



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: José del Carmen Hernández Vázquez

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Comportamiento y cultura Organizacional

Grado: 1er Cuatrimestre

Grupo: MAS02SSC1021-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 121 de Octubre de 2021

@PIDeante

INTRODUCCION

El hombre es sociable por naturaleza, necesita de la comunicación con otro individuo para suavizar su estilo de vida, cada ser humano es adaptable por naturaleza y sociable por necesidad. Organizar ideas es necesario para prosperar y en sinergia con otros individuos mediante la comunicación será la base de una buena productividad.

El grupo es un Conjunto de personas, que están reunidos o que tienen alguna característica común. Es un concepto de delimitación complicada. Para entender la palabra "grupo" en las ciencias sociales matizaremos por algún adjetivo o un contexto preciso y concreto.

El grupo además puede ser un conjunto de dos o más personas que comparten algún tipo de relación interpersonal y que tienen características similares que les proporcionan un sentido de unidad. Se trata de una de las unidades de estudio más importantes de muchas ciencias sociales, como la psicología, la antropología o la sociología.

Un grupo social es un conjunto de individuos que desempeñan un rol social dentro de una sociedad. tiene forma, estructura, es duradero. Las personas dentro de él actúan de acuerdo unas mismas normas, valores y objetivos acordados Para la identificación de un grupo social es necesaria una distintiva identidad común o pertenencia, La potencialidad de un grupo social es robusta tanto al formar la trama de la sociedad como en su negación.

"La visión sin acción no pasa de ser un sueño. La acción sin visión es sólo un pasatiempo. La visión con acción puede cambiar el mundo."

Joel Arthur Baker:

4.1.- DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES.

fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo

conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados es un proceso de construir y adaptar la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades.

El D.O. involucra aspectos centrales, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos. Estas decisiones generalmente se dan a conocer mediante organigramas y descripciones de puestos, tomando en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada.
2. Dimensiones anatómicas: tamaño, configuración, dispersión geográfica unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.
5. Como la combinación de estos factores es diferente en cada organización, no existe una forma única para diseñarla.
6. Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo.
7. Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento.
8. Tamaño y ciclo de vida
9. El tamaño (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. se clasifican como grandes, medianas, pequeñas y micro.
10. La evolución o ciclo de vida - muestra diferentes etapas de su crecimiento.

principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

- ❖ Nacimiento. un emprendedor crea o funda una organización, su estructura es muy simple.
- ❖ Infancia. La organización crece. La estructura se expande y las responsabilidades se distribuyen entre las personas Juventud.
- ❖ La organización crece gracias a su éxito. Se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece. Surgen varios niveles administrativos en la cadena de mando (mayor especialización vertical) y el fundador empieza a tener problemas para conservar el control total del negocio.
- ❖ Madurez. se estabiliza en un tamaño, adopta una estructura vertical haciendo los procesos más burocráticos

La integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos evitando conflictos. La misión de la organización es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad, no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización, es lo que da identidad a la organización, es un ser vivo en constante desarrollo, es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo.

El diseño organizacional permite la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos, es importante conocer la misión, la visión, los objetivos de la organización y sus factores críticos de éxito. Cuando la misión ha sido definida y asentada por escrito permite comunicar a los grupos de interés la razón de ser de la organización y funciona como un recordatorio constante para que las personas sepan exactamente cómo contribuir a alcanzarla.

- ❖ Cuál es el propósito fundamental del negocio.
- ❖ Cuál es la función de la organización y su contribución a la sociedad.
- ❖ Cuáles son las necesidades básicas que el negocio debe satisfacer.
- ❖ Quién es el cliente y cuáles son los sectores objetivos del mercado al cual sirve la organización.
- ❖ Cuáles son las competencias que la organización pretende adquirir o desarrollar.
- ❖ Cuáles son los compromisos, valores y creencias que comentan el negocio.

Las organizaciones suelen usar el término “visión” para indicar que tienen claro el futuro al que aspiran y las acciones necesarias para alcanzar rápidamente el éxito, es el destino que se pretende transformar en realidad. La visión sólo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

Objetivos globales son conceptos muy comunes en nuestra sociedad. Un objetivo es un estado futuro deseado, son resultados específicos que se pretenden alcanzar en un periodo determinado. Mientras la misión define cuál es el negocio de la organización y la visión ofrece una imagen de aquello que la organización quiere ser, los objetivos definen los resultados concretos que se espera alcanzar en un plazo específico y los indicadores van midiendo el resultado alcanzado.

4.2.- IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El profesional de recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Este objetivo se resume en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario. el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Ser eficiente implica utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios.

Constituye un aspecto básico de la gestión de los RH en las organizaciones empresariales. técnica de gestión que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización. no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa.

Los procesos de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada.

La valoración del personal se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales. Es una tarea básica y fundamental de la dirección, entendida como un proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión de recursos humanos mediante la obtención de información de la contribución que ha realizado cada empleado.

La finalidad es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir. Se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual Administrativas: en que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas (ascensos, aumentos, traslados, despidos, etc.),

4.3.- CULTURA ORGANIZACIONAL.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad con rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. Entender la cultura organizacional es indispensable para conocer el CO. En realidad, es el ADN de las organizaciones.

Concepto de cultura

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. 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. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales.

