



Nombre: Lisset Gpe. Ramos Ballinas

Nombre del tema: IV. Proceso Organizacional

Parcial: 3 ro.

Nombre de la materia: Comportamiento y cultura organizacional

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la maestría: Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: 1º

ENSAYO

4.1 Diseño y estructura de las Organizaciones.

Cuando hablamos de diseño organizacional nos referimos al proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza y 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.

El diseño de la estructura no es inmutable, sino un conjunto de variables complejas en las que se pueden aplicar innumerables opciones.

También involucra aspectos centrales tales como, dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos.

Se deben tomar las siguientes variables:

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

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración. Esta plataforma debe atender tres aspectos:

- ✚ La estructura básica, que sirve para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea, adopta la forma de descripciones de puestos, organigramas, constitución de equipos y de consejos, etcétera.
- ✚ Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo, normas de desempeño, sistemas de evaluación, políticas sobre remuneración y recompensas, y programas de comunicación.
- ✚ Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento. Estos mecanismos incluyen acuerdos para obtener información del entorno externo, procedimientos para cruzar información, evaluarla y ponerla a disposición de quienes toman decisiones, así como para administrar el conocimiento.

Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro. El incremento de tamaño casi siempre es resultado del éxito de la organización y se mide con base en el número de trabajadores.

La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento.

Misión de la organización.

Esta permite estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña.

La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad.

Visión de la organización

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo. La visión sólo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño.

Recursos humanos se encarga de evaluar el desempeño de cada una de las personas para determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

No debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa.

El encargado de RH tiene que enfrentar diversos desafíos para poder lograr cada uno de sus objetivos, puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados, sin olvidar el contexto social en el cual se desenvuelven.

4.3.- Cultura Organizacional.

Primero comencemos con una pequeña definición de qué es cultura, básicamente se basa en cada uno de los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento.

Cuando hablamos de cultura organizacional, nos referimos un grupo determinado de personas que comparten un mismo ideal. Ésta no es palpable.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.

El estrés laboral es un cumulo de trastornos, problemas, preocupaciones y también tristeza. El estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. El proceso del estrés es bien conocido: cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos.

Se da principalmente por una acumulación grande de tareas, responsabilidades y el querer tener un ascenso y esforzarte demasiado.

4.5.- Cambio Organizacional.

Se refiere a cada una de las acciones para llevar a cabo cambios importantes en una organización, enfocándose en las personas. Estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales.

Cuando las organizaciones deciden realizar cambios no todos reaccionan de una manera buena y sienten cierto malestar. Para que al realizar estos no exista problema alguno, resulta un componente esencial promover no solo la aceptación sino también el apoyo continuo, para así poder gestionar una transición de la forma más exitosa posible.

Por eso es de suma importancia idear una estrategia para que el cambio se realice de manera exitosa, 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.