



NOMBRE DEL ALUMNO:

LORENA DEL CARMEN HERNANDEZ DE LA CRUZ

GRUPO:

MAS02VSC0124-A

CORREO ELECTRONICO:

nut.lore07@hotmail.com

MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE SALUD

ACTIVIDAD:

ENSAYO

UNIDAD IV. PROCESO ORGANIZACIONAL

PROFESOR:

NAYELI MORALES GOMEZ

FECHA DE ENTREGA:

20 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Proceso Organizacional

El diseño y la estructura de una organización es fundamental para que funcione y tenga éxito. No se conoce con exactitud la historia del diseño organizacional, sin embargo, se conoce la evolución que ha tenido desde hace tiempo.

Los elementos como el diseño y la estructura determinan cómo se va distribuyendo las tareas, como se coordinan los esfuerzos y se toman decisiones dentro de una empresa. Cuando existe un diseño organizado permite a la organización operar con más eficiencia, responder a los cambios del entorno y alcanzar las metas.

Este ensayo explora los principios detrás del diseño, las variables del diseño organizacional, los tipos de estructuras más comunes y la importancia de adaptar el diseño organizativo a las necesidades cambiantes.

El diseño organizacional debe tener encuentra las siguientes variables:

1-La misión, visión, estrategia, entorno, tecnología y los grupos involucrados de la organización.

2-Tamaño, configuración y dispersión geográfica de las unidades.

3-Autoridad, procesos, tareas, actividades cotidianas y controles.

4-Desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales en la relación de trabajo. (Antología UDS/2024)

El diseño de la organización constituye las prioridades de la administración; que debe atender tres aspectos: la estructura básica que es para planear la asignación del personal; los mecanismos de operación, esta es la organización que se espera de los asociados internos y los mecanismos de decisión, este último se basa en la toma de decisiones. (Antología UDS 2024).

Toda organización tiene ciclos de vida los cuales se basan cuando el emprendedor crea o bien funda una organización(nacimiento), empieza a crecer(infancia), crece debido al éxito alcanzado (Juventud), se estabiliza en el tamaño que ha obtenido lo cual hace su estructura más vertical esto quiere decir que aquí hay roles más específicos y sus procesos más burocráticos. (Madurez). (Antología UDS 2024)

La consecución de un objetivo que este planteado por una organización debe tener beneficios a las personas para que ellas también pueda alcanzar metas; es aquí donde también entra en conjunto la evaluación del desempeño que es un proceso fundamental en las organizaciones, ya que permite medir la eficacia y la eficiencia de los empleados en sus roles; en este apartado de la evaluación del desempeño tiene un papel muy importante el área de Recursos Humanos ya que esta área nos ayudara para determinar la actuación o el compromiso que tiene el personal que está involucrado en dicho sistema. Para conocer más afondo lo que nos quiere decir la evaluación del desempeño vamos a conocer su definición que nos dice que es una técnica de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo, mediante la cual se pueden identificar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo. (Mendoza 2012).

El objetivo principal de la evaluación del desempeño es orientar al profesional para que consiga un mejor rendimiento en sus puestos de trabajo; esto mediante diferentes contribuciones como: la selección del personal, conocer las evidencias de las debilidades existentes entre personas, establecer políticas para premiar el trabajo en equipo, la motivación que es un aspecto significativo para influir en los empleados, la comunicación entre el personal y sus dirigentes que con la promoción nos ayudara a definir objetivos y planes de actuación para confrontar los puntos de vista de los diferentes niveles jerárquicos. Así como también capacitar al personal de acuerdo al puesto que obtenga para que realice con eficacia sus tareas en el desempeño de su trabajo. De igual manera el personal de acuerdo a sus aptitudes adaptarse a las rotaciones para aumentar la versatilidad de la plantilla.

Todas las contribuciones anteriores para poder ser realizadas con eficacia debemos partir desde un punto clave el cual es la entrevista con el empleado para darle a conocer el desarrollo de su desempeño, llegar acuerdos, definir medidas de mejoramiento si es que hay que realizarlas para poder reducir las faltas de inconformidad o dudas.

