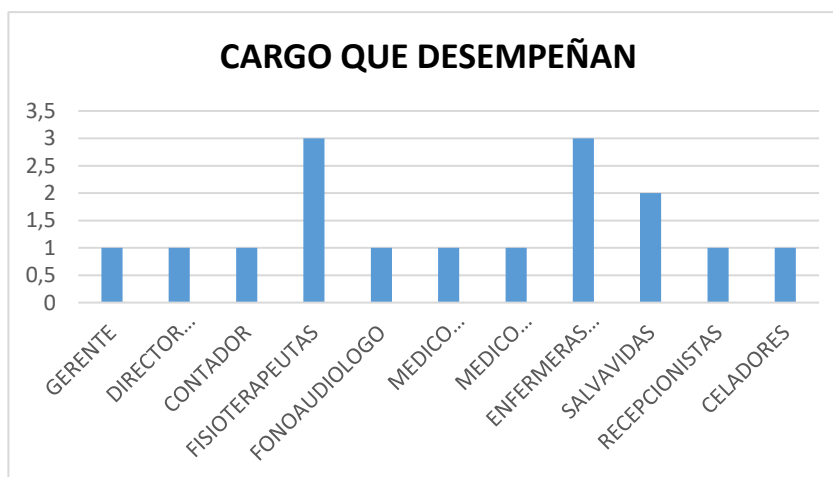


- Podemos identificar que el nivel de escolaridad de las personas encuestadas, es entre secundaria, técnico/tecnólogo, universitario y postgrado.

- Se identifica que todos los encuestados se encuentran viviendo en la ciudad de Neiva.



- Se evidencia que el 65% de los encuestados son de estrato 2, un 15% estrato 3 y 15% estrato 4 y finalmente 5% de estrato 5.



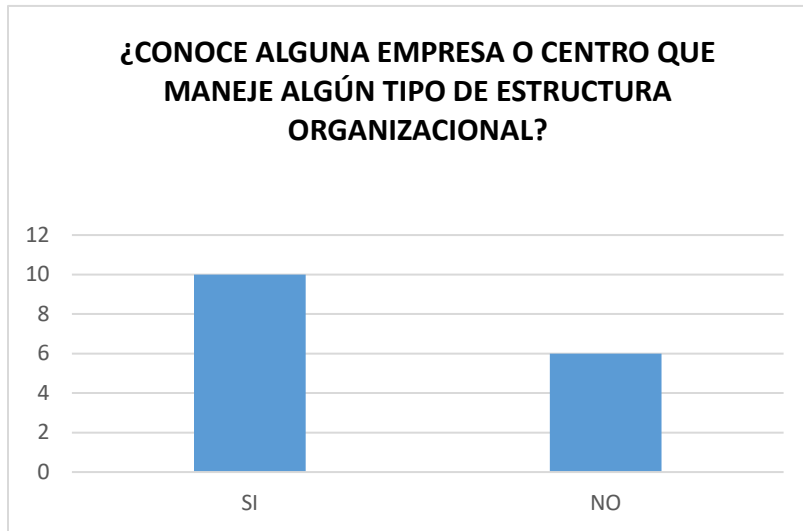
- Se evidencia en la gráfica los profesionales que se encuentran laborando en la IPS tales como gerente, director administrativo, contador,

fisioterapeutas, fonoaudiologo, medico neurologico y ortopedista, enfermeras, salvavidas, recepcionistas y celadores.

