



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Obdulia de Jesús Jiménez Alfonzo

Nombre del tema: UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre del profesor: LIC. NALLELY MORALEZ GOMEZ

Nombre de la Maestría: ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE SALUD

Cuatrimestre: PRIMERO

Lugar y Fecha de elaboración: Ocosingo, Chiapas a 17 de noviembre del 2022

UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma.

Para la estructura organizacional se dice que es el sistema jerárquico escogido para organizar a los trabajadores en un organigrama de pequeñas y grandes empresas, y que debe tomar en cuenta las variables para ello como son: Ambientales, operacionales y conductuales. A si mismo existen la diferenciación las formas de organización interna y administrativa en áreas o departamentos y se ramifica en un árbol (organigrama), para la distribución y desempeño del personal que labora dentro de la misma en su clasificación de grandes, medianas, pequeñas y micro empresas. También se clasifica en Organización lineal que es una formación sencilla que muestra la autoridad en línea, su principio es la unidad del mando, dirección y ámbito es conocida como la organización militar, dada que, bajo esta formación, la autoridad es directa y ejecutada íntegramente. Se dice dos términos muy importantes que conforman la organización y su estructuración que es la misión y visión de una empresa. Por un lado, la misión, como ya hemos definido, es la razón de ser, pero, en cambio, la visión se refiere a dónde se dirige esta compañía y cuáles son sus metas a medio y largo plazo.

Las implicaciones en la evaluación del desempeño tanto el diseño del sistema de evaluación como sus procedimientos suelen corresponder al departamento del personal. Así que que el enfoque específico que se seleccione será influido por los procedimientos anteriores y por los objetivos del nuevo enfoque, hablando ya de recursos humanos que enfrenta diversos desafíos competitivos que contribuyen a la selección del personal, retribuciones, motivación, promoción, capacitación, adaptación y formación esta última es la mayor deficiencia en las competencias en los conocimientos de la organización. Se toma en cuenta los distintos papeles como:

la dirección, recursos humanos, superviviros, evaluador, esto con la finalidad de una mejor relación con el individuo desde el comportamiento, rendimiento y resultados.

Las culturas organizacionales tienen sus propios valores, hábitos y códigos de conducta que les rige dentro de la organización, sus dimensiones según Hofstede utilizo cinco dimensiones, la distancia del poder, que es la que refleja una distribución desigual entre relaciones jerárquicas jefes y al final los subordinados, la incertidumbre, trabaja con poco interés y los trabajadores demuestran poca iniciativa en el ámbito laboral, individualismo contra colectivismo, se trabaja con dos o más tendencias mostrando importancia a la familia sin importar la sociedad. masculinidad contra feminidad y la orientación a largo plazo aquí se establece un papel de masculinidad y al género femenino se establece una equidad en el trabajo. Ahora bien, se habla de Trompenaar y las dimensiones culturales según el coordino cinco dimensiones culturales similares a la Hofstede, que son las siguientes: Universalidad contra particularidad; se refiere a predominio y toma decisiones de grupos autónomos de trabajo, Individual contra el colectivismo, Neutralidad contra afectividad, relaciones específicas contra relaciones difusas, realización personal contra atribución.

Según Schuller, el estrés es una condición dinámica que enfrenta cada individuo en oportunidades con algo que se desea cuyo resultado es importante o incierto debido a la magnitud. Una de las cosas del estrés muy notable dentro del individuo es que puede afectar su seguridad física, autoestima, reputación y la tranquilidad en otros aspectos; Y se compone de tres puntos básicos: desafío percibidos la inestabilidad a terceros a la persona como chismes o los rumores que puede afectar al trabajador, valor importante: El cierre de una empresa cuando tiene un trabajador joven puede provocarle estrés, e Incertidumbre sobre la resolución; es la capacidad para cumplir algo que se le solicita y no puede llevarlo a cabo. El estrés no es simple tensión nerviosa, sino que viene acompañado de algunas alarmas, resistencia y agotamiento debido a que existen muchas causas que lo ocasionan y factorizando por cuatro puntos que son las siguientes. Factores extra organizacionales, factores organizacionales, grupales.

La administración del cambio organizacional es el cambio organizacional que ocurre cuando una empresa experimenta una transición importante que afecta a la mayoría o a todos sus empleados. Este tipo de cambio es de gran alcance porque tiene un impacto en la cultura, la infraestructura, las tecnologías o los procesos internos de la empresa. Mas sin embargo Lewin definió tres fases: descongelamiento, que es la que manifiesta a adaptarse a nuevos cambios, cambios, ocurre cuando hay incertidumbre y momentos de tensión por lo que ocurrirá a futuro en una empresa, congelamiento: esto último se define como la nueva modalidad de adaptación a los cambios en niveles de confort de los empleados. Trayendo a todo esto para el individuo las claves para lograr un éxito en lo laboral; establecer una visión común, transparencia y comunicación afectiva, formación y educación continua, recompensas económicas y sociales, asesoramiento personalizado y monitorización y evaluación, estos puntos es para analizar todos los cambios que están afectando al individuo dentro de su ámbito laboral y tener mejor desempeño.