



# Mi Universidad

## Ensayo

**Nombre del Alumno:** Mariana López Sandoval

**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**

Durante la siguiente redacción se abarcaran diversos temas involucrados con las características que definen al individuo, del grupo de su comportamiento cuando estos pertenecen a una organización en conjunto, de igual manera señalar los factores que juegan un papel de importancia a la hora de aplicar conocimientos y estrategias para llegar a una correcta resolución de problemas ante diversas situaciones que puedan ocurrir de manera interna en estos grupos de trabajo y llegar a un desarrollo adecuado entre colaboradores, un ambiente laboral sano y de este modo lograr una organización sana y correctamente funcional.

## **EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

El comportamiento es la base para mantener una organización funcional, en un ambiente sano entre colaboradores, este mismo ámbito es estudiado por la ciencia y el estudio de la psicología ya que este campo es el encargado de determinar el desarrollo de los individuos y conocer a fondo el comportamiento de estos bajo situaciones de cualquier índole, las relaciones interpersonales. Cada persona es un mundo distinto, por lo tanto, es indispensable indagar acerca de la conducta, interés, valores, comportamiento, entre otros aspectos, estos nos ayudan a crear una idea de acuerdo a cuales son las actitudes, aptitudes, debilidades, fortalezas y amenazas a las cuales un individuo puede encajar en su lugar de trabajo en un grupo determinado sin encontrar discrepancias entre sus tareas y obligaciones, ya que cuando se habla de sistemas de salud, estos tienen el deber de brindarse adecuadamente para llegar al buen manejo y distribución de la información.

En los sistemas de salud se relacionan íntimamente diversas áreas de estudio y claramente la teoría, por consiguiente, la práctica. Es de suma importancia el saber compartir el conocimiento con los individuos y enfocándonos al servicio de salud no puede haber pensamientos desordenados ya que siempre debe de encontrarse una idea en conjunto para llegar a un buen común y no solo de forma interna para el grupo de trabajo o compañía sino, de igual manera visualizar el compromiso por las terceras personas, que son estas las que en la mayoría de los casos reciben, necesitan y demandan un buen trato con servicio de calidad con calidez.

En los altos mandos de los sistemas de salud es bien cierto que es dirigida por un individuo, pero nos olvidamos en ocasiones de que la personalidad es parte de uno mismo, esta nos dará la pauta para presentarnos ante la sociedad de cierta manera con otros grupos de personas, la personalidad expresa lo que realmente uno es, de esto debemos siempre aprender que si se quiere ser mejor persona los cambios están dentro de los rubros que se necesitan para lograr cierta estabilidad, habilidades para la vida común llegar a ser un buen líder si así se desea, acciones como la participación, la creación, e ingenio logran crear fuertes lazos de confianza entre personas, trabajadores, trato directo con clientes, un buen trabajo, buen ambiente laboral y buena expectativa de la calidad de servicios.

Haciendo mención de las actitudes, sabemos que estos son juicios ejercidos de manera individual que no ayudan a evaluar la situación sea favorable o desfavorable y este puede ser

sobre objetos, personas o colaboradores dentro del grupo, o de acontecimientos que ocurran dentro de la sociedad en conjunto. Se reflejan como opiniones comentando los sentimientos acerca de algo. Debe de haber un compromiso del empleado con la organización ya que este determinara las metas que desea lograr en ella, así como mantener una permanencia adecuada sin conflictos, por la contraparte el líder debe de reconocer y saber escuchar a sus trabajadores ya que no es lo mismo un jefe, que un líder, este siempre debe de estar involucrado en todo aspecto de la organización porque será el motor de empuje para los socios, obteniendo los resultados deseados.

Las tácticas de poder son las formas en las que los líderes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas. Una táctica de poder consiste en mejorar el método de acción en un trabajo, llevado a cabo por un líder, este se encarga de mejorar la táctica para que el objetivo sea satisfactorio y de la misma manera no fallar a la hora de actuar en alguna actividad. Usar un trato cordial logra obtener beneficios a los superiores.

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar la estructura de la organización para alcanzar los objetivos requeridos y las estrategias establecidas. La estructura representa la relación que hay dentro de la organización.

La misión que tiene una organización es estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. La misión no debe limitarse a los servicios o procesos de la organización. La misión es lo que da identidad a la organización.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés.

El estrés va relacionado con cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas que se presentan en la organización y a su alrededor.

Algunas de las causas del estrés:

- Pérdida de intimidad.
- Saturación de información.
- Desaparición del contacto frente a frente.
- Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades.

- Pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

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. Esto es basado en mejorar la atención dentro de la organización para evitar cometer errores de más y poder lograr los objetivos establecidos dentro de la organización. 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, de igual manera a otros les puede causar molestias el hecho de cambiar la modalidad en la atención o ciertas medidas dentro de la organización.

El cambio puede generar algunos malestares con la mentalidad de los integrantes de la organización.

## **CONCLUSIÓN**

En el presente trabajo podemos ver como es el comportamiento organizacional, va dividido en varias formas, de igual manera logramos observar como es la relación de la administración de los servicios de salud. La organización está compuesta por diversos elementos que actúan de forma positiva para obtener resultados favorables dentro de la organización y así mismo poder detectar ciertas fallas que puedan ser reparadas con ayuda de un líder y los integrantes de la organización.

## REFERENCIAS

- Manual de comportamiento y cultural organizacional. UDS
- 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.