



ENSAYO

Nombre del Alumno: Alejandra Guadalupe Magaña Jiménez

Nombre del tema: UNIDAD IV. PROCESO ORGANIZACIONAL

Parcial: 1

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: Mtra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: Administración en sistemas de salud

1er Cuatrimestre

Villahermosa, Tabasco. 18 de Noviembre 2022

Diseño y estructura de las Organizaciones

La estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, define los elementos y características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de la organización determina su diseño, las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro. El incremento de tamaño casi siempre es resultado del éxito de la organización y se mide con base en el número de trabajadores. Las principales etapas del ciclo de vida son: nacimiento, infancia, juventud, madurez.

La integración procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos de una organización, la integración también puede ser vertical u horizontal

- La integración vertical se refiere a los mecanismos de coordinación que se derivan del uso de la jerarquía,
- La integración horizontal se refiere a los mecanismos de coordinación entre órganos del mismo nivel jerárquico, es decir, funciones de vinculación, puestos integradores, fuerzas de tarea y equipos de trabajo.

Misión de la organización

La misión, la visión y los objetivos determinan el diseño de la organización. La misión no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización. Debe ser más que un conjunto de operaciones. La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. Definir la misión exige consenso.

Visión de la organización

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.

Objetivos globales

Los objetivos son conceptos muy comunes en nuestra sociedad. Un objetivo es un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad.

Implicaciones en la evaluación del desempeño

Un 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 antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

Definiciones

La valoración del personal o evaluación del desempeño se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales y/o por su prestación, con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas en tal sentido y que conozcan al individuo y su trabajo.

Objetivo

La finalidad del sistema de evaluación del desempeño 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, obtener la máxima eficiencia de la organización.

Contribuciones

Son diversas las contribuciones del sistema de evaluación del desempeño:

- Selección: Permite en el proceso de selección del personal incorporar como necesidades de la actitud del personal nuevo.
 - Revisar y valorar los criterios de selección: Revisar programas de reclutamiento y selección a realizar en el futuro
 - Retribuciones: Sirve para establecer una política de retribuciones que considere las compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo u otras consideraciones.
 - Motivación: Resulta un valioso instrumento para utilizarlo como parte del plan de motivación del personal.
 - Comunicación: Facilita la comunicación entre el personal y sus dirigentes, así como la retroalimentación ayudando a la mejora continua en la organización.
 - Promoción: Ayuda a valorar el clima social y a conformar los planes de carrera del personal.
 - Adaptación: Considera las aptitudes del personal para realizar las rotaciones adecuadas que aumenten la polivalencia de la plantilla
- formación: Fundamenta la realización del plan de formación continua del personal

Principios básicos

La valoración del personal o evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo.

Alcance

Se puede considerar la evaluación del desempeño como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización en que se implanta.

Elementos de evaluación

Los elementos susceptibles de evaluación son los que seguidamente se mencionan: comportamiento, rendimiento y los resultados. Y en relación con las características personales del individuo: capacidad, experiencia y personalidad.

Objetivos básicos

Se pueden considerar como, los más señalados los siguientes: premiar el rendimiento sostenido reconocer la contribución a los objetivos de la organización

Ventajas

La importancia de una conexión entre la valoración del trabajo y del mérito individual es fundamental. La primera determina el valor relativo de todas las tareas críticas de la organización y la segunda valora a las personas.

Métodos de evaluación del desempeño

Hay de evaluación del desempeño, el método ECBC, por incidentes críticos. No obstante, con frecuencia los resultados de la aplicación de este tipo de métodos no son los esperados.

Los Criterios de desempeño

Son indicadores, tasas o datos del resultado deseado en la ejecución de alguna tarea. Los criterios de desempeño están relacionados con las funciones principales del puesto y constituyen no sólo una lista de tareas, sino que describen lo que el empleado debe lograr en el desempeño de su puesto.

La entrevista de evaluación

La entrevista es la clave del sistema de evaluación y, de no ser manejada adecuadamente, puede dar al traste con él.

Mediciones del desempeño

Son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño.

La evaluación del rendimiento

Evalué sobre la base de una información representativa, suficiente y relevante

Cultura Organizacional

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.

Dimensiones culturales según Hofstede

Hofstede realizó una investigación que incluyó a más de 116 mil personas, la idea era observar cómo influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional. Utilizó cinco dimensiones: la distancia del poder, la aversión a la incertidumbre, individualismo contra colectivismo, masculinidad contra feminidad y la orientación al largo plazo.

Dimensiones culturales según Trompenaar

Trompenaar coordinó una investigación similar a la de Hofstede, en la que participaron 15 mil gerentes de 28 países e identificó cinco dimensiones culturales.

1. Universalidad contra particularidad: Se refiere al predominio del universalismo o del particularismo.
2. Individualismo contra colectivismo: El individualismo se concentra en las personas como individuos, y el colectivismo las ve como miembros de grupos sociales.
3. Neutralidad contra afectividad: Se refiere a la orientación emocional de las relaciones.
4. Relaciones específicas contra relaciones difusas. En las relaciones específicas las personas son directas, abiertas y extravertidas; enfrentan las situaciones y separan el trabajo de la vida privada.
5. Realización personal contra atribución. Se refiere a la legitimación del poder y el estatus.

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas.

Estrés laboral y adaptación al cambio

Concepto de estrés 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. Cierta nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida.

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.

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.
2. Valor importante: El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso.
3. Incertidumbre sobre la resolución: Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta.

Dinámica del estrés

El proceso del estrés es bien conocido 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.

Hans Selye desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general. Según él, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Causas del estrés

- 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.

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.

Proceso de cambio

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.

Las tres fases de Lewin

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

- **Descongelamiento** es necesario tomar medidas que dismantelen la mentalidad existente hasta ese momento en la organización.
- **Cambio** este periodo de transición suele ocasionar momentos de confusión e incertidumbre sobre lo que ocurrirá en el futuro.
- **Congelamiento** conlleva el acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar.