



Ensayo.

Nombre del Alumno: María José Hernández Méndez.

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: Administración en Sistemas de Salud.

Cuatrimestre I.

Introducción.

En la actualidad el proceso organizacional es de suma importancia para el desarrollo y funcionamiento adecuado de las empresas, se implementa de modo que la empresa pueda alcanzar sus objetivos y llegar a su máximo potencial, es un proceso y por ende se implementan una serie de operaciones y actividades para poder transformar o cambiar, debe ser sistemático y, es debido a esto que se vuelve más compleja su aplicación, ya que, involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, para lograr la coordinación necesaria y de esta forma alcanzar de manera secuencial los objetivos de cada organización.

“Somos lo que repetidamente hacemos, la excelencia entonces, no es un acto, es un hábito” decía Aristóteles. Esta afirmación que nos proporciona este filósofo, nos hace recordar que la conducta que nosotros implementamos en nuestra vida diaria, se puede modificar y configurar a nuestra esencia personal, en cualquier ámbito de convivencia, recordemos que una organización, está formada por un grupo de personas que trabaja para lograr un objetivo en especial, mencionado lo anterior, la organización será definida por la esencia de cada uno de sus integrantes y las estrategias que se implementen en beneficio de esta.

Las organizaciones están presentes y tienen un impacto grande en la vida de cada individuo, el ser humano nace con la necesidad de poder organizarse, para contribuir activamente en una sociedad cambiante y en constante evolución, es por esto, que la cultura organizacional nos recuerda que, cada uno de nosotros como individuos, compartimos características en función al lugar en donde vivimos o al lugar en donde nos desarrollamos a nivel personal y profesional. La cultura organizacional se ha convertido en uno de los principales puntos a evaluar en el estudio del comportamiento de una organización, ya que esta es identificada como, el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que tienen los integrantes de una organización, esto les permite desarrollar una identidad de carácter colectivo y un conocimiento sobre la forma para trabajar efectivamente y poder alcanzar metas y objetivos definidos.

En el presente trabajo se abordarán temas concernientes al proceso organizacional, como lo son: El diseño y estructura de las organizaciones, implicaciones en la evaluación del desempeño, cultura organizacional, estrés laboral, adaptación al cambio y cambio organizacional.

4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones.

El desarrollo organización es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias con actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, es decir, que sean capaces de adaptarse al cambio mismo. *"María de la Luz Balderas Pedrero. (2015). Concepto de desarrollo organizacional. En Administración de los servicios de enfermería. (31). México.: Mc Graw Hill.*

Citando el párrafo anterior, comprendemos que el desarrollo organizacional depende en gran medida de la retroalimentación que reciban los integrantes de una organización para poder respaldar y sustentar sus ideas, comportamientos y actitudes, sabemos que un individuo tendrá diferentes características a nivel personal, pero dentro de una organización estas deben ser compartidas de manera colectiva para poder llevar a cabo todas las actividades a implementar en beneficio de la organización.

Según Harris, el desarrollo organizacional es "La tendencia a destacar el mejoramiento de relaciones interpersonales, como medio para impulsar la empresa".

El desarrollo organizacional permite como se menciona anteriormente el mejoramiento para poder impulsar la empresa, este mejoramiento se puede considerar como un cambio que se implementa de manera planificada, de este modo permite que las empresas puedan adaptarse de forma efectiva y garantiza una correcta coordinación.

Derivado a esto podemos comprender mejor el diseño organizacional, ya que con el cambio o modificación que se implementa en las diferentes organizaciones, se puede lograr la coordinación y el buen funcionamiento del sistema, ya que con el diseño de una organización se definen, funciones y procesos claros, lo que permite que las personas pueden desempeñar su trabajo de manera más efectiva y eficiente.

En el diseño organizacional se deben tomar en cuenta diversos aspectos, como son: la misión, visión, estrategia, entorno, tecnología utilizada que implementa la organización, así como también, su tamaño, dispersión geográfica, procesos, actividades cotidianas, desempeño, satisfacción laboral etc, la combinación de los aspectos mencionados con anterioridad, serán distintos en cada organización, ya que cada grupo organizacional tendrá diversas características, que podrán ser compartidas, pero no completamente iguales, es por eso, que no existe una forma única para diseñar una organización.

Se prevén tres aspectos esenciales para lograr la adecuada organización, aspectos que se consideran de gran importancia en la administración de una empresa, estos son; la estructura básica, que ayuda llevar a cabo la asignación del personal a cada tarea, es decir se

implementa la delegación de funciones y responsabilidades, otro aspecto importante son los mecanismos de operación, que permiten establecer normas de desempeño, sistemas de evaluación, remuneración, recompensas y programas de comunicación, por último tenemos, los mecanismos de decisión que permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento.

