

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ROXANA ROBLERO VÁZQUEZ

MAESTRA

NAYELI MORALES GÓMEZ

TRABAJO

ENSAYO

MATERIA

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

GRADO

PRIMER CUATRIMESTRE

GRUPO

“A”

FECHA

16 DE NOVIEMBRE 2020

INTRODUCCIÓN

¿Qué es el proceso?

Es una secuencia de tareas que se realizan de forma concatenada, es decir de forma seguida una detrás de otra para alcanzar un objetivo o un fin concreto.

¿Qué es la organización?

Es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo en particular.

¿Qué es el proceso organizacional?

El campo del desarrollo es reciente y se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia la organización como sistema total y se comprometen a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas. También se adapta continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, de esta forma utilizan el diseño organizacional, para poder dividir el trabajo entre todos, tamaño y ciclo de vida es donde se observa el crecimiento y tamaño de las organizaciones, así también implementando misión, visión, objetivos y la evaluación del desempeño donde se evalúan a los empleados y se observan sus aportaciones benéficas a la empresa, también se incluye la cultura organizacional, el estrés que es provocado por diferentes factores y el cambio organizacional.

DESARROLLO

Hoy en día se les pide a las organizaciones ser lo suficientemente flexibles, dinámicas y cambiantes como lo es su entorno, pero nos damos cuenta cada día que el diseño organizacional es más complicado porque exige mucho más que una simple acumulación o unión de puestos o unidades. El diseño organizacional ayuda a las compañías a encontrar maneras más relevantes de organizarse, estructurarse y trabajar. Debe tomar en cuenta:

- ✚ Los factores ambientales: es decir cuál es su misión, visión y estrategias de la organización y la tecnología que es utilizada.
- ✚ Dimensiones anatómicas: como el tamaño, geografía de las unidades y como se pueden combinar.
- ✚ Aspecto de las operaciones: involucra tareas, actividades autoridad y controles.
- ✚ Consecuencias conductuales: en este caso se observa el desempeño, rotación, satisfacción, conflicto y ansiedad que puedan tener los trabajadores.
- ✚ Estructura básica: sirve para planear la asignación del personal y asignarle sus actividades así también en equipo.

TAMAÑO Y CICLO DE VIDA

El tamaño de la organización se refiere a el número de personas y la cantidad de recursos que posee la empresa, las organizaciones se clasifican en grandes, medianas, pequeñas y micro. Si la cantidad de trabajadores es mayor el resultado del éxito incrementará. Al igual que los seres humanos las organizaciones tienen un ciclo de vida y atraviesan por diferentes etapas de desarrollo teniendo un ciclo y un fin.

Nacimiento: el emprendedor busca un espacio en el mercado para poder generar su negocio.

Infancia: la organización tiene un desarrollo sostenido, se va haciendo más conocida en el mercado, los ingresos crecen y se incrementan.

Juventud: finalmente la empresa ha superado exitosamente todos los obstáculos que supone el inicio de una empresa, en esta etapa los planes para crecer son menor.

Madurez: la empresa comete errores en la adaptación al mercado al no entender el comportamiento del público al ver que cambia y la empresa no toma ninguna acción al respecto.

MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad, la misión permite esclarecer los siguientes puntos: *cuál es el propósito fundamental del negocio *función de la organización *necesidades básicas que el negocio debe satisfacer *quien es el cliente y cuáles son sus objetivos del mercado al cual sirve la organización *cuales son las competencias que la organización pretende adquirir o desarrollar *sus compromisos, valores y creencias que cimentan el negocio.

Cultivar la misión hace que todos los miembros de la organización no solo se enfoquen en servir al cliente, si no de superar sus expectativas y dejarlo encantado.

VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Es el esfuerzo en el cual la organización se visualiza en el espacio y tiempo; la visión es el destino que se pretende transformar en realidad, el objetivo de la visión es crear una identidad común en cuanto a los propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se desea construir, la falta de visión afecta el desarrollo. Toda organización debe tener visión de futuro, eso es una idea clara y definida del sitio al que quiere llegar.

OBJETIVOS GLOBALES

El objetivo de una organización es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otra para ser alcanzado.