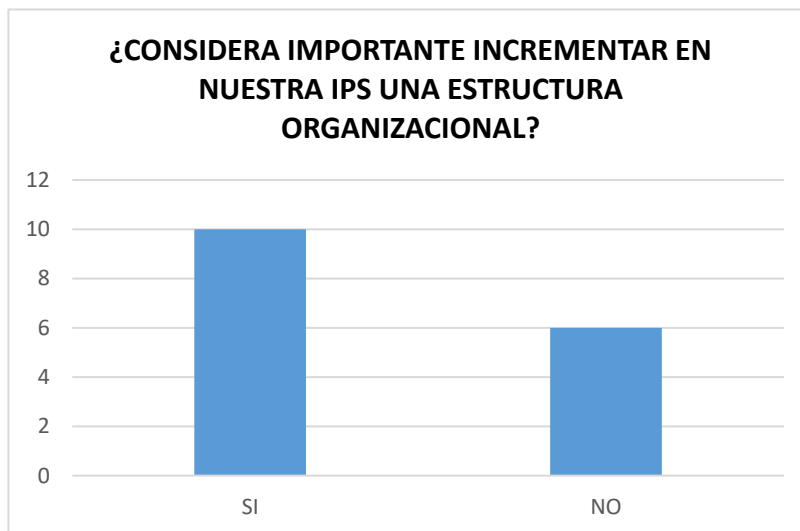
PREGUNTAS DE ENCUESTA



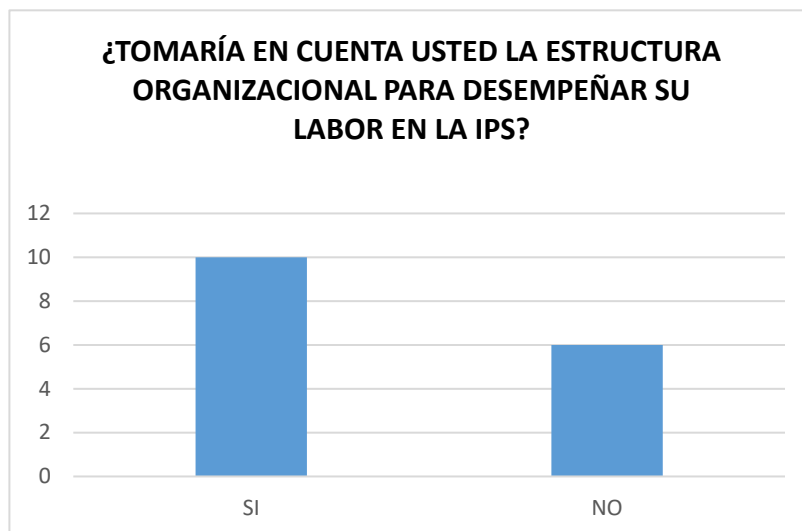
- Se evidencia que el 70% de los empleados están de acuerdo con que se implemente la estructura organizacional el centro de rehabilitación y el 30% no están de acuerdo.



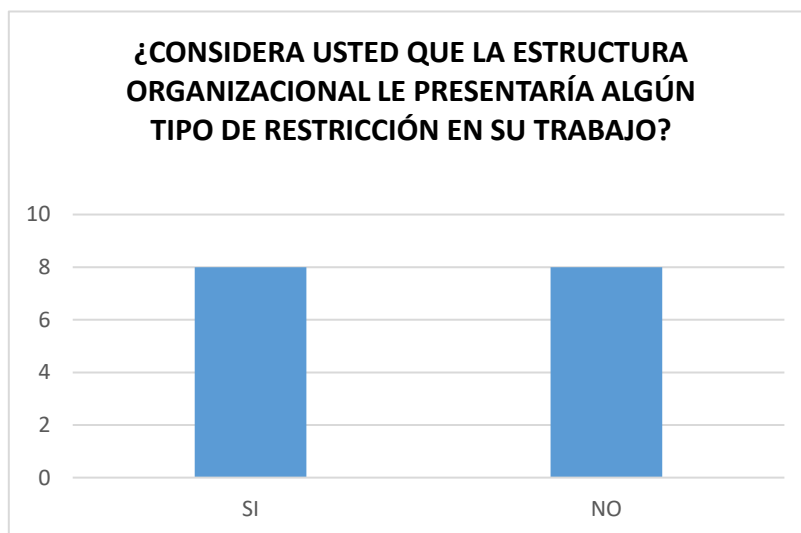
- Se evidencia que el 70% refiere no conocer ningún tipo empresa o centro que tenga estructura organizacional



- Se evidencia que el 70% no consideran importante incrementar la estructura organizacional y el 30% refieren que sí.



Se evidencia que el 70% refieren que tomaran en cuenta la estructura organizacional para desempeñar su labor y el 30% por el contrario refieren que no.



Se evidencia que el 70% refiere que la estructura organizacional le representaría algún tipo de restricción en su trabajo, y por el contrario el 30% refiere que no.

Después de haber realizado las encuestas a los diferentes funcionarios del centro de rehabilitación acuática, se puede analizar:

Que de los 16 encuestados, se les pregunta que sí les gustaría que el centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva se implementara en ella una estructura organizacional a lo que 10 de ellos refieren que sí, ya que comentan que sería un avance organizativo para el centro de rehabilitación, y 6 de estos refieren que la estructura organizacional no es del todo buena, ya que podría generar conflictos entre empleados.

La siguiente pregunta que se les plasma es que si conocen alguna empresa o centro que maneje algún tipo de estructura organizacional, los cuales 10 de ellos respondieron que sí, ya que han trabajado en empresas que las tienen establecidas y las hacen cumplir, y las otras 6 personas refieren que nunca habían escuchado el término simplemente en los lugares que han trabajado no manejan estructuras organizacionales.

