



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: Maribel Hernández López*

*Nombre del tema: Proceso Organizacional*

*Parcial: Unidad IV*

*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: Primero*

## Introducción

El presente trabajo se realizó con la finalidad de dar a conocer lo aprendido durante la Unidad IV de la materia comportamiento y cultura organizacional, con el tema: "Proceso Organizacional"; de esta manera obtener la calificación correspondiente a la actividad, se realiza también con el propósito de ampliar los conocimientos a través de una lectura minuciosa del material proporcionado, así también después de consultar fuentes digitales disponibles en este tema tan importante para uno como integrante de las empresas u organizaciones, ya que como estudiantes de la Maestría en Administración de los Sistemas de Salud, es de vital importancia comprender todos los componentes que forman parte del proceso organizacional, dentro de los cuales se plantean los siguientes temas como son: diseño y estructura de la organización, implicaciones de la evaluación del desempeño, cultura organizacional, estrés laboral y adaptación al cambio, cambio organizacional.

La elaboración del trabajo, me servirá como herramienta fundamental, para poner en práctica lo aprendido en este proceso de formación como parte fundamental en mis actividades; tanto en mi vida personal, como en el ámbito laboral; esperando que la información plasmada en el presente ensayo sea clara y precisa.

## Desarrollo

El proceso organizacional tiene diversos componentes, dentro de estos están, el diseño y estructura de las organizaciones, que consiste en formular y ajustar constantemente la estructura para lograr las metas u objetivos de dicha organización; cabe hacer mención que lograrlo es un asunto complejo, ya que hay diversos puestos y personas. Abarca aspectos puntuales como división del trabajo, entre otras cosas.

El diseño organizacional debe contemplar las variables que a continuación se mencionan: factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones, consecuencias conductuales; en cada organización pueden variar los puntos antes mencionados, hay diversas formas para diseñar una organización, el diseño de una organización es un componente prioritario de la administración. Por lo que se deben observar tres aspectos importantes como son: la estructura básica, los mecanismos de operación, así también los mecanismos de decisión.

El tamaño de la organización determinará su diseño y se clasificarán como micro, pequeñas, medianas y grandes; se dice que una organización exitosa se expande, es medible en base a la cantidad de trabajadores que ésta tenga, también se plantea que el proceso de crecimiento de las organizaciones tiene una evolución; cabe mencionar que de acuerdo a lo investigado, el diseño se orienta a dos procesos básicos que son: la diferenciación (división del trabajo y especialización, señalando que esta diferenciación puede ser horizontal, vertical o espacial). Y la integración (equilibrio dinámico para evitar conflictos, también puede ser vertical u horizontal), una especializa y separa; mientras que la otra articula y une. Esto ayudará para que la organización funcione como un todo.

Dentro de la organización otros aspectos imprescindibles que se deben saber son: la Misión, puesto que es lo que da identidad a la organización; igual que la Visión porque es la imagen de la organización e indica lo que se quiere alcanzar “el éxito y las aspiraciones”. También se plantean los objetivos ya que es el futuro deseado para la organización.

Otro componente del proceso organizacional es lo referente a implicaciones en la evaluación del desempeño, es una herramienta de vital importancia para recursos humanos, ya que ayuda en la selección, reclutamiento, capacitación, entre otros puntos; en lo que se refiere a mediciones del desempeño es el medio por el cual se puede valorar el rendimiento de los empleados; las mediciones son indicadores del desempeño, sirven para comparar los resultados obtenidos en el pasado con el desempeño actual; permite cuantificar información acerca de los factores críticos para el éxito, permitiendo una mejor toma de decisiones, así asegurarse que haya una alineación entre misión, las estrategias, valores y el comportamiento de la organización.

La medición del desempeño puede darse en dos formas: tanto en los procesos como en los resultados, (desempeño, rendimiento, calidad, inactividad, costos, medio ambiente, etc.). En las organizaciones el departamento de Recursos Humanos constituye una función esencial y es el responsable de llevar a cabo los programas de evaluación del desempeño, uno de los retos más importantes para el especialista en Recursos Humanos, es alcanzar la mejora continua de la organización, para que sean eficientes y eficaces, con ello llevar a la

organización a mayor nivel de productividad, contribuyendo de esta forma también en la toma de decisiones.

