



Nombre del alumno:

Isela Guadalupe Pérez Escandón

Nombre del profesor:

DE. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Ensayo:

Unidad IV. Proceso Organizacional

Materia:

Comportamiento y cultura organizacional

Maestría en administración en sistemas de salud

1° cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas. Noviembre 2020

PROCESO ORGANIZACIONAL

Un proceso organizacional es definido por Masliah Valerie (2008) como “un proceso mediante el cual una empresa desarrolla y ejecuta organizadamente sus actividades y operaciones aplicando los principios que le permitan en conjunto tomar las mejores decisiones para ejercer el control de sus bienes, compromisos y obligaciones que lo llevaran al posicionamiento en los mercados tanto nacionales como internacionales”. Este proceso se fundamenta en el diseño y estructura organizacional, que se encarga de administrar las diferentes actividades y departamentos de una institución, y de analizar el trabajo, los procedimientos y las estrategias para lograr los objetivos. Sin embargo, para entender mejor este proceso es importante identificar los elementos que lo conforman, así como también la importancia que tiene cada uno para el correcto funcionamiento de la organización.

Primeramente, la estructura se caracteriza por la relación que existe entre diferentes puestos o departamentos de la organización para realizar las tareas, mientras el diseño es la modificación o adaptación de la estructura para cumplir con los objetivos programados en conjunto con la tecnología. Se representa frecuentemente mediante organigramas en el que se describen las actividades, funciones y responsabilidades de cada nivel jerárquico. Se basa principalmente en dos procesos: la diferenciación; en la cual, se divide el trabajo por medio de la especialización de cada departamento. Y la integración, que consiste en organizar los diferentes puestos de la organización para que funcione como un todo. Por lo tanto, el diseño considera diversas variables como son:

- Factores ambientales:
 - Misión. Describe la función principal de la empresa, establece el propósito y contribución de los productos o servicios brindados, determina la población a la que se dirige en el mercado y los valores que posee la empresa.
 - Visión. Es aquello en lo que la empresa desea convertirse o cumplir en un futuro, así como también el establecimiento de las estrategias para lograrlo, permite orientar a los empleados para adoptar un comportamiento dirigido hacia el éxito.
 - Objetivos. Son los resultados que la organización pretende cumplir en un tiempo establecido. Además de ser objetivos alcanzables, también deben de satisfacer las necesidades del trabajador, es decir los resultados obtenidos deben de beneficiar tanto a la organización como a los empleados.

- Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño y espacio geográfico. El tamaño de la organización se clasifica en grande, mediano, pequeño y micro, y se determina por la cantidad de empleados que posee, su infraestructura y sus recursos.
- Aspectos de las operaciones: normas y protocolos de procedimientos y actividades.
- Consecuencias de la conducta: estrés, conflicto, productividad, desempeño.

Otro elemento realizada en cualquier organización es la evaluación de desempeño, que consiste en calificar el rendimiento, la productividad, el comportamiento, los resultados, la personalidad, la experiencia y la capacidad o habilidad de cada persona involucrada en la organización, se evalúan criterios relacionados con la función del puesto, previamente determinados, para reconocer el grado de aportación de la persona hacia los objetivos. Constituye una técnica fundamental en el departamento de recursos humanos, debido que al conocer el desempeño de cada individuo en sus actividades es posible implementar medidas correctivas si este no es satisfactorio. Así como también adaptar la conducta a sus funciones del trabajo, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral y por lo tanto la eficacia y eficiencia de la organización.

Con apoyo de la evaluación del desempeño es posible:

- Reclutar y seleccionar personal que cumpla con los objetivos de la institución.
- Premiar o sancionar los resultados obtenidos y por lo tanto motivar a las personas a mejorar su desempeño.
- Facilita la comunicación entre los diferentes miembros de la organización, de tal manera que se coordinen para el logro de la meta común.
- Identifica la actitud, aptitud y conocimientos de cada individuo en la realización de cada actividad, valorando la rotación de funciones.
- Detecta deficiencias de conocimientos o habilidades, por lo que promueve la capacitación individual y grupal.

Existen diferentes métodos para evaluar el desempeño entre estos se encuentra la de escalas gráficas, de comparación, de comprobación, la entrevista y el método ECBC. Si bien se puede utilizar más de uno, la utilización de estos métodos debe de permitir la participación del empleado en la formulación de los objetivos, realizar mejoras, crear estrategias para reducir las deficiencias, y comunicar al supervisado y supervisor de los resultados obtenidos.

Además de los puntos expuestos anteriormente, también hay que reconocer un componente significativo de una organización como es su cultura, la cual comprende un conjunto de características distinguibles e intangibles como su política, normas de trabajo, hábitos, costumbres, tradiciones, valores y objetivos, que buscan ser compartidos de una generación a otra.

