



**Mi Universidad**

## **Síntesis**

***Nombre del Alumno:*** Jessica Isela Ramon Álvarez

***Nombre del tema:*** PROCESO ORGANIZACIONAL

***Parcial:*** 3 er

***Nombre de la Materia:*** Comportamiento y cultura organizacional

***Nombre del profesor:*** Mtra. Nayeli Morales Gómez

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

***Cuatrimestre:*** 1 er

## INTRODUCCION

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. Los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están, sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.), la que obviamente redundará en la necesidad de efectuar cambios en la organización. Las metas del desarrollo organizacional impactan en distintas áreas de la empresa. Dentro de ellas se encuentran las siguientes: Fomentar la capacidad de integración y colaboración entre los grupos y los individuos, definir un balance entre las necesidades de la organización y las metas profesionales, evaluar y desarrollar continuamente los canales de información y comunicación interna, construir y desarrollar la identidad empresarial y el sentido de pertenencia en los empleados, etc.

Se debe contar con un sistema efectivo de selección y reclutamiento de personal es la base de un desarrollo organizacional sólido. Para alcanzar un desarrollo organizacional efectivo es importante realizar un monitoreo constante del funcionamiento de los distintos departamentos de una empresa, es esencial analizar el rendimiento laboral de cada empleado. ¿Cómo se puede lograr? Con una evaluación del desempeño detallada para diagnosticar cuáles son sus fortalezas y debilidades dentro del sistema de trabajo.

El desarrollo organizacional debe ser integral; es decir, fomentarse entre todos y cada uno de los miembros de la entidad.

## PROCESO ORGANIZACIONAL

### Diseño y estructura de las Organizaciones

El diseño organizacional construye y adapta continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias la cual representa la relación entre los órganos y tareas en una organización. La relación entre los puestos de una organización debe estar vinculado a otro. El diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

El diseño organizacional toma en cuenta ciertas variables: Factores ambientales, Dimensiones anatómicas de la organización, Aspectos de las operaciones, Consecuencias conductuales, ninguno de estos factores es similar en cada organización por lo que no hay una forma específica para diseñarla.

Las organizaciones se pueden clasificar como grandes, medianas, pequeñas y micro, este siendo el resultado del éxito de la organización, midiéndose con el número de trabajadores. Las organizaciones tienen ciertas etapas en el ciclo de vida las cuales se mencionan a continuación: nacimiento, infancia, juventud, y madurez.

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña. Por lo que es importante conocer su misión, visión y objetivos, la misión no se limita a productos, servicios o procesos más bien a un conjunto de operaciones. Cuando la misión se define y se trasmite por escrito comunica a los grupos de interés la razón de ser de la organización y funciona como un recordatorio constante para que las personas sepan exactamente cómo contribuir a alcanzarla.

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo, indica que tienen claro el futuro al que aspiran y las acciones necesarias para alcanzar rápidamente el éxito, el destino que se puede hacer realidad. La visión sólo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

Los objetivos son un futuro los cuales pretendemos que se hagan realidad, siendo estos resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado. Cada persona que ingresa a una organización lo hace con objetivos individuales, por lo que

las organizaciones deben exigir que cada persona contribuya en alcanzar las metas de productividad, rentabilidad, reducción de costos, calidad y competitividad. Por lo que es importante es definir una estrategia ganar/ganar para ambas partes.

### **Implicaciones en la evaluación del desempeño**

La tarea de 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 en la empresa, pudiendo determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos. La evaluación de desempeño es fundamental en la dirección, reconocida como un proceso riguroso que hace posible un adecuada gestión de recursos humanos. La finalidad de estos sistemas es conseguir personas adecuadas a su puesto de trabajo, para obtener la satisfacción y el rendimiento óptimo. Las contribuciones del sistema de evaluación son: selección, revisar y valorar los criterios de selección, retribuciones, motivación, comunicación, promoción capacitación, adaptación. Las ventajas para el evaluador es conoce como se están haciendo las cosas detectando necesidades de formación del colaborador, mientras que para el evaluado conoce como está realizando su trabajo obteniendo información para ejecutar mejor este mismo. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta, las indirectas son menos confiable por que evalúan situaciones hipotéticas (exámenes escritos y simulaciones)

### **Cultura organizacional**

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. Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones también la tienen, 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.

### **Estrés laboral y adaptación al cambio**

El estrés se define como el acumulo de trastornos y aficiones en las personas, sobre ciertos sucesos que se presentan en una organización o en su entorno, suele 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, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.

Algunas personas pueden manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias. Otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento. El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

Algunos factores que producen estrés según Luthans son: factores organizacionales, factores extraorganizacionales y factores grupales.

### **Cambio Organizacional**

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 estas situaciones las personas seguramente pueden 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 lo que se debe asegurar que los cambios se realicen de forma exitosa.

Según Lewin definió 3 fases de la mentalidad de los empleados cuando se produce un cambio las cuales son: Descongelamiento se deben tomar medidas que dismantelen la mentalidad existente hasta ese momento en la organización. Cambio en este periodo de transición suele ocasionar momentos de confusión e incertidumbre sobre lo que ocurrirá en el futuro. Congelamiento a última etapa que conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar.

A pesar de que los cambios afecten a la plantilla se deben tener factores los cuales se puedan implementar a la hora de lograr el éxito, debe establecerse una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

## CONCLUSIÓN

Toda organización es un ser vivo en constante desarrollo. Las que son exitosas se actualizan y amplían constantemente su misión, conforme cambia su entorno de negocios. o. Entender la cultura organizacional es indispensable para conocer el CO. En realidad, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.

Mientras la misión define cuál es el negocio de la organización y la visión ofrece una imagen de aquello que la organización quiere ser, los objetivos definen los resultados concretos que se espera alcanzar en un plazo específico y los indicadores van midiendo el resultado alcanzado.

En realidad, la evaluación del rendimiento consiste en realizar un análisis del valor del individuo para la organización. Por ello trata de establecer un sistema que permita situar dentro de la organización a cada colaborador en relación con lo que opina o se espera de él, a fin de permitirle corregir en un determinado plazo de tiempo su evolución profesional en los casos en que resulte necesario.

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente los seres humanos estamos predispuestos para lograr la adaptación al cambio y a las circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento, debido a que todo a nuestro alrededor y el de nuestros antepasados está constantemente modificándose y la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio.

## BIBLIOGRAFIA

- Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionalesde alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: PrenticeHall.
- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxitoen las organizaciones. México: McGraw Hill.