



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Roberto Carlos Hernández García

Nombre del tema: Proceso Organizacional

Parcial: 4ª. Unidad

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

Introducción

El siguiente contenido es un ensayo de la materia comportamiento y cultura organizacional, con el fin de realizar el análisis de lo que es el proceso organizacional y obtener conocimientos adecuados del comportamiento, las motivaciones, las actitudes, cultura, comunicación, etc., los cuales forjan que los individuos y grupos realicen con actividades, con el fin de lograr objetivos o metas de la organización.

En el presente ensayo se abordarán diversos conceptos de lo que conforman el proceso organizacional, es de suma importancia comprender los componentes que forman parte del proceso organizacional como son: diseño y estructura de la organización, implicaciones de la evaluación del desempeño, cultura organizacional, estrés laboral y adaptación al cambio, cambio organizacional.

El comprender adecuadamente el tema, derivara al enriquecimiento de conocimientos personales y se tendrá mejor percepción de lo que sucede en los diversos grupos dentro de nuestra sociedad o en nuestro entorno laboral.

Desarrollo

Proceso Organizacional

Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma; dentro de los diversos componentes que conforman el proceso organizacional están los siguientes:

“El diseño y estructura de las organizaciones”

Estos ayudan a formular y ajustar periódicamente una estructura con el fin de lograr las diversas metas planteadas en una organización, lo anterior estará en función de las personas y de los puestos que se encuentren dentro de la organización.

El diseño organizacional cuenta con diversas variables, como son los factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones, consecuencias conductuales; existen muchas formas para el diseño de una organización, siendo prioritario en la administración, tomando en cuenta los mecanismos de operación, la estructura básica y los mecanismos de decisión en una organización.

El tamaño de una organización puede ser micro, pequeña, mediana y grande, basándose en la cantidad de trabajadores, el crecimiento dependerá de la evolución de la misma, el diseño se basa de dos procesos: la diferenciación y de la integración, donde la primera divide el trabajo y su especialización, mientras que la segunda busca un equilibrio dinámico para evitar conflictos, una especializa y separa; mientras que la otra articula y une.

En una organización existe la Misión y Visión, que son de suma importancia para darle identidad e imagen de una organización, indicando con ellos los objetivos que se quieren alcanzar.

“Implicaciones en la evaluación del desempeño”

Es una herramienta imprescindible en los recursos humanos, para reclutar, seleccionar y capacitar. La medición del desempeño valora el rendimiento de los empleados; las mediciones son indicadores del desempeño que compara los resultados obtenidos y permite cuantificar información acerca de los factores críticos para el éxito, derivando a una mejor toma de decisiones.

La medición del desempeño puede darse en dos formas: tanto en los procesos como en los resultados, (desempeño, rendimiento, calidad, inactividad, costos, medio ambiente, etc.). En las organizaciones el departamento de Recursos Humanos constituye una función esencial y es el responsable de llevar a cabo los programas de evaluación del desempeño, uno de los retos más importantes para el especialista en Recursos Humanos, es alcanzar la mejora continua de la organización, para que sean eficientes y eficaces, con ello llevar a la organización a mayor nivel de productividad, contribuyendo de esta forma también en la toma de decisiones.

Lo que se refiere a la evaluación del desempeño coadyuba a un diagnóstico del potencial del evaluado, valiéndose de un indicador de necesidades de formación de Recurso Humano en una organización.

El sistema de evaluación del desempeño contribuye a la selección del personal, revisar y valorar criterios de selección, compensaciones. La motivación del personal, proporciona una buena comunicación entre el personal y dirigentes, promoción, capacitación, adaptación, formación.

En la evaluación del personal debe fundamentarse en principios básicos, orientando al desarrollo, involucrando a todos los integrantes de la organización, que conforman la plantilla en todos sus niveles dentro de la organización.

Existen diversos elementos para la evaluación del desempeño, como es el comportamiento, el rendimiento, los resultados; dentro de las características personales se encuentran la capacidad, experiencia y personalidad, lo que permite identificar los puntos más fuertes y débiles de la persona en relación al puesto que desea ocupar.

Los objetivos básicos permiten identificar áreas de oportunidad y con ello establecer planes de mejora, como demuestra las ventajas para el evaluado y evaluador. Hay diversidad de métodos de evaluación del desempeño, pero lo importante es que el trabajador esté de acuerdo en participar.

Dentro de los criterios de desempeño, se encuentran relacionados con las principales funciones del puesto; una evaluación correcta tiene como finalidad perfeccionar el desempeño, recompensas, etc., la entrevista, considerada crucial en el sistema de evaluación, ayuda a proporcionar al empleado información importante en su propio desempeño.

Mediciones del desempeño, es el sistema que califica cada puesto, debiendo ser confiables, de uso fácil y calificar los puntos esenciales que especifican el desempeño, las observaciones pueden ser de manera directa e indirecta. Existen diversas reglas para la evaluación del desempeño.

