



Mi Universidad

ENSAYO

Nombre del Alumno Mónica Guadalupe Figueroa Abadía

Nombre del tema Proceso organizacional

Parcial I

Nombre de la Materia Comportamiento y cultura organizacional

Nombre del profesor Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría En Administración e Sistemas de la Salud

Cuatrimestre 1°

El diseño organizacional puede ser entendido como “el proceso mediante el cual construimos o cambiamos la estructura de una organización, con la finalidad de lograr aquellos objetivos que se tienen previstos” (Rico, 2004).

El diseño organizacional es el conjunto de personas con diferentes ocupaciones cada una especializada en su área, cada colaborador tiene presente que este se encuentra entrelazado con otras áreas y funciones, aunque la función de él sea totalmente distinta que en conjunto se potencian y pretenden llegar al objetivo planteado por la empresa.

Para Strategor (1995), la estructura es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

En cada organización debe existir una estructura básica, donde se tengan en claro que tarea debe cumplir cada integrante, tomando en cuenta que este debe supervisar tener em material o herramientas necesarias para que se lleve en función.

El tamaño de la organización depende del éxito y evolución de esta, el crecimiento de la empresa se basa en cuatro etapas las cuales son: nacimiento, infancia, juventud y madurez. Que es literalmente el desarrollo del ser humano, ya que este se va formando de cero, hasta tener y mantener algo estable, en el cual la empresa ya haya pasado por error y prueba, recalcando que el crecimiento y evolución será constante gracias a la evolución del ser humano.

La organización debe tener en claro y bien definido, la misión, visión y objetivos de la empresa, para que cada uno de los colaboradores, cumpla cuidadosamente con cada una de sus tareas, teniendo en cuenta su meta y valores de esta. Ya que estos pasos son fundamentales para la imagen e identidad de la empresa, nos indica cómo se encuentra y a dónde quiere llegar.

El individuo que se integra a la empresa viene con objetivos personales, mientras que la empresa ya tiene definidas metas por alcanzar, lo que la organización pretende es que ambas partes ganen y surgen provecho de esta misma.

La empresa es encargada de evaluar el desempeño de cada empleado, gracias a ello la empresa puede premiar o sancionar dependiendo el rendimiento de cada uno, al premiar la empresa crea cierta motivación esto ayuda a que el individuo se sienta con actitud al realizar sus actividades y los motiva a hacerlas bien y mejor.

La planificación de los recursos humanos trata de determinar, por una parte, las necesidades, tanto cuantitativas como cualitativas, del personal partiendo de los objetivos y la estrategia que tiene establecida la organización para un determinado horizonte temporal y, por otra, conocer si las disponibilidades de los recursos humanos se ajustan, en cada momento, a dichas necesidades. Se configura como uno de los procesos básicos para la gestión de los recursos humanos, ya que la información que suministra sirve de punto de partida para la puesta en marcha de otras actividades. José Fernández (2007)

El objetivo de recursos humanos es optimizar el trabajo de manera que este sea en menor tiempo, con menos estrés para el empleado, con las herramientas necesarias pero que el resultado sea de calidad. Recursos humanos es el

encargado de llevar a cabo toda la organización de la empresa y ver que esta se encuentre en su correcta función, desde el recurso material, hasta el recurso humano.

Al empleado se le evaluar desde que se le realiza la entrevista, la empresa decide si recibirlo o no, teniendo en cuenta que las diferentes organizaciones tienen diversas formas de trabajar y que algún método que le funcione a una empresa, puede que a otra no, para eso es importante que el individuo tenga capacidad de adaptación, ya que, en cualquier organización, la forma de trabajar y evaluar es totalmente diferente.

Se evalúan a los trabajadores desde sus capacidades, desempeño, actitudes y aptitudes. Al conocer resultados, el evaluador se debe dirigir al trabajador, indicándole los diversos puntos a favor y en contra con la finalidad de mejorar el servicio. Existen diversas formas de evaluación, pero el área encargada es la que opta por la que la empresa mejor se acomode y vea resultados, ya que esto es con el fin de evolucionar y mejorar.

Cada individuo crea una identidad desde que nace, debido al entorno en el que se desenvuelve, que es desde el núcleo familiar, como las relaciones sociales que crea fuera de este. Esto está sujeta a cambios debido a la evolución de cada grupo y la forma en que se desenvuelve este.

Toda organización es totalmente diferente, debido a que cada individuo comparte diferente cultura, religión y creencia y al compactar estas diferentes ideologías cada empresa crea su identidad, si embargo es importante la capacidad de adaptación de cada individuo ya que muchas veces se topan con diversas

personalidades, puede que estos choquen debido a sus creencias, motivaciones y objetivos.

El estrés laboral se basa en la fatiga y agotamiento que se crea en el trabajador, debido a diversos factores dentro y fuera de la empresa. El estrés es variable dependiendo de la situación y presión en la que cada individuo la tome, para resolverlo y salir de ello depende también de las herramientas y formas que este tenga para enfrentar dichas situaciones, por esto mismo es importante la adaptación de cada persona dentro de una organización, ya que las organizaciones se encuentran en constantes cambios debido a la evolución de la empresa y el entorno. Como también tener las herramientas necesarias dentro de la empresa para enfrentar el estrés laboral de sus trabajadores, estos se encuentren equilibrados y no bajen el rendimiento.

Las organizaciones se conforman por individuos que deben estar debidamente capacitados para la ejecución de sus tareas individuales, que, al unirlos con las diferentes áreas, potencien y hagan funcionar correctamente la empresa. Es importante cuidar cada detalle, desde lo material, hasta el individuo dentro de la organización, ya que es una estructura debido a ello es que todo debe estar en completa armonía y cada una de sus partes funcione correctamente con el fin de llegar a los objetivos individuales como la empresa.

BIBLIOGRAFIA

Rico, R. y otros. (2004). Teorías implícitas, diseño organizacional y eficacia. Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology, Vol. 38 N°1. p 121-130.

Strategor (1995). Estrategia, estructura, decisión, identidad. Barcelona, España: Biblio empresa.

José Ignacio Fernández Soria (2007). LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. Tercera edición Técn. editorial: Amelia Nieva Compuesto en: Gesbiblo, S. L