



PASIÓN POR EDUCAR

ENSAYO

UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

- 4.1 Diseño y estructura de las organizaciones.
- 4.2 Implicaciones en la evaluación del desempeño.
- 4.3 Cultura organizacional.
- 4.4 Estrés laboral y adaptación al cambio
- 4.5 Cambio organizacional.

Maestría en Administración en Sistemas de la Salud

1er. Cuatrimestre

Alumno: Héctor Hugo Zenteno Rodríguez

Universidad del sureste

Noviembre 2020

PROCESO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCION.

El funcionamiento de las organizaciones supone la ejecución de sus procesos y actividades de una manera sistemática, es decir, siguiendo ciertos patrones que con lleven al logro de sus objetivos. No obstante, la preocupación de los directivos normalmente se orienta al cumplimiento de metas de producción y ventas que garanticen la rentabilidad y estabilidad de la empresa.

En la práctica esta forma de ver a la organización sin considerar el cómo se hacen las cosas, cumplir, origina muchas veces trastornos que pueden ir de una simple falta hasta un caos total en las operaciones, dependiendo de la magnitud de la organización.

En este trabajo describo de una manera resumida una unidad de organización, desde el punto de vista exclusivamente formal, comenzando por una definición del área, para luego presentar algunas razones que justifiquen su incorporación dentro de la estructura de la organización.

Veremos su estructura interna y las funciones que competen, se basa en un enfoque sistémico, en donde se puede apreciar la forma en que se relacionan sus componentes para la consecución del objetivo final.

En lo sucesivo se utilizara el término organización, aunque existen otras alternativas, tales como organización de los procedimientos con la finalidad de trabajar en conjunto.

Trabajar de manera correcta y en un ambiente tranquilo para que los trabajadores rindan adecuadamente.

DESARROLLO

Cuando hablamos de un diseño organizacional nos referimos al proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de la misma, y es doblemente dependientes: hacia fuera depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales y dentro de la organización depende de la tecnología que se utiliza.

Una organización no es más que el conjunto de personas que laboran en algún lugar y desean alcanzar los mismos objetivos. En el diseño organizacional pueden tomarse en cuenta variables como los factores ambientales es decir, la tecnología utilizada y grupos que se involucren. Las dimensiones anatómicas de la organización es decir, el tamaño, configuración de las unidades y combinaciones de ellas.

En cuanto a los aspectos de las operaciones (la autoridad, procesos y controles). Las consecuencias conductuales son el desempeño, satisfacción informal de las relaciones en el trabajo. El diseño de una organización no tiene una forma para diseñarla, tiene que ver son la prioridad de la administración.

El diseño de una organización constituye una de las prioridades de la administración, atiende a 3 aspectos.

La estructura básica (planear la asignación de personal y recursos a cada área). Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización que se espera de ellos. Y los mecanismos de decisión permiten tomar provisiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento.

Una organización la conocemos porque se clasifica en grande, mediana, pequeña y micro. Esto se debe al tamaño de acuerdo al resultado de su éxito y se mide con base al número de trabajadores.

El ciclo de vida de una organización tiene varias etapas que son: el nacimiento, su infancia, su juventud y su madurez. En el diseño de una organización obedece a 2 procesos básicos como es la diferenciación que divide el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas, esta es horizontal, vertical o espacial.

La integración por su parte procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos. Esta es vertical u horizontal.

Por otro lado, la diferenciación procura adecuar la estructura a las diversas demandas del entorno la integración procura conjuntar la estructura para mantener la cohesión, de modo que la organización funcione como un todo. Una especializa y separa mientras la otra articula y une.

La misión de la organización no debe limitarse a los productos, servicios y procesos de la misma. Debe ser más un conjunto de operaciones, es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad, definir, la misión exige consenso.

En la misión se expresa la filosofía de la organización, lo que ha sido formulado por sus fundadores y creadores por medio de comportamientos y acciones. Para que una organización funcione correctamente esta debe estar en constante actualización para que se alcancen los objetivos deseados.

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro, es el esfuerzo por visualizarse en el espacio y tiempo.

Aquí se plantea como el proyecto de lo les gustaría ser a largo plazo y el camino que se pretende seguir para alcanzar ese objetivo. La visión es el destino que se pretende transformar en realidad. Esto se alcanzará cuando todos los miembros de las organizaciones trabajen juntos y con el compromiso de hacer su sueño realidad.

La acción sin visión es solo un pasatiempo. La visión con acción puede cambiar el mundo. La tarea de evaluar el desempeño no debe considerarse como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino para ayudar, colaborar las relaciones humanas en la empresa. Es un análisis del pasado, en el momento presente para proyectar el futuro.

Dentro de una organización se desempeñan distintos papeles entre los que podemos ver : La dirección, recursos humanos, supervisor, evaluador, evaluado.