“Cultura Organizacional”

Como parte del proceso organizacional, en el cual cada una cuenta con sus características que la distinguen, las cuales no son tangibles, ni cuantificables; comprender y adoptar la cultura de la organización es indispensable, porque es el componente vital, porque de ahí dependerá el comportamiento de las personas, ya que comprende valores compartidos, costumbres, usos, hábitos, entre otros, las generaciones de más antigüedad aspiran que las nuevas generaciones adopten los mismos patrones culturales, a pesar de que pudiera existir resistencia y reacción a esto, puede generar una transición de forma gradual.

La cultura se sustenta en la comunicación compartida, normas, códigos de conducta y expectativas, todo esto determina las actitudes básicas, frente al trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio.

La cultura impacta de manera importante en la interacción entre las personas y en el proceso de comunicación. Uno de los puntos cruciales en toda la organización es conocer su cultura, ya que forma parte de una empresa, para desempeñarse en ella, hay que asumir su cultura o

filosofía corporativa de la organización. La cultura organizacional sólo puede verse a través de sus efectos y consecuencias; en la parte superficial se observan los aspectos visibles, dichos aspectos vienen de su cultura como elementos físicos y concretos; en la parte profunda los aspectos no visibles, siendo estos más difíciles de percibir.

“Estrés Laboral y Adaptación al Cambio”

El estrés laboral puede relacionarse frecuentemente con exigencias y restricciones, la tensión se origina de situaciones que amenazan el bienestar del individuo y debilita su capacidad para hacerle frente.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna, originado de las exigencias de la vida actual, puesto que es complicada la armonía con muchas demandas, causando incertidumbre ante la posibilidad de no cumplirlas, agobiando a los miembros de una organización.

El estrés tiene tres componentes: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución, los cuales no se puede soslayar en las organizaciones modernas.

Los individuos de alto mando en las organizaciones enfrentan exigencias que no logran controlarlas, provocando vulnerabilidad al sufrir presión física; en la actualidad existen muchos cambios, pero los individuos respecto a su adaptación fisiológica permanecen igual.

Existen teorías como la de Hans Selye del síndrome de adaptación general, comprende tres fases en la reacción del organismo frente al estrés, las cuales se mencionan a continuación: alarma, resistencia y agotamiento.

Los factores desencadenantes potenciales de estrés pueden ser ambientales los factores ambientales, organizacionales e individuales y la manera de manejar las presiones o situaciones de estrés depende de cada persona y de su resiliencia, por lo que las personas pueden llegar a presentar síntomas físicos, psicológicos y conductuales; los avances tecnológicos y la vida moderna causan tecnoestrés.

Las políticas y estrategias de la organización, el diseño y estructura de la organización, centralización, conflicto, procesos organizacionales, etc., son las causantes de estrés.

Mantener la organización actualizada con el ambiente laboral, los individuos deben estar predispuestos a la adaptación, porque el entorno permanece en constante cambio y para sobrevivir a esos cambios es importante adaptarse; dentro de una organización no todas las personas están dispuestas al cambio, convirtiéndose en un gran reto y necesidad de cambio, también existen individuos que se adaptan fácilmente.

“Cambio organizacional”

Son las acciones que se realizan para gestionar los cambios importantes en una organización, enfocándose en las personas, los cuales pueden ser de procesos o estructurales; por lo que si se implementa una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegurara se realicen de manera exitosa utilizando herramientas para una comunicación efectiva y evitar conflictos. Es fundamental saber cómo afectan los cambios en la mentalidad de todos en la organización. Según Lewin, comprende tres fases del proceso de cambio: descongelamiento, cambio y congelamiento.

Conclusión

Al concluir el presente trabajo me queda una idea clara de lo que es el proceso organizacional, porque es de gran importancia en este proceso de formación que estoy llevando a cabo, porque enriquece mis conocimientos del tema para aplicarlo en la vida laboral, porque mejora la percepción, el análisis de los diversos factores que llevan a una organización a lograr las metas y objetivos. En el ambiente laboral se puede ser más crítico, del por qué se generan conflictos, provocando un ambiente laboral inadecuado y de una comunicación no asertiva, por miedo al cambio, o por los diversos criterios que toma una persona dentro de una organización; pero si se lleva a cabo una buena organización y buena adaptación al cambio, se puede llegar a los objetivos y metas que busca la organización por medio de todos los integrantes de esta. (Valledor, 2003)

Bibliografía

sureste, u. d. (14 de noviembre de 2022). <https://plataformaeducativauds.com.mx/clase.php>. Recuperado el 16 de noviembre de 2022, de <https://plataformaeducativauds.com.mx/clase.php>: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/0da4104e2a5ebe3c8e2bb8afd1875a13.%20Mass%20103>

Valledor, M. (06 de junio de 2003). <https://filadd.com/>. Recuperado el 17 de noviembre de 2022, de <https://filadd.com/>: <https://filadd.com/doc/la-estructura-y-los-procesos-organizacionales-pdf>