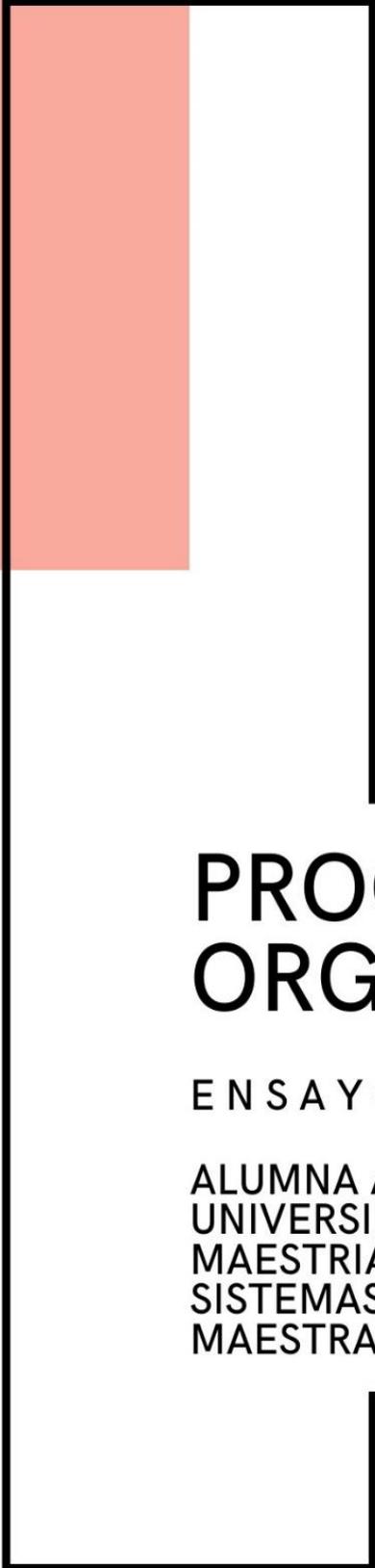


20 DE OCTUBRE 2023, OCOSINGO CHIAPAS



# PROCESO ORGANIZACIONAL

ENSAYO

ALUMNA ADRIANA MEZA HERNÁNDEZ  
UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN  
SISTEMAS DE SALUD  
MAESTRA NAYELI MORALES GÓMEZ

## UNIDAD IV: PROCESO ORGANIZACIONAL

### INTRODUCCIÓN

La complejidad que han adquirido las organizaciones en un mundo globalizado de alta interdependencia, incierto y de acelerada tecnología hace necesario generar nuevas formas de pensamiento y gestión que permitan responder a las nuevas necesidades. Los procesos organizacionales no escapan a esta demanda e invitan a ser revisados para analizar el paradigma vigente. Para ello se requiere comprender la evolución propia del término de procesos y su capacidad de adaptación a estos cambios y demandas<sup>1</sup>.

Esto se logra a través del diseño organizacional que es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.

El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

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

## DESARROLLO

Una organización necesita un diseño para poder lograr sus objetivos para crecer como tal. Como todo; tiene un proceso o ciclo, desde su fundación o nacimiento va creciendo hasta la madurez o estabilidad. Durante ese proceso puede presentar dificultades o desafíos, por lo que es importante la creación de estrategias e innovación continua.

Una manera de conocer cuál es la razón o propósito por la que se ha creado una organización y la función que quiere desempeñar, hacia donde se quiere dirigir; es mediante la misión, visión y objetivos que precisamente son los que determinan el diseño de la organización. La misión debe expresar en palabras la filosofía de la organización que, por lo general, ya ha sido formulada por sus fundadores o creadores. Esta filosofía incluye los valores y las creencias que constituyen los principios básicos de la organización y sustentan su conducta ética, su responsabilidad social y sus respuestas a las necesidades del entorno<sup>2</sup>. Es decir es la identificación de la empresa u organización, lo que le da sentido, la cual el jefe o directivos deben dar a conocer con esmero a tal grado de motivar a sus empleados para lograr juntos la misión de la empresa y llegar al éxito que se busca.

¿Y qué es la visión? La visión, es como te visualizas como organización en un futuro, cuales son las aspiraciones a las que quieres llegar, lo que quieres ser, que acciones se tomarán para hacerlo realidad; parecido a los objetivos ya que son los que materializan la misión y visión de una organización; es decir define los resultados (un estado futuro deseado) y el plazo en los que se quiere obtener dichos resultados.