La forma en que se lleva a cabo la evaluación del desempeño también puede impactar la cultura organizacional. Para comprender un poco el tema debemos tener presente que 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. (Antología UDS 2024)

Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas y para conocer a una organización es indispensable conocer su cultura; la cultura de la organización se refleja en cómo se gestionan los errores y los fracasos. Un sistema que promueve la evaluación constructiva y el aprendizaje de los errores puede generar un ambiente más seguro y propicio para la innovación. Por lo tanto, es fundamental que la evaluación del desempeño esté alineada con los valores y objetivos culturales de la organización.

El estrés laboral y la adaptación al cambio son temas interrelacionados que pueden afectar tanto el bienestar de los empleados como la productividad de una organización.

Según Schüller el estrés puede ser enfrentado como una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación a algo que se desea; del estrés siempre se hablado de cosas negativas, pero también tiene aspectos positivos, como por ejemplo cuando una persona rebasa sus capacidades y usan el estrés para dar todo lo que pueden; pero cuando la presión se vuelve muy intensa y prolongada la persona no es capaz de relajarse y se siente angustiada.

El estrés incluye 3 componentes básicos: **el desafío percibido**, este interacciona entre las personas y su percepción del entorno; **valor importante**: el desafío solo provocara estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere valioso; incertidumbre **sobre la resolución**, cada persona resuelve en función de su capacidad para enfrentar el reto que se le presenta. (Antología UDS 2024)

La adaptación al cambio implica la capacidad de ajustarse a nuevas situaciones, como cambios en la estructura organizativa, tecnologías o procesos, pero es un punto importante para mantener a la organización actualizada con el medio laboral; al igual que los miembros estén dispuestos a adaptarse al cambio, aunque no todos tengan la misma idea. Y refiriéndonos al cambio vamos hablar también del cambio organizacional que se refiere a cualquier modificación en la estructura, cultura, procesos o tecnología de una organización. Estos cambios pueden ser impulsados por diversos factores, como la necesidad de mejorar la eficiencia, adaptarse a nuevas condiciones del mercado o innovar.

Kurt Lewin, un destacado psicólogo social, propuso un modelo de cambio organizacional que se compone de tres fases: **descongelar, cambiar y volver a congelar o congelamiento**. Este modelo es útil para entender y gestionar el proceso de cambio en las organizaciones.

Descongelar: preparar a la organización para el cambio.

Cambiar: implementan las nuevas ideas, procesos o estructuras.

Congelar: busca estabilizar la organización tras el cambio, asegurando que las nuevas prácticas se integren en la cultura organizativa. (Martínez Bustos,2018)

El modelo de Lewin es valioso para gestionar el cambio de manera efectiva, ya que enfatiza la importancia de la preparación, la implementación y la estabilización del cambio.

Para lograr el éxito al momento de implementar cualquier cambio organizacional debemos basarnos en factores claves como: establecer una visión común, transparencia y comunicación afectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado y la monitorización y evaluación. (Antología UDS 2014)

El proceso organizacional es fundamental para el funcionamiento efectivo de cualquier empresa, es un ciclo continuo que requiere atención y adaptación constante. Desde la planificación hasta la evaluación, cada etapa es interdependiente y subvencionar al éxito general de la organización. Al optimizar este proceso, las organizaciones no solo pueden alcanzar sus objetivos más eficientemente, sino también crear un entorno laboral que fomente el crecimiento y la satisfacción de sus empleados. En un mundo empresarial en constante cambio, comprender y aplicar efectivamente el proceso organizacional se convierte en una habilidad esencial para cualquier líder.

Bibliografía

1. Antología / Cultura y comportamiento Organizacional/ Septiembre- diciembre 2014.
2. UNCUYO/Universidad Nacional de Cuyo/Licenciatura en Administración/ Mendoza 2012.
3. Martínez Bustos et al. / Estudios Gerenciales vol. 34, N° 146, 2018, 88-98