



FECHA: 17/11/2022

MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA

ORGANIZACIONAL

CATEDRATICO: Nayeli Morales Gómez

TRABAJO: ENSAYO

TEMA: UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

ALUMNA: MARIA EUGENIA GERONIMO LASTRA

GRADO: 1ER CUATRIMESTRE

CARRERA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN

SISTEMAS DE SALUD.

UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

Introducción

El funcionamiento de las organizaciones supone la ejecución de sus procesos y actividades de una manera sistemática, es decir, siguiendo ciertos patrones que conlleven al logro de sus objetivos. No obstante, la preocupación de los directivos normalmente se orienta al cumplimiento de metas de producción y ventas que garanticen la rentabilidad y estabilidad de la empresa, o visto de otro modo, dirigen sus esfuerzos a la obtención de resultados tangibles.

En la práctica, esta forma de ver a la organización sin considerar el cómo se hacen las cosas, los roles del personal, las normas que se deben cumplir, origina muchas veces trastornos que pueden ir de una simple falla hasta un caos total en las operaciones, dependiendo de la magnitud de la organización.

El presente trabajo describe de una manera resumida una unidad de organización y métodos, desde el punto de vista exclusivamente formal, comenzando por una definición del área, para luego presentar algunas razones que justifiquen su incorporación dentro de la estructura de la organización.

Para ello, se ha considerado su ubicación dentro de la estructura organizacional, las relaciones que mantiene con otras áreas, su estructura interna y las funciones que le competen. También se han definido las actividades específicas a través de las cuales se ejercen dichas funciones.

La descripción que aquí se hace de la unidad de organización y métodos, se basa en un enfoque sistémico, en donde se puede apreciar la forma en que se relacionan sus componentes para la consecución del objetivo final.

Desarrollo

4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones.

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de una organización para lograr sus objetivos y estrategias. La estructura representa las interrelaciones entre los distintos departamentos y tareas dentro de la organización y tiene una doble dependencia: externamente depende de las estrategias definidas para lograr los objetivos globales, e internamente depende de las tecnologías que utiliza.

Debido a la gran cantidad de cargos y unidades y a la complejidad del diseño organizacional, su integración y coordinación requiere más que una simple acumulación o combinación de cargos o unidades.

Las relaciones entre puestos organizacionales deben tener en cuenta que cada puesto está relacionado con otros puestos. Cada ubicación interactúa con otros sistemas como su propio sistema. Aunque las organizaciones a menudo se describen como conjuntos de personas que se unen para perseguir un objetivo común, en realidad son mucho más que eso.

El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño.

Las tareas de evaluación del desempeño son un aspecto fundamental de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales. Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar el desempeño de cada individuo que participa en el sistema en función de una serie de factores predeterminados, determinando así su contribución al logro individual, departamental y global de los objetivos de la organización.

La tarea de evaluar el desempeño no debe verse como un ejercicio de revisión anual, ni como un proceso de juicio y sanción o premio, sino que debe fundamentalmente ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas de la empresa. En definitiva, es analizar el pasado en el presente para predecir el futuro.

Los profesionales de recursos humanos enfrentan una variedad de desafíos en la búsqueda de las metas organizacionales.

Tanto el diseño del sistema de evaluación como sus procedimientos suelen corresponder al departamento de personal. El enfoque específico que se seleccione será influido por los procedimientos anteriores y por los objetivos del nuevo enfoque. 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. Es factible utilizar otros métodos para la evaluación del desempeño durante el pasado, en caso de que la función esencial del sistema de evaluación consista en el suministro de retroalimentación.

