



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Sahira Hioselin Martinez Ortiz

Nombre del tema: unidad IV: Proceso organizacional

Parcial: primer parcial

Nombre de la Materia: Comportamiento y cultura organizacional

Nombre del profesor: Dra.Nallely Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: Administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: Primer cuatrimestre

4.1 Diseño y estructura de las organizaciones

El proceso de construir la organización es el diseño al adaptar comúnmente 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 la organización, y es doblemente dependiente: hacia afuera, depende de la tecnología que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza. Existencia de muchos puestos y unidades cuya integración, coordinación también son conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados. El diseño organizacional involucra aspectos centrales por ejemplo, como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y como lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización:

1. Factores ambientales que son misión de la organización
2. Dimensiones anatómicas de la organización en tamaño y configuraciones
3. Aspectos de las operaciones: son las autoridades, proceso, tareas y actividades.
4. Consecuencias conductivas de desempeño, satisfacciones, rotación.

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración. Esta plataforma debe atender tres aspectos:

1. La estructura básica; que sirve para planear la asignación de personal y recursos de cada tarea.
2. Los mecanismos de operación: indican a las asociaciones internas de la organización que se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo
3. Los mecanismos de decisión: permiten tomar previsiones que contribuye al proceso de toma de decisiones y el proceso de conocimiento.

Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de la organización (numero de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. 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 evaluación. Mientras la diferenciación procura adecuar la estructura a las diversas demandas del entorno, la, la integración procura conjuntar la estructura para mantener la cohesión, de modo que la organización funcione como un todo.

Misión de la organización

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. La misión, la visión, los objetivos de la organización y sus factores críticos de éxito. En el fondo, 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. Visión es la imagen que la organización tiene de si misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo. Por lo general, la visión suele estar mas orientada hacia aquello que realmente es. En esta perspectiva, las organizaciones plantean su visión como el proyecto de lo que les gustaría ser a largo plazo y el camino que pretenden seguir para alcanzar ese objetivo. Las organizaciones suelen usar el termino de visión para indicar que tienen claro el futuro al que aspiran y las acciones necesarias para alcanzar rápidamente el éxito.

4.2 .- Implicaciones en la evaluación del desempeño.

Las personas que tienen la función de evaluar el desempeño en una organización empresarial son los de recursos humanos, por medio de diferentes parámetros y el cumplimiento de los objetivos tanto individuales, departamentales y globales de la organización.

Su objetivo de recursos humanos es ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa para el mejor desarrollo de la organización, haciéndolas más eficaces y eficientes.

Al ser evaluado el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: si el desempeño es satisfactorio debe ser alentado y si el desempeño es inferior a lo estipulado se deben emprenderse acciones correctivas.

las contribuciones del sistema de evaluación del desempeño son las siguientes:

- ✓ Selección
- ✓ Revisar y valorar los criterios de selección
- ✓ Retribuciones
- ✓ Motivación
- ✓ Comunicación
- ✓ Promoción
- ✓ Capacitación
- ✓ Adaptación
- ✓ Formación

Hay una serie de principios básicos que se utilizan para la valoración o evaluación del personal en su desempeño:

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización

- Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo
- Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse claramente
- El sistema de e.d. requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores
- El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

La evaluación del desempeño laboral es un proceso que afecta a todos los miembros de la organización como son: dirección, recursos humanos, supervisor, evaluador y evaluado. Y los elementos susceptibles de evaluación son el comportamiento, rendimiento y los resultados. Y en relación con las características personales del individuo son la capacidad, la experiencia y la personalidad.

Existen diferentes métodos de evaluación algunos son: de escalas graficas, de comparación, de comprobación, el método ECBC, por incidentes críticos.

4.3 cultura organizacional

La cultura organizacional es indispensable para conocer el comportamiento organizacional es como el ADN de las organizaciones. La cultura son los hábitos, valores, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos.

Dimensiones culturales según Hofstede:

Hofstede realizo una investigación donde observo como influyen los valores básicos de cada país. Utilizo las siguientes dimensiones:

1. La distancia del poder se refiere a la actitud ante la autoridad: lo cual se observo que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones como jefes y subordinados.
2. La aversión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad: refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas.
3. Individualismo contra colectivismo: las sociedades individuales les gusta concentrarse en trabajar en sí mismo y en su familia, respeto personal, autonomía y la independencia; y las sociedades colectivas les gusta trabajar en grupo y hay mayor control y presión social o humillación.
4. Masculinidad contra feminidad:
5. Orientación a largo plazo

Dimensiones culturales según Trompenaar

1. Universalidad contra particularidad: universalismo se rige en reglas, sistemas legales y contratos
2. Individualismo contra colectivismo: individualismo se refiere como personas individuales y colectivismo personas en grupo.
3. Neutralidad contra afectividad: se refiere a la orientación emocional de las relaciones.
4. Relaciones específicas contra relaciones difusas:
5. Relación personal contra atribución. Se refiere a la legitimación del poder y el estatus.

la cultura organizacional no es algo palpable si no que se puede observar debido a sus efectos y consecuencias.

4.4 Estrés laboral y adaptación al cambio

El estrés puede describirse con los síntomas relacionados con la tensión provocado por presiones, preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia. Cierta nivel de estrés puede ser normal para concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida, pero cuando el estrés aumenta puede ser perjudicial para la salud.

El estrés incluye tres componentes básicos:

- desafío percibido: este surge por un comentario o chisme y de la interacción entre las personas y su percepción del entorno.
- Valor importante: que tan importante o valioso es el rumor va a ocasionar el estrés.
- Incertidumbre sobre la resolución: la capacidad de enfrentar o manejar la situación del problema se va a desarrollar el nivel de estrés.

Hay dos condiciones básicas para que el estrés pase a un estado latente a uno real:

1. Cuando existe incertidumbre acerca del resultado.
2. Cuando el resultado es importante para la persona.

Hans Selye desarrollo la teoría del síndrome de adaptación general. En la cual menciona que hay tres fases de reacción ante el estrés que son alarma, resistencia y agotamiento. Y se puede desarrollar el estrés por factores ambientales, organizacionales e individuales.

El estrés puede ocasionar en las personas como pérdida de intimidad, saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades y pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

La adaptación al cambio ya es algo constante que se vive día a día del entorno que nos rodea, esto te puede ayudar a obtener nuevas habilidades.

4.5 cambio organizacional

Cuando hay un cambio organizacional debe de ser una estrategia entendible para las personas involucradas.

Lewin definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio:

- Descongelamiento
- Cambio
- Congelamiento

para que haiga un cambio exitoso se debe de establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva; formación y educación continua; recompensas económicas y sociales; asesoramiento personalizado; y monitorización y evaluación.

En una organización empresarial puede haber cambios para ir mejorando sus resultados y cumplir con sus metas y objetivos, por lo que las personas son sometidas a varios cambios para cumplir sus funciones laborales por medio de capacitaciones, motivaciones entre otros factores.

El estrés es parte de las personas todo depende que grado de importancia le de uno va a ser el nivel de estrés por lo que este puede ocasionar problemas de salud si todo el tiempo estamos estresados y no sabemos cómo resolver la situación que se nos presenta por lo que igual debe de haber una adaptación al cambio más rápido y como resultado puedes ir adquiriendo nuevas habilidades y serás mas eficiente en la empresa.

Bibliografía

comportamiento y cultura organizacional. (s.f.). En u. d. sureste, *administracion en sistemas de salud* (págs. 95-142).