

**PEDRO DANIEL MORALES
DOMÍNGUEZ
ALUMNO**

**ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS
DE LA SALUD
MAESTRÍA**

**COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL
ASIGNATURA**

**A
GRUPO**

**EN LÍNEA
MODALIDAD**



4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones.

Antes que nada, debemos definir que es una organización y por lo leído en la antología entiendo que es órgano que es un sistema utilizado para cumplir metas y objetivos por medio de un grupo formado por personas en los diferentes Niveles que la componen, con habilidades de comunicación y trabajo en equipo para lograr su misión y llegar el éxito de la compañía. Es una estructura organizacional la cual permite estructurar o distribuir la organización en niveles jerárquicos identificando las funciones que debe cumplir cada miembro en la asignación y coordinación de tareas, orientados al logro de los objetivos.

Las funciones que son asignadas a cada uno de los miembros de una organización son actividades o Responsabilidad, que cada persona debe desarrollar dentro de una organización necesarias para planificar, Organizar, guiar, y evaluar. Son necesarias para alcanzar metas.

Los Procesos son un conjunto de procedimientos o de actividades planeadas, relacionadas entre sí los cuales facilitan la consecución de objetivos previamente identificados vinculando la participación de personas.

Desacuerdo a las funciones y procesos el jefe tomara las mejores decisiones de división y de asignación de tareas para cada trabajador dependiendo del área o cargo que tenga asignado, tomando en cuenta variables como son; factores ambientales, dimensiones anatómicas, aspectos operacionales y consecuencias conductuales.

4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño.

Unos de los propósitos de sistema de evaluación del desempeño es guiar la acción de los profesionales con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y, en consecuencia, obtener la máxima eficiencia de la organización, ya que sus resultados permiten un empleo más racional de los recursos humanos de que se dispone y una mejora de los mismos.

La evaluación tiene el objetivo de saber que tan satisfecho esta mi grupo con las actividades asignadas a cada uno de ellos el procedimiento con el cual están llegando a los resultados y la relación entre personas.

Como contribuciones del sistema de En el material que se nos suministró como apoyo menciona que se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual como son:

Las Administrativas: en que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas, favoreciendo así su comprensión y aceptación por parte del personal

De mejora: en que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse y a superar sus defectos a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades y de sus puntos débiles.

Para la valoración del personal o la calificación de su desempeño cuenta con 6 principios básicos los cuales son:

- 1.La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización.
- 2.Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- 3.Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse clara mente.
- 4.El sistema requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores.
- 5.El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

Para la evaluación también se requieren de elementos que son susceptibles de evaluación son los siguiente:

- 1.- El comportamiento.
- 2.- El rendimiento.
- 3.- Los resultados.
- 4.-La capacidad.
- 5.- La experiencia.

6.- La personalidad.

4.3.- Cultura Organizacional.

Es el conjunto de normas, creencias y valores que una organización establece para tener una identidad propia para poder influir de manera positiva en cada uno de los integrantes que la conforman. Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas. Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas entre sí, las actitudes predominantes las cuales mantienen un equilibrio laboral entre compañeros, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización la conforman.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.

Es una respuesta natural de un trabajador frente a un cambio o agente estresor, que suelen ser elementos estresantes que desencadenan la reacción del estrés, Ya que el estrés es la respuesta a un cambio, se puede decir que es el manejo correcto de dicho cambio.

En una organización el estrés normalmente se muestra cuando las personas son expuestas a restricciones o exigencias que impiden que las personas consigan hacer lo que quieren.

El estrés suele pasar de un estado latente a uno normal cuando se cumplen las siguientes dos condiciones básicas.

- 1.- cuando existe incertidumbre. Es decir, cuando se desconoce si ganaran o perderán.
- 2.- cuando el resultado es importante para la persona. Saber el resultado implica mayor grado de exigencia para poder lograrlo lo que conlleva a un mayor esfuerzo aumentado así el nivel del estrés