Lo importante de una buena organización es definir una estrategia que permita que ambas partes puedan salir beneficiadas del trabajo. En otras palabras, la consecución de un objetivo de la organización debe producir beneficios a las personas para que ellas también puedan alcanzar sus metas.

4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es considerada como una herramienta de suma importancia para poder llevar a cabo un control sobre el rendimiento de los integrantes de una organización, en la evaluación del desempeño se pretende también poder estimular el potencial de los trabajadores y de esta forma mejorar su productividad en la empresa.

Es una técnica de gestión de recursos humanos, que busca el mejoramiento permanente de las organizaciones, haciéndolas de este modo más eficaces y eficientes.

Según (Mejía Chan, 2012) indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona, en el desempeño del cargo.

El objetivo que persigue la evaluación del desempeño laboral, es poder conseguir mayor adecuación de las personas en su puesto de trabajo, obteniendo con esto, mayor rendimiento, satisfacción y por ende mayor eficiencia de la organización.

Dentro de las contribuciones que encontramos en la evaluación del desempeño laboral, es que permite la selección adecuada del personal, resulta un valioso instrumento de motivación personal, facilita la comunicación entre personal y sus dirigentes, ayuda a obtener datos, para el desarrollo de cada persona en el puesto que desempeñe su labor, comprueba las aptitudes del personal al realizar de manera adecuada las responsabilidades delegadas en su trabajo, facilita la implementación de cambios, la formación continua del personal, para mejorar la competitividad de la organización.

La evaluación del desempeño, tiene diversos beneficios, que contribuyen de manera positiva para el personal dirigente, los empleados y la organización en general.

Los beneficios que tiene para el personal dirigente es que, evalúa el mejor desempeño de sus trabajadores en base a las variables y factores establecidos a evaluar, así como también les permite tener una relación directa de comunicación con sus trabajadores y mejorar su desempeño laboral.

Los beneficios que tiene para los trabajadores, es que les permite conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que más valora la empresa y conocer las expectativas que el personal dirigente tiene respecto a su desempeño, así como también poder conocer sus fortalezas, debilidades y trabajar en base a ellas, para tener un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción a nivel personal.

Los beneficios que tiene para la organización, es que permite evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, puede identificar a los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en diversas áreas de actividad, con esta herramienta la organización tiene la oportunidad de mejorar constantemente y posicionarse en un nivel más alto de competitividad.

4.3.- Cultura Organizacional.

Cada una de las organizaciones tiene características distintas, como ya se ha mencionado con anterioridad, la esencia de una organización es dada, por los componentes de esta, es decir, por todas las personas que la conforman, debido consideramos a las organizaciones, con características compartidas, mas no iguales.

Para Cameron y Quinn, la cultura asegura la estabilidad de una organización, refleja “la ideología prevalente que las personas llevan en sus mentes, transmite un sentido de identidad a los empleados, brinda las reglas no escritas y no habladas sobre como relacionarse dentro de la empresa, e impulsa la estabilidad del sistema social que los empleados experimentan” (Cameron y Quiin, 2006).

El tener conocimiento de lo que es cultura organizacional y como aplicarla, es una herramienta importante para las empresas, ya que esta puede estar relacionada con un mayor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y también mayor compromiso por parte de los empleados, la cultura organizacional, no es algo que se pueda palpar, solo puede observarse a raíz de sus efectos y consecuencias.

Las organizaciones operan en un determinado medio, en el que los individuos viven y trabajan, ese medio se conforma por un complejo sistema de leyes, valores, y costumbres determinadas por diferentes culturas, en definitiva, los individuos actúan en relación a sus características personales, que se ven influenciadas y afectadas, por el entorno en el que viven y se desarrollan día con día.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia.

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”. (Comisión Europea, 2000).

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente, que puede afectar la realización de las actividades cotidianas de una persona, es una afección que deteriora la salud de la población cuando este no es manejado de una manera adecuada.

El estrés constituye una alerta física y mental, se da como una respuesta a situaciones que no pueden ser controladas o manejadas de forma adecuada por la persona, lo que condiciona una alteración a la homeostasis o equilibrio de nuestro cuerpo, cuando esto sucede, el organismo pone en marcha una serie de conductas adaptativas, con la finalidad de poder restablecer la homeostasis y no se ocasione un daño mayor, una persona que está constantemente sometida a situaciones estresantes puede reflejar afectaciones que alteren su salud física y mental.

Las características individuales juegan un papel muy importante en el estrés laboral, ya que la percepción individual determinara el grado de afectación que el estrés pueda ocasionar en su organismo, hay que tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de factores tales como la edad, las necesidades, expectativas y los estados de salud y fatiga. Obviamente, todos estos factores actúan entre sí e influyen en el estrés experimentado por el trabajador.