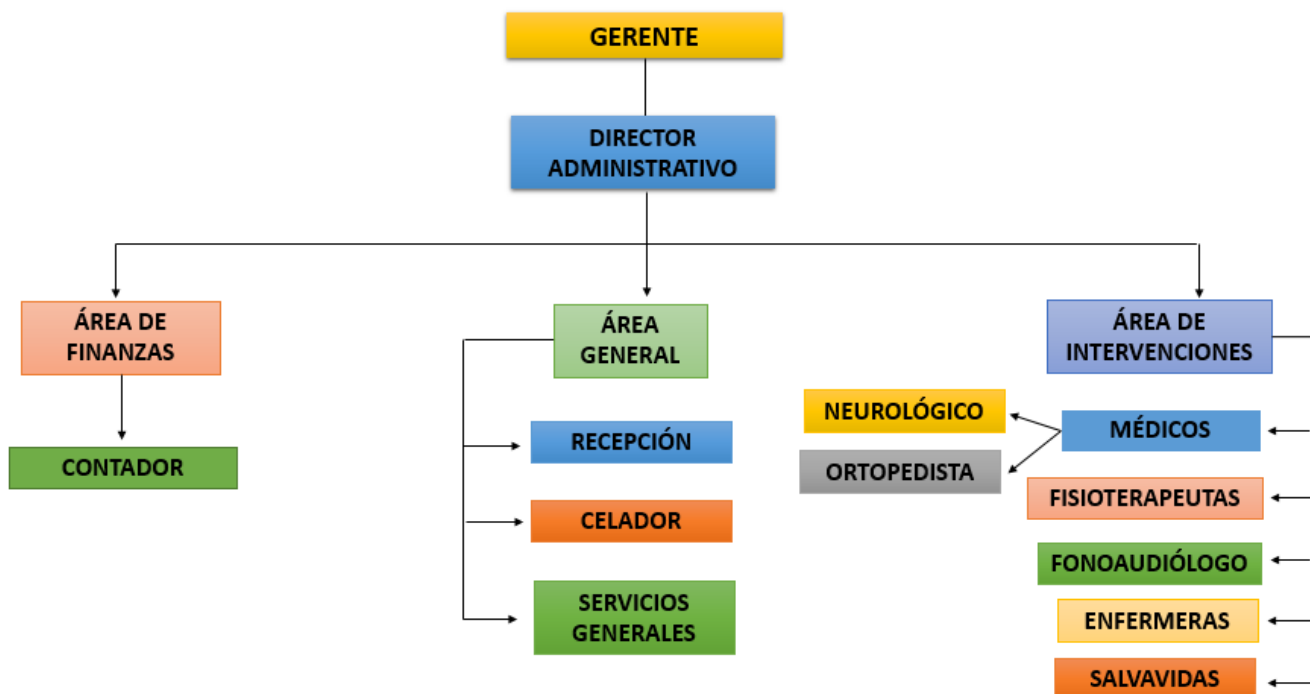
Seguidamente se les pregunta si consideran importante incrementar en la IPS una estructura organizacional, a lo que 10 de ellos consideran que sí, porque refieren la importancia de tener una organización del centro y que cada empleado sepa cuál es la labor que debe desempeñar en dicho centro, de igual manera conocen, a que área pertenece cada uno. Los 6 empleados restantes refieren que esta traería inconvenientes al centro, ya que existirán personas que no quieran cumplir con este y se presente algún tipo de discusión.

En la siguiente pregunta refieren 10 de ellos que, si tomarían en cuenta la estructura organizacional para desempeñar su labor en la IPS, ya que esta les mostraría el rol que debe desempeñar cada uno en el centro y les evitaría algún tipo de problema con sus compañeros.

Finalmente, se les pregunta si consideran que la estructura organizacional le presentaría algún tipo de restricción en su trabajo a lo cual la mitad de los encuestados consideran que no, ya que refieren que, si cumplen debidamente con su labor, esta no le presentará ningún tipo de restricción, a lo que la otra mitad refieren que sí, pero no lo justifican.

Los resultados de este estudio son positivos, ya que se puede evidenciar al evaluar las encuestas realizadas por los empleados del centro de rehabilitación acuática para niños discapacidad de la ciudad de Neiva, se evidencia que estos muestran interés porque se incremente la estructura organizacional, ya que como ellos lo mencionan, dicha estructura ayuda a identificar y describir funciones que deben realizar cada funcionario y de igual para el centro también es importante, ya que le ayudará a crecer y ser estable.

ORGANIGRAMA PLANTEADO PARA EL CENTRO DE REHABILITACIÓN ACUÁTICA PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE NEIVA



Gerente: Responsable de las decisiones estratégicas y la implementación de políticas en la empresa.

Para poder ser elegido Gerente General se requiere:

- Acreditar conocimiento y experiencia en cargos directivos y de administración.
- Formación y capacitación en asuntos cooperativos, administrativos, económicos y financieros.
- Honorabilidad y corrección particularmente en el manejo de fondos y bienes.
- Condiciones de aptitud e idoneidad, especialmente en los aspectos relacionados con el objeto social y los servicios de salud.

Director administrativo:

Es responsable de gestionar y supervisar los recursos económicos y financieros de la compañía para poder trabajar con las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad, entre otras funciones están:

- Diseñar, instaurar y controlar las estrategias financieras de la empresa.
- Coordinar las tareas de contabilidad, tesorería, auditora interna y análisis financiero.
- Realizar y mantener negociaciones con las entidades financieras y otros proveedores.
- Optimizar los recursos económicos y financieros necesarios para conseguir los objetivos planteados.
- Analizar, definir y dirigir las inversiones de la empresa.

Área de Finanzas: Está a cargo del **Contador**, el cual se encarga de controlar, manejar, registrar y clasificar las operaciones económicas de la empresa para la toma de decisiones, llevar el seguimiento contable y financiero a fin de obtener los resultados y balances del ejercicio, así como del cumplimiento de las obligaciones fiscales de la empresa, de tal manera que se logren alcanzar los objetivos empresariales y al mismo tiempo velar por que la liquidez y rentabilidad de la organización.

Recepcionista: Es la persona encargada de la administración y del apoyo en la oficina. Su trabajo se realiza, mayormente, al frente de una mesa de la organización.

En la mayoría de los casos, es el primer contacto empresarial con el que un individuo se encuentra a la hora de llegar a la organización. Una de sus responsabilidades principales es la de recibir las visitas entrantes y las llamadas telefónicas.

