



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: YONNY ALEXANDER SANTIAGO GARCÍA

Nombre del tema: UNIDAD 4 PROCESO ORGANIZACIONAL

Parcial: I

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: NAYELI MORALES GÓMEZ

Nombre de la Licenciatura: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

Cuatrimestre: I

Tabla de contenido

4.1. DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES.....	4
4.2 IMPLICACIONES EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO	5
4.3CULTURA ORGANIZACIONAL.....	7
4.4 ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	8
4.5 CAMBIO ORGANIZACIONAL	9
CONCLUSIÓN	11

INTRODUCCION

Vivimos en un mundo de cambio rápido y acelerado que tiene lugar en muchas áreas, incluyendo los aspectos políticos, científico, tecnológico y de comunicaciones, así como en las mismas organizaciones. Cada uno de nosotros está involucrado en un sin número de diferentes organizaciones sin importar lo que hagamos, sea trabajar en ellas o dependiendo de ellas indirectamente. Así, la sociedad de organizaciones nos pertenece, y por ende, el efecto en la cultura y el cambio en ellas es crucial.

Muchas organizaciones modernas han desarrollado la habilidad para integrar el cambio tecnológico y de información. Sin embargo, la habilidad de muchas organizaciones para acomodar, modificar y adaptarse al cambio social y cultural se ha retrasado debido a la mala adaptación para integrar el cambio tecnológico, ejemplo: así como sucedió con el uso de la computadora, en ocasiones el retraso cultural evita el uso idóneo de la nueva tecnología; se ejemplifica lo anterior con el fin de entender que existen dos tipos de fuerza que influyen en cualquier proceso de cambio

UNIDAD 4: PROCESO ORGANIZACIONAL

4.1. DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES.

El diseño organizacional tiene como objetivo construir y diseñar la estructura de un organismo mediante tareas designadas a él y /o los grupos que conforman el organismo con el fin de que cada grupo sea independiente de sus tareas pero a su vez se coadyuve con el resto de los grupos formando así una estructura sólida y encaminada hacia un mismo objetivo.

Dicho sistema cuenta con pasos a seguir para no perder su objetivo los cuales describiré a continuación:

1. Factores ambientales: son todas aquellas herramientas tecnológicas que se utilizan para lograr su objetivo.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: son el espacio geográfico, tamaño y magnitud y colindancias.
3. Aspectos de las operaciones: supervisiones a procesos, material, recurso humano.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación del personal.

El diseño de la organización es una prioridad en la administración, y se caracteriza por tres aspectos básicos, la estructura básica, los mecanismos de operación y los mecanismos de decisión. Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, chicas, el crecimiento del tamaño depende del éxito que tengan y se mide por el desempeño de sus trabajadores. Para que una organización crezca se lleva a cabo un ciclo de vida que consta de cuatro etapas:

1. Nacimiento: ocurre cuando un emprendedor crea o funda una organización.
2. Infancia: la organización empieza a crecer.
3. Juventud: crece gracias a su éxito.

4. Madurez: se estabiliza en tamaño y recursos humanos y materiales.

Existen diferentes formas para evitar el fracaso de una organización cuando esta alcanza su estabilidad, (1.downsizing, 2. statu quo, 3. stop-and-go); estas estrategias surgen como alternativas para aumentar, mantener y reducir costos y recursos.

La misión debe expresar en palabras la filosofía de la organización que, por lo general, ya ha sido formulada por sus fundadores o creadores por medio de comportamientos y acciones. Esta filosofía corporativa incluye los valores y las creencias que constituyen los principios básicos de la organización y sustentan su conducta ética, su responsabilidad social y sus respuestas a las necesidades del entorno.

La visión 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. Por lo general, la visión suele estar más orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacía aquello que realmente es.

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

4.2 IMPLICACIONES EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La tarea de evaluar el desempeño del recurso humano está a cargo del departamento de recursos humanos. El departamento de recursos humanos está encargado si bien de evaluar al personal en el desempeño de sus actividades con el propósito de garantizar un buen desempeño reflejado en los resultados de la organización. A través de un proceso de evaluación crítico constructivo, con toma de decisiones, recompensas, adiestramiento, conocimientos documentados.

En conclusión el desempeño del individuo se define de manera personal ya que cada individuo se define como un ser único e inigualable por tal motivo la valoración debe ser personal con el fin de formar un pronóstico de su desempeño

en el trabajo para desarrollar estrategias favoreciendo sus cualidades y corregir sus faltas, para estimularlos a formar un ambiente agradable en su área de trabajo, que sebera reflejado en la actitud y desempeño del individuo y productividad para la organización.

