



Universidad Del Sureste

**Materia:** COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

**Docente:** Nayeli Morales Gómez

**Alumno:** Vicente Marcelin Pérez

**“PROCESO ORGANIZACIONAL”**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE SALUD**

Tapachula, Chiapas a, 20 de octubre de 2023

## PROCESO ORGANIZACIONAL

El diseño organizacional es de suma importancia ya que va a permitir a la organización la toma de decisiones estratégicas sobre cómo organizar recursos humanos, tecnológicos y financieros alcanzar los objetivos y estrategias.

A través de un diseño organizacional adecuado, se pueden optimizar operaciones, fomentar la innovación y garantizar que estén bien posicionadas para enfrentar los desafíos en un entorno empresarial en constante cambio

El diseño organizacional tiene distintas etapas de ciclo de vida las cuales abarca

- Nacimiento
- Infancia
- Juventud
- Madurez

Para poder comprender como funciona la organización es necesario conocer la misión, Visión, los objetivos que van a permitir determinar el diseño de la organización

Es muy importante tener claro cual es la misión ya que va a permitir conocer cuál es el propósito del negocio, cuáles son las necesidades básicas que el negocio debe satisfacer.

El diseño organizacional influye en la comunicación y la colaboración dentro de la organización. Una estructura bien diseñada fomenta una comunicación eficiente, lo que mejora la toma de decisiones y la resolución de problemas. Además, promueve una mayor colaboración entre los empleados, lo que puede impulsar la innovación y la creatividad, tiene un impacto directo en la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del entorno empresarial. Una estructura flexible y adaptable puede responder rápidamente a los desafíos y oportunidades emergentes, lo que es esencial en un mundo empresarial en constante evolución.

La evaluación del desempeño es un proceso esencial en la gestión de recursos humanos que involucra la revisión y análisis del rendimiento de los empleados en una organización. Este proceso tiene una serie de implicaciones tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

Uno de los objetivos primordiales de la evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional hacia la mayor adecuación posible de las personas a sus roles laborales. Esto se traduce en un rendimiento óptimo y en la satisfacción tanto de los empleados como de la organización en su conjunto. Cuando los empleados se sienten encajados en sus puestos de trabajo y comprenden cómo su trabajo contribuye al éxito de la empresa, la eficiencia y la productividad aumentan.

La evaluación del desempeño se puede dividir en dos finalidades clave: administrativas y de mejora. La primera tiene como objetivo fundamental proporcionar una base objetiva y justa para tomar decisiones administrativas, como ascensos, aumentos salariales, traslados y despidos. Esta base objetiva ayuda a fomentar la comprensión y la aceptación por parte de los empleados, ya que se basa en méritos y resultados concretos. Por otro lado, la finalidad de mejora se centra en el desarrollo de las capacidades de los empleados y en la corrección

de sus debilidades. Además, estimula a los empleados a perfeccionarse y superar sus defectos a través de una evaluación objetiva de sus cualidades y áreas de mejora.

Las contribuciones de la evaluación del desempeño son diversas y fundamentales para el éxito de la organización. A nivel de selección, este proceso permite incorporar a nuevos empleados que se ajusten a los valores esenciales de la cultura empresarial. Además, proporciona información valiosa para revisar y mejorar los criterios de selección en el futuro.

En cuanto a las retribuciones, la evaluación del desempeño sirve como base para establecer una política de compensaciones justa que premie el trabajo en equipo y otras consideraciones. Además, contribuye a completar la política de compensaciones basada en la responsabilidad de cada puesto y en la contribución que cada persona realiza en función de los objetivos del mismo.

La motivación es un componente esencial de la evaluación del desempeño. Más allá de ser una herramienta de valoración cuantitativa, también sirve como un instrumento valioso para motivar al personal. Cuando los empleados reciben reconocimiento y retroalimentación constructiva, se sienten valorados y motivados a mejorar su rendimiento.

La comunicación es una de las contribuciones más destacadas de la evaluación del desempeño. Facilita el diálogo constante entre los empleados y sus superiores, lo que contribuye a la mejora continua en la organización. Permite compartir resultados, planificar acciones futuras y establecer objetivos claros.

Es una herramienta multifacética que no solo busca el beneficio administrativo de la organización, sino que también promueve el desarrollo y la motivación del personal. A través de un proceso objetivo de evaluación, se logra un mayor alineamiento entre los empleados y los objetivos de la empresa, lo que se traduce en una mayor eficiencia y satisfacción tanto a nivel individual como organizacional. La evaluación del desempeño es un pilar fundamental en la gestión de recursos humanos que contribuye significativamente al éxito de una organización.

La administración del cambio organizacional se enfoca en dirigir y guiar a las personas a través de transformaciones significativas en la organización. Este proceso no se limita a la implementación de nuevas estructuras o procesos, sino que se centra en la transición de la fuerza laboral, reconociendo que los cambios pueden requerir que los empleados ajusten sus comportamientos, mentalidades y formas de trabajo.

En conclusión, el diseño organizacional es un proceso dinámico que influye en la efectividad y el éxito de una organización. Considera factores ambientales, dimensiones anatómicas, aspectos operativos y consecuencias conductuales. La misión, visión y objetivos de la organización son esenciales para guiar este proceso, y la diferenciación y la integración son fundamentales para equilibrar la estructura de la organización. Como las organizaciones evolucionan con el tiempo, es fundamental que su diseño se adapte para seguir siendo eficaz y eficiente en un entorno en constante cambio.