

ENSAYO: DISEÑO ORGANIZACIONAL



Nombre del Alumno: Elizabeth Moha Notario

Nombre del tema: Proceso Organizacional

Parcial: Tercero

Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Mtra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: primero

Noviembre/14 / 2022

ENSAYO DISEÑO ORGANIZACIONAL

Introducción.

El presente trabajo forma parte del proceso de aprendizaje y desempeño de la asignatura Comportamiento y cultura organizacional del plan de estudios de la Maestría en Administración en Sistemas de Salud, de la Universidad del Sureste Campus Villahermosa. A través del ensayo se pretende dar a conocer desde una óptica propia y lo más apegado posible a la clase, el conocimiento adquirido por medio del recurso que brinda la universidad. Los temas a tratar son: Diseño y Estructura, Implicaciones en la Evaluación y el Desempeño, Cultura Organizacional, Estrés laboral, Adaptación al cambio y Cambio organizacional.

Diseñar y estructurar una Organización implica cierto grado de complejidad, responsabilidad y propósito, la visión que hace nacer dicha organización en prospecto, debe aterrizar en la realidad, crecer, desarrollarse y dar frutos, es decir cumplir con sus objetivos y metas para la cual fue diseñada. Toda organización es un ser vivo en constante desarrollo, las organizaciones que logran tener éxito se actualizan y amplían constantemente su misión, conforme cambia su entorno. Es de suma importancia considerar tres aspectos al diseñar una organización, estructura básica, mecanismos de operación y mecanismos de decisión; la estructura básica proporciona los elementos para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea, descripción del puesto, organigramas, constitución de equipos y de consejos, entre otros. Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo, normas de desempeño, sistemas de evaluación, políticas sobre remuneración, recompensas, y programas de comunicación. Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento. Estos mecanismos incluyen acuerdos para obtener información del entorno externo, procedimientos para cruzar información, evaluarla y ponerla a disposición de quienes toman decisiones, así como para administrar el conocimiento. Otro punto importante es el uso de la tecnología a favor de la organización. Al diseñar una organización es prioridad conocer la función que desempeña, para ello se debe tener claridad en la misión, visión y objetivos. La misión es lo que da identidad a la organización, es la función que desempeña en la sociedad y la razón de ser de la organización. La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro, el destino que se pretende transformar en realidad. Los objetivos definen los resultados que se esperan alcanzar en un plazo determinado.

La evaluación del desempeño constituye un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia con que las personas han realizado sus funciones en la organización, la evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, principalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos, los procesos de reclutamiento, selección, inducción, decisiones sobre promociones, compensaciones, adiestramiento y desarrollo del recurso humano, requieren información sistemática y documentada derivada del sistema de evaluación de desempeño. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas, si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado. En lo referente a la cultura organizacional se conceptualiza como un sistema de valores, creencias, suposiciones, sobre una organización que conforman el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura, formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una trayectoria implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa, la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. La cultura organizacional es establecida primeramente por los líderes, posteriormente se comunica y refuerza, dando paso a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización, afecta todas las conductas, pensamientos y patrones de comportamiento de los empleados, los individuos tienden a ser más conscientes de la cultura de su organización cuando tienen la oportunidad de compararla con otras organizaciones. La cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. Otro mecanismo del proceso organizacional inherente a la vida humana, es el estrés laboral y la adaptación al cambio. La palabra estrés se usa para describir la conducta que presenta, la mayoría de las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas como: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y sobre todo su salud; a medida que las presiones se acumulan, el organismo se sobrecarga y en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable ante restricciones, exigencias, necesidades, urgencias, plazos por cumplir, retrasos, metas y objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites, provocan que las personas estén

expuestas al estrés. No es fácil convivir con tantas demandas ni con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. Cada individuo posee capacidad efectiva para asumir diversas variaciones relacionadas con la rutina a la cual estamos acostumbrados, el no ofrecer resistencia y aceptar hacer las cosas de forma distinta si las circunstancias así lo ameritan, por lo tanto la adaptación al cambio laboral, es un proceso que va más allá de las aptitudes y destrezas del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, viéndose afectado en ocasiones, el rendimiento y la satisfacción laboral del trabajador, así como también la productividad de la empresa. Cada persona suele enfrentar de diferente manera este proceso de adaptación, sea de forma positiva o negativa de acuerdo a su personalidad y su capacidad psicológica. Cabe señalar que los cambios no siempre son negativos y deben tomarse positivamente como un reto para el crecimiento y desarrollo individual y de la empresa misma. Dentro del cambio organizacional se encuentran 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, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada, algunos pueden verlo como algo emocionante, otros en cambio pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar. Estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales. Cuando en una organización se abre paso a cambios significativos en alguna de sus áreas, las personas también son parte de ese cambio, por lo que deben 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. Por ejemplo: en lo que respecta al área de enfermería en atención primaria a la salud son frecuentes los cambios de unidad de adscripción por necesidades del servicio para el cumplimiento de meta logro, el personal de salud se enfrenta a un nuevo reto, conocer y conquistar nuevamente a los integrantes de la comunidad a trabajar, sus costumbres, valores, tradiciones y su Comportamiento hacia la prevención y el autocuidado de la salud, todo esto presupone cierto grado de inestabilidad, estrés y des adaptabilidad para el personal y realizar sus funciones con éxito, hasta que con el paso de unos meses se logra la integración a la comunidad y adaptación al cambio. Una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente cómo les afectarán estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo, y que posean las herramientas adecuadas para poder superar cualquier reto que se de en el proceso, con la mínima frustración posible. Por todo lo expuesto se puede concluir que el proceso de diseño y estructura organizacional es fascinante, complejo y divertido, un buen diseño y una estructura sólida, son la base sobre la cual se fundamenta la organización de éxito, con misión, visión y objetivos claros, con jerarquías bien definidas, líneas de comunicación y retroalimentación bien dirigidas por departamentos, funciones y

distribución de tareas asignadas a cada puesto, para que cada integrante entienda y actúe en pro de la cultura de la organización, se pueda manejar el estrés laboral ante restricciones y exigencias de forma positiva y sus miembros puedan adaptarse de la mejor manera posible a los cambios en su organización, logrando así el crecimiento y desarrollo esperado, como meta individual y para la productividad de la empresa. Lo redactado en este trabajo es la comprensión del tema en cuestión, espero haberme explicado y expresado con claridad. *“El empresario siempre busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad”* Peter Drucker.

BIBLIOGRAFIA

Antología: Comportamiento y cultura organizacional

Recurso otorgado por la Universidad del Sureste

Semana III

IV Unidad

Tema: Proceso Organizacional

Pag. 95 a 142.