La cultura organizacional es considerada como el código genético de la misma. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.

La cultura se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas. Así como las personas tenemos cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Lo primero que debemos conocer en una organización es su cultura, esto con lleva a formar parte de ella, trabajar, participar en sus actividades y desarrollar una carrera que implique asimilar su cultura organizacional o filosofía corporativa. La cultura no se palpa únicamente se observa en razón de sus efectos y consecuencias.

Aquí vemos también el estrés laboral que no es más que el cumulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en su entorno. El estrés es uno de los síntomas que muestran a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas, preocupación, agresividad, fatiga, angustia, lo que perjudica en su trabajo y desempeño laboral y sobre todo en su salud.

Entre más estresado este el ambiente de trabajo, se vuelve más desagradable, aquí vemos 3 componente básicos como son el desafío percibido (chismes, rumores que estresan al trabajador), el valor importante (rumores fuertes que provocan un estrés mayor al trabajador) y la incertidumbre sobre la resolución (la personas reacciona según como maneja la situación, no estresado funciona tranquilamente).

El estrés pasa de un estado latente a uno real cuando se cumplen dos condiciones básicas, cuando existe incertidumbre acerca del resultado y cuando el resultado es importante para la persona.

Cuando una persona recibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos. En conclusión el estrés es maligno para nuestra salud y para el desempeño de nuestro trabajo.

Los seres humanos debemos trabajar, constantemente en un ambiente favorable para rendir satisfactoriamente y debemos vivir dispuestos a la adaptación al cambio, existe mucho temor a este tema, sin embargo, el camino es benéfico para todos y es la única manera para poder sobrevivir a cualquier circunstancia que se nos presente.

La administración del cambio organizacional corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas, estos son estructurales, procesos o culturales.

Las reacciones en el cambio no son los mismos en los trabajadores, para unos pueden verlo como emocionante, como para otros como una amenaza y esto crea cierto malestar dentro de los mismos.

Aquí se pretende que el trabajador cambie su mentalidad, aprenda a adaptarse a los nuevos procesos, a las nuevas políticas y realizar cualquier otro cambio que suponga la transición de la empresa. Las claves para obtener el éxito son: establecer una visión en común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas, asesoramiento personalizado, todo esto con la finalidad de lograr el mejor cambio posible dentro de la organización.

CONCLUSION

El Proceso Organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización, y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, es decir, un programa educativo a largo plazo, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización, mediante una administración que se base en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa. La organización debe tener un gerente de desarrollo organizacional que coordine y cree nuevos procesos, instrumente acciones para garantizar que la empresa pueda sobrevivir, crecer y ser competitiva. Debe planear, instrumentar, e implementar el sistema de proceso organizacional en la empresa.

El proceso Organizacional es un tema muy extenso, pero en este trabajo nos enfocamos a describir que es, que campos abarca y la forma en que puede aplicarse.

Creo que actualmente la mayoría de las empresas que quieren alcanzar la calidad total, buscan primero la calidad de sus personas y hacen que estas tengan un buen desarrollo dentro de la empresa para que se estén satisfechas y comprometidas con ella. Aunque la tecnología está en evolución constante, las personas siguen siendo el pilar que sostiene una organización, es por ello que se debe invertir tiempo, capacitación y recursos en esta área.

Esto se logra mediante un programa bien estructurado de Proceso Organizacional, que puede aplicarse en diferentes formas y dirigirse a las necesidades generales y específicas de cada empresa o departamento. Estas necesidades se determinan mediante una investigación-acción, que es básicamente un programa diseñado para mejorar su funcionamiento. Los programas efectivos de mejoramiento casi siempre requieren una base de datos, es decir, se basan en hechos empíricos obtenidos de una manera sistemática para planificar la acción emprenderla y evaluarla. La investigación acción proporciona un enfoque y un proceso para generar y utilizar la información acerca del sistema mismo, la cual proporcionará una base para el programa de acción.

Después de determinadas las necesidades de la organización el consultor aplica métodos para arreglar estos problemas, estos métodos se llevan a cabo mediante "intervenciones" que pueden ser de varios tipos, de grupo de área, con personas de diversas áreas que tengan que ver con un mismo tema etc.

De acuerdo a los resultados obtenidos de estas intervenciones, los gerentes o los supervisores de cada área aplican las medidas correctivas para sanar la organización y que a su vez ésta, produzca productos y personas con una calidad superior para estar dentro de un mercado competitivo.

En el futuro el Proceso Organizacional tendrá un potencial enorme, ya que todas las organizaciones necesitan de una persona capacitada que utilice enfoques orientados a las personas. Y así poder lograr los objetivos deseados.

1.-UDS. (2020) Unidad IV. Proceso organizacional

