

Nombre del Alumno: Karla Rocio De Los Angeles Garcia Hernandez

Nombre del tema: Ensayo (unidad IV)

Parcial: 3°

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: 1°Cuatrimestre:

En este ensayo que a continuación se presenta se tratará acerca del proceso organizacional y lo que corresponde a ello.

Como introducción a ello el proceso organizacional es el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma.

Para que se logre las metas u objetivos es importante establecer los siguientes procesos
Autoridad: Se considera el derecho inherente de un puesto gerencial para dar órdenes y esperar que éstas se cumplan.

Poder: cualidad que posee una persona sobre los demás miembros de la organización, quien ejerce el poder se considera un líder.

Liderazgo: Se considera las capacidades y habilidades para reconocer, usar y motivar a todo el talento humano de la organización hacia el logro de las metas y objetivos.

Toma de decisiones: es el proceso de contestar a una dificultad eligiendo una salida viable la cual todos los miembros de la organización puedan acceder y la respeten.

Comunicación: es el proceso de transmitir la información a quienes tienen que tomar las decisiones.

Conflicto: surge cuando los intereses se enfrentan y cada parte ajustará su posición a lo que sea coherente.

Innovación: Se basa en la transformación de una idea en un producto negociable o en otro caso, en un proceso eficiente para la organización.

A continuación, se desarrolla más a fondo el tema, sus estructuras y sus relaciones con otros procesos.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Diseño Y Estructura De Las Organizaciones

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias: La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización.

El diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria.

VARIABLES QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA EL DISEÑO ORGANIZACIONAL:

1. Factores ambientales: 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.

Tamaño y ciclo de vida: El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes: el Nacimiento, Infancia, Juventud, Madurez.

Misión De La Organización

El diseño organizacional es un instrumento para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. La misión, la visión y los objetivos determinan el diseño de la organización.

En ella hay que esclarecer

1. Cuál es el propósito fundamental del negocio.
2. Cuál es la función de la organización y su contribución a la sociedad.
3. Cuáles son las necesidades básicas que el negocio debe satisfacer.

4. Quién es el cliente y cuáles son los sectores objetivos del mercado al cual sirve la organización.
5. Cuáles son las competencias que la organización pretende adquirir o desarrollar.
6. Cuáles son los compromisos, valores y creencias que cimentan el negocio.

Visión De La Organización

Suele estar más orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacía aquello que realmente es, 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.

La consecución de un objetivo de la organización debe producir beneficios a las personas para que ellas también puedan alcanzar sus metas,

Implicaciones En La 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.

Se debe considerar como un acto para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. Es, en definitiva, un análisis del pasado, en el momento presente, para proyectar el futuro.

El principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces.

Un ejemplo de esto es los procesos de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño.

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 los valores esenciales para la cultura empresarial consensuada.
- Revisar y valorar los criterios de selección: Poner en evidencias debilidades existentes entre personas procedentes de una determinada 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: Contribuir como medio eficaz para servir de instrumento de motivación, y no sólo de valoración cuantitativa.
- Comunicación: Permite el dialogo constante entre los responsables y los subordinados, tanto en la comunicación de resultados como en la planificación y proyección de acciones a seguir en el futuro y de objetivos a conseguir.
- Promoción: Ayuda a valorar el clima social y a conformar los planes de carrera del personal.
- Capacitación: Comprueba las aptitudes del personal para realizar con eficacia sus tareas en el desempeño de su trabajo. Analizar las características del puesto desempeñado, así como su entorno. Revisar los objetivos previstos en cada puesto de trabajo. Detectar necesidades de Capacitación, tanto personal como colectiva.
- Adaptación: Facilitar la operación de cambios. Obtener del trabajador información acerca de sus aspiraciones a largo plazo. Integrar al trabajador al puesto a través de un proceso de seguimiento.
- Formación: Fundamenta la realización del plan de formación continua del personal identificando las áreas con mayor deficiencia en los conocimientos y competencias necesarias para mejorar la competitividad de la organización.

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.

Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, 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. la cultura organizacional presenta varios estratos, con diferentes grados de profundidad y arraigo. Para conocer la cultura de una organización es necesario analizar todos esos niveles.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Muchos fenómenos que ocurren en una organización se derivan de su cultura, que es como su código genético, la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones.

Estrés Laboral Y Adaptación Al Cambio

Estrés: 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.

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 estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

El estrés pasa de un estado latente a uno real cuando se cumplen dos condiciones básicas: Cuando existe incertidumbre acerca del resultado, Cuando el resultado es importante para la persona.

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.

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).
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. La necesidad del cambio se vuelve notoria y necesaria cuando no perdemos de foco hacia dónde vamos y cuál es la visión de nuestro negocio.

Cambio Organizacional

Acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas. 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.

Clave para el éxito del proceso

- Establecer una visión común. Primero es necesario ponerse de acuerdo sobre cuál debería ser el mejor resultado final posible.
- Transparencia y comunicación efectiva: es imprescindible que los jefes comuniquen las razones de los cambios, así como el proceso necesario para su implementación a sus empleados.
- Formación y educación continua: Es muy importante darles la educación y la formación necesaria para que se amolden lo más rápido y eficazmente posible a los cambios.
- Recompensas económicas y sociales.
- Asesoramiento personalizado: Es importante contar con programas de asesoramiento que les ayuden a adaptarse exitosamente.

- Monitorización y evaluación: Analizar cómo los cambios están afectando a la organización servirá para medir el impacto del cambio.

En conclusión, La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, las organizaciones exigen que cada persona contribuya a alcanzar las metas de productividad, rentabilidad, reducción de costos, calidad y competitividad.

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.

Ante todo, el proceso organizacional las personas suelen presentan estrés, esto a causa o como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia.

Es así como concluimos este ensayo esperando que sea de buena estructura y redacción y cubra con los requerimientos necesarios de la misma.