



Mi Universidad

Ensayo.

NOMBRE DEL ALUMNO: FRANCISCO DE JESÚS TORRES GÓMEZ.

NOMBRE DEL TEMA: PROCESO ORGANIZACIONAL.

PARCIAL: PRIMERO.

NOMBRE DE LA MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

NOMBRE DEL PROFESOR: NAYELI MORALES GÓMEZ.

NOMBRE DE LA MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE SALUD.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Según Lippitt (1986), el desarrollo organizacional constituye el fortalecimiento de todos aquellos procesos en los que interactúa el ser humano dentro de las organizaciones; aportando metodologías orientadas al mejoramiento del funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos. Hablando de una organización, sabemos bien que es un grupo el cual se forma a partir de dos personas para fines de los interesados, ahora bien al mencionar al proceso organizacional nos referimos a la percepción que los miembros tienen sobre la manera de como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procedimientos influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional. En estos procesos siempre se lleva a cabo la administración para poder estructurar la forma en que se llevará o se organizará la actividad planeada, siguiendo los pasos y respetando el protocolo, el éxito es más probable. Para llevarlo a cabo debe contar con un diseño, pensando siempre en el objetivo el cual debe alcanzarse. El diseño organizacional en lo personal lo considero un proceso difícil, pues en una organización al existir un mayor número de personas con diferentes puestos, a veces llega a ser casi imposible llegar a un acuerdo, que como bien se dice; dos cabezas piensan mejor, existe un sinfín de ideas y aportaciones, pero a su vez resulta benéfico, pues da la oportunidad de conjuntar esas ideas y tener una mejor opción de y así fortalecer la organización. El diseño organizacional nos da la oportunidad de poder administrar y asignar las actividades que cada integrante del equipo le corresponde hacer, esto nos permite llevar una mayor administración y así lograr el objetivo mediante un excelente trabajo en equipo.

Para que una organización o empresa crezca, dependerá siempre de la forma en que los miembros del equipo se organicen, realicen su trabajo, además considero muy importante que en esta organización exista siempre un ambiente de trabajo sano, que exista armonía entre sus integrantes y sobre todo y no menos importante, que exista la comunicación. Además de que el crecimiento de una organización puede tener muchos beneficios, pues habría mayor producción, pero a su vez existen mayores gastos en cuanto a un salario, un lugar con mayor capacidad para albergar a los integrantes y eso puede causar problemas en cuanto a la economía de la organización, en esta parte y si la organización aún se encuentra en sus inicios, muchas organizaciones o empresas se en la necesidad de reducir sus gastos, optando por hacer un recorte de personal, pues si esta no está bien cimentada, su oportunidad de crecimiento es menor, pues necesita generar ganancias a mediano o largo

plazo para que su crecimiento sea mayor. Como bien sabemos, toda empresa u organización debe contar con una misión y visión, se deben establecer los objetivos, esto debe ser definido desde el inicio de esta, pues así tendremos claro el objetivo a alcanzar y así saber lo que queremos lograr.

Ahora bien, si hablamos de la evaluación del desempeño del personal que integra una organización, esto debe de ver como una forma de orientar y motivar al personal en su trabajo, ver las acciones en las que puede mejorar y porque no, reconocer los objetivos y logros obtenidos, además de que crea vínculos entre el líder y sus subordinados, ya que como lo mencione al principio, la comunicación es la base para alcanzar el éxito, crea lazos y mayor confianza en una organización y esto permite mayor rendimiento y desempeño. A su vez, con la evaluación, se busca el mejoramiento constante de la organización, la satisfacción del líder y de los que integran la organización, buscando perfeccionar el trabajo realizado y que este sea eficiente y eficaz. Por otro lado, la evaluación nos permite conocer el desempeño del personal, crear un diagnostico situacional que nos permitirá conocer las áreas a mejorar y para futuros integrantes, nos abre una área de oportunidad en la que podemos crear una forma de capacitación en beneficio siempre de la empresa y sus integrantes. En conclusión, una evaluación engloba todos los integrantes de una empresa, la cual nos permitirá evaluar, conocer, capacitar, mejorar y reconocer el trabajo que cada uno desempeña permitiendo un bien común, que es el bienestar de la empresa y sus integrantes. Toda organización cuenta con una Cultura que la distingue de las demás, pues muestra la esencia de la empresa, mediante los valores, principios, usos y costumbres con los que cuenta cada uno de sus integrantes, los cuales influyen directamente por el entorno en el que se desarrollan. Si bien es cierto, los valores y principios son individuales, pues somos seres únicos, estos, si son buenos para el ambiente en el que nos desarrollamos, se verá reflejado en el trabajo que desempeñamos, ya sea de una manera positiva, mejorando siempre el desempeño de la persona, o de una manera negativa, si es el caso de que la persona no cuenta con valores y principios, esto funciona siempre y cuando en la organización existan normas y reglas las cuales siempre deben respetarse y así exista un ambiente laboral sano y en armonía. Puedo sonar un poco repetitivo, pero hablo nuevamente de la armonía y comunicación que debe existir dentro de una organización pues con la ausencia de esta, aunada la carga de trabajo, nos puede llevar al famoso estrés laboral, que bien es cierto, nadie se encuentra exento de presentarlo, este debe ser en un

nivel medio, pues cuando ese es acumulativo y por mucho tiempo, puede afectar el desempeño del trabajador y en consecuencia bajaría la productividad; en lo personal me atrevo a decir que trabajo mejor bajo cierto nivel de estrés, pues creo que me mantiene más activo y me permite realizar mejor mis actividades, pero como bien lo mencioné en un principio, este debe ser o llegar a cierto nivel, pues puede provocar el caos en la persona lo cual impedirá por completo llevar a cabo sus funciones y afectar en la salud física y mental del ser humano. Es positivo en la manera en la que nos exige realizar nuestras actividades, pues como bien se sabe el ser humano es competitivo por naturaleza, el estrés le permite aumentar el nivel para poder actuar, de esta manera se exige a si mismo poder ser eficiente, vencer sus miedos y lograr sus objetivos. En mi opinión una persona debe tener la suficiente salud mental para poder afrontar los desafíos que se presentan cuando cuenta con cierto grado o nivel de estrés, pues solo así podrá afrontarlos o desertar en el intento de sus logros.

Para poder mejorar una organización, debe existir un **Cambio Organizacional**, el cual nos permite mejorar el desempeño de la organización, mejorar la imagen, innovar el su diseño, su forma de trabajo, no caer en la monotonía y que el trabajo llegue a ser aburrido y esto orille a las personas a bajar el nivel productivo, además de que también esto nos da paso a realizar cambios de puestos, poder ascender a los integrantes, reconociendo su trabajo y desempeño, mediante nuevos procesos y prácticas, buscando adaptarse a la modernidad.

En conclusión, toda organización se crea a través de su diseño y estructura de la misma, definiendo metas y objetivos que se desean obtener para un bien común, esto permitirá que la organización se cimiente, crezca, se fortalezca y lleve su curso sin mayor problema, para poder generar o alcanzar sus objetivos; durante el tiempo que dure esta organización debe plantearse ciertas evaluaciones del desempeño de las personas que la integran, permitiendo conocer el trabajo, crear vínculos más cercanos, que exista mayor comunicación, y poder mejorar el desempeño de sus integrantes los cuales cuentan con una cultura organizacional que se ve reflejada en sus acciones, su desempeño y la forma en que se relaciona con su entorno laboral. Contando con lo anterior es difícil que exista estrés laboral o que este aumente a un nivel más significativo, que pueda afectar el desempeño de las personas, en su defecto si esto ocurriera, se puede recurrir a un cambio organizacional, buscando siempre alternativas que mejoren el funcionamiento de una organización para un bien común; alcanzar los objetivos de la empresa, del líder y sus integrantes de manera individual.

BIBLIOGRAFIA:

- [Modelos para el Cambio Organizacional](#)
Semestre 1-2015
Facilitador: Solange C. Noguera
- [https://asana.com/es/resources/organizational-change.](https://asana.com/es/resources/organizational-change)
- Francisco Coll Morales, 11 de abril, 2021
Cambio organizacional. Economipedia.com.
- Hellriegel, Don; Jackson, Susan E. *Administración: un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning Latin America. pp. 650 páginas
- [Robbins, Stephen P.](#) (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a. edición). Londres: PEARSON. p. 582.