



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Victor Geovani Montero López

Nombre del tema: Unidad IV- Proceso Organizacional

Parcial: 1er Parcial

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: 1ro

INTRODUCCIÓN

En el siguiente ensayo se hablará el comportamiento organizacional ya que es sumamente importante en el aprendizaje, dado que el trabajo es principalmente relacionado con el personal para que desarrollen habilidades técnicas y apliquen conocimientos, sumado a la experiencia adquirida para desarrollar la habilidades y capacidad de trabajar con otras personas y sobrellevar situaciones complejas y que por lo tanto se ha convertido en una excelente herramienta para lograr una mayor eficiencia organizacional, con todo esto se puede lograr que se opere una institución de manera eficiente para que las personas cooperen sistemáticamente para alcanzar la meta fijada y obtener conocimientos adecuados del comportamiento, las motivaciones, las actitudes, cultura, comunicación.

DESARROLLO

Las organizaciones deben buscar la forma de responder a los cambios organizacionales y sociales, dado que desde un punto de vista distinto, una organización se puede entender como un mecanismo privilegiado en el desarrollo de un país el propósito principal es que cada estudiante interiorice la importancia del comportamiento organizacional, ya que es con personas que tiene que intervenir y el conocimiento y la aplicación de esta temática dentro de las organizaciones se ha convertido en una parte indispensable para el buen funcionamiento de la misma, por lo que ya es un modelo para conocer y diagnosticar la funcionalidad de todos los elementos. La organización es un sistema complejo compuesto por subsistemas físicos, sociales, técnicos, económicos y legales, que procesa un conjunto de insumos para producir bienes y servicios

Es por ello que se debe conocer todo acerca de los factores internos y externos, para una mejor dirección deben de estar claros de que el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura que tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.

conforme se avanza del nivel del individuo al de los sistemas de la organización, aumenta en forma sistemática nuestro entendimiento del comportamiento en las organizaciones, de acuerdo a lo expresado se plantea que una variable dependiente es el factor clave que queremos explicar o predecir y que se ve afectada por algún otro factor. Por lo tanto, podemos estudiar las principales variables dependientes. El comportamiento organizacional se refiere a los rasgos biográficos tales como la edad, género y estado civil; los rasgos de la personalidad; una estructura emocional inherente; valores, actitudes; y niveles de aptitudes básicas.

El comportamiento organizacional alcanza su nivel más alto de sofisticación cuando se agrega una estructura formal a nuestro conocimiento previo del comportamiento del individuo y el grupo. Así como los grupos son más que la suma de sus miembros, las organizaciones son más que la suma de los grupos que las forman.

En cuanto a la evaluación del desempeño El encargado de evaluar los miembros de una organización es la gestión de recursos humanos, la cual tiene como fin examinar el desempeño que tenga cada uno de los miembros de la organización, mediante una técnica de evaluación que permita determinar el actuar de cada uno de ellos. Al momento de evaluar, no se debe de

considerar como algo que tenga que estar establecido forzosamente de realizarse cada cierto tiempo, ni que se usara como un procedimiento para juzgar o sancionar al que tenga bajo desempeño si no al contrario debe de ser para observar cuáles son sus desventajas y ayudarlo a que tenga una mejor colaboración. Existen diferentes métodos de evaluación que van desde una gráfica, evaluación de desempeño, evaluación de objetivos.

En cuanto a la cultura organizacional La cultura determina la construcción de la interacción humana, la cual afecta y es afectada, positiva o negativamente por el comportamiento de todos los miembros de la organización, por lo cual que cada organización adopte cultural diferentes es importante, ya que esto lo va a diferencias una de otra, por que dependiendo de la cultura que tenga cada una podrá ser el desenvolvimiento que pueda a llegar a tener el personal, logrando así que se puedan sentir más feliz y poder trabajar mejor.

El estrés laboral puede relacionarse frecuentemente con exigencias y restricciones, la tensión se origina de situaciones que amenazan el bienestar del individuo y debilita su capacidad para hacerle frente, Los factores desencadenantes potenciales de estrés pueden ser ambientales, organizacionales e individuales y la manera de manejar las presiones o situaciones de estrés depende de cada persona y de su resiliencia, por lo que las personas pueden llegar a presentar síntomas físicos, psicológicos y conductuales; los avances tecnológicos y la vida moderna causan tecnoestrés, los individuos deben estar predispuestos a la adaptación.

En el cambio organizacional este responde 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, 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.

CONCLUSIÓN

Para concluir se podría argumentar la importancia y la relevancia que tiene el estudio del comportamiento organizacional dado que explica de manera detallada cada uno de los aspectos a tomarse en cuenta para lograr con éxito el manejo del personal. Se puede tomar en cuenta que el comportamiento organizacional dependerá si se enfoca a los factores de motivación, liderazgo, así como las conductas que se presentan en el ambiente laboral. En cada uno de estos puntos se debe destacar que son de suma importancia, si se tiene una buena aplicación de estos, el ambiente laboral será agradable y motivante para los empleados y, por lo tanto, se verán los resultados y ayudará para saber cómo actuar, o que está faltando en la organización y ambas partes tengan mejor efectividad.

REFERENCIAS

- Manual de comportamiento y cultural organizacional. UDS
- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.