- ❖ La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad - Refleja la medida en que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones con base en las relaciones jerárquicas entre jefes y subordinados. La diferencia de poder en una sociedad se refleja en la medida en que los subordinados aceptan esa relación. Malasia y México tienen las calificaciones más altas, y Alemania y Austria las más bajas. Las calificaciones más altas indican que las personas prefieren tener jefes autocráticos e impositivos.
- ❖ La aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad - Refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas. Los gerentes suelen tomar decisiones de poco riesgo y los trabajadores muestran poca iniciativa, mientras que el empleo es estable y vitalicio. Las actividades de las organizaciones están mucho menos estructuradas y son menos formales; los gerentes corren más riesgos y existe una gran movilidad en el trabajo.

Las sociedades muy masculinizadas (como Japón y Austria) consideran prioritarios el desempeño y la independencia, mientras que las sociedades con elevados niveles de feminidad suelen conceder mayor valor a la igualdad de los sexos y comparten el poder en aras de calidad de vida en el trabajo y la interdependencia.

4.4.- ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

Concepto de estrés - del inglés stress, presión, tensión, esfuerzo) 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. El término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.

Cierto nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Sin embargo, a medida que las presiones se acumulan, el organismo se sobrecarga y, en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y, cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable. Algunas personas consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias. Otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento. El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

- 1) Desafío percibido. Es el primer componente del estrés. Surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad). Los chismes o los rumores de que se cerrará una empresa pueden provocar estrés en un trabajador, aun cuando no exista una amenaza real.
- 2) Valor importante. El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso. Los rumores del cierre de una empresa tal vez no provoquen estrés en una persona joven que tiene mejores oportunidades por delante.
- 3) Incertidumbre sobre la resolución. Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta. Si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés. También existe el efecto contrario, es decir, si la persona percibe que no existe posibilidad alguna de que el problema se resuelva, sentirá poco estrés. La tensión máxima se presenta cuando la dificultad que alguien percibe en un reto es muy similar a su capacidad para cumplir lo que se le pide.

Dinámica del estrés

cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos. Se descargan lípidos en el torrente sanguíneo para producir energía y se incrementa la concentración de coagulantes en caso de que haya algún daño en el organismo.

Cuando la amenaza se prolonga, ocurren otros cambios que preparan al organismo para una larga batalla. El cuerpo empieza a retener agua y sales y produce más jugos gástricos para hacer más eficiente la digestión ante la ausencia de sangre, la cual ha sido desviada hacia otros

órganos internos. En el pasado estos cambios tenían por objeto la adaptación, porque preparaban al individuo para pelear o huir de alguna amenaza.

La reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Al referirse a las demandas empresariales de la sociedad moderna, Luthans señala que la globalización, las alianzas estratégicas y los avances de la informática están conduciendo al llamado tecnoestrés, que está generando los siguientes problemas en todos los niveles de las organizaciones:

- ❖ Pérdida de intimidad.
- ❖ saturación de información.
- ❖ Desaparición del contacto frente a frente.
- ❖ Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades.
- ❖ Pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

4.5.- CAMBIO ORGANIZACIONAL.

La administración del cambio organizacional corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas. Estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales. Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Algunos pueden verlo como algo emocionante; sin embargo, muchos pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar.

Una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente cómo les afectarán estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo, y que posean las herramientas adecuadas para poder superar cualquier reto que les suponga el proceso, con la mínima frustración posible. Es importante conocer cómo los cambios afectan en la mentalidad de todos los integrantes de la organización.

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

- ❖ Descongelamiento - en es necesario tomar medidas que dismantelen la mentalidad existente hasta ese momento en la organización. Esto conlleva tener que superar los mecanismos de defensa iniciales que pretenden evitar cualquier tipo de cambio. Poco a poco, la gente se irá dando cuenta de la necesidad del mismo, y esto les permitirá pasar a la siguiente fase.
- ❖ 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. En este punto la gente es consciente de que los métodos tradicionales se están cambiando, pero aún no están seguros de cómo serán reemplazados exactamente. Durante esta fase la dirección debe encargarse de comunicar claramente los motivos de los cambios y los pasos necesarios para conseguir que se realicen.
- ❖ Congelamiento - La última etapa conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar. En esta fase los niveles de confort de los empleados vuelven a la normalidad. A pesar de que muchos aún critican a Lewin (debido sobre todo a la última etapa, con el argumento de la imposibilidad de acostumbrarse cómodamente a los cambios en el mundo de hoy, debido a su extrema rapidez), su gran contribución fue la idea de que el cambio debe analizarse como un proceso en vez de por medio de etapas individuales.

CONCLUSIÓN

Planteo este breve análisis sobre comportamiento y cultura organizacional en forma compacta y de manera englobada para la comprensión personal, las capacidades humanas son múltiples, el hombre no puede estar completamente solo, necesita interactuar en una comunidad o un medio en el que su diario vivir sea cada vez más confortable para su propio desarrollo, aunque esto implique alterar sus actividades monótonas siempre y cuando su actitud y su visión sean enfocadas hacia su propia superación y prosperidad.

Saber controlar el carácter y conocer su propio temperamento, evitara conflictos tanto con las personas que interactúen en su medio terceros como a su salud propia evitara que el estrés cause daños en su organismo.