Celador: Dentro de sus funciones, podemos destacar que realizan una labor muy necesaria para el buen funcionamiento del centro, y que constituyen un elemento esencial en la imagen que éste refleja a los usuarios y familiares del mismo; por lo tanto, debe ser realizada con esmero y responsabilidad y para ello, es indispensable que conozcan sus funciones y las desarrollen lo mejor posible como lo son:

1. Ejercer la vigilancia asignada.
2. Controlar la entrada y salida de personas, vehículos y objetos del plantel, se debe usar las escarapelas dejando el respectivo documento de identidad u otro.
3. Velar por el buen estado y conservación de los implementos de seguridad e informar oportunamente de las anomalías detectadas, revisar los paquetes sospechosos en la entrada y salida.
4. Velar por la conservación y seguridad de los bienes del plantel, colaborar en la investigación de robos, responder por este si se comprueba negligencia.
5. Colaborar en la prevención y control de situaciones de emergencia.
6. Consignar en los registros de control las anomalías detectadas en sus turnos e informar oportunamente sobre las mismas. Cada lunes pasarle al Rector el libro de anotaciones.
7. Colaborar transportando las basuras a las canecas donde estén ubicadas.
8. Dar un excelente trato a todas las personas que lleguen a la portería. Igualmente recibir el buen trato y respeto por parte de todo el personal.
9. Respetar el conducto regular y tener muy presente, no agredir verbalmente o hacer reclamos airados a ninguna persona.
10. No permanecer fuera de la Institución durante su turno de celaduría.
11. Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.

Servicios generales: El propósito principal de estos empleados es realizar las labores de aseo, limpieza y cafetería, para brindar comodidad a los funcionarios en

los sitios de trabajo del área a la cual está prestando los servicios, conforme a las normas y procedimientos vigentes.

Asear las oficinas y áreas asignadas, antes del ingreso de los funcionarios y velar que se mantengan aseadas.

2. Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza y con la dotación necesaria.

3. Clasificar la basura empacando desechos orgánicos, papeles y materiales sólidos en bolsas separadas.

4. Mantener limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes y todo elemento accesorio de las áreas de las oficinas.

5. Prestar el servicio de cafetería a los funcionarios en sus oficinas y atender las reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo.

Médico Neurológico: Cuando llegan al consultorio, el médico le realiza una Historia Clínica Completa, la cual consiste en conocer el motivo de consulta, conocer todos los antecedentes del paciente, desde antecedentes del nacimiento, enfermedades de la familia, enfermedades del paciente, como ha sido su desarrollo del lenguaje y motor, medicamentos que tomo o que actualmente toma. estudios que le han realizado. Una vez recolectados toda la información anterior, hay que hacerle un examen médico, el cual consiste en una exploración física general y un examen neurológico detallado el cual va a evaluar su estado mental, integridad de los pares craneales, fuerza muscular, reflejos musculares, sensibilidad, equilibrio. En ocasiones es necesario explorar como es su lectura, escritura, hay que revisar sus cuadernos y llenar algunos cuestionarios.

Médico ortopedista: Es el encargado de tratar problemas que afectan al sistema motor. El ortopedista se especializa en:

- El diagnóstico de lesiones o trastornos en el sistema motor
- El tratamiento ya sea con medicamentos, ejercicios, cirugía.
- La rehabilitación estableciendo rutinas de ejercicios o terapia física para recuperar la movilidad, la fuerza o el funcionamiento de alguna extremidad.

- La prevención con información y planes de tratamiento para evitar lesiones o retrasar el avance de las enfermedades.

Fisioterapeutas: Estos profesionales habiéndolo desde la hidroterapia la estimulación integral del desarrollo, el fortalecimiento del sistema cardiorrespiratorio, la mejora del sistema inmunológico, el inicio de la socialización en un ambiente lúdico y recreativo, el mantenimiento del cuerpo en la mejor condición física posible, la rehabilitación o el favorecimiento de la adquisición de habilidades perdidas o no logradas o la mejora o alivio de patologías asociadas a la columna vertebral, entre otros.

Fonoaudiólogo: La función del fonoaudiólogo es habilitar, rehabilitar y prevenir los diversos trastornos y/o alteraciones de la comunicación humana, ya sea en nonatos, niños, adolescentes, adultos y adulto mayor. El objetivo por el cual se busca mejorar o potenciar habilidades comunicativas es mejorar la calidad de vida de las personas, por sobre todo en el aspecto social, pues al superar deseabilidades el sujeto, tanto niño como adulto podrá integrarse de mejor manera a su entorno, ya sea colegio, familia, amigos y/o trabajo.

Enfermeras (Auxiliares): Unas de las funciones de las auxiliares de enfermería en la hidroterapia, es preparar a los usuarios para la intervención fisioterapéutica en la piscina y de igual manera acompañar al profesional en fisioterapia en el momento de la sesión. Este ayudará al fisioterapeuta en toma de signos vitales del usuario y datos básicos que este refiera.

Salvavidas: La función de los salvavidas en el centro es vigilar a los usuarios que cumpla con el requerimiento necesario para ingresar a la piscina, de igual manera sirven de apoyo a los profesionales que se encuentren en ella en caso de alguna emergencia.

