



Nombre del alumno:

OCTAVIO DANIEL GORDILLO NARVÁEZ

Nombre del profesor:

NAYELI MORALES GÓMEZ

Nombre del trabajo:

ENSAYO

Materia:

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Maestría:

ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

Comitán de Domínguez Chiapas a 20 de octubre de 2021

INTRODUCCIÓN

El proceso organizacional son diferentes etapas, las cuales deben realizar los miembros de algún grupo u organización que tengan un objetivo, misión o meta, a la cual deben llegar.

Dentro del este las ideas de proceso organizacional van referidas al ser humano, alguna organización y el ambiente. Es así como dentro del proceso se une el individuo, algún grupo u organización y el ambiente para fomentar el trabajo en equipo y todos tengan participación para llegar a la meta que se quiere lograr, uniendo cada punto de vista de cada integrante se lograra llegar más fácilmente al objetivo.

Dentro del grupo u organizaciones se deben definir responsabilidades entre todos los integrantes del mismo para llegar más fácilmente al objetivo, debe dividirse el trabajo, buscar cada recurso que se necesita para realizar la tarea fácilmente y obtener éxito.

Este deberá tener su misión, su visión, objetivos y sus factores críticos de éxito, esto ayudara a todos los miembros saber a dónde se quiere llegar y así se vuelva más sencillo llegar a la meta.

DESARROLLO

Implicaciones en la evaluación del desempeño.

El evaluar el trabajo que va a realizar cada integrante de la organización, el cómo utilizara cada recurso para lograr el objetivo, esto para ayudar a mejorar el desempeño de cada uno y para los intereses de lo que se está realizando y mejorar el desarrollo de la organización, sin olvidar ni desenfocarse de la actividad o tarea que tiene cada uno, es así como se evaluara el desempeño de cada integrante.

La evaluación se va a dar de diferentes maneras desde comparaciones con las tareas de otro compañero, los avances y la comprobación de lo que ha realizado para lograr el objetivo, haciéndole revisiones constantes, que se proponga una meta en un determinado tiempo que el considere que pueda lograrlo y brindarle apoyo o alguna capacitación que el necesite para realizar mejor su tarea.

Cultura Organizacional.

La cultura se da desde nuestros antecesores ya que ellos ya han emitido una cultura que poco a poco conforme vamos creciendo tratamos de adaptarnos; sin embargo muchas veces no estamos de acuerdo a lo que nos inculcan y nos resistimos a seguirla por lo que surgen culturas nuevas.

Cada organización cuenta con diferente cultura, desde los valores, las actitudes, aptitudes, la educación, las tradiciones, con el que cada integrante cuenta, normalmente cuando alguien decide integrarse a alguna organización esa persona debe adaptarse a la cultura que ya la organización tiene.

Estrés laboral y adaptación al cambio.

El estrés se puede ver reflejado de diferentes maneras, desde un trastorno que el integrante pueda tener, esto puede ser debido a que el individuo se ha ingresado en una nueva organización y la carga de trabajo para desempeñar su tarea o llegar al objetivo, puede que este desencadenando el estrés y su funcionamiento se vea afectado, esto conforme va pasando el tiempo el individuo puede verse afectado cada vez más, por ejemplo presentando ansiedad por terminar lo más pronto posible o preocupación, irritabilidad, esto por no lograr o terminar su tarea.

La adaptación del cambio, muchas veces puede llevar poco o mucho tiempo, esto va a depender de la persona y del tiempo en que se adecue a la organización de la cual ya forma parte, esto puede generar estrés, pero si la adaptación se realiza

rápidamente la carga para la persona será cada vez menos y se sentirá mucho más fácil realizar su tarea y convivir o trabajar con los demás integrantes del grupo.

Cambio Organizacional.

Un cambio organizacional puede darse de buena manera entre los integrantes de la organización, ya que puede ser aceptada, pero también en ocasiones puede verse de forma negativa, ya que los cambios pueden afectar a unos y provocarles malestar o estar inconformes ante los cambios, pero deben de entender que eso es para el beneficio de la empresa u organización.

Para que este cambio logre desarrollarse, también se debe brindar apoyo a cada uno de los integrantes si lo necesita o es difícil adaptarse al cambio, que cuenten con las herramientas que sean necesarias para seguir en el proceso y conocer como a cada integrante le está afectando dicho cambio.

Se debe motivar a cada uno de los integrantes con algún incentivo o alguna recompensa para que ellos pongan de su parte y sea más fácil realizar el cambio.

CONCLUSIÓN:

El proceso organizacional debe contar con diferentes etapas con los diferentes miembros de la organización, individuos, ambiente, esto con la finalidad de llegar a algún objetivo, dentro de esto se debe plasmar una misión, visión y los objetivos para que cada uno sepa la tarea que debe realizar y a donde se quiere llegar.

Para lograr la tarea se deberá evaluar el desempeño de cada uno de los integrantes y ver qué tan capaces son para realizar la tarea que se les ponga, cada uno cuenta con diferente cultura al ingresar a la organización; sin embargo la persona debe adaptarse a la cultura con la que ya cuenta la organización ya que ya se tiene plasmados valores, tradiciones y costumbres, algunos pueden tomarlo de forma positiva pero algunos no y esto generará estrés y se puede ver afectado

en sus actividades, sin embargo debe de adaptarse al cambio rápidamente para lograr un mejor desempeño y seguir dentro de la organización.

Dentro de la organización puede haber cambios a los cuales los participantes deben adaptarse ya que son cambios que ayudaran a la organización, dentro de esto deben existir incentivos o recompensas para motivar a los integrantes y el cambio sea más fácilmente.

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.