Los métodos de evaluación orientados al futuro, como el sistema de administración por objetivos, pueden centrarse en metas específicas. Las autoevaluaciones o los centros de evaluación pueden proponerse la identificación de aspectos específicos que se pueden mejorar o servir como instrumentos de la promoción interna. Sin embargo, independientemente de la técnica seleccionada por el departamento de personal, es necesario que el enfoque adoptado sea utilizado por los gerentes de línea. Excepto por lo que hace a las verificaciones de campo los gerentes de línea y los supervisores que habrán de ser los evaluadores de personal, la inmensa mayoría de las veces no suelen estar familiarizados con estas técnicas y es muy probable que no sientan mayor entusiasmo por aprender más al respecto, porque es posible que consideren el proceso de evaluación como una actividad impuesta por el departamento de personal y no como una actividad de interés prioritario en la labor diaria

Los sistemas de evaluación que implican la participación de los gerentes y supervisores poseen mayor potencial de aceptación. La participación incrementa el interés y la comprensión. Para hacer plenamente operativo un sistema de evaluación, sin embargo, es muy probable que deba recurrir a la capacitación de los evaluadores.

4.3.- Cultura Organizacional.

Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo.

Esta psicología organizacional cuenta con dos ámbitos de actuación: el interno y el externo. Este primero tiene que ver con cómo se relaciona la empresa con sus trabajadores, con las relaciones internas, las políticas de bienestar, el clima laboral de la oficina, etcétera.

Respecto al nivel externo de la cultura organizacional tiene que ver con el comportamiento de la entidad de cara al exterior, de su actitud social. Es la sumatoria de sus empleados y de la imagen corporativa que brinda fuera a los clientes y en general. Se encuentra determinada por cuestiones como su filosofía ecológica, si participa en actividades de caridad, gubernamentales y similares.

La idea es que esta cultura organizacional sea coherente y permita al trabajador identificarse con lo que se transmite socialmente. Es justo por esa razón por lo que es clave a la hora de reclutar nuevos empleados, como decíamos hace unas líneas.

Contamos con una plantilla modelo de encuestas de cultura organizacional, que te permitirá realizar un sondeo inicial del ambiente en la empresa.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.

El estrés es un mecanismo programado genéticamente en nuestros antecesores para ayudarlos a combatir y 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.

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 (la respuesta de estrés cumple una función muy adaptativa en la supervivencia del individuo). El organismo se encuentra siempre en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones se incrementan pudiendo producir un efecto beneficioso, volviendo a la normalidad cuando el estímulo ha cesado.

Así pues, el estrés no es algo necesariamente negativo, lo malo es estar o sentirse estresado durante mucho tiempo. Cuando una persona está estresada en un momento puntual se producen las siguientes reacciones:

Una rápida movilización de la energía que permanece almacenada de modo que la glucosa, las proteínas más simples y las grasas salen de las células y se dirigen a la musculatura. Un aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria y la presión arterial, lo que facilita el transporte de oxígeno a las células

Una paralización de la digestión

Disminución del impulso sexual

Disminución del sistema inmunitario

Cambios en las capacidades sensoriales y cognitivas, de manera que se activa y mejora el funcionamiento de la memoria y los sentidos se agudizan.

De esta forma, es fácil entender que, por ejemplo, sea beneficioso cierto grado de estrés ante un examen. Todos estos cambios preparan al organismo para enfrentarse ocasionalmente a situaciones de emergencia. No obstante, aunque la respuesta de estrés pueda ser en determinados momentos altamente adaptativa, se ha constatado que si esta respuesta se mantiene durante largos períodos el organismo acaba siendo dañado.

Por consiguiente, los efectos nocivos sólo aparecen cuando la persona mantiene de forma frecuente, intensa o duradera una activación constante para poder responder a las demandas en su entorno de trabajo.

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.

Los cambios organizacionales tienen un impacto significativo en la organización en su conjunto. Los cambios en el personal, los objetivos de la empresa, la oferta de servicios y las operaciones son algunas formas en que se da el cambio organizacional.

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.

Conclusión

El desarrollo organizacional se va a relacionar con el funcionamiento, efectividad de las personas dentro de una organización con un fin común. Para llegar a un buen desarrollo organizacional es necesario emplear valores básicos: respeto, igualdad, solidaridad, etc. En la actualidad se ha empleado en múltiples empresas y organizaciones buscando mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones entre los mismos orientándolos al cumplimiento de las metas en beneficio de la empresa.

Considero que es muy importante en una empresa no descuidar a sus trabajadores ya que el factor humano es indispensable, se tiene que llevar a cabo una constante generación de estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral y facilitar los recursos necesarios para los empleados.