Principios básicos de la valoración:

1. Evaluación
2. Parámetros
3. Objetivos
4. Sistemas
5. Supervisor-evaluador
6. Alcance

Aunque esta implicación sea generalizada, los distintos miembros que intervienen desempeñan distintos papeles, a saber; hay que señalar estos papeles en ocasiones no se mantienen fijos durante el proceso, ya que el supervisor puede ser evaluador y evaluado, y el evaluado supervisor y evaluador.

Los elementos de evaluación son los siguientes: el comportamiento, el rendimiento y los resultados son elementos generales y las características a evaluar de manera personal son la capacidad, la experiencia y la personalidad, lo que se identifican los puntos fuertes y débiles de la persona en relación a las exigencias del puesto de trabajo.

Los objetivos básicos son identificar áreas de mejora y elaborar planes de desarrollo, La evaluación adecuada busca mejorar el desempeño, desarrollar posibilidades, permitir la distribución de recompensas y el conocimiento del potencial del trabajador.

La entrevista es la actividad principal que ha de consolidar y dar valor al contacto diario de los directivos hacia el personal para dar a conocer el propósito de la empresa y los intereses del trabajador. Los pasos para llegar a

una buena entrevista son: llegar a acuerdos con el empleado, de manera que se le permita tener una idea clara de cómo se desempeña comparado con los patrones, normas o conductas esperadas, definir medidas de mejoramiento, estimular relaciones motivadoras más fuertes, eliminar o reducir disonancias, ansiedades, tensiones o dudas.

4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organización tiene características distintivas, objetivos, visión, misión, etc., las hacen únicas. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de generación en generación, estas características son lo que definen una organización, las características externas influyen en la organización y determinan los cimientos de está fortaleciéndola o debilitándola.

Según Hofstede

Con el propósito de analizar las dimensiones culturales realizo una investigación con el fin de 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:

1. 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.
2. 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.
3. El individualismo:
En comparación con el colectivismo se refiere al dominio de alguna de las dos tendencias en la sociedad.
4. La masculinidad en comparación con feminidad:

Se refiere al predominio de lo masculino sobre lo femenino en una sociedad.

La cultura organizacional no es algo palpable, 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.

Para conocer la cultura de una organización es necesario analizar todos esos niveles. El primer estrato, el de los artefactos que caracterizan físicamente a la organización, es el más fácil de cambiar porque está constituido por elementos físicos y concretos, por instalaciones, muebles y otros objetos que se pueden cambiar sin mayor problema. A medida que se profundiza en otros estratos, la dificultad para cambiar se vuelve mayor.

4.4 ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Estrés: (presión, tensión, esfuerzo), está relacionado con aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno 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. Por otra parte, el estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. Las restricciones impiden que la persona consiga hacer lo que pretende. Las exigencias implican la pérdida de algo deseado. La tensión se deriva de cualquier circunstancia amenazante (o que sea percibida como tal) para el bienestar de la persona y mina su capacidad para enfrentarla.

Tipos de estrés:

1. Desafío percibido
2. Valor importante
3. Incertidumbre sobre la resolución

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.

1. Alarma: Se presenta cuando la persona identifica y percibe la amenaza, sea física (daño corporal) o psicológica (la posibilidad de perder algo, como un empleo). Los cambios fisiológicos antes descritos comienzan en esta fase.
2. Resistencia: La persona se hace resistente a las presiones creadas por la amenaza inicial. Los síntomas fisiológicos que se derivan de la fase de alarma desaparecen, a pesar de que la causa del estrés persiste. Al parecer, la resistencia se logra debido al aumento de los niveles de hormonas que secreta la glándula pituitaria o las suprarrenales.
3. Agotamiento: Cuando la exposición a la causa del estrés dura mucho tiempo, la persona entra en la fase de agotamiento. La actividad de la glándula pituitaria y de las suprarrenales disminuye y la persona no logra adaptarse al estrés continuo. Reaparecen muchos de los síntomas fisiológicos de la fase de alarma.

4.5 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.

Importancia: adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas

Proceso de cambio: asegura 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.

Tres fases de Lewin

1. Descongelamiento: consiste en cambiar de mentalidad

2. Cambio: este periodo suele ocasionar confusión e incertidumbre sobre el futuro.
3. Congelamiento: os niveles de confort de los empleados vuelven a la normalidad.

CONCLUSIÓN

El cambio es un proceso natural y continuo pero a la vez genera resistencia y temor. Se necesita de una buena estructura y planificación para poder implantar un buen proceso de cambio que logre satisfacer las necesidades de la organización y vencer la resistencia que se presenta en el proceso.

Es el líder la persona responsable y con dominio de la situación al que corresponde emprender el proceso con cautela y sabiduría.

El líder efectivo es el que produce un cambio efectivo.