



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Miguel Basilio Robledo.

Nombre del tema: Proceso organizacional.

Parcial: 1er parcial.

Nombre de la Materia: Comportamiento y cultura organizacional.

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: Maestría en administración en sistema de salud.

Cuatrimestre: 1er.

Tapachula, Chiapas a 17 de noviembre del 2022

Introducción.

Una organización es precisamente una estructura informal y formal que se basa en funciones así como de puestos, entender una organización es fundamental para su desarrollo, puesto que permite en ciertos momentos enfocar estrategias para obtener mejores resultados, es indispensable recordar que una organización incluye diversos puntos, dentro de los cuales podemos encontrar, que la organización funciona como un sistema de relaciones sociales y culturales; resulta primordial entender el comportamiento de forma individual de sus integrantes así como aquel que se formara por grupo.

Tomemos en cuenta que la organización llevara consigo un patrón de relaciones, de las cuales principalmente es prioritario entender que estarán bajo el mando de una persona, con el fin de perseguir metas en común. Como hemos mencionado parte elemental es estudiar a ese grupo de personas y los grupos que forman parte de dicha organización y con ello entender la importancia del comportamiento organizacional que busca en este sentido estudiar a estas personas y los grupos formado para alcanzar niveles de desempeño elevados.

La parte fundamental de la organización después de conocer cada elemento, es principalmente el buscar construir y planificar el diseño de la organización, pues permitirá en determinado momento el adecuado funcionamiento y buscar además equilibrar el trabajo, asignar puestos y tareas con el fin de alcanzar los mismos objetivos, tomando en cuenta diversos factores que puedan intervenir o favorecer su desarrollo, así entonces podamos entender que una organización requiere de un proceso guiado con reconocimiento de su estructura para enfatizar las actividades con adecuada eficacia y eficiencia.

Desarrollo.

El diseño organizacional será considerado en una organización a todo aquel proceso que busca construir y adaptar la estructura de esta, buscando entonces con ello poder lograr sus metas planteadas. Es necesario destacar que el diseño organizacional es esencial en las organizaciones, permite definir los elementos y características de cómo se tendrá que organizar, afirmar y establecer la autoridad, la jerarquía, la cadena de mando, incluyendo sus organigramas y los departamentos para las actividades de la empresa.

Para las empresas es necesario tener bien enfocada su estructura, esto apoyara a conocer los procesos, actividades y tareas que deben realizarse, con el establecimiento de las funciones y departamentos intencionalmente para llevar un orden y control, con el objetivo enfocado en lograr sus metas y objetivos.

Según Kast y Rosenzweig (1974), definen a la estructura organizacional “como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización”, por lo que con ellos entendemos que la parte esencial incluye las relaciones y la forma en la que distribuirán las actividades y sus operaciones, así también de la manera en que se mostrara el comportamiento de la empresa. Hemos mencionado también que dependerá de puestos y unidades que precisan de una coordinación para favorecer un buen desempeño e involucrara además directamente con los demás integrantes, dependiendo de funciones, relaciones y responsabilidades.

Es de vital importancia destacar que para dar forma al diseño organizacional precisaran aspectos importantes y variables, los cuales están relacionados con aquellos que son ambientales enfocados en la misión, la visión, las estrategias, deben integrarse las dimensiones anatómicas de la organización que hacen énfasis a los aspectos de su tamaño, su configuración y su dispersión geográfica, sus aspectos operacionales que se correlacionan con la autoridad, los procesos, las tareas, actividades así como sus controles y buscar las consecuencias conductuales a través de los puntos del desempeño, la satisfacción, conflictos y puntos de informalidad en el trabajo, nos damos cuenta con esto que la conformación de la estructura y diseño de la organización son predominantes y que no dependen de una forma especial para diseñarla.

