



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE.**

**ALUMNO: ARACELI GUZMAN GUZMAN.**

**TEMA:**

**UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL.**

**NOMBRE DE LA MATERIA:**

**COMPORTAMIENTO CULTURAL Y ORGANIZACIONAL.**

**CATEDRATICO (A)**

**NAYELI MORALES GOMEZ.**

**MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD.**

**PRIMER CUATRIMESTRE.**

**COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS A 18 DE NOVIEMBRE 2022.**

## **INTRODUCCION.**

### **UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL.**

Durante el desarrollo de este ensayo abordaremos temas, de todo lo relacionado con el diseño organizacional, si bien sabemos es de mayor relevancia conocer todo lo relacionado de este tema, y comprender cuales son las estrategias, para que puedan alcanzar sus objetivos y sus metas, es un tema muy complejo por la existencia de muchos puestos que engloban las unidades, el cual exigen integración y coordinación. Dentro de una organización debe existir una visión y misión estos conceptos van ligados entre si uno del otro, ya que de estos conceptos uno depende de la imagen de lo que quiere ser, mientras que la misión cual es el negocio de la organización. Se citarán temas de suma importancia dentro de una organización como es la evaluación laboral, dentro de la evaluación se toma en cuenta el desempeño laboral del individuo lo cual el personal de recursos humanos es el encargado en realizar dicha evaluación, tomando en cuenta diferentes factores establecidos, dentro de una organización existen culturas y es de suma importancia para saber el comportamiento de las diferentes personas que existen dentro de una organización dentro de ellos cuales su estilo de vida, que mentalidad tienen, presencia y personalidad.

Otro aspecto importante que mencionaremos a lo largo de este ensayo, el estrés el cual es un factor muy importante dentro de una organización, el cual se ve afectado el personal que se encuentra inmerso en el estrés se ve afectado en la realización de sus actividades, se encuentra irritable, agresiva, cansado y con tensiones por la carga laboral. Realizar cambios dentro de una organización en ocasiones suele traer contradicciones dentro del personal, hay quienes hacen resistencia a algo novedoso, porque se vuelve rutinario ejercer sus actividades en ambiente de confort esto minimiza que cada organización vaya realizando las estrategias para poder realizar los cambios que favorecerán a la mejor organización del personal.

## **DESARROLLO DEL TEMA.**

### **4.1 Diseño y estructura de las Organizaciones.**

Dentro del diseño organizacional existen diferentes variables dentro de los cuales puedo mencionar los factores ambientales la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados, 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. Estas variables son de gran importancia dentro del diseño de organización, el cual no existe un modelo estándar para realizar un diseño, dentro de este tema es importante hacer mención que también existe un tamaño y ciclo de vida, por lo tanto, en este aspecto engloba (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) y determina su diseño.

1. La diferenciación horizontal entre las unidades de la organización se basa en la especialización de los conocimientos, la educación o la capacitación de las personas. Cuanto mayor sea la diferenciación horizontal, mayor será el número de departamentos especializados que haya en el mismo nivel de la organización. La diferenciación horizontal provoca que surjan estructuras planas.

2. La diferenciación vertical se refiere a los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad en la organización 3. La diferenciación espacial se refiere a la dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares. La distancia complica el diseño de la organización. Integración (Organizacional)

#### **Misión de la organización.**

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. (ORGANIZACIONAL)

#### **Visión de la organización.**

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 hacia aquello que realmente es (ORGANIZACIONAL)

## **Objetivos globales.**

Los objetivos definen los resultados concretos que se espera alcanzar en un plazo específico y los indicadores van midiendo el resultado alcanzado. Cuando las personas ingresan en una organización persiguen objetivos individuales: ocupar un puesto, ganar un salario, recibir prestaciones sociales, conquistar estatus. Sin embargo, las organizaciones exigen que cada persona contribuya a alcanzar las metas de productividad, rentabilidad, reducción de costos, calidad y competitividad.

### **4.2 Implicaciones en la evaluación del desempeño.**

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones. La definición se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales y/o por su prestación, que tiene el evaluador, otro aspecto importante es el objetivo de evaluar consiste en orientar la forma de actuar del profesional el cual el objetivo es la mayor adecuación de las personas a sus puestos de trabajo, sugiere dos finalidades en la valoración del mérito individual:

**a) 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)

**b) De mejora:** en que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse y a superar sus defectos a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades y de sus puntos débiles.

