



**Mi Universidad**

**Ensayo**

**Nombre del Alumno:** Blanca Natali Vázquez Roblero

**Nombre del tema:**

Unidad IV Proceso Organizacional

**Nombre de la Materia:** Comportamiento y Cultura Organizacional

**Nombre del profesor:** Nayeli Morales Gómez

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

**Cuatrimestre:** I

## PROCESO ORGANIZACIONAL

En el transcurso de la materia pude conocer cómo funciona una organización, la importancia de un buen desempeño de un líder y la forma en que se debe motivar a los subordinados pues de eso depende el comportamiento de ellos mismos de manera individual o ya sea de manera grupal. Ambas para beneficio de mejora en la organización.

Para que los objetivos se obtengan de manera exitosa es necesario un proceso, el cual lo hablare en este ensayo, es un tema bastante extenso pero hare mención de los puntos más importantes y necesarios para llevar a cabo un proceso con calidad y calidez.

Para ello es necesario conocer el diseño organizacional, que es un proceso de construir y adaptar continuamente la estructura para que alcance sus objetivos y estrategias; y la estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización.

El diseño organización cuenta con 4 variables: factores ambientales (misión, visión, estrategia, entorno, tecnología utilizada y grupos de interés involucrados), dimensiones anatómicas (tamaño, configuración, dispersión geográfica), aspectos de las operaciones (autoridad, procesos, tareas, controle) y consecuencias conductuales (desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad).

El tamaño de la organización puede clasificase como grandes, medianas, pequeñas y micro, el incremento de tamaño es el resultado del éxito de la organización, para que esto pase hay un ciclo de vida de las mismas y son las siguientes:

- 1.- Nacimiento: Es cuando un emprendedor crea o funda una organización.
- 2.- Infancia: Empieza a crecer, la estructura a expandirse y las responsabilidades se distribuyen.
- 3.- Juventud: La organización crece gracias a su éxito, se hace más compleja y su estructura se fortalece.
- 4.- Madurez: La organización se estabiliza en un tamaño.

Para llegar a entender el proceso es necesario conocer los siguientes conceptos:

Diferenciación: es dividirse el trabajo en una organización, se divide en tres formas: a horizontal, que se basa en la especialización de los conocimientos, la educación o la capacitación de las personas; La diferenciación vertical se refiere a los diferentes niveles de autoridad o niveles jerárquicos y responsabilidad de la organización y la última que es la espacial que consiste en coordinar las diferentes partes de una organización para crear unidad entre personas y grupos.

La integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos.

Mientras la diferenciación procura adecuar la estructura a las diversas demandas del entorno, la integración procure conjuntar la estructura para que funcione como un todo.

Misión de la organización: es la razón de ser de cada organización, es decir conocer el propósito del negocio, función de las necesidades básicas a satisfacer, conocer las competencias a desarrollar, compromisos, valores y creencias del mismo.

Visión de la organización: es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Crea una identidad común en cuanto a los propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que deseen construir.

Objetivos globales: son los resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado, evaluados por indicadores. El beneficio debe ser tanto para la organización como para las personas que trabajan dentro de ella y así de una manera más satisfactoria alcanzar las metas establecidas.

Implicaciones en la evaluación del desempeño: es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucrados en dicho sistema para lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones, haciéndolos más eficientes y más eficaces.

El objetivo puede ser administrativo, es decir dar ascensos, aumentos, traslados, despidos, etc. O de mejora, en donde la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y corregir sus faltas, conociendo sus cualidades y sus puntos débiles.

Evaluaciones: Para esto es necesario una dirección, recursos humanos, un supervisor, evaluador y la persona a evaluar.

Los elementos de la evaluación son: el comportamiento, rendimiento y resultados, así como la capacidad, experiencia y la personalidad del individuo que se evalúan mediante gráficas de comparación, comprobación, por incidencias críticas, entrevista, etc. Existen 10 reglas básicas para la evaluación:

- 1.- Preparar la evaluación
- 2.- Observar la diferencia entre las empresas y el potencial del evaluador, así como sus comportamientos.
- 3.- Realizar cuantificación aproximada de la actitud medida existente en la empresa.
- 4.- Cuantifique la realización de los objetivos y el papel desempeñado para el entorno.
- 5.- Dialogue de forma sencilla, sincera y constructiva.
- 6.- Enumere las situaciones frustrantes y gratificantes del año anterior y busque explicaciones y soluciones creíbles.
- 7.- Evite juicios definitivos.
- 8.- Defina nuevos objetivos aceptados por ambas partes.
- 9.- establezca un cambio en la retribución, carrera, formación, rendición del puesto, etc.
- 10.- recoja la opinión del segundo nivel jerárquico superior y transmita su síntesis del evaluado.