Una organización depende proporcionalmente de su tamaño pues esto determinara su diseño, el mismo que puede abarcar desde un tamaño grande hasta micro, se relaciona directamente con el número de sus trabajadores, su incremento se cataloga siempre como resultado del éxito, el cual transcurre por etapas que determina desde un nacimiento, infancia, juventud y madurez que es cuando a logrado una estabilidad y toma un camino estructural vertical.

Otros ejes que se mencionan en las empresas, se someten a puntos desde sus trabajadores y subunidades, el cual admitirá dos puntos importantes, la diferenciación que busca dividir el trabajo y en especializar a sus integrantes, misma diferenciación que puede ser horizontal que capacita en base a los conocimientos, la educación o capacitación y la vertical va enfocada a los niveles de autoridad y responsabilidad y por ultimo la espacial que se asocia a la dispersión geográfica. El punto de la integración intenta alcanzar un estado en equilibrio dinámico que de la misma forma puede ir de vertical basado en la jerarquía u la horizontal en los mecanismos de coordinación entre órganos del mismo nivel jerárquico.

La misión, la visión y los objetivos determinan un peldaño importante al éxito de la empresa, la misión favorece entender el propósito, la función y los compromisos de la organización, mientras que la visión es la imagen de la organización y la forma de mirarse al futuro, fundamentando los proyectos buscados a largo plazo y el camino que tomara para perseguir dicho objetivo, los objetivos detonaran ese futuro deseado por la empresa en un periodo determinado, que definen los resultados concretos en un plazo específico.

La parte fundamental de la organización es asimilar tres aspectos, de los cuales el primero abarca puntos como la estructura básica que sirve para planear la asignación y recursos a cada tarea, y en este caso incluimos los organigramas y la formación de equipos y consejos, saber que una de las herramientas que puede apoyarnos para conocer la estructura de la organización se encuentran, los organigramas y basado en Franklin y Gómez (2002) definen al organigrama como “una grafica que muestra la estructura orgánica interna de la organización formal de una empresa, sus relaciones, sus niveles de jerarquía y sus principales funciones que se desarrollan”, inferimos con esto que el organigrama será una guía que permite de forma gráfica que permite conocer la estructura interna de la organización y permite tener un esquema de los principales niveles jerárquicos.

El segundo punto importante es conocer los mecanismos de operación que indican los aspectos internos en la organización y las expectativas que se tienen de ellos, esto a base de procedimientos, normas de desempeño, sistemas de evaluación, políticas sobre remuneración y recompensas así como programas de comunicación. Evaluar el desempeño es un aspecto básico e importante en el área de los recursos humanos, pues al ser una técnica de gestión de recursos humanos, permite determinar la actuación de cada una de las personas que están involucradas en la empresa. Es indispensable mencionar que el objetivo primordial de dicha evaluación deberá ser parte de colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa, lograr con ello una mejor eficacia y eficiencia.

Tenemos que comprender la finalidad de la evaluación del desempeño basado en orientar al profesional para conseguir una mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo, dos pueden ser las finalidades integradas, la administrativa y pone atención en relación a los ascensos, aumentos y traslados, con una serie de medidas justas y objetivas, el segundo punto abarca el criterio de mejora que busca desarrollar así como potenciar la capacidad de los empleados y corregir así sus faltas, incluyendo su motivación, favorecer sus cualidades y puntos débiles.

No debemos olvidar que las contribuciones son demasiadas y van desde poner en evidencia las debilidades existentes entre personas procedentes de una determinada selección, establecer retribuciones que considere en dado sentido compensaciones en forma eficaz, generar motivación del personal, facilitar la comunicación del personal y sus dirigentes, mejorar el clima social, favorecer la capacitación y comprobar las aptitudes en la eficacia de su trabajo y también obtener información necesaria para tomar en cuenta sus aspiraciones a largo plazo y realizar un plan de formación continua del personal para evitar las debilidades y deficiencias en conocimientos y competencias.

