**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

**DELEGACION ESTATAL EN CHIAPAS**

ARTICULO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.

El artículo está basado en una de las actividades más representativas del Instituto Mexicano del Seguro Social y consideraré: Argumentos, mejoría funcional; como aspecto en el cambio organizacional.

Las actividades de Conservación en las unidades administrativas y sobre todo médicas es la base tangible del servicio al derechohabiente ya que se enfoca en el correcto funcionamiento de los aparatos electromecánicos, médicos, imagen institucional, mantenimiento a áreas específicas y comunes, orden y limpieza, así como actividades complementarias en la verificación del surtimiento de fluidos y seguimiento en el control de energéticos.

Para las actividades antes mencionadas existe una figura en cada unidad médica denominada Jefe de Conservación de Unidad, el cual es el responsable junto con su equipo de trabajo en mantener en óptimas condiciones tanto las instalaciones como los equipos electro-médicos. La mayoría de los JCU (Jefes de Conservación de Unidad), tienen más de 10 años laborando en sus mismos centros de trabajo en donde al paso de los años han construido relaciones afectivas con el personal adscrito a sus unidades, donde han adoptado costumbres y hábitos, mantienen su rutina, sienten bienestar en sus áreas laborales.

En consecuencia de lo anterior ha derivado en ceguera de taller, disminución de autoridad con el personal a cargo, confort, falta de iniciativa y resistencia al cambio debido a la nueva administración, en referencia al nuevo personal y formas de trabajo; lo que ocasiona en la mayoría de los casos problemas con el Director de su unidad y las supervisiones delegacionales de seguridad e higiene, supervisión a conservación y las normativas.

Como parte de las acciones con los JCU, actualmente se realizan reuniones de forma bimestral donde se lleva el puntual seguimiento a sus acciones, problemática relevante, presupuesto, programas de trabajo y calendario de supervisiones a sus unidades. Aunado a lo anterior se implementó un programa anual de capacitación en los puntos críticos en que recae la mayoría de estos personajes, brindándoles así confianza y comunicación entre ellos y las áreas delegacionales

Sin embargo nos enfrentamos al problema con algunos JCU en el tema de **Ceguera de Taller**, que es aquel que nos impide ver de manera definida y clara que está ocurriendo en nuestro puesto de trabajo, a pesar de ser grandes expertos y con gran veteranía en lo que se hace.

Por tal motivo se analizaron las diferentes acciones propuestas por el personal delegacional, exponiendo lo positivo y negativo de cada una de ellas. Concluyendo de forma consensada y basada en los argumentos en beneficio ante todo al Instituto sin perjudicar al trabajador, en realizar una rotación de campo entre los JCU, es decir, moverlos de sus unidades de adscripción a otra, de forma paulatina, ya que la delegación lo comprenden 20 Jefes de Conservación.

Y así poder sacarlos de su zona de confort, participar en mejorar las unidades, adoptar otra actitud, etc. Así también se acordó que como parte integral de esta acción y sin perjuicio a los JCU moverlos solamente dentro de la misma ciudad o municipio, para no afectar su economía, su estabilidad familiar, tiempo, físico y mental.

Parte de esta intervención es la **comunicación** con ellos, motivo por el cual se sostuvo un acercamiento directo en donde se les manifestó las debilidades y áreas de oportunidad de sus unidades. Argumentando que al realizar este cambio se obtendría una mejoría funcional en sus áreas y actividades que desarrolla todo su equipo, motivándolos a ser proactivos y obtener resultados a nivel profesional y en beneficio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Resultando la aceptación de cada uno de los movimientos de manera positiva en completa participación con los mandos delegacionales. Por lo que al día de hoy se ha tenido una mejor retroalimentación, implementación de acciones de mejora,