



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Lidia Peralta Castellanos*

*Nombre del tema: Unidad IV. Proceso organizacional.*

*Parcial: Primero*

*Nombre de la Materia*

*Nombre del profesor: Mtra. Nayeli Morales Gómez*

*Nombre de la Maestría: Administración en los servicios de salud.*

*Cuatrimestre: Primero*

*Pichucalco, Chiapas a 18 de Noviembre del 2022*

## **PROCESO ORGANIZACIONAL**

Esencialmente, la organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades, 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.

Específicamente el diseño organizacional debe facilitar el flujo de información y de toma de decisiones para satisfacer las demandas de los clientes, proveedores y dependencia reguladoras, definir con claridad la autoridad y responsabilidad de trabajos, equipos, departamentos y divisiones, crear los niveles de integración deseados entre trabajos, equipos, departamentos y divisiones construyendo procedimientos para una rápida respuesta a cambios en el ambiente. Es importante conocer la misión, la visión, los objetivos de la organización y sus factores críticos de éxito. En el fondo, el diseño organizacional es un instrumento para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. La misión, la visión y los objetivos determinan el diseño de la organización.

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

Para estimar como se desempeña un trabajador en su puesto el evaluador utiliza las mediciones para calificar su rapidez y su habilidad, para calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. El objetivo de la evaluación es optimizar los resultados de recursos humanos dentro de la organización y por ello el motivo de la evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento para alcanzar ese fin. En términos concretos, el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces.

Se puede considerar la evaluación del desempeño como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización en que se implanta, ya que implica a toda la plantilla desde los niveles de dirección hasta los escalones más bajos de la organización empresarial de que se trate. Los elementos susceptibles de evaluación son el comportamiento, el rendimiento y los resultados. Y en relación con las características personales del individuo son la capacidad, la experiencia y la personalidad.

### **Cultura organizacional**

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. 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 carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa.

La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales. Desarrollar una buena gestión de la cultura organizacional puede ser una ventaja competitiva para una organización, mientras que tener una cultura organizacional negativa puede conducir a dificultades de rendimiento y convertirse en la responsable del fracaso empresarial, generando una barrera que impida a la empresa afrontar el cambio y asumir riesgos.

### **Estrés laboral**

Podemos encontrar muchas definiciones, por mencionar algunas:

“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 problema de adaptación a nuestro entorno, y el estrés laboral un problema de adaptación a nuestro entorno laboral, que nos produce angustia y sensación de indefensión” (Buendía, 1998)

Cierto nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida, un determinado grado de estrés es necesario puesto que estimula al organismo, y lo ha sido siempre a lo largo de la evolución del hombre. Sin embargo, estar mucho tiempo estresado ya impacta de manera negativa en el desempeño. El estrés laboral es una situación que se produce cuando las exigencias del ambiente laboral son superiores a las capacidades de los trabajadores para poder responder y cumplir de manera eficiente.

### **Adaptación a los cambios**

La adaptación se entiende como la habilidad para transformarse y alcanzar un determinado objetivo, es la capacidad necesaria para asumir diversas alteraciones relacionadas con las rutinas a las cuales estamos acostumbrados, no ofrecer resistencia y aceptar hacer las cosas de otra manera si las circunstancias así lo determinan.

El verdadero reto en una organización se basa en conseguir que los miembros de esta, se adapten al cambio. Las empresas necesitan contar con profesionales que se adaptan al cambio por diversas razones. Ante un panorama mundial cada vez más dinámico, ya no basta con profesionales con experiencia solamente en sus áreas de formación académica y experiencia en el campo laboral. Además, hoy se requieren habilidades que permitan crecer, mantenerse vigentes y proyectarse en un mercado cada vez más exigente y competitivo. Las empresas se ven beneficiadas al contar con trabajadores capaces de responder de mejor manera a todo tipo de exigencias, siempre apuntando a superar adversidades y alcanzar los objetivos propuestos.

### **Cambio organizacional**

El cambio organizacional es una estrategia organizacional que responde a la necesidad que presenta una compañía de realizar cambios. Ello, con el fin de

mejorar la gestión administrativa, social, así como técnica de la organización. El cambio organizacional es necesario para que las empresas tengan éxito y crezcan. Los empleados se van y se contratan otros nuevos, se crean nuevos equipos y departamentos a medida que la empresa crece, y las empresas adoptan nuevas tecnologías para mantenerse a la vanguardia.

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 les suponga el proceso, con la mínima frustración posible.

La clave del éxito de un cambio organizacional productivo es la forma de gestionarlo. Sin una gestión eficaz del cambio, las transiciones de la empresa pueden ser difíciles y costosas en términos de tiempo y recursos. Con una gestión eficaz del cambio organizacional, se puede mantener a la empresa en funcionamiento sin problemas durante la transición.

## **BIBLIOGRAFÍA**

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