



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Mónica Jacqueline Palma Anzá

Nombre del tema: "Proceso Organizacional"

Parcial: I

Nombre de la Materia: Comportamiento Y Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud

Ier. Cuatrimestre

Introducción

Este ensayo explora la importancia de los temas de la Unidad IV en el proceso organizacional y cómo su gestión adecuada contribuye al éxito de las organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución.

La gestión del proceso organizacional es esencial para el funcionamiento eficiente de las empresas y la satisfacción de los empleados. En esta unidad, exploramos temas cruciales como el diseño y estructura de las organizaciones, su influencia en la evaluación del desempeño, la cultura organizacional, el estrés laboral y la adaptación al cambio, así como las estrategias para gestionar el cambio en un entorno empresarial en constante evolución.

Diseño y Estructura de las Organizaciones

El diseño y estructura de las organizaciones es un aspecto fundamental para el éxito empresarial. Se refiere a cómo se organizan las actividades y las personas dentro de una empresa para lograr los objetivos (Daft, 2008). Esto incluye la división del trabajo, la asignación de responsabilidades y la creación de jerarquías. Un diseño organizativo eficiente puede aumentar la productividad y la eficiencia.

Debe tomar en cuenta las siguientes variables: Factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones, y las consecuencias conductuales.

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes: Nacimiento, infancia, juventud y madurez.

Una forma de crear ejes creativos es aprovechar el espíritu emprendedor de las personas y subunidades de la organización, son la integración y la diferenciación. La diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas. La diferenciación puede ser horizontal, vertical o espacial. En cambio, la integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos. La integración también puede ser vertical u horizontal. Mientras la diferenciación procura adecuar la estructura a las diversas demandas del entorno, la integración procura conjuntar la estructura para mantener la cohesión, de modo que la organización funcione como un todo. Una especializa y separa, mientras que la otra articula y une.

Para todo lo anteriormente mencionado, es importante definir la misión, la visión y los objetivos organizacionales, que definan pautas a seguir por dicha organización.

La teoría de la contingencia sugiere que no existe un diseño organizativo universalmente aplicable, y la elección del diseño depende del entorno y los objetivos de la organización (Donaldson, 2001). Por ejemplo, en un entorno altamente dinámico, un diseño más flexible puede ser necesario para adaptarse a los cambios constantes.

Implicaciones en la Evaluación del Desempeño

El diseño y la estructura de una organización tienen implicaciones significativas en la evaluación del desempeño. Cuando se establecen objetivos claros y las responsabilidades se asignan de manera efectiva, la evaluación del desempeño se vuelve más precisa (Aguinis, 2013). Además, una estructura organizativa bien definida permite la identificación de los responsables de los resultados, lo que facilita el proceso de retroalimentación y mejora del rendimiento.

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.

Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos. Los procesos de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño.

La valoración del personal o evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son los que seguidamente se mencionan: 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 claramente, el sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores, el papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base

para aconsejar mejoras, y se puede considerar la evaluación del desempeño como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización en que se implanta.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas en una organización (Schein, 2010). La cultura puede tener un impacto significativo en la motivación de los empleados, su satisfacción laboral y su compromiso con la empresa. Una cultura que fomente la innovación y la colaboración puede ser un activo importante.

Sin embargo, la cultura también puede presentar desafíos. Por ejemplo, una cultura excesivamente jerárquica puede dificultar la comunicación abierta y la toma de decisiones ágiles. La gestión efectiva de la cultura es esencial para mantener un entorno de trabajo positivo y productivo.

Las dimensiones culturales de una empresa se definen según distintas opiniones. Según Hofstede son: La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad, y la aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad. En cambio, las dimensiones culturales según Trompenaar son: Universalidad contra particularidad, individualismo contra colectivismo, neutralidad contra afectividad, relaciones específicas contra relaciones difusas, realización personal contra atribución.

Estrés Laboral y Adaptación al Cambio

El estrés laboral es una preocupación importante en las organizaciones modernas. La presión constante, las altas expectativas y las demandas del trabajo pueden tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los empleados (Greenhaus & Beutell, 1985). La gestión del estrés es esencial para mantener la salud y el rendimiento de los trabajadores.

El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

Entre las causas del estrés están las siguientes: Pérdida de intimidad, saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades y pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

El cambio organizacional es una realidad en el entorno empresarial actual. Las organizaciones deben adaptarse constantemente a nuevas tecnologías, demandas del mercado y condiciones

económicas (Cameron & Green, 2015). La adaptación al cambio es esencial para la supervivencia y el crecimiento. Sin embargo, el cambio también puede generar resistencia entre los empleados, lo que subraya la importancia de una gestión efectiva del cambio.

Cambio Organizacional

La gestión del cambio organizacional implica la planificación y ejecución de estrategias para implementar cambios significativos en la estructura o la cultura de la organización (Cameron & Green, 2015). Esto puede incluir la reorganización de equipos, la adopción de nuevas tecnologías o la introducción de prácticas comerciales más sostenibles.

Un enfoque efectivo para el cambio organizacional involucra a los empleados, comunica claramente los objetivos del cambio y brinda apoyo durante el proceso de transición (Kotter, 1996). La gestión del cambio exitosa es esencial para minimizar la resistencia y garantizar que los empleados estén alineados con los nuevos objetivos.

El psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio: 1. Descongelamiento: En la fase descongelamiento es necesario tomar medidas que dismantelen la mentalidad existente hasta ese momento en la organización. 2. Cambio: En esta segunda fase es cuando el cambio ocurre. Este periodo de transición suele ocasionar momentos de confusión e incertidumbre sobre lo que ocurrirá en el futuro. 3. Congelamiento: La última etapa conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar.

Conclusión

La gestión del proceso organizacional es un factor crítico para el éxito de las empresas. El diseño y estructura de las organizaciones, la cultura organizacional, la evaluación del desempeño, la gestión del estrés laboral y la adaptación al cambio son áreas interconectadas que requieren atención cuidadosa por parte de los líderes organizacionales.

La adaptación al cambio se ha vuelto una habilidad fundamental en el mundo empresarial actual, y la gestión efectiva del cambio es esencial para mantener la competitividad y la innovación. La teoría de la contingencia subraya la importancia de adaptar el diseño organizativo a las condiciones cambiantes del entorno.

En resumen, comprender y gestionar adecuadamente estos aspectos del proceso organizacional es esencial para el funcionamiento eficiente y el éxito a largo plazo de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico.

Referencias

- Aguinis, H. (2013). *Performance management*. 4th Edition. Pearson. Recuperado de: [https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Performance%20Management%20\(3rd%20Edition\)%20-%20Herman%20Aguinis.pdf](https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Performance%20Management%20(3rd%20Edition)%20-%20Herman%20Aguinis.pdf)
- Cameron, E., & Green, M. (2015). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers. Recuperado de: <http://www.uop.edu.pk/ocontents/Change%20Management%20Book.pdf>
- Daft, R. L. (2008). *Organization theory and design*. 10th Edition. Cengage Learning. Recuperado de: <http://www.mim.ac.mw/books/Organization%20Theory%20and%20Design.pdf>
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Sage. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=hXroN8btsN8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/258214?seq=1>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. *Harvard Business Review*, 74(2), 96-103. Recuperado de: https://www.academia.edu/13726263/Leading_Change_Why_Transformation_Efforts_Fail
- Lourdes Munch et al. (2010). *Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento*. México: Trillas.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th Edition. John Wiley & Sons. Recuperado de: https://ia800809.us.archive.org/14/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf