

Unidad IV

Proceso

Organizacional

19 SEPTIEMBRE

MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS
DE SALUD

Creado por: DR. Yuzsef Priego Moreno



The logo for UDS (Universidad de San Andrés) features a stylized graphic of three curved lines to the left of the letters "UDS" in a bold, sans-serif font.

PROCESO ORGANIZACIONAL

DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Se trata de procesos con los que las empresas u organizaciones puede llegar a realizar sus metas, las estrategias y objetivos que se establecen. Ya que esto conlleva a la asignacion y realizacion de tareas entre diferentes organos. Esto debido que una organización para una institucion es compleja debido al numero de equipos, personal y puesto que este conlleva para su funcionamiento.

Esto mismo menciona que se llegan a involucrar varios factores como son el dividir el trabajo y asignarlos a las diferentes personas y departamentos, se puede dar a conocer mediante un organigrama y características y funciones de cada puesto. Se deben tomar en cuenta varios factores que afectan en el funcionamiento.

<<La evolucion o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento. A pesar de la variaciones evidentes, a medida que las organizaciones crecen siguen una pauta de evolucion>>¹

Estas etapas se basan en lo siguiente:

1. Nacimiento donde la organización es dirigida por una sola persona quien seria su mismo fundador
2. La etapa de infancia comienza a tener mas personas crece un poco mas con lentitud y se comienza a dar las responsabilidades a cada persona para una mejor administracion
3. La juventud en este punto la organización crece gracias a la organización y su éxito obtenido, existen mas niveles y el fundador o creador del mismo ya no puede tener un control o administración por si solo.
4. Madurez en esta etapa se establece pero tiene riesgo de caer si no se llega a mantener organizado, ya que puede influir la burocracia.

Se puede encontrar nuevamente otra diferenciación como seria la horizontal, vertical o espacial, ya que cada una de ellas conlleva a dividir el trabajo de una organización.

La diferenciacion horizontal nos indica que entre mas aumenta se logran crear mas departamentos. La vertical se basa en la linea de mando donde se lleva del nivel jerarquico

mas alto hacia el mas bajo incluyendo sus debidas responsabilidades por ultimo la espacial nos menciona la distribucion geografica de la organizcion por departamentos o areas establecidas.

Es importante que cada organización cuente con su mision, vision y objetivos los cuales pueden llegar a obtener el éxito del mismo, dentro de su mision deben de conocer cual es la razon de las funciones o servicio que brindan a la sociedad, siendo esta la identidad. La visión muestra como se observa así misma dicha organización y que futuro quiere alcanzar, y los objetivos son las metas que alcanzaran mediante resultados concretos en un plazo especificado y medidos mediante sus indicadores establecidos.

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La funcion basica del personal de los recursos humanos es fundamental en la implicaciones de las evaluaciones, con el objetivo de poder ayudar, colaborar y mejorar las relaciones y capacidades de los miembros de la organización, por lo que tiene que haber una buena relacion en los intereses de cada recurso humanos y del fundador de la organización para poder asi tener un crecimiento y desarrollo mas factible.

La valoración puede ser de dos formas: la administrativa que observa las capacidades de cada persona con el fin de establecer aumentos, ascensos, tralados, o de ser necesario despedido. La de mejora puede ser asignada a mejorar las capacidades mediante capacitacione,talleres, dar un estimulo al mismo para lograr mantener una mejor actitud a la organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se puede relacionar con los diferentes estilos de vida, creencias, comportamientos, mentalidad y personalidad que se encuentra en la organización, ya que es un parte fundamental es como su marca o simplemente como una identidad de ellos, hoy en día se puede observar un discrepancia entre esta cultura organizacional debido a que las generaciones pasadas buscan que sus sucesores adopten las costumbre o cultura que les ha pertenecido con el paso del tiempo, y las nuevas generaciones se resisten debido al cambio y la modernización de la tecnología y la libertad cultural. Todo esto influye en la comunicación dentro y fuera de la organización, un ejemplo puede ser como ocurre en países asiático donde las masculinidad tiene como prioridad el desempeño e independendencia, y países con elevados niveles de feminidad influyen en la igualdad de sexos o de competencias laborales, por lo que esto influye

enormemente en el desarrollo, cada organización tiene como objetivo conocer su cultura y filosófica para no salir del camino establecido.

ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Debido a las exigencias, desafío nuevos o responsabilidades que se le asigna a cada individuo de las organizaciones, conlleva a una sobre carga emocional o de presión detonando el estrés, esto con el acumulo de neurotransmisores, o emociones que llega a desarrollar el individuo lo puede llegar a finalizar en una sobre carga emocional y mismo a un agotamiento físico y mental por el que sus actividades incluso de pueden ver afectada, inclusive si se suman los factores personales como problemas de pareja o familiares, los laborales como mal ambiente laboral, problemas con compañeros, económicos etc, todo puede llevar a desencadenar el síndrome burn out, todo esto de puede evitar realizando una adaptación paulatina, siempre con la ayuda o apoyo de los demás integrantes, el cuerpo como siempre se ha visto a lo largo del tiempo tiene una capacidad para adaptarse a cualquier eventualidad que se presente, solo que para que esa adaptación de complete pasara por un proceso donde determinara si afectara el funcionamiento o capacidad del individuo.

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Se le conoce como cambio organizacional cuando la organización opta por modificar su estructura o funciones, esto lo llevara a una mejora o fracaso de su función, ocurriendo lo mismo en las personas donde lo pueden llegar a apreciar como beneficioso o amenazante para sus funciones, con todo esto deben pasar tres procesos como se pueden mostrar:

1. Descongelamiento, donde la organización pretender hacer ver y cambiar la mentalidad de los individuos con el fin de aceptar el cambio con más factibilidad y sin llegar a ocasionar el estrés
2. Cambio: Se comienza con la realización de los cambios requeridos dentro de la organización
3. Congelamiento: Los individuos se adaptan al cambio con la aceptación de las ideas establecidas por la organización.

Bibliografía

Antología UDS. Universidad del sureste. Unidad IV proceso organizacional. pág. 77 - 112