Discusión

La estructura organizacional hoy en día es una herramienta de mucha utilidad para cualquier organización, debido a que es la forma como se organizan sus partes y se crean relaciones para desarrollar sus funciones y actividades, lo que finalmente permite el alcance de sus objetivos. En las organizaciones del área de la salud, el planteamiento de nuevas estrategias para lograr la competitividad exige que estas revisen, si la estructura organizacional actual es adecuada para llevar los retos.

Por lo tanto, el diseño organizacional es fundamental para implementar las estrategias. Podemos decir, que la estructura es la función de la estrategia y una herramienta para lograr el éxito de la empresa o centro.

La importancia de la estructura organizacional como lo mencionan los diferentes autores, se encuentra en que ésta nos ayuda a definir qué se debe hacer y quién debe hacerlo. La estructura es una de las bases de la organización de las actividades de una empresa o centro. Una buena estructura permitirá una mejor integración y coordinación de todos los integrantes del centro.

Al estar mejor organizados se logrará un mejor aprovechamiento de los recursos lo que a la larga puede hacer que el centro sea más eficiente, y de lo contrario si no se cuenta con esta, la empresa o centro tendrá algunos problemas de organización, ya que se tendrán problemas de coordinación e integración, de igual manera no se tendrán claras las responsabilidades de cada empleado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los resultados obtenidos con la aplicación de la metodología, los cuales se materializan para el diseño estructura organizacional del centro de rehabilitación acuática para niños con discapacidad de la ciudad de Neiva, permitieron definir cuáles serán las áreas en que se dividirá la responsabilidad al interior de la organización (representado en su organigrama), se determinó cuáles son las funciones de cada empleado, la jerarquía para el aseguramiento de la autoridad y la coordinación.

- La matriz DOFA es una herramienta que brinda información necesaria sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de cada área de la IPS lo que permite un buen diagnóstico de las condiciones de la misma.
- Las estructuras organizacionales tienen gran participación en la productividad de las empresas y centros que la requieren como el nuestro, ya que nos ofrecen las pautas necesarias para conocer quien es en la empresa, para donde se dirige y que pautas las rigen.
- La estructura organizacional propuesta, podrá ayudar a disminuir la realización de actividades redundantes al identificar unos procesos y responsabilidades; y facilita el empoderamiento de los empleados del centro de rehabilitación acuática.
- La presentación de un organigrama claro, puede ayudar con la disminución de los problemas de comunicación que se puedan presentar en el centro, ya que la representación gráfica muestra cuales son los canales de comunicación y las líneas de mando.

Recomendaciones

- Realizar un reglamento interno que permita tener claras las obligaciones, deberes y beneficios de cada empleado.
- Se recomienda realizar actividades que incentiven a los empleados del centro de rehabilitación, ya que estas los motivaran a realizar sus labores.
- Incrementar programas de seguridad y salud en el trabajo, ya que maneja la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los empleados del centro de rehabilitación, esto hará que no se le incremente los costos por algún incidente que se presente con algún miembro.
- Realizar seguimiento periódico de cada área de trabajo, evaluarlo y remunerar a los empleados que cumplen con el reglamento.

BIBLIOGRAFÍA/ WEBGRAFÍA

AROUESTY. M. Medico ortopedista. Disponible en: <http://mauricioarouesty.com/a-que-se-dedica-el-medico-ortopedista/>

BARRIOS. D. Diseño Organizacional Bajo Un Enfoque Sistémico Para Unidades Empresariales Agroindustriales. Facultad de minas. Universidad Nacional de Colombia. 2009. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1901/1/71366476.20101.pdf>

BARRIOS. Dursun. Diseño organizacional bajo un enfoque sistémico para unidades empresariales agroindustriales. Escuela de Ingeniería de la organización. Universidad Nacional de Colombia. Sede Medellín. 2009 <http://www.bdigital.unal.edu.co/1901/1/71366476.20101.pdf>

BRUNSSON Nils. KERWER Dieter, VEGGELAND Frode. SENDING OLE Jacob. Puentes, fronteras y murallas disciplinarias en torno a las organizaciones. Disponible en:

<https://books.google.com.co/books?id=xU-ACwAAQBAJ&pg=PT118&dq=importancia+de+las+estructuras+organizacionales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjiprvRnuTWAhVJjiYKHcPpBoYQ6AEIPDAF#v=onepage&q=importancia%20de%20las%20estructuras%20organizacionales&f=false>

DECRETO N.º 089. 13 DE ABRIL DEL 2016. Municipio de Sabaneta Antioquia. Disponible en: http://www.sabaneta.gov.co/institucional/Documents/13_FUN_AUXILIAR_SERV_GENERALES.pdf

Centro multidisciplinar español. Terapia acuática. Disponible en: <https://www.centrocpm.es/servicios/fisioterapia-y-actividades-acuaticas/>

CEPSI. Centro público de función integral. Función del fonoaudiólogo. Disponible en: <http://cepsi.webs.com/funciondelfonoaudiologo.htm>

COMAS. A. CANO.V. Funciones del celador.pdf. disponible en: <http://www.isidroparra.edu.co/site/normatividad/funciones-administrativas/funciones-del-celador.html>

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 528 de 1999. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105013_archivo_pdf.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Versión corregida. publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

COLCIENCIAS. Decreto 393 de 1991. Disponible en: <http://www.colciencias.gov.co/node/265>

