



# UNIVERSIDAD DEL SURESTE

---

---

## MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SALUD

### COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

#### PROCESO ORGANIZACIONAL

#### UNIDAD IV

#### ENSAYO

#### PRESENTA:

**PRESCILIANO ELIFAS ROBLERO GOMEZ**

**TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS. OCTUBRE 2023.**

## **DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES.**

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar la estructura de la organización para alcanzar sus objetivos y estrategias. La estructura representa entre los órganos y las tareas dentro de una organización, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales y depende de la tecnología que utiliza. El diseño organizacional es complejo debido a que muchos puestos y unidades exigen mucho más que la acumulación o unión de puestos o unidades. Las relaciones entre los puestos de una organización toman en cuenta que uno este vinculada con otros. Cada puesto funciona con un sistema propio que interactúe con los demás, las organizaciones son descritas como conjunto de personas que persiguen un objetivo común, también son conjuntos de funciones, relaciones y responsabilidades que no están claramente definidos ni delimitados, sino un conjunto de variables en la que pueden aplicar innumerables opciones.

El diseño de las organizaciones debe tomarse en cuenta variables como son factores ambientales que su visión es la estrategia, el entorno, la tecnología utilizada y otros grupos involucrados, otra variable son las dimensiones anatómicas de la organización, el cual sirve para la configuración, dispersión y otras combinaciones, el aspecto de las operaciones es otra variable que procesa tareas y actividades cotidianas, otra variable son las consecuencias conductuales que informan relaciones en el trabajo como desempeño, satisfacción, ansiedad y pautas informales.

Misión de la organización permite estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña, es importante conocer la misión, visión y los objetivos para determinar el diseño de la organización. La misión no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización, debe ser un conjunto de operaciones. La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. Definir la misión exige consenso. Cuando la misión ha sido definida y asentada por escrito permite comunicar a los grupos de interés la razón de ser de la organización y funciona como un recordatorio para que las personas sepan exactamente como contribuir a alcanzarla para ello es necesario hacer estas cuestiones para esclarecer la

misión, cual es el propósito, cual es la función, cuales son las necesidades, quien es el cliente, cuales son los sectores, cuáles son las competencias y cuáles son los compromisos que tiene la organización. Toda organización es un ser vivo en constante desarrollo. La que son exitosas se actualizan y amplían constantemente su misión, conforme cambia su entorno de negocio.

Visión de la organización es la imagen que la organización tiene de si misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y tiempo, la visión suele estar mas orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacia aquello que realmente es. Las organizaciones plantean su visión como el proyecto de lo que les gustaría ser a largo plazo y el camino que pretende seguir para alcanzar ese objetivo. Las organizaciones usan el termino visión para indicar que tiene claro el futuro al que aspiran y las acciones necesarias para alcanzar rápidamente el éxito. De este modo, el objetivo de la visión es crear una identidad común en cuanto a los propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se debe construir. La visión solo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

Objetivos globales son conceptos muy comunes en nuestra sociedad ya que es un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad. Los objetivos son resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado. 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 RH en las organizaciones empresariales. La tarea de evaluar el desempeño no debe ser considerada como ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. El profesional de recursos humanos enfrenta desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Este objetivo puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario. En términos concretos, el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que formas parte. Ser eficaz

implica lograr la producción de estos bienes y ser adecuados de manera que sean aceptables para la sociedad.

La valoración del personal o evaluación del desempeño se define como una apreciación sistémica del valor que un individuo demuestra, por sus características personales o por su prestación. El concepto de evaluación del desempeño es una tarea básica y fundamental de la dirección, entendida como un proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión de recursos humanos mediante la obtención de la contribución que ha realizado cada empleado en un periodo de tiempo determinado a la consecución de los objetivos de la organización.

La finalidad del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación del profesional con el objetivo de conseguir la mayor adecuación de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para poner un rendimiento óptimo y satisfacción y en consecuencia obtener la máxima eficiencia de la organización. Se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual a saber que son las administrativas y las de mejora.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. El concepto de cultura influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero estas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Desde su nacimiento cada persona va 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.

Concepto de estrés está estrechamente relacionado con el cumulo de trastornos y aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno. Cierta nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida, el organismo se sobrecarga y en lugar de volver a un

estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable. Esta definición requiere algunas aclaraciones, el estrés no siempre es malo, las amenazas pueden afectar la seguridad física, mediata o inmediata, la reputación, la autoestima, la tranquilidad y otros aspectos que la persona valora o que desea conservar.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. La exigencia, 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 e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés.

Las causas del estrés en todos los niveles de las organizaciones 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. Los factores que producen estrés son: factores extra organizacionales, factores organizacionales y factores grupales.

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente los seres humanos estamos predispuestos para lograr la adaptación al cambio y a las circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento.

Una enseñanza clave de nuestros antepasados en relación al cambio es 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.

Este es el verdadero motivo debido a que los cambios se dan en dirección hacia lo desconocido, a lo que no se sabe como puede acabar y eso es lo que nos hecha hacia atrás ante los riesgos, claramente la adaptación al cambio es uno de los mayores desafíos del management. Si bien es positivo disfrutar el éxito, no lo es tanto observarlo.

Es necesario también incorporar el ejercicio de no estancarse, de no inmovilizar los procedimientos ni estandarizar por siempre los procesos de trabajo probados y de evidencia funcionalidad. La necesidad del cambio se vuelve notoria y necesaria cuando no perdemos el foco hacia donde 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. Estos cambios pueden ser estructurales, de proceso o culturales.

La importancia en este tipo de situaciones hay que tener en cuenta que la gente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas. Lo ideal es acordar formalmente las expectativas, utilizar herramientas para una buena comunicación y buscar maneras de reducir los malentendidos.

Proceso de cambio es una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente como les afectara estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlo a cabo, y que posean las herramientas adecuadas para poder superar cualquier reto que les suponga el proceso, con la mínima frustración posible.

Las claves para el éxito en el proceso entendiéndose como los cambios afectaran a la plantilla, es importante tener en cuenta una serie de factores clave determinantes a la hora de lograr el éxito al implementar cualquier cambio organizacional: establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado y monitorización y evaluación. Analizar como los cambios están afectando a la organización servirá para medir el impacto del cambio en la productividad de los empleados. De este modo también se podrá hacer ajustes si los resultados no están siendo los esperados.

Como conclusión es un sistema de estructura, que se interrelacionan unas con otras, y se establecen a partir de principios generales y los objetivos generales comunes del sistema y las características de la organización. Cada una deriva de la anterior, y todas constituyen la estructura de dirección y buenos manejos de una organización, para saber la situación real en la que se encuentra la organización, corregir, mejorar y cambiar, el papel de la cultura influencia mucho en el comportamiento de los trabajadores parece que hoy día es cada vez más importante en el lugar de trabajo. Para eso lo siguiente es proyectar las acciones, métodos e intervenciones pertinentes para que el cambio organizacional este todo en un lugar ya que siempre existe presión y esto genera estrés laboral, pero para ello existen métodos para evitar o disminuir el mismo, consiguiendo que no haya renuencia del personal y que haya adaptabilidad junto con buenos resultados para dicha organización.

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:**

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.