



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Juan José Sánchez Pérez

Nombre del tema: Unidad IV, Proceso Organizacional

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Nayelli Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: Maestría en Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: 1er

UNIDAD IV. PROCESO ORGANIZACIONAL

El presente ensayo que a continuación dará lectura trata de analizar y sintetizar el tema de la unidad IV: Proceso Organizacional que se presenta para la materia de Comportamiento y cultura Organizacional, dicha unidad está conformada por cinco subtemas importantes; 4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones, 4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño, 4.3.- Cultura Organizacional, 4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio y 4.5.- Cambio organizacional, mismos que de los cuales nos iremos guiando para la estructura del antes mencionado ensayo, para ello primeramente tenemos que entender que el organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. Cabe mencionar que uno de los tópicos más estudiados a lo largo de las últimas décadas por la administración y la economía es ha sido el de Estructura de la Organización, en su más amplia acepción, también denominada Estructura Organizativa, Estructura de la Dirección y Estructura Organizativa de la Dirección; otros estudios e investigaciones también han marcado época y enfoques para las Estructuras, como los de Greiner (1972), Rumelt (1974), Miles y Show (1978), Milgrom y Roberts (1993), Whittington y Mayer (2000), Saloner, Shepard y Podolny (2001). (Belamaric, R. A. 2008)

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza. El diseño organizacional, el cual se representa visualmente a través del organigrama, es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades. Cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás. 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. Como la combinación de estos factores es diferente en cada organización, no existe una forma única para diseñarla.

Personalmente y acertadamente considero que una vez que se entiende y se tiene bien cimentadas las bases de la estructura y el diseño de la organización empiezan a trabajar en función de un todo, de manera vertical y horizontal el más mínimo detalle determina el éxito o el fracaso, para mí es como la célula en sí, que no le puede faltar ningún elemento para su función, se puede ver que por muy pequeña que sea la organización si no tiene claro sus objetivos no va a progresar, sin embargo eso no es todo ya que apenas vamos por la base y para que esta base se mantenga firme tenemos que pulirla con actividades, evaluaciones, controles de calidad, actualizarnos, innovar, tener mejoras continuas y más para ello abordaremos el segundo subtema que son las implicaciones en la evaluación del

desempeño (ED), permite el desarrollo personal-profesional y contribuye al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral (CVL) del trabajador; desde 1978 se consideró como una base para la toma de decisiones administrativas relacionadas con la promoción de los trabajadores, transferencias y recompensas, así como para la identificación de necesidades, retroalimentación del desempeño y desarrollo personal. La administración del talento humano cada día se convierte en un elemento indispensable para alcanzar el logro organizacional, en este sentido y considerando al factor humano un componente importante para la organización, es necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar y orientar su progreso laboral. Por ejemplo al relacionar la ED con la CVL en el sector salud, se identifican percepciones positivas de los colaboradores frente al significado del trabajo y el compromiso laboral, esto debido a que ellos mismos (tras el desarrollo de programas basados en la ED), no solo perciben la posibilidad de desarrollo y progreso al vincularse psicológicamente con la organización (compromiso), sino también que sus resultados aportan al cumplimiento de los objetivos organizacionales; generando a su vez motivación e identificación organizacional, variables que influyen en su bienestar y CVL. En el sector educativo La ED tiene como objetivo mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir del reconocimiento de fortalezas y debilidades de los evaluados y del desarrollo de planes pedagógicos y profesionales de mejora. En cuanto al sector organizacional La ED es un proceso que evalúa el progreso hacia el logro de los objetivos preestablecidos; valora de forma sistemática y objetiva el desempeño de los trabajadores, identificando fortalezas y debilidades en los mismos, con el fin de elaborar y ejecutar un plan individual de capacitación y desarrollo que genere oportunidades de mejora en la CVL; esto, destaca en el trabajador, un ser humano con grandes potencialidades y posibilidades para avanzar en su crecimiento personal, laboral y social.

Las organizaciones están presentes e impactan en cada aspecto de la vida de los sujetos. La cultura organizacional nos recuerda que las personas tienen elementos comunes en función por ejemplo de su nacionalidad o la zona del país en donde han nacido; sin embargo, existen otros elementos que dependen del lugar en donde laboran y es ahí donde comienza el papel de la cultura organizacional: conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía compartida por los miembros de una organización. Su función es la integración y adaptación interna, existen dos niveles, uno es artefactos visibles y comportamientos observables y el segundo los elementos profundos de la mente. Su función es transmitir un sentido de identidad a los miembros que pertenecen a la organización, Definir fronteras o crear diferencias entre una organización y las demás, facilitar la generación de compromiso con algo más grande que el mero interés individual. Por definición, la cultura es elusiva, intangible, implícita y se da como algo garantizado; sin embargo, cada organización tiene su propia forma de desarrollar un conjunto nuclear de suposiciones, entendimientos y reglas implícitas, las cuales gobiernan el comportamiento cotidiano en el lugar de trabajo. Las transgresiones de las reglas por parte de los ejecutivos de un nivel muy alto o de empleados que se encuentran en la primera categoría dan como resultado la desaprobación universal y penas severas.

