



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: JUVENTINO MENDEZ DIAZ*

*Nombre del tema: ENSAYO UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL*

*Parcial: IRO*

*Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL*

*Nombre del profesor: NALLELY MORALES GÓMEZ*

*Nombre de la Licenciatura: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD*

*Cuatrimestre: IRO.*

## ENSAYO DE LA UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

La Dimensión Procesos Organizacionales se refiere a las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre la manera como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional, por ello partimos del primer subtema: **4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones.**

El diseño organizacional es el proceso de construir y ajustar la estructura de la organización para conseguir sus objetivos, es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. Se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización de un organigrama. Un organigrama es una representación de la estructura interna de una organización, donde se indica la forma en que se interrelacionan diversas tareas o funciones. Los puestos de trabajo se conectan para formar departamentos, y estos se enlazan para formar la estructura organizacional.

Las decisiones de diseño organizacional con frecuencia se relacionan con el diagnóstico de múltiples factores, entre ellos la cultura, el poder, los comportamientos políticos y el diseño de los puestos de una organización. El diseño organizacional representa los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluye fuerzas ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas. Específicamente, debe: 1.-Facilitar el flujo de información y de toma de decisiones para satisfacer las demandas de los clientes, proveedores y dependencia reguladoras. 2.- Definir con claridad la autoridad y responsabilidad de trabajos, equipos, departamentos y divisiones. 3.- Crear los niveles de integración (coordinación) deseados entre trabajos, equipos, departamentos y divisiones construyendo procedimientos para una rápida respuesta a cambios en el ambiente.

### **Factores Claves en el Diseño Organizacional**

**Factores Ambientales:** Los factores ambientales que gerentes y empleados necesitan evaluar son: 1) las características de los ambientes presentes y posiblemente futuros, y 2) la forma en que estas características afectan la capacidad de la organización para funcionar con eficacia.

**4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño.** Tanto el diseño del sistema de evaluación como sus procedimientos suelen ser responsabilidad del departamento de personal. Si el objetivo consiste en la evaluación del desempeño durante el pasado y en la concesión de reconocimientos, es probable que se prefieran los enfoques de carácter comparativo.

**Observación directa e indirecta:** Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta, la observación directa ocurre cuando quien califica el desempeño lo ve en persona. La observación indirecta, ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos.

**Objetividad en las mediciones:** Las mediciones objetivas del desempeño, son las que resultan verificables por otras personas.

**Subjetividad en las mediciones:** Las mediciones subjetivas del desempeño, son las calificaciones no verificables, que pueden considerarse opiniones del evaluador.

**Nivel de Responsabilidad por la Evaluación del Desempeño :** La responsabilidad por el procesamiento de la verificación, medición y seguimiento del desempeño humano es atribuida a diferentes órganos dentro de la empresa, acorde con la política de Recursos Humanos establecida.

Puede existir una centralización para la Evaluación del Desempeño, en cuyo caso se atribuye a un órgano perteneciente al área de Recursos Humanos; en otros casos puede ser atribuida a una Comisión de Evaluación del desempeño, **El Supervisor Directo:** El desarrollo y la administración del plan de Evaluación del Desempeño, no es función exclusiva del órgano de Recursos Humanos, sino que es responsabilidad de línea y debe asesorarse de la asistencia del órgano de Recursos Humano. **El Colaborador:** Algunas empresas utilizan el sistema de auto-evaluación por parte de los colaboradores como un método de evaluación del desempeño. Este método es poco común, ya que se requiere de un buen nivel cultural, equilibrio emocional y de capacidad para realizar una auto evaluación, libre de subjetivismo y distorsiones personales. **La Comisión De Evaluación Del Desempeño:** En algunas empresas la evaluación del desempeño puede ser atribuida a una comisión especialmente designada para este fin y constituida por individuos pertenecientes a diversos órganos o departamentos. La evaluación en este caso es colectiva y cada miembro tiene igual participación y responsabilidad en los juicios.

#### **4.3.- Cultura Organizacional.**

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta y como una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse según el país donde se encuentra. En el caso de que se trate de una marca transnacional o internacional puede generar manifiestos que sean de carácter universal. Gracias a la cultura organizacional, fortalecerás los lazos de identidad corporativa entre tres actores principales: la marca, el equipo de trabajo y los

clientes. Además, lograrás proyectar estabilidad y elevarás los niveles de calidad de cada actividad.

Las características de la cultura organizacional son: **1. Es multifactorial** La cultura organizacional nunca depende exclusivamente de un número reducido de agentes. Por el contrario, está determinada por diversos factores: internos o externos, deliberados o accidentales y positivos o negativos. **2.- Es producto de la interacción** Los factores que afectan la conformación de una cultura empresarial nunca actúan de manera aislada. En contraposición, siempre hay una serie de factores interrelacionados que están configurando el modo en que se vive dentro de una organización y la forma en que esta es percibida desde fuera. **3. Incide en la vida interna de la empresa** Todos estos elementos en conjunto afectan directamente la forma en que se trabaja dentro de una organización. Esto se debe a que las empresas deben responder siempre a las necesidades de los consumidores, por lo que su cultura organizacional debe modificarse con el fin de satisfacer las exigencias de las audiencias comerciales. **4. Afecta la percepción externa de la compañía** A pesar de que la cultura organizacional siempre está condicionada a los cambios externos en la sociedad, muchas veces los empresarios y líderes se niegan a modificar sus valores, filosofía o ambiente de trabajo, debido a que han puesto su percepción al frente de la organización. Esto puede afectar la imagen pública que las audiencias tienen de una marca. La cultura organizacional siempre se hace transparente a los consumidores, por lo que las empresas deben tener mucho cuidado a la hora de diseñar sus mensajes y ser coherentes con el discurso que está detrás de sus productos, servicios o labores.