La evaluación del desempeño contribuye para un diagnóstico del potencial del evaluado y sirve de indicador de necesidades de formación de Recurso Humano.

Dentro de las contribuciones del sistema de evaluación del desempeño son: la selección del personal, revisar y valorar criterios de selección, retribuciones (compensaciones); motivación del personal, facilita la comunicación entre el personal y dirigentes, promoción (permite valorar el clima social y contemplar los planes de carrera del personal); capacitación (demuestra las aptitudes y eficiencia del personal en el desempeño de sus funciones); adaptación (aptitudes de rotación del personal), formación (de manera continua e identificando áreas de mayor deficiencia en el conocimiento y mejorar la competitividad de la organización).

La evaluación del personal se debe fundamentar en principios básicos, que encaminen su desarrollo, en este proceso se involucra a todos los integrantes de la organización, es decir la plantilla en todos sus niveles desde dirección hasta el último eslabón de la organización.

Los elementos de evaluación son: el comportamiento, el rendimiento, los resultados; y entre las características de la persona están: la capacidad, experiencia y personalidad, de esta forma se identifican los puntos fuertes y débiles de la persona en relación al puesto.

Los objetivos básicos permiten identificar áreas de oportunidad y con ello establecer planes de mejora, como demuestra las ventajas para el evaluado y evaluador. Hay diversidad de métodos de evaluación del desempeño, pero lo importante es que el trabajador esté de acuerdo en participar.

Dentro de los criterios de desempeño, se dice que están relacionados con las principales funciones del puesto; una evaluación correcta tiene como finalidad perfeccionar el desempeño, recompensas, entre otras muchas cualidades; otro aspecto fundamental en la evaluación es la entrevista, considerada clave en el sistema de evaluación, sirve para darle a saber al empleado información importante a cerca de su desempeño.

Mediciones del desempeño, son sistemas de calificación de cada puesto, deben ser confiables, de uso fácil y calificar los puntos esenciales que especifican el desempeño, las observaciones pueden ser de manera directa e indirecta. Existen diversas reglas para la evaluación del desempeño.

Ahora nos enfocaremos en la cultura organizacional como parte del proceso organizacional, en el cual cada una cuenta con sus características que la distinguen, las cuales no son tangibles, ni cuantificables; comprender la cultura de la organización es imprescindible, ya que es el componente vital, porque de ello dependerá el comportamiento de las personas dentro de la misma, puesto que comprende valores compartidos, hábitos, usos, costumbres, etc., por lo que las generaciones de más antigüedad pretenden que las nuevas adopten sus patrones culturales, pero hay resistencia y reacción a esto lo que lleva a una transición gradual.

La cultura se sustenta en la comunicación compartida, normas, códigos de conducta y expectativas, todo esto determina las actitudes básicas, frente al trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio.

La cultura impacta de manera importante en la interacción entre las personas y en el proceso de comunicación. Uno de los puntos claves en toda la organización es conocer su cultura, formar parte de una empresa y de desempeñarse en ella, significa asumir su cultura o filosofía corporativa.

La cultura organizacional sólo puede verse en cuenta de sus efectos y consecuencias en la parte superficial, los aspectos visibles y superficiales, estos aspectos vienen de su cultura (elementos físicos y concretos); en la parte profunda los aspectos no visibles, siendo estos más difíciles de ver o percibir.

Otro aspecto a abordar es el Estrés laboral y adaptación al cambio, ya que suele relacionarse frecuentemente con restricciones y exigencias, la tensión se origina de alguna situación amenazante para el bienestar de la persona y debilita su capacidad para hacerle frente.

Actualmente se considera que el estrés es una condición inherente a la vida moderna, derivado de todas las exigencias y presiones de la vida actual, ya que es complicada la convivencia con tantas demandas, e incertidumbre ante la posibilidad de no cumplirlas y este es un factor que agobia a los miembros de una organización; cabe hacer mención que hay personas que logran manejar bien el estrés y evitan sus consecuencias, mientras que otras sufren las consecuencias y se evidencia notoriamente en el comportamiento.

