



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: *Liliana Sofía de la Cruz Ramos*

Nombre del tema: *unidad IV proceso organizacional*

Parcial: *1er*

Nombre de la Materia: *comportamiento y cultura organizacional*

Nombre del profesor: *Nayeli Morales Gómez*

Nombre de la Licenciatura: *administración en los sistemas de salud*

Cuatrimestre: *1er*

INTRODUCCION

Los procesos organizacionales que intervienen en la organización como empresa tales como son la comunicación, el liderazgo, la motivación y el trabajo individual; el Muchas organizaciones modernas han desarrollado habilidades para integrar el cambio tecnológico y de información, se ha convertido en el instrumento por excelencia para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional.

En estos tiempos cambiantes en el que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

El diseño Organizacional es una técnica que permite darle un nuevo sentido de trabajo a las organizaciones construyendo y adaptando las estructuras para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos y estrategias necesarias, las organizaciones requieren adoptar nuevas formas de trabajo, para puedan funcionar correctamente deben tener una estructura que contenga e integre órganos, personas, tareas, relaciones, recursos, etc. Esta estructura funciona como un esqueleto y ayuda a coordinar los elementos vitales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

El diseño organizacional tiene variables que deben ser tomadas en cuenta, como lo son los factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones y consecuencias conductuales.

Para el diseño de una organización ya que constituye una de las prioridades de la administración debe atender tres principales aspectos, una estructura básica para las descripciones de puestos, personal entre otros, los mecanismos de operación que indican a los asociados de la organización sobre los resultados esperados en ellos, y mecanismos de decisión, las cuales permiten tomar precaución que contribuyan a la toma de decisiones.

El tamaño de una organización dependerá del capital y éxito de estos por lo tanto también determina el diseño. De manera general, el ciclo de vida es dividido en cuatro etapas principales las cuales son: nacimiento: con la creación o fundación de la organización, infancia: el crecimiento y expansión, juventud: crecimiento fortalecido derivado del éxito y madurez: la cual es la estabilización en cuanto a tamaño.

En cuanto a la visión, misión y objetivos de una organización es muy importante conocerlas y tenerlas en cuenta, el diseño organizacional es un instrumento para cumplir la misión la cual describe el motivo o la razón de ser de una organización, empresa o institución. Se enfoca en los objetivos a cumplir en el presente esta debe estar definida de manera precisa y concreta para guiar al grupo de trabajo en el día a día.

La visión describe una expectativa ideal sobre lo que se espera que la organización sea o alcance en un futuro. Debe ser realista, pero puede ser ambiciosa, es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro; su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo.

Los objetivos organizacionales a las situaciones deseadas que toda empresa procura alcanzar en las distintas áreas que la componen o que resultan de su interés, y que concretan el deseo contenido en su misión y visión a través de metas alcanzables.

La evaluación de desempeño es una herramienta que el RH Utiliza para optimizar la gestión de los recursos humanos de una empresa. Con esta herramienta es posible medir el desempeño de los colaboradores de una organización, tanto su trabajo como sus resultados, en relación con sus responsabilidades laborales, dicha evaluación sirve principalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa.

La evaluación de desempeño le permite a la empresa distinguir los puntos fuertes y aquellos que pueden ser mejorados de cada uno de sus trabajadores y de los equipos de trabajo. De este modo, es más fácil optimizar los procesos y los resultados.

Se puede considerar la evaluación del desempeño como un proceso que afecta a todos los miembros de la organización en que se implanta, ya que implica a toda la plantilla desde los niveles de dirección hasta los escalones más bajos de la organización empresarial de que se trate

Cada organización tiene características distintivas, estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles. La cultura son creencias, valores y comportamientos que se comparten en un grupo; La cultura incluye el lenguaje, las costumbres y las creencias acerca de las funciones que desempeñan las personas y las relaciones entre ellas.

Hofstede desarrolló el llamado Modelo de las 5 Dimensiones para identificar los patrones culturales de cada grupo estas son: la distancia del poder: El grado en el que miembros 'menos poderosos' de una sociedad esperan la existencia de diferencias en los niveles de poder, las calificaciones más altas indican que las personas prefieren tener jefes autocráticos e impositivos; la aversión a la incertidumbre: Refleja el grado al que una sociedad acepta la incertidumbre y los riesgos estas suelen tener leyes estrictas y procedimientos; individualismo contra colectivismo: El individualismo es contrastado con el colectivismo, y se refiere al grado al que la gente espera valerse por sí misma o, alternativamente, actuar principalmente como miembro de un grupo u organización; masculinidad contra feminidad: El lado masculino de esta dimensión representa la preferencia en la sociedad por sus propios logros, el heroísmo, el materialismo y la falta de interés por los demás. Su opuesto, la feminidad, se refiere a una preferencia por la cooperación, la modestia, preocuparse por los débiles y la calidad de vida; la orientación al largo plazo: Se refiere a la importancia que se da en una cultura a la planificación de la vida a largo plazo en contraste a las preocupaciones inmediatas.

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, la cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

El estrés es el mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan sus recursos. Por lo tanto, se ven superados para tratar de cumplir con las demandas que se le exigen para superarlas, por lo tanto se experimenta una sobrecarga que puede influir en el bienestar tanto físico como psicológico y personal, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad.

Entender la adaptación al cambio para poder transformarse y alcanzar un determinado objetivo, es la capacidad necesaria para asumir diversas alteraciones relacionadas con las rutinas a las cuales estamos acostumbrados, a nivel individual, contar con una buena adaptación al cambio en las empresas significa que se tendrá más facilidad para afrontar dificultades en la vida profesional.

En las organizaciones el cambio no puede verse tan malo, ya que existen personas con una buena capacidad para adaptarse a los cambios, modificando de igual manera su propia conducta para el alcance de determinados objetivos cuando surgen dificultades, o alguna nueva información ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí; El cambio organizacional ocurre de múltiples formas en una empresa, ya sea de forma deseada o como resultado de un evento inesperado, el cambio organizacional puede verse positivos para algunos pero también negativos para otros por los diversos cambios de adaptación y nuevos aprendizajes, en el proceso de cambio se tiene que asegurar que todos los involucrados estén conscientes del cambio y la manera de adaptación que estos tienen que llevar a cabo y afectaciones que podrían tener.

Para entender mejor como los cambios afectaran a una plantilla se tiene que tener en cuenta ciertas series de factores para la implementación de cualquier cambio organizacional como los es establecer una visión común, transparencia y comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensas económicas sociales, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

CONCLUSION

El cambio es un proceso natural y continuo, en el proceso se genera incertidumbre, se necesita de una excelente estructura y planificación para implementar un buen estado de cambio que logre satisfacer las necesidades de la organización y vencer la resistencia que se presenta en el proceso.

El líder es una de las personas responsable y con dominio para afrontar situaciones al que corresponde el proceso con responsabilidad y sabiduría, el líder es el que produce un impacto en el cambio efectivo

Bibliografía

UDS (sin fecha) Comportamiento y Cultura Organizacional. Administración en sistemas de salud.

Cisneros P. (sin fecha) El proceso de cambio organizacional, cómo gestionarlo

Sordo A. (sin fecha) Cultura organizacional