**Los 7 elementos de la cultura organizacional:** Filosofía, Misión, Visión, Valores, Ambiente empresarial, Sentido de identidad, Normas, reglas o lineamientos

Mencionare algunos modelos basados en la clasificación que realizó el psicólogo social Roger Harrison sobre los tipos de cultura organizacional: **1.** Cultura organizacional orientada al poder: Su objetivo es la competitividad empresarial, por eso los valores y la cultura en general están orientados a destacar su posición en el mercado. **2.** Cultura organizacional orientada a las normas: Busca la estabilidad y seguridad de la compañía con un cumplimiento estricto de las normas y reglas internas; por lo tanto, es común que se apliquen sanciones a todo el que las infringe. **3.** Cultura organizacional orientada a los resultados.: Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos. **4.** Cultura organizacional orientada a las personas: se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. Las empresas deben poner atención en hacer que los empleados

adopten la cultura, los valores y los ideales de una compañía. En la medida en que los colaboradores integren estos principios a su forma de trabajo se puede esperar un mejor ambiente laboral.

#### **4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.**

“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)

El estrés es un mecanismo programado genéticamente en nuestros antecesores para ayudarlos a combatir y/o huir de las amenazas de su entorno. Este mecanismo hace que se incremente la producción de las hormonas necesarias para la actividad física, aumentando nuestro ritmo cardiaco, la presión sanguínea y el metabolismo. De alguna manera, por tanto, el estrés puede ser un elemento de ayuda, estimulándonos a afrontar nuevos desafíos. Sin embargo, a cierto nivel, puede superar las capacidades del individuo, produciendo síntomas tanto psíquicos como físicos. El estrés no está en función solo de las demandas del entorno, sino que depende también de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas.

La adaptación al cambio es un indicador de liderazgo profesional que es de gran relevancia para las áreas de RRHH. Esta competencia aporta versatilidad de comportamiento y la habilidad para modificar la propia conducta con el fin de alcanzar objetivos o solucionar problemas comunes. Vamos a profundizar en este concepto para que entiendas mejor las posibles soluciones que podemos aportarte.

La definición de adaptación al cambio de Charles Darwin es la que tomaremos como base para entender lo que será la adaptación al cambio en las empresas, entendiendo a esta como una competencia profesional. “No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio”. Charles Darwin. Esta competencia se hace imprescindible en el mercado laboral actual, caracterizado por constantes reestructuraciones, cambios en las plantillas de las empresas y por la búsqueda de un tipo de liderazgo constructivo e inspirador. El progreso de las organizaciones está hoy en día muy relacionado con el cambio, y la capacidad de adaptación es uno de los mayores indicadores de liderazgo personal y profesional.

#### 4.5.- Cambio organizacional.

El cambio organizacional ocurre de múltiples formas en una empresa, ya sea de forma deseada o como resultado de un evento inesperado.

La transición del trabajo presencial al trabajo remoto en prácticamente todo el mundo a raíz de la pandemia fue un ejemplo de cambio organizacional que para muchas empresas fue positivo, mientras que para otras trajo una gran incertidumbre e incluso la pérdida de sus mejores talentos. Por ello es importante que como líder, tengas en cuenta en qué consiste este cambio, cuál es la importancia de gestionarlo correctamente y cómo impulsarlo a través de las mejores estrategias. El cambio organizacional es el proceso en el cual una empresa o negocio altera un componente importante de tu organización, como su cultura organizacional, las tecnologías subyacentes o la infraestructura que utiliza para operar, o sus procesos internos. Una buena gestión del cambio impulsa la adopción y el éxito del cambio dentro de la empresa. También permite aumentar el compromiso de los empleados gracias a que estos logran entender el cambio y trabajar eficazmente durante el mismo. A veces los cambios organizacionales pueden dar lugar a una disminución de la moral de los empleados y del desarrollo competente de las habilidades, por lo que es fundamental mantener a los empleados informados y asegurarse de que entienden cuáles son los cambios y cómo se verán afectados.

En conclusión el proceso organizacional debe de ser estricta y correctamente bien planificado y ejecutado, en el sentido que si partimos de una buena estructura y diseño en el que claramente se identifica cada puesto y área de trabajo desde ahí partimos que habrá buena comunicación ya que la información fluirá de manera eficaz y efectiva, si a esto le añadimos un proceso de evaluación cada determinado tiempo, podremos saber la situación de la empresa tanto económicamente como psicológicamente hablando en el comportamiento, desempeño y estado anímico de cada colaborador y de ahí partir para gestionar cambios que favorezcan el desarrollo de nuestra empresa, para ello nunca debemos de perder de vista que tenemos una cultura organizacional la cual se evaluó y quedo plasmada desde la integración y diseño de nuestra organización, es parte de la planeación estratégica y ese es el pilar para todos los cambios que se vayan a dar, evitando un estrés laboral, creado un clima organizacional positivo como buenos líderes, colaboradores satisfechos que respondan a nuestra organización y que estén a la par de los cambios, se adapten y sigan adelante, sin duda alguna puedo afirmar que el éxito de la empresa dependerá de la buena gestión que se haga respecto y en beneficio de la misma.