En el proceso también se encuentra el estrés laboral y el adaptarse al cambio, Mientras la adaptación es una función comportamental universal -toda conducta es adaptativa-, la reacción -sea pasiva, sea activa- ante el estrés no es universal: por fortuna, no siempre la conducta humana ha de habérselas con el estrés y responder a él. "El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación" (Comisión Europea, 2000). El estrés afecta al individuo notablemente y este presenta Disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias. Hoy día el organismo sigue respondiendo de la misma forma ante las amenazas. Las personas que trabajan en puestos de alto nivel y enfrentan exigencias que están fuera de su control son tres veces más propensas a sufrir presión física que produce la presión alta no ayuda a las personas de hoy a enfrentar sus retos cotidianos.

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, debido a que todo a nuestro alrededor y el de nuestros antepasados está constantemente modificándose y la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio.

El cambio organizacional es el proceso mediante el cual una organización mejora su desempeño, sea cual fuere el tipo de organización, se pone en marcha una vez realizada la reflexión sobre los puntos fuertes y mejorables e identificadas las oportunidades de cambio por medio de un análisis del desempeño organizacional, el paso siguiente es el de planificar las acciones e intervenciones pertinentes. Este será efectivo cuando exista Apoyo y disposición al cambio de los miembros de la organización, haya consenso y compromiso en los miembros de la organización respecto a su visión, metas y valores, así como participación de los miembros y del personal en el proceso de cambio y una comunicación clara con todos los miembros a lo largo de todo el proceso de cambio

En Conclusión La Estructura de la Organización es un complejo sistema de estructuras, 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. Se tiene que realizar ED, 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. En la medida que las organizaciones van ampliando más su extensión de control, aplanan sus estructuras, introducen equipos, reducen la formalización y dan poder a los empleados; el significado compartido provisto por una cultura fuerte garantiza que todos los de la organización

caminen en una misma dirección. El paso siguiente es proyectar las acciones e intervenciones pertinentes como se explicó anteriormente que es el cambio organizacional y esto como en todo lugar siempre existe presión y esto genera estrés laboral pero para ello existen métodos para evitar o disminuir el mismo, de manera que no haya renuencia al cambio, que haya adaptabilidad y obviamente excelentes resultados en todo.

BIBLIOGRAFÍAS

Belamaric, R. A. (2008, July 1). Estructuras de la organización. *gestiopolis.com - conocimiento en negocios*. <https://www.gestiopolis.com/estructura-y-diseno-de-organizaciones/>

Cambiar la cultura organizacional requiere de un movimiento y no de una orden. (2017, September 9). El Financiero. http://www.elfinanciero.com/gerencia/Gerencia-Harvard_Business_Review-NYT-cultura_organizacional-movimiento-liderazgo-equipo-colaboradores_0_1245475472.html

Walker, B. y Soule, S. (2017, 9 de septiembre) *Cómo planificar el cambio organizacional.* (n.d.). Fao.org. Retrieved October 20, 2023, from <https://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/plan-organizational-change/es/>

Garcia, V. (2023, January 30). *Adaptación al cambio: claves para empresas.* Kizeo Forms; Kizeo. <https://www.kizeo-forms.com/es-lat/adaptacion-al-cambio/>

IMSS. (n.d.). Salud En Línea. Retrieved October 20, 2023, from <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Parra, A. (2020, June 14). *Importancia de la evaluación de desempeño de empleados.* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>

PLATAFORMA UDS. (n.d.). Cultura y Comportamiento Organizacional. Retrieved October 17, 2023, from <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/09daded16b364fc365eaae5ab9721f36.%20Mass%20103>

¿Qué es el estrés laboral? (2018, June 5). Persum Psicólogos Oviedo, Asturias; Persum. <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/estres/>

Universidad y Salud. (2018, July 30). Efectos de La Evaluación de Desempeño En La Calidad de Vida Laboral Del Trabajador: Revisión Del Tema Entre 2008-2018. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>