



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Esmeralda Monserrat Navarro Avendaño

Nombre del tema: 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

En este trabajo abordaremos el tema, procesos organizacionales explicando que es, se alude sobre el diseño organizacional, que variables son importantes que tome en cuenta, el por qué constituye una de las prioridades de la administración. Se describe a que hace referencia las estructuras organizacionales, porque es importante su establecimiento, se refieren las etapas del ciclo de vida de las organizaciones.

Cuáles son los dos procesos básicos del diseño organizacional y como se clasifican o dividen. Continuamos con la misión de la organización porque es importante conjeturar tanto la misión, visión y los objetivos, a su vez que permite especificar la definición de la misión. Que es la visión y objetivos globales en una organización.

Perpetuamos las implicaciones en la evaluación del desempeño, porque es fundamental evaluar el desempeño, se especifican algunos métodos de evaluación del desempeño y metodologías de evaluación. Cuáles son los criterios de desempeño.

Finalizamos describiendo la cultura organizacional, que la cultura está fundamentada en la comunicación compartida. El estrés laboral y adaptación al cambio. A que corresponde el cambio organizacional. Cuáles son las fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio y las claves para el éxito en el proceso.

Los procesos organizacionales son el conjunto de gestiones que deben llevar a cabo los miembros de una organización para conseguir las metas y objetivos establecidos. Según UDS *“El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias”* (2022).

Concuerdo, porque el diseño organizacional es complejo debido a la presencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho. Es importante que tome en cuenta variables como: factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones, consecuencias conductuales. El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración: la estructura básica, los mecanismos de operación, los mecanismos de decisión.

“La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización” UDS (2022).

En cuanto a las estructuras de las organizaciones hacen referencia a la forma en que se divide el trabajo y se establece los niveles de jerarquía dentro de una organización para luego coordinarlo y orientarlo al logro de objetivos. Esta es representada por una gráfica

llamada “organigrama”. El establecimiento de una estructura es necesaria para la sistematización racional de los recursos.

Las organizaciones, cuentan con un tamaño (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) que determina su diseño. Esto a su vez hace que puedan clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro. Refieren etapas del ciclo de vida como lo es; el nacimiento: ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización. La infancia: la organización empieza a crecer. Juventud: la organización crece gracias a su éxito y finaliza con la madurez: la organización se estabiliza en un tamaño.

Según UDS *“El diseño organizacional obedece a dos procesos básicos la diferenciación e integración”* (2022).

Coincidió, a su vez la diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas. Puede clasificarse en diferenciación horizontal, vertical o espacial. La integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos, se divide en integración vertical u horizontal.

“La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad” UDS (2022).

Es relevante conjeturar que la misión, visión y los objetivos determinan el diseño de la organización, a su vez definir la misión permite especificar: Cuál es el propósito fundamental del negocio y cuál es la función de la organización y su contribución a la sociedad. Cultivar la misión hace que todos los miembros de la organización no sólo traten de servir al cliente, sino, sobre todo, de superar sus expectativas. La visión de las organizaciones es el destino que se pretende transformar en realidad, es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Los objetivos globales son un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad

Las implicaciones en la evaluación del desempeño, un sistema de evaluación del desempeño es un procedimiento de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema. Según UDS *“Evaluar el desempeño es fundamental para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa”* (2022). Su finalidad es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo. Existen métodos de evaluación del desempeño: metodologías de evaluación: de

escalas gráficas, de comparación, de comprobación, hay de evaluación del desempeño, el método ECBC, por incidentes críticos. Los Criterios de desempeño: Son indicadores, tasas o datos del resultado deseado en la ejecución de alguna tarea.

Continuaré describiendo la cultura organizacional, cada organización tiene particularidades distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Cabe resaltar que una gran variedad de anomalías que ocurren en una organización deriva de su cultura, que es como su código genético. Según UDS *“La cultura se fundamenta en la comunicación compartida, normas, códigos de conducta y las expectativas, esta influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación”* (2022).

Estoy de acuerdo, debido a las dimensiones culturales según Hofstede y Trompenaar. Es primordial prever que la cultura organizacional no es algo palpable, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas: La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones, etc.

Perpetuare el estrés laboral y adaptación al cambio, el estrés es una condición inherente a la vida moderna, debido a que las personas trabajan en puestos de alto nivel y enfrentan exigencias que están fuera de su control, cierto nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Cuando una persona pasa por una situación tensa puede mostrar síntomas físicos, psicológicos o conductuales. Según UDS *“El concepto de estrés (del inglés stress, presión, tensión, esfuerzo) está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno”* (2022).

Indicaré que la única manera de sobrevivir del ser humano es a través de la adaptación al cambio, que el verdadero reto en una organización se basa en conseguir que los miembros de esta, se adapten al cambio es decir que estén dispuestos a hacerlo.

Según UDS *“el cambio organizacional corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas”* (2022). Concuerto, es de grata importancia tomar en cuenta que en estos cambios ya sean estructurales, de procesos o culturales, la gente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y

adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio que suponga la transición.

El psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio: 1) Descongelamiento: en esta fase es necesario tomar medidas que dismantelen la mentalidad. 2) Cambio: fase donde el cambio ocurre. 3) Congelamiento: última etapa conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar.

Además, existen claves para el éxito en el proceso como lo son: establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

A manera de conclusión, comprendí que los procesos organizacionales conllevan a los miembros de una organización a conseguir las metas y objetivos establecidos. El diseño organizacional constituye una de las prioridades de la administración, a su vez debe considerar variables como: factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, entre otras. Que las estructuras de las organizaciones refieren a la forma en que se divide el trabajo y se establece los niveles de jerarquía. Los ciclos de vida de una organización son nacimiento, infancia, juventud y madurez.

El diseño organizacional sigue dos procesos básicos la diferenciación e integración. Lo relevante que es conjeturar la misión, visión y los objetivos ya que determinan el diseño de la organización. Cuáles son las implicaciones en la evaluación del desempeño, el porque es fundamental evaluar el desempeño.

La cultura organizacional, hace distintiva cada organización, que la cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación. Que es el estrés laboral y adaptación al cambio. Como lo vivimos día a día, sus pros y contras. En que corresponde el cambio organizacional, la importancia de tomar en cuenta que, en los cambios estructurales, de procesos o culturales, el comportamiento de las personas tenga cambiar. Que las fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio son descongelamiento, cambio, congelamiento. Que existen claves para el éxito en el proceso.

Bibliografía:

Universidad del sureste (2022). *Antología de Comportamiento y cultura organizacional.pdf*.
pág. 95-141 recuperado [antologia.pdf](#)