DAYAN. A. La neuropediatría y su función. Disponible en: <https://www.cerebrito.com/neuropediatra/que-hace-el-neuropediatra/>

FRIED. Lucy. Significado de la estructura organizacional. Disponible en: <https://pyme.lavoztx.com/cul-es-el-significado-de-estructura-organizacional-4749.html>

GUERRA Carlos. Actualización de la estructura organizacional para las casas de cambio en ciego de Ávila. Cadeca casas de cambio. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-las-casas-cambio-ciego-avila-cuba/>

HILL B. importancia de una buena estructura organizacional. La voz de Houston. Disponible en: <http://pyme.lavoztx.com/importancia-de-una-buena-estructura-organizacional-4887.html>

ISAZA IVAN. Plan De Negocios Centro De Rehabilitación Fisioterapéutico Y Kinesiológico “Fisiokine Pereira. Universidad Tecnológica De Pereira. 2012. Disponible en:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/3116/6581186132176.pdf;sequence=1>

LUSTHAUS Charles. Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. Editorial IDRC. Disponible en:

<https://books.google.com.co/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA53&dq=estructura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi72-KLueHWAhXEMyYKHQiwDbIQ6AEIJDA#v=onepage&q=estructura%20organizacional&f=false>

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

MINISTERIO DE SALUD. Decreto 1011 de 2006. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Sistema-Obligatorio-Garant%C3%ADa-Calidad-SOGC.aspx>

MINISTERIO DE SALUD. Resolución Número 238 De 1999. Disponible: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200238%20DE%201999.pdf

MINISTERIO DE SALUD. Resolución 1439 del 2002. Disponible en: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_1439_de_2002_ministerio_de_salud.aspx#/

MINISTERIO DE SALUD PUBLICA. Resolución Número 02927 de Julio 27 de 1998. Disponible en:

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R2927_98.pdf

NIETO P. La necesidad de contar con una estructura organizacional. Color abc. Disponible en:

https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwit3avK2_LWAhWH6SYKHcRGDnsQFghAMAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.abc.com.py%2Farticulos%2Fla-necesidad-de-contar-con-una-estructura-organizacional-6722.html&usq=AOvVaw2rvAhao0LIh-2VWYEDSqqX

ORGANIZACIÓN HUMANIUM. Disponible en: <https://www.humanium.org/es/ninos-discapacitados/>

PEREZ Tatiana. Terapia acuática para niños con discapacidad motriz. 05.11.2008. Disponible: <https://www.efisioterapia.net/articulos/terapia-acuatica-ninos-discapacidad-motriz>

RENDON. Carolina. Diseño De La Estructura Organizacional, Manual De Funciones Y Procedimientos Y Análisis De Riesgos Para La Empresa A & L Ingeniería Y Servicios Ltda. Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/469/658306R397ds.pdf?sequence=1>

SECRETARIA DEL SENADO. LEY 361 DE 1997. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

SECRETARIA DEL SENADO. LEY 100 DE 1993. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

SUTTLE R. Importancia de las estructuras organizacionales. La voz de Houston. Disponible en:

https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwit3avK2_LWAhWH6SYKHcRGDnsQFggyMAI&url=http%3A%2F%2Fpyme.lavoztx.com%2Fimportancia-de-las-estructuras-organizacionales-4721.html&usq=AOvVaw0IQ7aU6xyHxytR0zmM5oFX

IMÁGENES

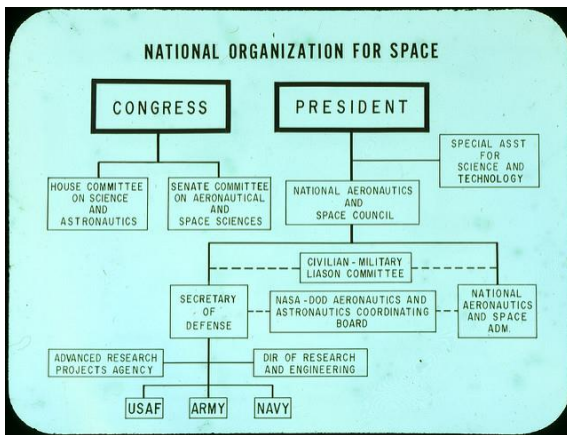


Ilustración 1 Estructura Organizacional Inicial de NASA

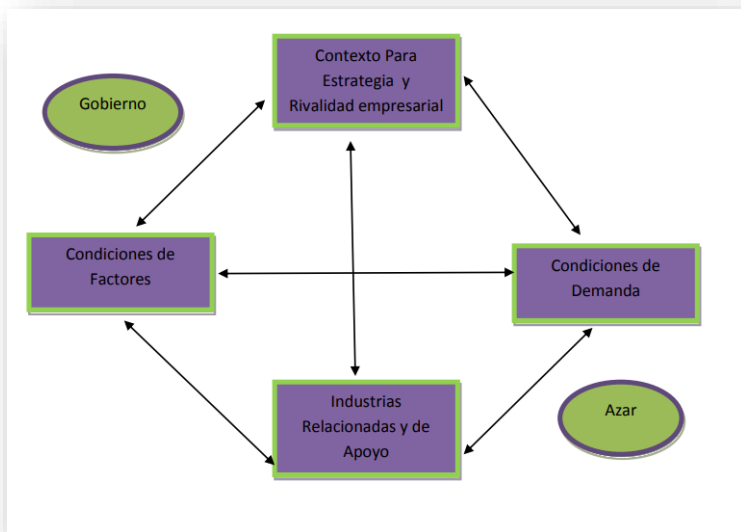


Ilustración 2 Diagrama de Porter. Fuente: documento de estudio sobre análisis estratégico y del entorno, instituto europeo de postgrados 2013.