La evaluación depende de diversos miembros que integraran y desempeñaran distintos papeles cruciales en la organización durante su evaluación y van desde el directivo hasta el evaluador y los evaluados, buscando evaluar los comportamientos, rendimientos y los resultados, basado en características de la capacidad, la experiencia y la personalidad del individuo o empleado, para premiar y reconocer la contribución a la organización y también para efectuar acciones correctivas cuando sea necesario.

Por último, el tercer punto se basa en los mecanismos de decisión para permitir tomar en cuenta previsiones de contribución, al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento, así se buscan acuerdos permitiendo obtener información del entorno externo, procedimientos para cruzar información y ponerla a disposición de quienes toman decisiones así como administrar el conocimiento, sin olvidar el fin común de la empresa es perseguir las mismas metas y objetivos.

Hemos comprendido todos los aspectos que engloban el diseño organizacional, pero es necesario conocer también el término de cultura organizacional, pero de la misma manera que conocemos su estructura es importante identificar su cultura organizacional, enfoca sus características distintivas, el estilo de vida, su comportamiento, su mentalidad, presencia y personalidad. De forma general la cultura organizacional implica la interacción de las personas, sus actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas que forman para de esa organización.

La cultura organizacional no solo abarca puntos de aspectos visibles como los elementos físicos, colores y espacios de la organización, si no también aspectos que son más profundas de las interacciones de la persona, donde se engloban las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura, para poder entender a la organización es necesario conocer todos estos niveles y tener una imagen clara de la cultura.

En algunas situaciones los integrantes de las empresas pueden cursar con cierto grado de estrés ocasionada por la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas como la preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, en determinado momento esto afecta el desempeño y perjudica su salud, es considerado como un factor importante con efectos que puedan ayudar concentrarse y enfrentar desafíos en de la vida, pero en ocasiones el cumulo de estas situaciones pueden desencadenar acciones de forma desagradable.

Es importante hablar de los tres componentes básicos del estrés como hemos mencionado pueden obtenerse resultados favorables y desfavorables de su efecto, sus efectos son el desafío percibido surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno, el valor importante que muestra un desafío que provocará el estrés si se presenta una amenaza para algo que considere valioso o importante y por ultimo la incertidumbre sobre la resolución que interpreta de forma individual una situación basado en la capacidad de enfrentar el reto que se representa, así entonces es importante conocer cada aspecto que se relaciona con el estrés porque amplia el conocimiento sobre sus efectos y así permite conocer la situación en la que puede encontrarse un empleado o individuo de la empresa.

El estrés puede tener diversos efectos en el estado general de una persona que puede estar influenciado por factores que ocasiona encontrarse en un estado latente a un estado de alarma desbocado por el estrés, y es cuando debemos saber afrontar el estrés con determinación y elegancia. Los procesos de estrés son fundamentales para su entendimiento, constan de la fase de alarma, resistencia y agotamiento, cada de una de ellas con cambios fisiológicos que tiene influencia en los diversos estados metabólicos, emocionales y hormonales, que con llevan a un estado inminente comprometiendo la salud, esto hace necesario implementar estrategias para la mejora del estado de estrés de los empleados.

Es importante que por encima de las situaciones exhiben el desarrollo y las actividades de la empresa, tomar en cuenta la adaptación a los cambios, ya que para el crecimiento de la organización es necesario el salir de una zona de confort de forma congruente hacia la búsqueda de que todo el personal se encuentre listo para el cambio y en cierto grado como se menciona este tipo de situación pueda provocar un grado de estrés, por lo que también se ve insustituible hacer conocer de forma objetiva el beneficio de los cambios.

La adaptación se requiere de principios de la administración del cambio organizacional enfocada a las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por

cambios importantes dentro de una organización, con un marco de referencia hacia las personas, estos resultaran satisfactorios para algunos integrantes, pero también con la posibilidad de la negativa por otros, debemos procurar la motivación y el apoyo continuo para afrontar esta transición y lograrla de manera efectiva.

