



# Mi Universidad

## ENSAYO

*Nombre del Alumno Felipe Antonio Morales Hernández*

*Nombre del tema UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL*

*Parcial I*

*Nombre de la Materia Comportamiento y Cultura Organizacional*

*Nombre del profesor Dra. Nayeli Morales Gómez*

*Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud.*

*Cuatrimestre Primero*

## ENSAYO DE PROCESO ORGANIZACIONAL

Una organización lo conocemos como una estructura institucional que son creadas por las mismas personas para poder llegar a un objetivo o meta, dependiendo del tipo de organización es como va a ir direccionada el grupo y el éxito de la organización que tengamos dentro de cualquier cosa ya sea tanto a nivel individual como dentro de una empresa o grupo de trabajo hay que saber que las personas organizadas, aplicadas y de buen ámbito laboral siempre se destacaran en los grupos humanos, y en las actividades diarias. Esto se consigue solamente con una gran disciplina y con el conocimiento de qué hacer, cómo hacerlo y con qué medios por lo tanto en el siguiente ensayo hablaremos sobre el proceso organizacional.

El proceso organizacional es el conjunto de pasos que busca construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos, estrategias y metas planeadas, junto a ello tenemos la estructura que representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, quienes juegan un papel importante en el desarrollo de una institución o un grupo determinado de personas que luchan un fin común, para el correcto funcionamiento de esto debe de haber una organización debido que dentro de un grupo cada persona juega un papel diferente y realiza actividades propias de cada individuo que acerca al propósito o la meta de la organización.

El diseño organizacional es complejo debido a la existencia de muchos puestos, unidades o departamentos y cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás y esto genera que por realizar tareas diversas también haya armonía para lograr el fin común o el objetivo planteado por el grupo y cabe señalar que a estructura no es inmutable, sino un conjunto de variables complejas en las que se pueden aplicar innumerables opciones. El diseño organizacional cuenta con cuatro que permite tener un mejor panorama sobre la organización: Factores ambientales la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno, tecnología utilizada y grupos de interés involucrados; Dimensiones anatómicas de la organización tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades; Aspectos de las operaciones autoridad,

procesos, tareas y actividades cotidianas; consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración y debe atender tres aspectos muy importantes como son: La estructura básica, que sirve para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea, los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos y los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento. también es importante conocer las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes: Nacimiento ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización, Infancia la organización empieza a crecer es decir la estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas, Juventud la organización crece gracias a su éxito y se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece y la Madurez cuando la organización se estabiliza en un tamaño y por lo general adopta una estructura más vertical haciendo los procesos más burocráticos.

El diseño organizacional obedece a dos procesos básicos y opuestos entre sí: la diferenciación y la integración. Diferenciación La diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas La diferenciación puede ser horizontal, vertical o espacial; La diferenciación horizontal entre las unidades de la organización se basa en la especialización de los conocimientos, la educación o la capacitación de las personas, la diferenciación vertical se refiere a los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad en la organización y la diferenciación espacial se refiere a la dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares.

En una organización hay puntos muy importantes que resaltan y uno de ellos son evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de los recurso humano en las

organizaciones empresariales o institucionales evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas debido a que la evaluación nos permite mostrar nuestros defectos y fortalezas como grupo o institución y de esta manera lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual: Administrativas en que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas y de mejora en que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas. Existen diversas metodologías de evaluación, entre estas pueden mencionarse las siguientes: de escalas gráficas, de comparación, de comprobación.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad, cada 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 diferencia de poder en una sociedad se refleja en la medida en que los subordinados aceptan esa relación. Malasia y México tienen las calificaciones más altas, y Alemania y Austria las más bajas. Las calificaciones más altas indican que las personas prefieren tener jefes autocráticos e impositivos esto indica claramente que las personas o prefieren vivir bajo la dirección de un jefe, la sociedad concede gran valor a la armonía, mientras las culturas individualistas hacen hincapié en el respeto personal, la autonomía y la independencia.

El estrés está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno, suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, cuando la presión se vuelve muy intensa y prolongada, la persona no es capaz de relajarse y se siente angustiada. Por otra parte, el estrés suele relacionarse más con restricciones

y exigencias; El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. Hoy día el organismo sigue respondiendo de la misma forma ante las amenazas las personas que trabajan en puestos de alto nivel y enfrentan exigencias que están fuera de su control son tres veces más propensas a sufrir presión física que produce la presión alta no ayuda a las personas de hoy.

El 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, cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada algunos pueden verlo como algo emocionante; sin embargo, muchos pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar; En este tipo de situaciones hay que tener en cuenta que la gente seguramente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio que suponga la transición.

Al final podemos concluir que la organización es un conjunto de personas que buscan un fin común sin embargo para que este funcione debe de tener un proceso organizacional donde cada persona realiza funciones diferente pero persiguiendo el mismo objetivo, y para ello será importante evaluar a la organización para identificar las deficiencias y de esta manera corregirlas y hacer más eficiente el trabajo sin embargo cabe señalar que esto se ve influenciado por la cultura que cada empresa tenga ya que son hábitos que para ellos lo realizan en el diario vivir y nosotros como futuros maestro debemos de conocer cómo se rige y se controla una organización.