Las contribuciones son diversas en el sistema de evaluación los cuales puedo mencionar la selección, las retribuciones, motivación, comunicación, promoción, capacitación, adaptación y formación, existen principios básicos para la valoración del personal debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo como son la evaluación del desempeño, sus parámetros deben de estar fundamentados en información relevante, los objetivos del sistema se define claramente, el alcance se puede considerar como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización que se implementa por lo tanto implica toda la planilla desde los niveles de dirección hasta los escalones más bajos en la organización empresarial, los elementos de evaluación juegan un papel muy importante el se evalúan ciertos criterios como son: la : la capacidad, la experiencia y la personalidad. con lo que se identifican los puntos fuertes y débiles de la persona en relación a las exigencias del

puesto de trabajo. Los objetivos básicos a evaluar se pueden considerar premiar el rendimiento sostenido reconocer la contribución a los objetivos de la organización proporcionar retroalimentación, realizar planes de mejora correspondientes elaborar planes de desarrollo para formular acciones correctivas cuando proceda, las ventajas para el evaluador es conocer como está haciendo las cosas detectar necesidades de formación y conocer el mejor al colaborador directo, otras de las implicaciones que debemos tomar en cuenta son los criterios de desempeño en este punto se toman en cuenta los indicadores, tasas o datos del resultado deseado en la ejecución de alguna tarea estos están relacionados con las funciones principales del puesto constituyen no solo una lista de tareas si no describen lo que el empleado debe lograr en el desempeño de su puesto, la entrevista es la clave del sistema su objetivo principal es dar a conocer al empleado informaciones significativas sobre su desempeño, las mediciones de 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, también se debe tomar en cuenta la evaluación de rendimiento y se debe aplicar ciertos principios del evaluador.

#### **4.3.- Cultura Organizacional.**

Dentro de una organización existen diferentes características que hacen que su comportamiento sea diferente a los demás, por lo tanto, el estilo de vida de la persona siempre tendrá que ver en su comportamiento en ello se ve inmerso su mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables. Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a 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 (ORGANIZACIONAL)

#### **4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.**

En un ambiente organizacional el estrés está estrechamente ligado. 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, hasta en cierto punto el 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.

El desafío percibido forma parte del primer componente del estrés se por la interacción entre las personas y su percepción en el entorno, dentro de ellos están los chismes o rumores de que se cerrara la empresa, pueden provocar estrés en un trabajador aun cuando exista una amenaza real, otros de los factores es el valor importante este aspecto el desafío solo provocara estrés algo que la persona considere importante o valioso. La incertidumbre de solución 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.

En muchas ocasiones nos enfrentamos a los cambios que hoy en día existe en nuestro círculo social, pero principalmente en una organización en ocasiones la adaptación al cambio puede ser algo complejo para las personas que no familiarizan ante el cambio si bien sabes en un entorno laboral tenemos que estar actualizados de manera constante para que una empresa pueda salir a flote, con las modificaciones que sufrimos día a día.

#### **4.5.- Cambio Organizacional.**

Dentro de la estructura organizacional se tiene que realizar cambios, aunque bien sabemos que en muchas ocasiones puede traer temor de algo desconocido ya que para algunos resulta un reto que en algún momento puede der un desafío por lo tanto al realizar un cambio se debe implementar estrategias de administración de cambio organizacional adecuada asegurará que los cambios se llevan a cabo de forma exitosa. 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.

Para que el cambio fluya con éxito es necesario tomar en cuentas diferentes factores s clave determinantes a la hora de lograr el éxito al implementar cualquier cambio organizacional.

## **CONCLUSION.**

Hablar de comportamiento cultural y organizacional es un tema muy amplio en el transcurso de este tema pude apreciar que la cultura organizacional es dinámica y evolutiva y se crea mediante la interacción de los elementos como los individuos, grupos equipos, líderes, normas estructuras de los roles, relaciones con el contexto, aprendizaje de organizaciones de éxitos y fracasos, por todo lo anterior hago mención que todo los elementos mencionados en el desarrollo de este ensayo juegan un papel muy importante para mi formación en los sistemas de salud, ya que cada tema que aborde fue de mucho conocimiento son temas que no conocía y que ha servido de mucho aprendizaje para que en un futuro pueda aplicar algunos conceptos durante mi desarrollo profesional de manera administrativa.

## **BIBLIOGRAFIA.**

Antología Comportamiento y Cultura Organizacional.