La importancia del cambio llevara un preámbulo de cambios en los integrantes, donde debemos percibir cambios en el comportamiento, la mentalidad, en desarrollar nuevas técnicas y habilidades, además de integrar la adaptación a nuevo procesos y prácticas, que podrán desencadenar efectos secundarios asociados al estrés, provocando que el cambio nos apoye a implementar una estrategia de administración de cambio organizacional y lograr los cambios de forma exitosa.

Para lograr este cambio es primordial asegurar a los integrantes involucrados en el cambio, saber y conocer la forma de cómo pueden repercutir estos cambios, y contar con el apoyo suficiente para afrontarlos, contemplado también las herramientas necesarias y evitar la mínima carga de estrés y frustración al equipo, como lo expresa el psicólogo Kurt Lewin quien especifica tres fases en el proceso de cambio basado en la mentalidad del empleado, que incluye el descongelamiento en el que se busca cambiar la mentalidad para buscar superar los mecanismos de defensa iniciales que busquen evitar el cambio, la fase del cambio en la cual comienzan ocurrir dichos cambios que podrán ocasionar confusión e incertidumbre sobre los aspectos a futuro y por ultimo la fase de congelamiento en la que buscamos que el empleado se acostumbre a los cambios y determinar como un proceso estándar del cambio.

No debemos olvidar que un empresa requiere de una adecuada organización y que para ello debemos ubicar cada uno de los factores primordiales, que establecen conexiones y enfoques para permitir un avance y un control adecuado de la organización, consiguiente de los aspectos involucrados como la cultura organizacional, el comportamiento organizacional desde un enfoque individual y grupal, que nos permitan efectuar un diseño organizacional congruente y basado en resultados, con una eficacia y efectividad con resultados favorables.

Conclusión.

Es primordial concebir la importancia que tiene el diseño de una organización, como hemos mencionado depende de diversos aspectos y fundamentos, que logran llevar de forma concreta al éxito a la empresa, tomando en cuenta la misión, la visión y sus objetivos que establecen un panorama del fin de la organización. Sin olvidar detalles que acentúan características esenciales de sus integrantes, estructura, gerencias y aspectos geográficos

que precisan y caracterizan a la empresa, formando así su cultura organizacional, así también como de puntos que puedan interferir el éxito y desarrollo de la empresa, acoplado al estrés como una marca de fortaleza o debilidad en las actividades de sus integrantes, en dirección a obtener una eficacia y efectividad idónea para la organización.

Una empresa debe estar siempre preparada para inferir en cambios positivos a fin de obtener mejores resultados, por lo que debe aplicar ocasionalmente métodos de evaluación a sus integrantes y asegurar una mejor calidad en sus aplicaciones, con el afán de estimular al personal para un mejor rendimiento, considerando aspectos emocionales, la carga laboral, sus comportamientos y el estrés, a fin de detectar sus puntos débiles y buscar una motivación acertada para lograr un desempeño favorable, que repercutirá en los resultados de la efectividad y eficacia en la empresa.

Además, una parte elemental después de todos estos resultados es aplicar el conocimiento de la estructura de la organización basada en graficas o esquemas como el organigrama el cual resume de forma grafica la organización de la empresa en orden jerárquico, así entonces podemos captar que en la participación de las decisiones de la empresa se encontraran influenciadas por dichas autoridades, que además participaran en las evaluaciones de desempeño, que al obtener los resultados permitirá la toma de decisiones que se efectúan en la organización con objeto de perseguir las metas y objetivos en común.

.

Referencias.

Universidad del Sureste. *Comportamiento y cultura organizacional*. Libro

Franklin B. Gómez G. (2002). *Organización y Métodos, Un Enfoque Competitivo*. Editorial McGraw-Hill, México

Chiavenato I(2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.

James, A. Freman, E, Gilbert D. *Administración*. Pearson

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Edición tercera, Editorial Mc Graw Hill.