



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre Del Alumno: Rosa Anita Hernández Vázquez*

*Nombre Del Tema:*

*Parcial I*

*Nombre De La Materia: Comportamiento Y Cultura Organizacional*

*Nombre Del Profesor: Anayeli Moles Gómez*

*Maestría En Administración En Sistemas De Salud*

*Primer Cuatrimestre*

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones deben de estar muy bien organizadas y estructuradas para poder dividir el trabajo, asignar tareas a las diferentes áreas para lograr la coordinación necesaria y alcanzar las metas y objetivos de la organización. Existen diferentes tamaños de empresas u organizaciones y cada una de ellas se identifica por la misión y visión que posee. Las personas deben adaptarse a la forma de trabajo, sus culturas y sus diferentes cambios que se puedan presentar, como se hablara en el contenido de este trabajo.

### 4.1 DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

El diseño organizacional sabemos que es el proceso de construir y adoptar continuamente la estructura de la organización para alcanzar objetivos y estrategias. Cuenta con una estructura que representa la interrelación entre los órganos y las tareas de la organización. La estructura es doblemente dependiente: hacia afuera depende de las estrategias que se han definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización que depende de la tecnología que se va a utilizar.

En el diseño organizacional involucra aspectos centrales como dividir el trabajo para asignarlo a distintos puestos, grupos y departamentos para lograr la coordinación necesaria y así alcanzar los objetivos de la organización.

Las organizaciones cuentan con tamaño y ciclo de vida, pueden clasificarse en grandes, pequeñas y micro, según con el número de personas con que cuente, cantidad de recursos y su arquitectura. El incremento de tamaño de una organización casi siempre es resultado del éxito que se alcance. Por su parte la evolución o ciclo de vida muestra las diferentes etapas del crecimiento de una organización, como es el nacimiento que es cuando una empresa se crea o funda, la organización con el paso del tiempo comienza a crecer y expandir la cual está etapa se denomina infancia, en la etapa de la juventud la organización crece gracias a su éxito, se va haciendo cada vez más compleja y su estructura se fortalece, en la última etapa es cuando la organización alcanza estabilización en su tamaño la cual se denomina como madurez.

Cada organización o empresa cuenta con misión, visión y objetivos que determinarán su diseño. La misión es lo que da identidad a la organización e indicara el rumbo hacia donde se dirige a largo plazo y su función que desempeña en la sociedad, definir la misión permite saber cuál es el propósito fundamental de la empresa, así como cuál es la función de la organización y su contribución en la sociedad, así como también cuales son las necesidades básicas que el negocio debe satisfacer.

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro, o más bien es el destino que pretende transformar en realidad, en ocasiones suele estar orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacia aquello que realmente es. Joel Arthur decía “la visión sin acción no pasa de ser un sueño”, es por eso que se puede alcanzar cuando los miembros de la organización trabajan en conjunto y con el compromiso de hacer

ese sueño realidad y por último esta los objetivos que definen los resultados que se pretenden alcanzar en un período determinado, también se puede decir que es un futuro deseado el cual tratamos de convertir en realidad.

## **4.2 IMPLICACIÓN EN LA EVALUACIÓN 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, facilitando la tarea de evaluar el desempeño personal para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas de la empresa y así lograr que las organizaciones sean más eficientes y más eficaces.

Para ser eficiente es necesario utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. Lograr la producción de estos bienes y servicios adecuados de manera que sean aceptables para la sociedad es un término de eficacia.

Evaluar el desempeño es una tarea básica y fundamental de la dirección, ya que permite obtener información para la toma de decisiones, orientar al personal a conseguir mayor adaptación para obtener un rendimiento óptimo y satisfactorio y en consecuencia obtener la máxima eficiencia de la organización.

## **4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y organizaciones, por tal motivo muchos de los fenómenos que ocurren dentro de una organización se derivan por sus diferentes tipos de cultura.

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmite de una organización a otra.

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas específicas. Uno de los primeros pasos para conocer una organización es conocer su cultura. Formar parte de una empresa, trabajar en ella y participar en sus actividades, implica asimilar su cultura organizacional, reflejándose en la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura organizacional.

## **4.4 ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO**

El estrés se puede definir como presión, tensión y esfuerzo, está estrechamente relacionado con el acumulo de trastornos y de aficiones en las personas, provocado por presiones, situaciones y acciones externas tales como preocupación, irritabilidad, agresividad, ansiedad y angustia lo que perjudica el desempeño y sobre todo la salud. Se sabe que cierto nivel de estrés es normal, que permite a las personas concentrarse y afrontar desafíos de la vida, sin embargo por el acumulo de pensiones y otras situaciones el estrés puede aumentar y provocar reacciones de forma desagradables.

Algunas de las causas del estrés son los factores extra organizacionales que son los elementos externos y ambientales que tienen un profundo efecto en las organizaciones y personas, los factores organizacionales como son las políticas, diseño y estructura, así como las condiciones de trabajo y ambiente desagradable favorece al acumulo de estrés.

#### **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, los cambios para algunas personas pueden verlo como algo emocionante y sin embargo para otras no, por motivo que tal vez tenga que adaptar nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos.

Los cambios pueden afectar en la mentalidad de todos los integrantes de la organización, Lewin definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante el proceso del cambio tal como descongelamiento en esta fase es necesario tomar medidas que dismantelen la mentalidad existente de la organización y así poco a poco la gente se irá dando cuenta de la necesidad del mismo y permitirá pasar a la fase del cambio, en este periodo suele ocasionar momentos de confusión e incertidumbre sobre lo que ocurrirá en el futuro. En la última fase de congelamiento conlleva al acostumbrarse a los nuevos cambios.

### **CONCLUSIÓN**

Las organizaciones logran alcanzar el éxito y eficacia gracias a la organización, coordinación y empeño que tienen las personas en las diferentes áreas donde trabajan, siempre motivándose a alcanzar los objetivos establecidos y las metas que se proponen aun cuando se enfrentan múltiples cambios, culturas y hasta situación de estrés laboral. Y así lograr que la empresa sea cada vez más grande hasta el alcance de la última etapa o madurez.

### **BIBLIOGRAFÍAS**

Bibliografía básica y complementaria: • 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