



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Docente:

Lic. Nayeli Morales Gómez

Alumna:

López Sánchez Floricela Nayeli

Trabajo:

Ensayo

Materia:

Cultura y Comportamiento Organizacional

Carrera:

Maestría en Sistema de Salud

Fecha: 21-10-2021

Proceso organizacional

El diseño organizacional es el proceso de construir y ajustar la estructura de la organización para seguir sus objetivos.

Y así el diseño organizacional es el que se aplica en las empresas para que los trabajadores puedan ejercer sus tareas de manera ordenada y estructurada. Para obtener una respuesta positiva, es decir, alcanzar los objetivos propuestos.

La estructura representa la relación entre los trabajadores y las tareas de las empresas que los ayuda a sobre llevar cualquier circunstancia que se presenta.

En la evaluación de desempeño se hace referencia a la valoración de cada trabajador en una empresa para que este pueda mejorar su aprendizaje y desarrollo de sus competencias. De igual forma les permite conocer que trabajador a aportado mejor desempeño y así conocer cada uno las necesidades de ellos.

La evaluación de desempeño es la herramienta que permite solucionar las tareas más importantes de recurso humano. Que permite la evaluación de desempeño y aprende a estimular el potencial de los empleados, a mejorar su productividad y a encontrar los líderes a futuro.

La cultura organizacional se entiende como las diferentes características que posee una nación o una persona que esto lo hace ser único, es decir, tiene conductas que hace su personalidad ya sea costumbres, comportamiento, actitudes, etc.

La cultura organizacional son aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Son como principios relacionados con la estructura de la compañía con los métodos de desempeño del trabajo.

Estrés laboral y adaptación de cambio son las reacciones que presenta una persona en su ámbito laboral ya sea por exceso de trabajo o malos tratos. Existen en las organizaciones conflictos que puede llevar al empleado a un estrés que no se siente bien en su trabajo y en otro de los casos sucede con un empleado nuevo que se tiene que adaptar al cambio y acostumbrarse a su nuevo trabajo esto puede llevarlo a un estrés donde aun se tiene que aprender a desenvolver en ámbito desconocido.

Cambio organizacional es una estrategia organizacional que responde a la necesidad que presenta una compañía de realizar cambios basados en la visión de la compañía, cuyo objetivo es lograr un mejor desempeño en el área administrativa, técnica y social de una organización.

Proceso organizacional

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. El diseño organizacional es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades.

Las relaciones entre los puestos de una organización deben tomar en cuenta que cada uno está vinculado con otros.

De igual manera el diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos y como lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

Variables del diseño organizacional

Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, su estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.

Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.

Aspectos de las operaciones: autoridad, autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas y controles.

Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones de trabajo.

Los tres aspectos

- La estructura básica
- Los mecanismos de operación
- Los mecanismos de decisión

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Es importante conocer la misión, visión, los objetivos de la organización y sus factores de criterios de éxito. Es un instrumento útil para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

En una organización el objetivo es que en la empresa se trabaje para obtener ganancias y que los trabajadores trabajen duro para alcanzar todas las metas y objetivos de la misma.

Sin embargo los objetivos de la organización no siempre coinciden con la meta de los individuos, ya que cada individuo tiene objetivos distintos como ganar un puesto alto, aumento de sueldo y prestaciones de servicios.

Implicaciones en la investigación del desempeño

El sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de ante mano y en consecuencia de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

En definitiva es un análisis del pasado, en el momento presente para proyectar el futuro.

El profesional de recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. El principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que se forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces.

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele afectarse en toda la organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisión.

Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos. 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 proveniente del sistema de evaluación de desempeño.

Cultura organizacional

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada uno tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables. Muchos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. En realidad, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo tradiciones y objetivos que transmiten de una generación a otra.

Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Para conocer una organización es conocer su cultura, 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, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización.

Estrés laboral y adaptación de cambio

El concepto estrés está estrechamente relacionado con el acumulo 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.

Según Schuller, el estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que desea y cuyo resultado es, al mismo tiempo, importante e incierto.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés.

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente los seres humanos estamos predispuestos para lograr la adaptación al cambio y a las circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento, debido a que todo a nuestro alrededor y el de nuestros antepasados están constantemente modificándose y a la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio.

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 culturas.

Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada.

Una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente como les afectara estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo, y que poseen las herramientas adecuadas para poder superar cualquier reto que les suponga el proceso, con la mínima frustración posible.

Las tres frases de Lewin durante los procesos de cambio en los empleados:

- Descongelamiento
- Cambio
- Congelamiento

Claves para el éxito en el proceso

- Establecer una visión común
- Transparencia y comunicación efectiva
- Formación y educación continúa
- Recompensas económicas y sociales
- Asesoramiento personalizado
- Motorización y evaluación

El cambio organizacional se entiende entonces como el proceso y efecto que sucede en una organización al transformarse encontrando así nuevas y mejores maneras de utilizar sus recursos y capacidades para aumentar la capacidad de crear valor y mejorar los rendimientos de sus partes interesadas.

En el proceso organizacional nos muestra una de las cosas muy importantes que nos ayuda en cualquier ámbito.

El diseño de estructuras de las organizaciones nos damos cuenta que es una de las estrategias que se usa en el trabajo para que los empleados puedan alcanzar la meta y los objetivos que la empresa a propuesto alcanzar.

Así como en las evaluaciones de desempeño es muy necesario en una empresa ya que les permite acertar a los empleados que ponen su mejor esfuerzo para que su trabajo se vea satisfactorio tanto como para la empresa y el trabajador. De esa manera la empresa pueda tener una idea de quien tiene habilidades para manejar y hacer funcionar su organización ante cualquier situación.

La cultura organizacional en las empresas lo que caracteriza la organización ya que tienen una estrategia única para hacer funcionar su empresa y sus empleados. Como empleado de esa empresa es necesario adaptar las creencias del mismo para sobre llevar la situación. De igual manera hace que crezca la productividad si todos cumplen con el mismo reglamentó puesto.

En las empresas se presentan cualquier situación entre los empleados ya que por alguna razón los trabajadores en algún momento pueden llegar a sentir estrés a causa de exceso de trabajo, problemas personales y por ser nuevo en la empresa. En ese momento la empresa debe tener las ayudas necesarias para orientar a sus empleados para que sigan trabajando adecuadamente.

Pero la mayoría de las veces los trabajadores si se sienten presionados por cualquier situación. Aunque debes en cuando es necesario para implementar nuevos métodos en la organización.

En el cambio organizacional se ve muchos factores que pueden afectar la organización ante cualquier cambio ya que los trabajadores se llegan a acostumbrar a un solo método de trabajo cuando lo importante es renovar e implementar nuevos métodos de trabajo y nuevas técnicas que los mejore en el trabajo para ser mejores que ayer.

Muchas de las veces los empleados tienen miedo a ese cambio ya que sería un mundo nuevo para ellos y por esa razón tienen miedo al fracaso.

Bibliografía

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.