



PROCESOS ORGANIZACIONALES

Ensayo



20 DE SEPTIEMBRE DE 2024
LIC. BEATRIZ DEL CARMEN ZAPOTECO PINTO
Maestría en administración en sistemas de salud.

INTRODUCCIÓN.

En el presente ensayo se realizará un análisis acerca de desarrollo organizacional sus diseños y estructuras, sus implicaciones en la evaluación del desempeño, su cultura, el estrés laboral y la adaptación al cambio organizacional.

Los procesos organizacionales son una serie de pasos lineales que ayudan a que aquellos que conforman una organización sea cual fuese el objetivo de su existencia para actuar en pro de el mismo; la perspectiva y las ideas son el inicio de este proceso, y cada persona tiene las suyas propias, ideas que si no se transforman no sirven mas que para llenar un espacio en nuestra imaginación

En la practica esta forma de ver a la organización sin considerar el cómo hacen las cosas, los roles del personal, las normas que se deben cumplir, origina muchas veces trastornos que pueden ir de una simple falla hasta un caos total en las operaciones dependiente de la magnitud de la organización.

DESARROLLO

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para el alcance de sus objetivos y estrategias, es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho mas que la simple acumulación de puestos o unidades, cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás. De igual manera las organizaciones son descritas como conjuntos de personas que se unen para perseguir un mismo objetivo.

De igual manera el diseño involucra aspectos centrales, como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos o departamentos para lograr la coordinación necesaria y alcanzar los objetivos de la organización. Se deben tomar en cuenta unas variables como, los factores ambientales, dimensiones anatómicas, aspectos de las operaciones y consecuencias conductuales. EL DO constituye una de las prioridades de la administración.

Vemos que el tamaño de la organización determina su diseño y pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro, el incremento del tamaño casi siempre es resultado del éxito de la organización y se mide con base en el número de trabajadores. El ciclo de vida muestra diferentes etapas de su crecimiento y sus etapas son; el nacimiento, la infancia, juventud y la madurez. El diseño organizacional obedece a dos procesos básicos y opuestos entre si que son la diferenciación y la integración; la diferenciación consiste en dividir el trabajo

en una organización y la integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos.

Es muy importante conocer la misión, visión de los objetivos de la organización y sus factores críticos de éxito, el diseño organizacional es un instrumento para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad, 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 constante para que las personas sepan exactamente como contribuir a alcanzarla. La misión es la identidad de la organización.

La visión solo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

La tarea de evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar, sino fundamentalmente para ayudar y mejorar las relaciones humanas en la empresa, se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por características personales.

La finalidad es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo. Existen diversas contribuciones del sistema de evaluación del desempeño que son: selección, revisar y valorar los criterios de selección, retribuciones, motivaciones, comunicación, proporción, capacitación, adaptación y formación.

Entender la cultura organizacional es indispensable para conocer el CO, comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conductas y políticas de trabajo que se transmiten de una generación a otra. De igual forma se fundamenta en las normas, los códigos de conducta y las expectativas. 1 Hofstede realizó una investigación la cual la idea era observar como influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional, para ello utilizó 5 dimensiones; la distancia de poder, la aversión a la incertidumbre, individualismo contra colectivismo, masculinidad contra feminidad y la organización al largo plazo.

Nos menciona que Trompenaars identificó 5 dimensiones culturales, la universalidad contra particularidad, el individualismo contra colectivismo, la neutralidad contra la afectividad, las relaciones específicas contra las relaciones difusas y la realización personal contra atribuciones. Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas,

la cultura organizacional no es algo palpable, solo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias.

El estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, podemos ver que el estrés no siempre es malo, actualmente es una condición inherente a la vida moderna, el estrés incluye tres componentes básicos; el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución

En pocas palabras 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. Implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegura que los cambios se llevan a cabo de forma exitosa. 2 Lewin nos define que hay 3 fases en la mentalidad de los empleados durante el cambio que son; descongelamiento, cambio, congelamiento. Para lograr el éxito organizacional es importante tener en cuenta unos factores como; establecer una visión común, transparencia y comunicación afectiva, formación y educación continua, recompensa económica y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

CONCLUSION

Analizando toda la información con respecto al proceso organizacional podemos decir que hoy en día vivimos en un mundo globalizado que busca la mejoría continua y así mismo puedan resolver estratégicamente el valor del factor humano como integrante de cada empresa para el logro de los objetivos. Podemos decir que el proceso o desarrollo organizacional es un conjunto de cambios planificados que se dan en una empresa, donde el pilar principal es el ser humano y debe de estar acompañado de herramientas, estrategias y practicas diseñadas para equilibrar la calidad de vida, sentido de pertenecía, así como alineamientos de los objetivos para lograr los objetivos.

Sin duda este tema es un foco de discusiones hoy en día, por lo que siempre de debe estar al pendiente y mejorar las estrategias para que los colaboradores tengan una actitud participativa, metas claras, motivación y sobre todo pasión por lo que hagan.

CITAS, REFERENCIAS

- 1- Hofstede, geert (1999) culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia y su importancia para la supervivencia. Ed. Cast: alianza editorial, S.A. Madrid, 447 pags. 2. Lewin, managing productiviti and change de bell c. (1991)