



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: **HÉCTOR LEONARDO FUNES MORALES**

Nombre del tema: **PROCESO ORGANIZACIONAL**

Parcial: **3**

Nombre de la Materia: **COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nombre del profesor: **Nayeli Morales Gómez**

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD
PRIMER CUATRIMESTRE

ENSAYO: PROCESO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN. En el presente ensayo se describe el diseño organizacional el cual es el proceso de construir y adaptar la estructura de la organización para que pueda alcanzar sus objetivos y estrategias las cuales se pueden dividir en etapas dentro de un ciclo de vida como son: nacimiento, infancia, juventud, madurez. En la gestión de los Recursos Humanos dentro de las organizaciones empresariales es muy importante evaluar el desempeño ya que cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. El estrés hasta cierto nivel es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida, y no siempre es malo. La administración del 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.

DESARROLLO. Podemos definir al diseño organizacional como un proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, son conjuntos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados, involucra aspectos como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos para lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma adecuada los objetivos de la organización, debe tomar en cuenta las siguientes variables: factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones, consecuencias conductuales.

El tamaño de la organización determina su diseño y pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro, a medida que las organizaciones crecen siguen una evolución. Etapas del ciclo de vida de las organizaciones son: nacimiento, infancia, juventud, madurez. El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos, es importante conocer la misión, la visión, los objetivos de la organización y sus factores críticos de éxito, es un instrumento para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. La misión, la visión y los objetivos determinan el diseño de la organización, la misión es lo que da identidad a la organización. La visión se considera como la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro, es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo, suelen usar el término visión para indicar que tienen claro el futuro al que aspiran y las acciones necesarias para alcanzar rápidamente el éxito, es el destino que se pretende transformar en realidad y se alcanza

cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad. Los objetivos son un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad, son resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado y no siempre coinciden con las metas de los individuos que la integran. Lo importante es definir una estrategia ganar/ganar para ambas partes. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones empresariales, es una técnica de gestión de recursos humanos que permite 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, al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones. Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos.

La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización. Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo. Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse clara mente hasta los escalones más bajos de la organización empresarial de que se trate. Las mediciones del desempeño deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. La evaluación del rendimiento se centra sobre la base de una información representativa, suficiente y relevante. Las organizaciones tienen características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables, muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, constituye el ADN de las organizaciones.

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones, comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Desde su nacimiento, cada persona va interiorizando y acumulando gradualmente elementos de la cultura por medio de procesos de educación y socialización, la cultura se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas, así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, no es algo palpable, y sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias, aquí se encuentran las

manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura. La definición de estrés está estrechamente relacionada con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno, cierto nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida, el estrés no siempre es malo. Casi siempre se habla de él en un contexto negativo y mórbido, pero también tiene aspectos positivos, el estrés puede derivarse de la oportunidad de ganar algo, como ocurre con un actor o un atleta que enfrentan situaciones que rebasan sus capacidades, el estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. El estrés es una condición inherente a la vida moderna, algunas consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias pero otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento, incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. 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, cuando la amenaza se prolonga, ocurren otros cambios que preparan al organismo para una larga batalla. Hoy día el organismo sigue respondiendo de la misma forma ante las amenazas. Los mecanismos de adaptación fisiológica del ser humano ha permanecido igual, a pesar de los cambios en el ambiente, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Hay factores ambientales, organizacionales e individuales actúan como fuentes potenciales de estrés, depende de diferencias individuales, como la experiencia en el trabajo o los rasgos de personalidad. Cuando una persona pasa por una situación tensa puede mostrar síntomas físicos, psicológicos o conductuales, la globalización, las alianzas estratégicas y los avances de la informática están conduciendo al llamado tecnoestrés, que está generando problemas en todos los niveles de las organizaciones como son pérdida de intimidad, saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades, pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

Se identifican factores que producen estrés como son factores extra organizacionales, factores organizacionales, los factores grupales de estrés y se pueden clasificar en dos subconjuntos: falta de cohesión del grupo, falta de apoyo social, adaptación al cambio. Se aprende de nuestros antepasados en relación al cambio que, de no hacerlo, se convierte en una desventaja contra nuestros rivales, lo que potencialmente podría significar en aquel tiempo nuestra muerte, pero ahora en el ámbito organizacional, se convierte en una debilidad

ante la competencia, la necesidad del cambio se vuelve notoria y necesaria cuando no perdemos de foco hacia dónde vamos y cuál es la visión de nuestro negocio.

La administración del 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, pueden ser estructurales, de procesos o culturales. Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Algunos pueden verlo como algo emocionante, otros pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar. Dadas estas reacciones tan variadas que pueden darse dentro del equipo de trabajo, 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. Importancia. 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. La última etapa conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar. Es importante contar con programas de asesoramiento que les ayuden a adaptarse exitosamente. Monitorización y evaluación, esta es una de las mayores claves para que la administración del cambio se realice correctamente.

CONCLUSIÓN. El diseño organizacional involucra aspectos centrales, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma adecuada los objetivos de la organización. Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite 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. La valoración del personal o evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales y/o por su prestación, con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas en tal sentido y que conozcan al individuo y su trabajo, implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegurará que los cambios se lleven a cabo de forma exitosa.



MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

PRIMER CUATRIMESTRE

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

BIBLIOGRAFIA.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/Oda4104e2a5ebe3c8e2bb8afd1875a13.%20Mass%20103>

Idalberto Chiavenato (2009) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw Hill.

NOVIEMBRE 2022