Pero para lograr hacer realidad la misión y visión de una organización es necesario un buen desempeño y para saber si se está teniendo un buen desempeño dentro de la organización hay que realizar una evaluación que nos permite tener un diagnóstico para ayudar a mejorar si es el caso. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones, la cual implica el mejoramiento del desempeño y aportar recursos humanos que favorezcan dicho mejoramiento; para lograr esa gestión se debe obtener información de cada individuo que forma parte de la organización, en que ha contribuido, la productividad que ha generado para alcanzar los objetivos, la función que realiza y analizar dicha información, determinar la eficacia de las personas evaluadas para así determinar si se realiza cambios, capacitaciones o necesidad de formación. Con el objetivo de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, para obtener

un rendimiento óptimo y satisfacción y, como consecuencia, obtener eficiencia en la organización.

Algo que va de la mano con el diseño es la cultura organizacional que se puede decir que es la característica de la organización, lo que lo distingue o lo hace único. Determinado directamente de la cultura de los individuos que conforman la organización, que influye en el comportamiento de las personas dentro de ella, las cuales comprenden los valores, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos, las características nacionales y socioculturales influyen en el desarrollo y la perpetuación de variables culturales, que a su vez determinan las actitudes básicas ante el trabajo; Estas actitudes tienen un efecto sobre la motivación y las expectativas de las personas en relación con el trabajo y las relaciones grupales, y determinan los resultados que se pueden esperar de cada persona y de la organización. Además, la cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación. Sin embargo aunque sea la caracterización de una organización no quiere decir que no se pueda cambiar, aunque puede resultar difícil y lento pero el cambio cultural se puede hacer, ya que para lograr mejoría y crecimiento se deben hacer cambios en algún momento del ciclo de la organización si se quiere mantener vivo y estable a una empresa u organización; sobre todo si ya no es factible al presente y esa conservación genere estrés laboral, aunque no siempre el estrés es algo malo o algo negativo, a veces se puede utilizar para mejorar el desempeño o usarlo como motivación para realizar un objetivo, llegar a una meta porque se le toma más importancia cuando hay cierto nivel de estrés tolerable por la persona; sin embargo llega un nivel o punto cuando el estrés ya no es tolerado por el individuo y ocurre cuando la presión se acumula, hay una sobrecarga y llega el agotamiento, lo cual modifica el comportamiento y la eficacia de la persona es decir se ve reflejado en los resultados de su trabajo hay que suelen ser bajos o ineficientes. También que el estrés en una persona sea negativo o positivo puede estar determinado por factores externos como las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones y límites, y la capacidad de la persona de manejar el estrés, si lo percibe como una amenaza o no. Por eso realizar cambios es importante ya que así la organización se mantiene actualizada ya que nuestro alrededor se modifica constantemente y adaptarnos a esos cambios también importante para poder sobrevivir, ser competente, evolucionar con el paso del tiempo y llegar a una estabilidad o fortaleza, lo que traduce a un desafío ya que no todos tienen la capacidad de adaptarse al cambio, se quedan una zona de confort que no permite que avancen. Por lo que el objetivo es demostrar al personal que si una circunstancia

nueva te permite adquirir habilidades o experiencias que pueden enriquecerte, entonces la adaptación al cambio ha sido buena, ya que nos llevarán a ver el éxito de nuestra visión o lograr los objetivos que nos hemos planteado como organización y si no logramos realizar la misión es un pauta para que se empiecen hacer los cambios necesarios; estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales.

Pero para que esos cambios se puedan lograr, pueda tener éxito necesita la aceptación y el apoyo de los miembros de la organización, por lo que se deben realizar estrategias para que ese cambio que se quiere realizar sea exitoso y que no afecte de manera negativa o al menos lo más mínimo posible. Y las claves para llegar al cambio exitoso es establecer una visión común, que exista transparencia y comunicación efectiva es decir explicar las razones por la cual se realizaran cambios así como el proceso que se necesita llevar a cabo, una vez que se comprendan los motivos es muy probable que se obtenga el apoyo deseado por parte de las personas en la organización, proporcionar educación continua, dar recompensas ya sea económicas o sociales para motivar, llevar a cabo un asesoramiento personalizado, ya que cada persona reacciona diferente a los cambios y tiene o desarrolla necesidades diferente ante ello; y por ultimo monitorizar y evaluar los resultados del cambio.

## **CONCLUSIÓN**

Las organizaciones tienen un proceso o ciclo en este mundo, por lo que implica que las organizaciones están sujetas a cambios durante el paso del tiempo ya que se generan nuevas necesidades y demandas por lo que el diseño organizacional que se realice debe tener la capacidad de adaptar a la organización a esos cambios continuos, teniendo en cuenta los factores, dimensiones, aspectos de la organización, así también como la capacidad de adaptación y el manejo del estrés de los que integran dicha organización, todos estos aspectos son los que conforman un proceso organizacional.

## Referencias

1.- Blazquez M., Amato C. (2016). EVOLUCION DEL CONCEPTO DE PROCESOS ORGANIZACIONALES. *REVISTA ADEENAG*, VOL. 6, pág. 54

2.- Morales Gómez Nayeli (2023), **ANTOLOGIA  
COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**