El estrés no solo afecta al trabajador, sino que también a la organización o empresa, ya que la persona al experimentar un deterioro con la aparición de afecciones físicas y psicológicas,

se ve notablemente un bajo desempeño laboral, menor cumplimiento de sus obligaciones en la empresa, y por consecuencia a esto, menor eficiencia en el desempeño de sus actividades. Ya que se observa una afectación grande en el trabajador y la organización que viene derivado del estrés, la persona debe estar preparada para la adaptación al cambio, como seres humanos, estamos directamente relacionados con el cambio constante, ya que con el paso del tiempo hemos evolucionado y lo seguiremos haciendo. Es muy importante que, en una empresa, los trabajadores, estén estrechamente familiarizados con el proceso de adaptación al cambio, ya que, con esto, podrán desarrollar grandes habilidades, para poder transformarse y alcanzar un objetivo determinado.

4.5.- Cambio Organizacional.

En la actualidad los cambios se producen con mayor rapidez, lo cual ocasiona que aumente la incertidumbre de las organizaciones con respecto a su mercado y entorno, exigiéndoles nuevas posturas. Los ambientes y condiciones que años atrás se mantenían estables ahora evolucionan originando cambios que se reflejan en nuevas formas para administrar los procesos, las funciones, los recursos, las estructuras e incluso los requerimientos de los clientes (Rivera González, 2013).

Los cambios organizacionales, son inevitables, ya que vivimos en sociedades que se encuentran en constante evolución, y lejos de ser algo contraproducente en una empresa, sirven como método de actualización, para estar posicionados siempre en un nivel alto de competitividad, comparado con otras organizaciones o empresas, estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales. Una de las pautas a tener en consideración para lograr un cambio exitoso, es que todas las partes involucradas, puedan comprender de manera amplia, la forma en la que este cambio los afectara y con esto, puedan contar con las herramientas necesarias, para poder superar cualquier reto, sin caer en la frustración.

Resulta complejo determinar la velocidad del cambio pues éste depende, entre otros factores, de la cultura organizacional, el nivel de cambio deseado, el compromiso de la alta dirección y la cantidad de personas involucradas y afectadas por el cambio en la organización; algunos cambios requieren darse lentamente pues demandan ajustes organizacionales y otros deben ser rápidos debido a las presiones del entorno (Sandoval, 2014).

El poder analizar como los cambios afectan a la organización, puede ayudar a identificar el nivel de productividad que tiene los trabajadores y el proceso de productividad general de la empresa.

Conclusión.

Las organizaciones fueron creadas para poder llevar a cabo el cumplimiento de metas y objetivos de cierto grupo de personas, estas se consideran un sistema administrativo, ya que implementan métodos y estrategias de manera sistemática para poder alcanzar ciertas metas y objetivos.

Al analizar la estructura de una organización, pude darme cuenta el valor tan importante que ejerce la administración, ya que, sin ella, la coordinación de empresas, organizaciones, grupos humanos, no podría aplicarse de manera adecuada. También pude comprender que, para que las empresas u organizaciones funcionen de manera correcta, es necesaria la evaluación constante de su personal, para poder determinar con certeza, el nivel de productividad y eficiencia que se está generando con la realización de las actividades cotidianas, esta evaluación, permite a las organizaciones, tener un contacto más directo con sus trabajadores, y poder detectar ciertas inconsistencias, que, a futuro, puedan afectar a la empresa, pero también ayuda a los trabajadores, a poder determinar cuáles son sus fortalezas, debilidades y en base a eso, poder tener mayor satisfacción en el cumplimiento de sus funciones en la organización, con esto se puede conseguir, beneficios no solo para la empresa, sino también para los trabajadores.

Debido a las características propias de cada individuo, las empresas deben estar aptas para poder brindar un ambiente adecuado de trabajo, que es parte de la salud ocupacional, el evitar algún peligro que llegue a dañar la salud física o mental de los trabajadores, reduciendo el estrés, y proporcionando un ambiente apto y agradable para poder llevar a cabo el cumplimiento de responsabilidades individuales en las diferentes áreas de trabajo.

Con el proceso organizacional, es muy importante considerar, que una organización, está expuesta a cambios constantes, que pueden afectar el funcionamiento de sus componentes, por ello, es de suma importancia, que cada empresa u organización, pueda preparar a todos sus trabajadores, sobre cómo enfrentar ciertos cambios, sin verse afectados exponencialmente.

Como miembros de empresas y organizaciones, los temas vistos en el presente trabajo, son de suma importancia, no solo para llevar a cabo un análisis de los mismos, sino para aplicarlos de manera diaria, en el desempeño de nuestras funciones como profesionistas, para poder tener un mejor desarrollo y un nivel más alto de satisfacción laboral.

Bibliografía.

María de la Luz Balderas Pedrero. (2015). Administración de los Servicios de Enfermería. México: Mc Graw Hill.

Martha Alicia Alles. (2017). Comportamiento Organizacional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.

Jorge Q. Hernández. Manuel Gallarzo. José de J. Espinoza. (2011). Desarrollo Organizacional. México: Pearson.