

UDS UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MAESTRIA:

Salud Publica

MATERIA:

Cultura y Comportamiento Organizacional.

Docente:

MTRA. Nayeli Morales Gómez

ALUMNA:

Karla Selene Mollinedo Hernández.



FECHA: 20/09/2024

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo se realizará un análisis de estudio del Proceso Organizacional, sus objetivos, diseño, estructura, cultura, también abordaremos su adaptación al cambio e implicaciones en la evaluación del desempeño y los cambios organizacionales.

El proceso Organizacional podemos describirlo como un conjunto de pasos que determinamos como necesarios para cumplir objetivos, en otras palabras, es el conjunto de procesos para estimular el crecimiento de una empresa u organización. La importancia que se le da al proceso Organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización.

Cuando escuchamos la palabra proceso Organizacional ¿Qué se nos viene a la mente? Pues bien, a mí se me viene a la mente un grupo de personas que se juntan y se organizan para llevar a cabo una actividad en particular y lograr un objetivo en común, ya sea en un juego, evento social, dentro de una comunidad, en el trabajo en equipo ya sea en la escuela o en lo laboral.

Definimos la palabra Proceso proviene del latín processus que significa avance, desarrollo y progreso en conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas o recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente planificado. Lo que yo quiero plasmar en este ensayo es precisamente eso entender que el proceso organizacional es algo que nos está acompañando en nuestra vida diaria desde las épocas prehispánicas, al planear las actividades del día al día, cada uno de nosotros está involucrado en diferentes organizaciones sin importar lo que hagamos ya sea dentro de lo laboral o lo social.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Para comprender mejor el Proceso Organizacional tenemos que definir la palabra Proceso y la palabra Organización. Un Proceso consiste en un conjunto secuencial de acciones planificadas y ejecutadas para alcanzar un determinado objetivo. Una Organización son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas para alcanzar fines específicos. Entonces el termino organización se encamina a un conjunto de personas que tienen un fin en común.

El Proceso Organizacional de acuerdo al autor **Reuben T. Harris** es la tendencia al mejoramiento de las relaciones interpersonales que están sujetas a un cambio como medio para impulsar a la empresa, de modo que puedan adaptarse a nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al ritmo vertiginoso de cambios.

El desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo (Jerry Porras y Peter Robertson 1992).

Las organizaciones dan forma a nuestra vida, y los administradores bien informados pueden dar forma a las organizaciones. El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describan los rasgos de diseño organizacional específicos. Estas dimensiones describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas.

Diseño y Estructura Organizacional

El diseño Organizacional es el proceso complejo de construir y adaptar continuamente la estructura de la Organización para que alcance sus Objetivos y estrategias, constituyendo una de las prioridades en la administración. se puede decir que es el modo de planificar el trabajo y repartir formalmente sus responsabilidades.

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, dependen de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y de la tecnología que utiliza.

En si podemos decir que el diseño organizacional es elegir una estructura de tareas, responsabilidad y relaciones dentro de las organizaciones, representando las conexiones entre varios departamentos de una organización, tomando en cuenta que cada uno este vinculado con otro.

En la actualidad llevar un buen diseño organizacional es esencial para poder guiar de una mejor manera las tareas que se deben realizar para obtener resultados deseados. Para ello es importante conocer la misión, la visión y los objetivos que determinaran el diseño de la organización, Tomando en cuenta las siguientes variables: como el factor ambiental, las dimensiones anatómicas de la Organización, los aspectos de las operaciones y las consecuencias conductuales.

Implicaciones en la Evaluación del desempeño

Para un buen de las funciones establecidas en las organizaciones es indispensable contar con un talento humano capacitado y adecuado que generen valor en el logro de resultados corporativos. Es por lo anterior, que se ha visto la necesidad en las organizaciones de crear un método que de la posibilidad de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan un desempeño exitoso), que contribuyan a una mayor productividad y liderazgo, y que a su vez las haga unas organizaciones más competitivas y esto se logra a través de la Evaluación del Desempeño.

Un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización

se puede definir la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido y funciones en la organización.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional a empezado a ser considerada como un factor importante en el desarrollo de las organizaciones, se considera en la actualidad a la cultura organizacional como un valor igual de importante que el capital humano al considerarlo como un conjunto de percepciones y prácticas comunes que reflejan los usos y costumbres claves para valorar

mejores ambientes de trabajo y a su vez puedan permitir un desarrollo y la productividad que tanto se requiere en las empresas. Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura.

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas

Estrés Laboral y Adaptación al cambio

El estrés laboral se presenta cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede mostrarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y pueden estar acompañados de agotamiento físico y/o mental.

Es estrés se define como una reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante, está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

Adaptación al cambio 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.

Cambio Organizacional

Un **cambio organizacional** es un proceso que se lleva a cabo en una compañía para modificar su estructura o funcionamiento. Podemos decir que se trata de un conjunto de procedimientos que suponen una **innovación** para la entidad y que le permiten mejorar su eficiencia y competitividad empresarial.

El psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio: Descongelamiento En la fase descongelamiento es

necesario tomar medidas que desmantelen la mentalidad existente hasta ese momento en la organización.

Cambio: En esta segunda fase es cuando el cambio ocurre. Este periodo de transición suele ocasionar momentos de confusión e incertidumbre sobre lo que ocurrirá en el futuro.

Congelamiento: La última etapa conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar.

Toda Organización posee la capacidad de adaptarse a un cambio organizacional, ya sea de manera interna o externa a través del aprendizaje. Aunque siempre las compañías se han enfrentado a los cambios, hoy en día estos son más que necesarios, debido a las innovaciones del entorno. Adicional a ello, muchos cambios deben realizarse de manera permanente y acelerada, por lo que se debe actuar de forma proactiva y en conformidad al cambio planteado.

CONCLUSIÓN

Podemos concluir que el desarrollo Organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar el bienestar de la organización mediante las intervenciones planificadas en los procesos de Organización hasta lograr un cambio positivo y de mejora para el avance de objetivos.

Es decir como un programa educativo a largo plazo orientado a los procesos de solución de problemas y renovación de una organización logrando un cambio para la mejora y avance de la empresa u organización. Mediante una buena administración que se base en la colaboración y efectividad de la cultura de la organización.