Existen varios principios que han investigado las dimensiones de la cultura, una de ellas son las 5 dimensiones de Hofstede, la cual abarca:

- Distancia del poder; la sociedad acepta y prefiere que el poder se concentre en los jefes o en altos niveles jerárquicos.
- Aversión a la incertidumbre, hace referencia al temor que los empleados tienen ante situaciones desconocidas o amenazantes, por lo que se desarrollan respetando normas de actuación para asegurar la estabilidad.
- Individualismo contra colectivismo, es el grado en el que la persona se concentra en sí misma y en su familia, basándose en la independencia, la autonomía y el respeto personal, por otra parte el colectivismo es la necesidad de pertenencia a la organización
- Masculinidad contra feminidad; se refiere al predominio de uno de los dos géneros dentro de la organización. La masculinidad se relaciona con la independencia, los logros y las recompensas, mientras la feminidad se asocia con la cooperación, la solidaridad, la calidad de vida y la preocupación por los demás.
- Orientación al largo plazo; es la importancia que se le otorga a la planificación de la vida a largo plazo.

Al formar parte de una organización hay que tener presente la existencia del estrés y el cambio al que todos los funcionarios están expuestos. El estrés es la manifestación de un estado de tensión causada por diversas situaciones, percibidas como amenazantes o fuera de control. Es considerado frecuentemente como algo malo, sin embargo, no siempre es así, depende de la capacidad del sujeto para manejarlo. Cierta grado de estrés es considerado normal en las personas debido a que permite enfrentar obstáculos, pero cuando este sobrepasa el umbral es nocivo para la salud produciendo enfermedades o incluso la muerte.

El estrés está conformado por tres elementos: el desafío percibido; surge cuando la persona se percata de un riesgo potencial, el valor importante; es la importancia que el riesgo representa para la persona y la incertidumbre sobre la resolución; se trata de la dificultad o facilidad con la que el individuo puede resolver el problema que le causa estrés.

El médico canadiense Hans Selye, identificó tres etapas en la respuesta del estrés, a las que nombro en conjunto Síndrome de adaptación general, las fases son:

- Alarma. La persona identifica una amenaza real o potencial, manifestándose con cambios fisiológicos como; aumento de la presión sanguínea, desviación de la sangre del sistema digestivo hacia los músculos, aumento en la producción de jugos gástricos y energía a partir de lípidos.
- Resistencia. Los síntomas de la fase de alarma disminuyen aunque la causa del estrés persista.
- Agotamiento. Cuando el estrés se prolonga, aparecen nuevamente las manifestaciones de alarma, el organismo no se adapta y entra en un estado de agotamiento.

La adaptación al cambio en las organizaciones es el medio para modernizar la misma, lo que permita que esta sea competente, productiva y exitosa en el mundo laboral. Este ajuste se debe de realizar en las actualizaciones tecnológicas, en los procedimientos y técnicas, en la estructura y las relaciones de la sociedad. Un reto que actualmente se presenta en la adaptación al cambio es que los miembros que conforman la empresa no están dispuestos a hacerlo, ya que sienten que les genera insatisfacción y malestar, además de que tienen que cambiar sus conducta para lograrlo. Por este motivo es fundamental implementar estrategias de aceptación al cambio, por ejemplo: la comunicación a los empleados de las razones y la importancia del cambio, brindar asesoramiento y capacitación continua que ayude a comprender y aprender fácilmente el proceso y dar incentivos.

En conclusión, es fundamental recalcar que el proceso organizacional es esencial para la existencia y funcionamiento de cualquier empresa, sin importar si es de índole pública o privada, esto también porque le permite contar con una estructura y un diseño modificable, según diversas situaciones que se presenten, de tal forma que se garanticen las estrategias que cumplen con los objetivos.

Unas de las estrategias implementadas en cualquier organización es el establecimiento de la misión, la visión y la realización de evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados, lo que conlleva a su vez a cambios en la conducta del individuo y muchas veces cambios en la plantilla laboral, lo que puede generar que algunos trabajadores no se adapten al cambio fácilmente y experimenten estrés por buscar obtener los resultados planeados o por temor a lo desconocido. Por lo que es necesario establecer una comunicación apropiada que disminuya los niveles de tensión, se trabaje adecuadamente y se logre el éxito.

Bibliografía:

- Morales, N. (Septiembre – Diciembre). Antología: Comportamiento y cultura organizacional. Disponible en <https://plataformaeducativauds.com.mx/>.
- Masliah, V. Gutierrez, L. (2008, Julio). Curso: desarrollo organizacional. Disponible en <http://unesrdesarrolloorganizacional.blogspot.com/2008/07/procesos-y-diseos-organizacionales.html?m=1>