Las personas que integran la organización persiguen objetivos individuales, como; ocupar un puesto, ganar un salario, recibir prestaciones sociales, conquistar estatus, sin embargo, las organizaciones exigen que cada persona alcance las metas de productividad, rentabilidad, reducción de costos, calidad y competitividad.

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, no se trata de evaluar para castigar, si no para mejorar el planteamiento de objetivos y hacer razonable el desempeño profesional de la persona. Objetivo; 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, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y en consecuencia deben tener la máxima eficiencia de la organización. Contribuciones: son diversas las contribuciones del sistema de desempeño como, selección, retribuciones, motivación, comunicación, promoción, capacitación, adaptación, formación, alcance (dirección, recursos humanos, supervisor, evaluador, evaluado.) elementos de evaluación (comportamiento, rendimiento, resultados, así como la capacidad, la experiencia y la personalidad.) objetivos básicos, ventajas, métodos de evaluación del desempeño (escalas gráficas, comparación, comprobación.) criterios de desempeño (la evaluación adecuada busca mejorar el desempeño, desarrollar posibilidades, permitir la distribución de recompensas y el conocimiento del potencial del trabajador.) entrevista de evaluación, mediciones del desempeño (pueden llevarse a cabo de manera directa o indirecta.)

Diez reglas básicas para la evaluación:

- ✚ Prepare la evaluación
- ✚ Observe la diferencia
- ✚ Realice una cuantificación aproximada de la actitud media existente en la empresa.
- ✚ Cuantifique la realización de los objetivos y el papel desempeñado por el entorno.
- ✚ Dialogue
- ✚ Enumere las situaciones frecuentes y gratificantes del año anterior.
- ✚ Evite los juicios definitivos.
- ✚ Defina nuevos objetivos.
- ✚ Establezca de acuerdo a los resultados de la entrevista un cambio en la retribución.
- ✚ Recoja la opinión del segundo nivel jerárquico superior y transmita la síntesis al evaluado.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura: Es un conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman, como tal incluye costumbres, practicas, códigos, normas y reglas de la

manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

Cultura organizacional: Se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, en cambio la identidad organizacional es la totalidad de los patrones repetitivos del comportamiento individual, y de relaciones interpersonales, que todos juntos reflejan el significado no reconocido de la vida organizacional.

ESTRÉS LABORAL

Estrés: presión, tensión, esfuerzo, este término se usa para describir los síntomas que muestran las personas en situaciones y acciones externas como; preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, estas situaciones afectan principalmente la salud y perjudican el desempeño laboral. El estrés es normal, pero con cierto grado de nivel porque esto nos permite enfrentar los desafíos de la vida. El estrés incluye tres componentes básicos; desafío percibido, valor importante, incertidumbre sobre la resolución. El estrés consta de tres fases; alarma, resistencia, y agotamiento, las causas son infinitas, pero en las organizaciones son: saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidad de seguir aprendiendo, pérdida de oportunidades.

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Es constante en nuestro día a día porque es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral.

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Esto corresponde a todas las acciones que se llevan a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas. Importancia: utilizar herramientas para una buena comunicación y buscar maneras de resolver los malos entendidos. Procesos de cambio: es importante conocer como los cambios afectan en la mentalidad de todos los integrantes de la organización. Las tres fases de Lewin son: definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo el proceso del cambio; descongelamiento, cambio y congelamiento. Claves para el éxito en el proceso: establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

CONCLUSIÓN

Como mencioné en el ensayo el desarrollo organizacional es un programa educativo a largo plazo, que se orienta a mejorar los procesos de solución de problemas de una organización, mediante una administración que se pueda basar en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa, con ayuda de un agente de cambio o mediante el uso de la tecnología de acuerdo con la ciencia del comportamiento organizacional.

El desempeño organizacional también se encarga de transformar la empresa administrando correctamente el cambio y orientándola hacia el futuro, busca transformar la cultura organizacional mientras se implementan los cambios.

BIBLIOGRAFÍA

- ✚ Antología número 3, Proceso organizacional
- ✚ Ual.dyndns.org
- ✚ www.esan.edu.pe
- ✚ empresaygestión.weebly.com
- ✚ www.utel.edu.mx
- ✚ www.ecured.cu
- ✚ Iveconsultores.com
- ✚ economipedia.com