TIPOS DE ORGANIGRAMAS

Vertical: Muestra las jerarquías según una pirámide, de arriba abajo.

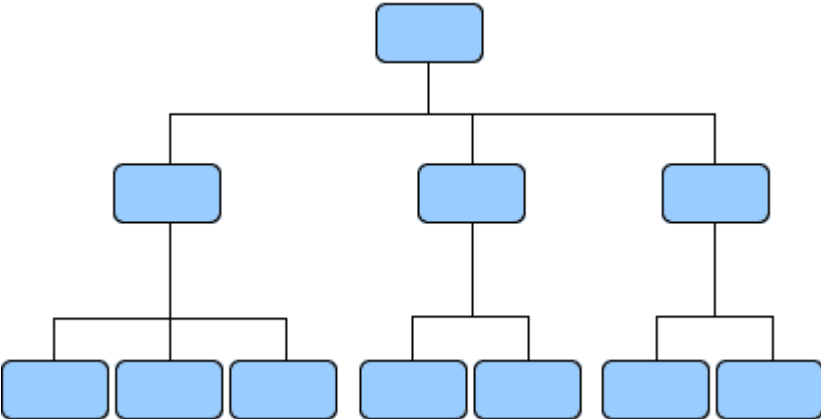


Ilustración 3 Consultada. Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

Horizontal: Muestra las jerarquías de izquierda a derecha.

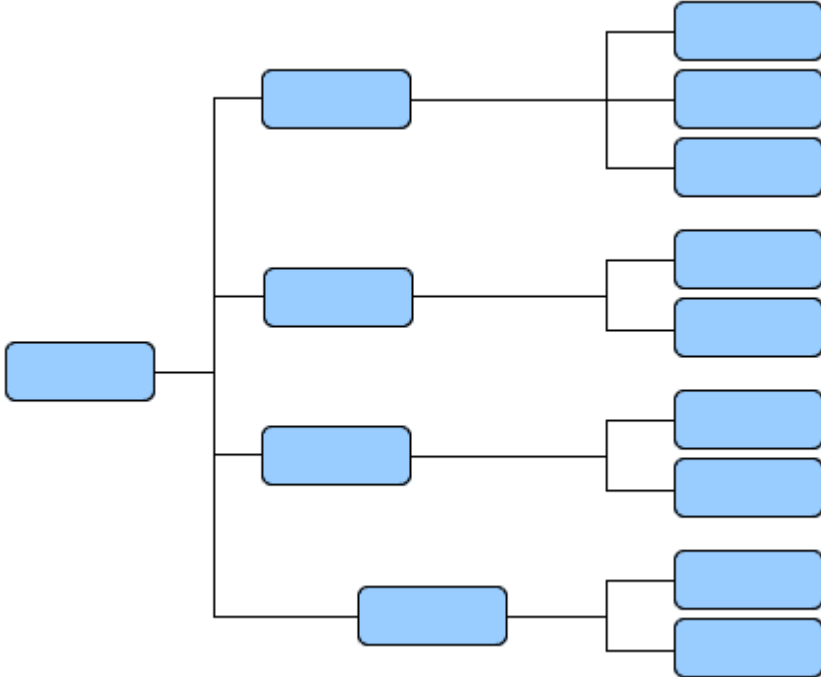


Ilustración4 Consultada Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

Mixto: Es una combinación entre el horizontal y el vertical.

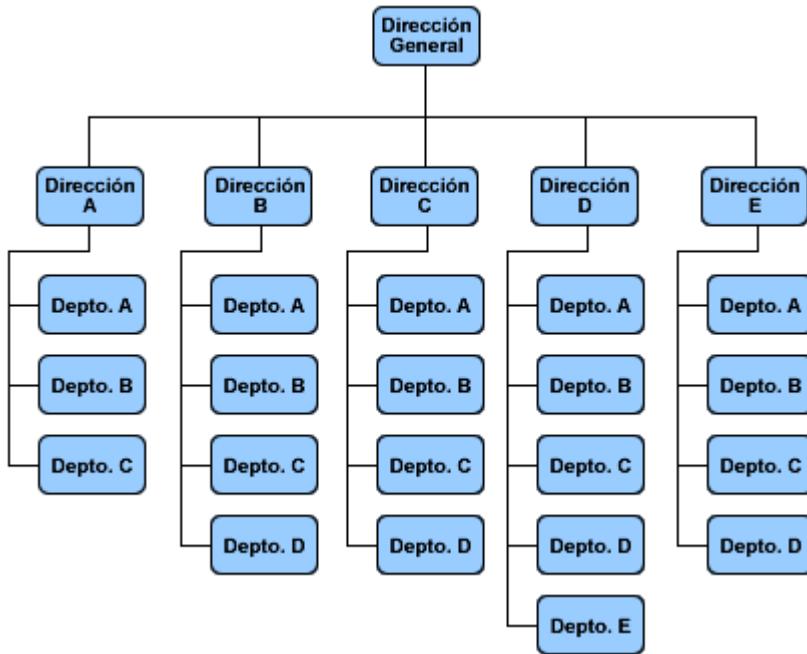


Ilustración 5 Consultada Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

Circular: La autoridad máxima está en el centro, y alrededor de ella se forman círculos concéntricos donde figuran las autoridades en niveles decrecientes.