El estrés tiene tres componentes básicos que son: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. Es algo que no se puede evitar en las organizaciones modernas, dado las diversas exigencias por lo que debe ser afrontado con determinación.

Las personas con puestos de alto nivel en las organizaciones enfrentan exigencias que están fuera de su alcance controlarlas, lo que los hace más vulnerables a sufrir presión física. Vivimos en un mundo globalizado y exigente, con muchos cambios, más sin embargo el mecanismo de adaptación fisiológica del ser humano sigue siendo el mismo.

La teoría de Hans Selye del síndrome de adaptación general, cree que la reacción del organismo frente al estrés comprende tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Se habla de tres tipos de factores desencadenantes potenciales de estrés, estos son: Los factores ambientales, organizacionales e individuales y la manera de manejar las presiones o situaciones de estrés depende de cada persona y de su resiliencia, por lo que las personas pueden llegar a presentar síntomas físicos, psicológicos y conductuales; así también se dice que los avances tecnológicos y la vida moderna están causando tecnoestrés, ocasionando diversos problemas en todos los niveles de las organizaciones.

Existen dimensiones macroscópicas en las organizaciones que originan factores potenciales de estrés como son las políticas y estrategias de la organización, el diseño y estructura de la organización, centralización, conflicto, procesos organizacionales, entre otros.

A continuación, se abordará otro aspecto importante que es “La adaptación al cambio” como punto clave para mantener la organización actualizada con el ambiente laboral, el ser humano está predispuesto para lograr dicha adaptación, ya que todo a nuestro alrededor está modificándose constantemente y la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio; desafortunadamente no todas las personas están dispuestas a salir de su zona de

confort, lo que representa un gran reto y necesidad del cambio, afortunadamente también hay personas dentro de la organización con buena capacidad de adaptación al cambio.

“Cambio organizacional”: Son las acciones que se realizan para gestionar los cambios importantes en una organización, enfocándose en las personas, los cuales pueden ser de procesos o estructurales; por lo que si se implementa una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegurara se realicen de manera exitosa utilizando herramientas para una comunicación efectiva y evitar conflictos. Es fundamental saber cómo afectan los cambios en la mentalidad de todos en la organización.

Lewin categoría el proceso de cambio en tres fases: descongelamiento, cambio y congelamiento.

Es importante contemplar los diversos factores cruciales y determinantes para el éxito en el proceso, entre ellos está el establecimiento de una visión común, comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

## Conclusión

Después de haber realizado una lectura minuciosa de la antología proporcionada, y haber realizado una breve investigación a través de las redes digitales, puedo concluir que es de gran importancia para mi formación, ampliar mis conocimientos para poder llevarlo a la práctica, que sin duda me será de gran utilidad, no solo en mi vida personal sino también en la vida laboral, ya que en el ambiente laboral podemos observar diversos comportamientos entre compañeros, esto me ayuda para comprender mejor las diversas circunstancias y comportamientos en el ámbito laboral, lo que a veces ocasiona que se generen conflictos, resistencia al cambio, etc.; cabe hacer mención que también me queda claro la importancia de la cultura organizacional, como trabajadores tenemos que absorber y tener clara la cultura de la organización a la que pertenecemos para que de esa manera podamos lograr el objetivo, lo que sin duda alguna nos llevará al éxito de la empresa u organización otro punto importante que como estudiante de la maestría poder haber cumplido con el objetivo de esta unidad.

## Bibliografía

Jorge A. Hernández, M. G. (12 de agosto de 2011). <https://www.pucesa.edu.ec/>. Recuperado el 2022 de noviembre de 16, de <https://www.pucesa.edu.ec/>: [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3\\_Desarrollo-organizacional.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf)

Sureste, U. d. (s.f.). *Plataforma Virtual UDS*. (U. d. Sureste, Editor) Recuperado el 14 de noviembre de 2022, de Plataforma Virtual UDS: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/0da4104e2a5ebe3c8e2bb8afd1875a13.%20Mass%20103>