



UDS

Mi Universidad

Ensayo.

Nombre del Alumno: ERIK FROILAN CRUZ GORDILLO.

Nombre del tema: GRUPO

Parcial: TERCER PARCIAL

*Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL*

Nombre del profesor: DRA: Nayeli Morales Gómez

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

Cuatrimestre: PRIMER CUATRIMESTRE.

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos. con estructura de interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, donde es doblemente dependiente de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y organización. También existen puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades donde toman encuenta que cada uno está vinculado con otros. Funcionan como un sistema que interactúa con otros y también son conjunto de complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados. El diseño organizacional consta de variables: Factores ambientales, Dimensiones anatómicas de la organización, Aspectos de las operaciones y Consecuencias conductuales. Como contribución en plataformas de organización se debe incluir prioridades de la administración como estructuras básicas que sirve para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea, mecanismos de operaciones que indican procesos de trabajo, los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones. La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento. A pesar de las variaciones evidentes, a medida que las organizaciones crecen siguen una pauta de evolución. Nacimiento, Infancia, Juventud y Madurez. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de los RH en las organizaciones empresariales. 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. La tarea de evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa para proyectar el futuro. El profesional de recursos humanos enfrenta diversos desafíos en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados, sin olvidar el contexto social en el cual se desenvuelven y Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos. 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. El concepto de evaluación del desempeño es una tarea básica y fundamental de la dirección, entendida como un proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión de recursos humanos mediante la obtención de información de la contribución que ha realizado cada empleado en un periodo de tiempo determinado a la consecución de los objetivos de la organización. 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, ya que sus resultados permiten un empleo más racional de los recursos humanos de que se dispone y

una mejora de los mismos. Las contribuciones del sistema de evaluación son: Motivación en el desempeño, Selección, Revisar y valorar los criterios de selección, Retribuciones, Comunicación y Promoción. Capacitación, Adaptación, Formación

La valoración del personal o evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son los que seguidamente se mencionan

Se puede considerar la evaluación del desempeño como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización en que se implanta, ya que implica a toda la plantilla desde los niveles de dirección hasta los escalones más bajos de la organización empresarial de que se trate.

Se pueden considerar como, los más señalados los siguientes: premiar el rendimiento sostenido reconocer la contribución a los objetivos de la organización proporcionar retroalimentación sobre el rendimiento alcanzado identificar áreas de mejora y elaborar los planes de mejora correspondientes elaborar planes de desarrollo personal formular acciones correctivas cuando proceda. Evaluador conocer cómo se están haciendo las cosas detectar necesidades de formación conocer mejor al colaborador directo establecer objetivos individuales orientar y prestar ayuda al desarrollo profesional del colaborador poner al día las descripciones de puestos conocer las aspiraciones, deseos y preferencias de los evaluados establecer sistemas de retribución más justos, existen diversas metodologías de evaluación, entre estas pueden mencionarse las siguientes: de escalas gráficas, de comparación, de comprobación, 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.

La entrevista es la clave del sistema de evaluación y, de no ser manejada adecuadamente, puede dar al traste con él. Su objetivo fundamental es darle a conocer al empleado informaciones significativas sobre su 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. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta. En general, las observaciones indirectas (exámenes escritos, simulaciones) son menos confiables porque evalúan situaciones hipotéticas. Las mediciones objetivas del desempeño son las que resultan verificables por otras personas. Por norma general, las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa. Se basan en aspectos como el número de unidades producidas, el número de unidades defectuosas, tasa de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético. El concepto de estrés (presión, tensión, esfuerzo) 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. 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. 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. Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Algunos pueden verlo como algo emocionante; sin embargo, muchos pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar

En este tipo de situaciones hay que tener en cuenta que la gente seguramente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio que suponga la transición. 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.

Analizar cómo los cambios están afectando a la organización servirá para medir el impacto del cambio en la productividad de los empleados, y el funcionamiento del proceso productivo en general. De este modo también se podrán hacer ajustes si los resultados no están siendo los esperados