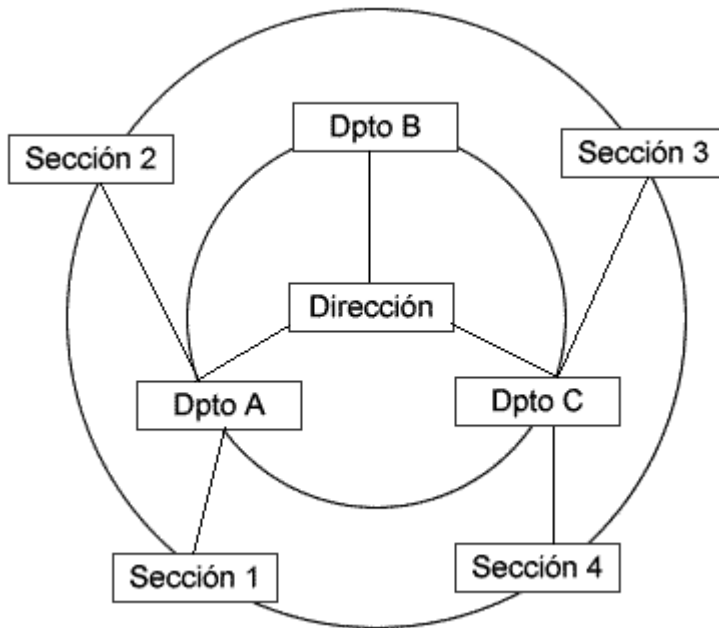


Ilustración 6 Consultada Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

Escalar: Se usan sangrías para señalar la autoridad; cuanto mayor es la sangría, menor es la autoridad de ese cargo.

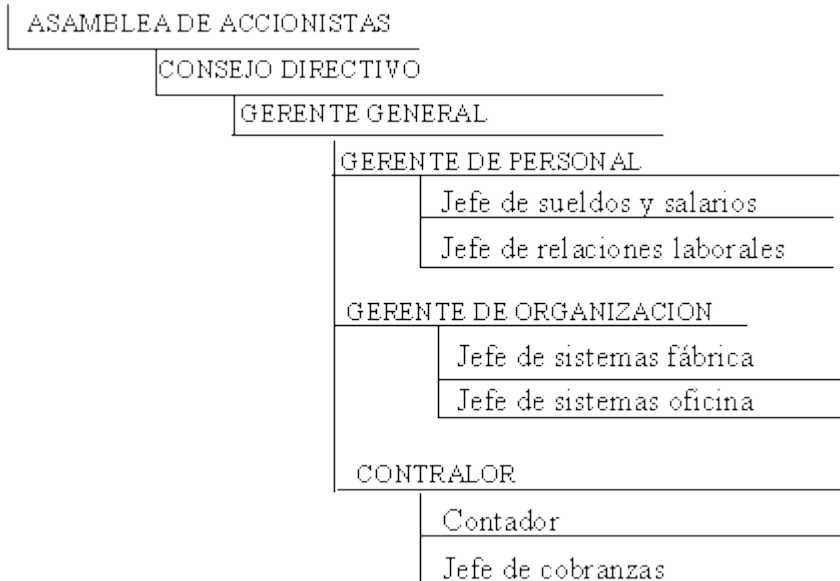


Ilustración 7 Consultada Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

Tabular: Es prácticamente escalar, solo que el tabular no lleva líneas que unen los mandos de autoridad.

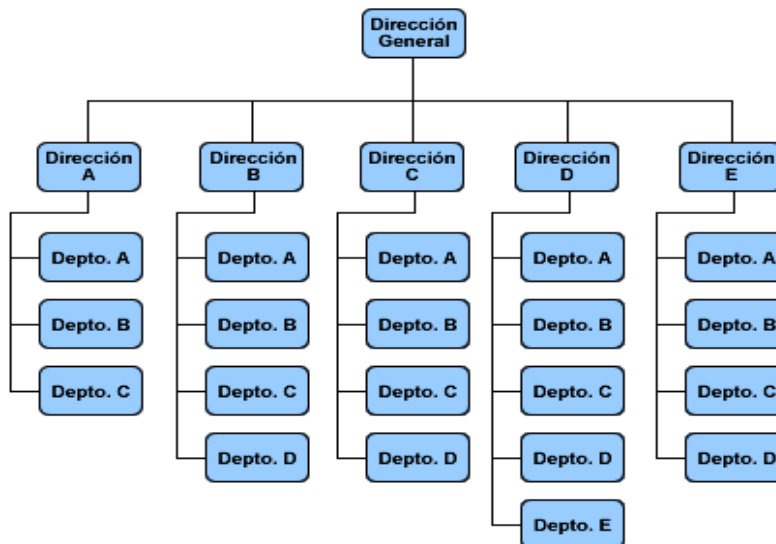


Ilustración 8 Consultada Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]