Al hablar del proceso organizacional es importante también conocer la cultura organizacional, pues cada organización tiene características distintas y eso se debe a cada cultura de origen de cada persona y lugar donde se establezca la organización, como los valores, normas, códigos de conducta y expectativas del mismo. Hofstede realizó una investigación dando hincapié en las dimensiones culturales de 50 países, para ver cómo influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional, esta investigación abrió camino a otros estudios, por ejemplo las dimensiones culturales según Trompenaars, el utilizó 28 países en donde ambas confirman que la cultura de cada una tiene que ver con el comportamiento de la autoridad hacia los empleados y viceversa. Así como la personalidad y conocimiento de cada persona.

### Estrés laboral y adaptación al cambio

Dentro del proceso se presentan tanto cosas positivas como negativas, y se tiene que estar preparado para cuando se presente cada situación. El estrés laboral y la adaptación al cambio son unos de ellos que a continuación mencionare.

El estrés laboral es el acumulo de trastornos y aflicciones en las personas, de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno, provocado por personas, situaciones y acciones externas. Se presenta cuando existe una incertidumbre acerca del resultado y esta es importante para la persona. El estrés no es necesariamente algo malo o peligroso que debe evitarse cuando lo que se quiere es superarse y ser mejor cada día.

La adaptación al cambio es constante día a día y es importante para mantener a la organización actualizada en el medio laboral, el reto es que los miembros se adapten al cambio, que estén dispuestos a realizarlo, mas sin embargo no todos colaboran con él, pues a veces no quieren salir del sistema de confort al que están acostumbrados, o por miedo a lo desconocido, es ahí en donde el líder debe demostrar al personal que esas circunstancias nuevas permiten adquirir habilidades o experiencias nuevas. Igual hay personas con buena capacidad para adaptarse modificando su conducta y todo lo necesario para alcanzar los objetivos y resolver las dificultades si así fuera necesario.

Haciendo mención de todo lo anterior viene el cambio organizacional, que corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar efectos causados por cambios importantes dentro de una organización. Es importante implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada para que esto fluya de manera exitosa. Es necesario asegurar que las partes involucradas entiendan como les puede afectar los cambios y brindar el apoyo para superar los retos establecidos.

Kurt Lewin definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo el proceso de cambio y son: Descongelamiento, en donde se toman medidas para dismantelar la mentalidad existente hasta ese momento; El cambio, que es cuando el cambio ocurre, hay momentos de incertidumbre sobre lo que puede ocurrir y congelamiento, es la última etapa y es donde se da el proceso de adaptación a los nuevos cambios y se termina por tomar un proceso estándar, con el tiempo todo vuelve a su normalidad.

Para que todo este proceso cumpla con todos los objetivos establecidos hay unas claves y son: Establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación en la productividad de los empleados así como el proceso productivo en general.

Para finalizar, considero que este tema fue de suma importancia pues es muy necesario conocer cada uno de los aspectos de este proceso de la organización, me sirve en la vida cotidiana y de igual manera en el ambiente laboral, en donde se pueden experimentar cambios día con día y verlos en otra perspectiva, siempre para mejora continua y si en el proceso existe algo negativo buscar la solución en un tiempo adecuado para que los objetivos se den tal y como se planteó o mejor aún.

En su momento me toca ser líder poder desempeñar un trabajo con mucho éxito tomando en cuenta las necesidades de mi unidad así como quienes laboran en ella, no olvidándome de mi población que es a quien sirvo y poder obtener un resultado ganar/ganar. En el área de la salud los cambios son constantes, y un ejemplo muy claro fue la pandemia que acabamos de pasar, que fue un proceso nuevo y en donde todos temíamos a lo desconocido, mas sin embargo se logró hacer que todo se fuera dando y adaptarse al nuevo cambio, las medidas generales y lo necesario para para adaptarse al nuevo mundo con esta enfermedad. Entonces considero que como personal de salud y en cualquier área debemos estar preparados para todo, y que mejor teniendo estas bases científicas que ayudan a entender el proceso de una manera positiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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. Sao Paulo: Prentice Hall.