



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Dulce Suleyma López Ramírez

TEMA: Unidad IV

PARCIAL: I

MATERIA: comportamiento y cultura organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: Nayeli Morales Gómez

MAESTRIA: Administración en sistemas de salud

CUATRIMESTRE: I

Lugar y Fecha de elaboración: frontera Comalapa 20/10/23

INTRODUCCION

En este ensayo hablaremos sobre el proceso organizacional desde cómo hacer el diseño y la estructura de las organizaciones, de cómo manejar el estrés laboral y poder adaptarse al cambio hasta poder lograr un cambio organizacional para así tener una mejor armonía en el trabajo y poder lograr el objetivo de la empresa u organización.

4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones

Este es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. Esta misma representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización y esto depende de la tecnología que utiliza. Este mismo diseño es algo muy complejo ya que existen muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación es exigente, cada puesto que este tiene están vinculados entre sí.

El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

Las organizaciones cuentan con un ciclo de vida los cuales son:

1. Nacimiento: esto es cuando alguien crea o funda una organización
2. Infancia: la organización empieza a crecer, y existen más responsabilidades las cuales se distribuyen entre el personal que existe
3. Juventud: esta ya es más grande y cada vez es más compleja y se va fortaleciendo su estructura
4. Madurez: esta ya cuenta con un tamaño fijo y sus procesos son más burocráticos

El diseño organizacional obedece a dos procesos básicos y opuestos entre sí

Diferenciación: esta divide el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de las personas. Estas pueden ser horizontal, vertical o espacial.

La diferenciación horizontal: Cuanto mayor sea la diferenciación horizontal, mayor será el número de departamentos especializados que haya en el mismo nivel de la organización.

Diferenciación vertical: Cuanto mayor sea la diferenciación vertical, mayor será el número de niveles jerárquicos.

Diferenciación espacial: se refiere a la dispersión geográfica de la organización en órganos y unidades en distintos lugares.

Misión de la organización: Es el diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos.

Visión de la organización: Es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro.

4.2.- implicaciones en la evaluación del desempeño.

Podemos definir la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido y funciones en la organización. Esto mismo permite realizar un pronóstico del potencial de la persona evaluada, así como un indicador de necesidades de formación.

El objetivo es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y, en consecuencia, obtener la máxima eficiencia de la organización, ya que sus resultados permiten un empleo más racional de los recursos humanos de que se dispone y una mejora de los mismos.

La valoración del personal o evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo:

1. La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización
2. Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo
3. Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse clara mente
4. El sistema de e.d. requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores

Así también existen 10 reglas básicas para la evaluación:

1. Prepare la evaluación: estudio del curriculum vitae, de las evaluaciones precedentes, del contenido del puesto, de los objetivos fijados anteriormente y de otros datos diversos
2. Observe la diferencia, por una parte, entre la realidad de la empresa y el potencial observado en el evaluado, y, por otra parte, las percepciones y comportamientos de este que puedan apartarse de esa realidad.
3. Realice una cuantificación aproximada de la actitud media existente en la empresa, para poder efectuar una comparación entre la actitud del evaluado y esa actitud media.
4. Cuantifique la realización de los objetivos y el papel desempeñado por el entorno en dicha realización.
5. Dialogue de forma sencilla, sincera, completa y constructiva.
6. Enumere las situaciones frustrantes y gratificantes del año anterior y busque explicaciones y soluciones creíbles, con cortesía e interés.
7. Evite los juicios definitivos y no llegue a la conclusión de una falta de capacidad del colaborador cuando este no ha tenido simplemente la ocasión de demostrarla.
8. Defina nuevos objetivos, exigentes pero realistas, aceptados por ambas partes.
9. Establezca, de acuerdo con los resultados de la entrevista, un cambio en la retribución, carrera, formación, redefinición del puesto, etc.... UNIVERSIDAD DEL SURESTE 118
10. . Recoja la opinión del segundo nivel jerárquico superior y transmita la síntesis al evaluado.

4.3.-Cultura Organizacional.

Cada organización cuenta con diferente cultura cada lugar tiene diferente cultura La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. La cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. Para conocer la cultura de una organización es necesario analizar todos esos niveles. El primer estrato, el de los artefactos que caracterizan físicamente a la organización, es el más fácil de cambiar porque está constituido por elementos físicos y concretos, por instalaciones, muebles y otros objetos que se pueden cambiar sin mayor problema. A medida que se profundiza en otros estratos, la dificultad para cambiar se vuelve mayor. En el estrato más profundo, el de los supuestos básicos, el cambio cultural es más difícil y lento, como veremos en el capítulo dedicado al cambio y el desarrollo organizacional.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio.

El concepto de estrés (del inglés stress, presión, tensión, esfuerzo) está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

1. Desafío percibido. Es el primer componente del estrés.
2. Valor importante. El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso.
3. Incertidumbre sobre la resolución. Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta. Si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés.

El estrés pasa de un estado latente a uno real cuando se cumplen dos condiciones básicas:

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

4.5.-Cambio Organizacional. La importancia de este es 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.

Existe una serie de factores para para lograr el éxito al implementar un cambio organizacional: establecer una visión común, comunicación efectiva, formación y educación continua, recompensa económica y social, asesoramiento personalizado, monitorización y evaluación.

CONCLUSIÓN

Como pudimos ver en este ensayo se habló desde como iniciar un proyecto u organización, como preparar las entrevistas para poder tener buenos trabajadores, que actividades y métodos realizar para poder sobrellevar la carga de trabajo y evitar un estrés laboral, hasta que factores utilizar para poder lograr un buen cambio organizacional para así poder tener mejores resultados de la organización.

BIBLIOGRAFIA

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 142
- 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