



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CARRERA

ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE SALUD

MATERIA

COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL

NOMBRE DE LA ALUMNA

LIC ENF KARLA ELVIRA MORALES GOMEZ

NOMBRE DEL DOCENTE

MSC. NAYELI MORALES GOMEZ

ENSAYO: ENSAYO

17 DE OCTUBRE DEL 2023

INTRODUCCION

Al hablar del comportamiento y la cultura de una persona podemos ver que el concepto de comportamiento Consiste en estudiar cómo se comportan los miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización.

También al hablar en general de la organización se puede decir que es todo proceso que lleva al tomar decisiones y de planeación, como una manera de poder dirigir el trabajo, revisar las responsabilidades y poder establecer coordinación o mecanismos de progresos de material en equipo.

También el diseño organizacional es el proceso de construir o para poder desarrollar una organización es necesario establecer un marco dentro del cual el grupo de personas que conforma la compañía debe operar con disposición y relación de sus funciones, las distintas jerarquías y las actividades que son necesarias para poder llegar a la meta.

DESARROLLO

. PROCESO ORGANIZACIONAL

Al hablar de el proceso organizacional es un tema de mucha importancia por que es donde nosotros saber y conocemos sobre como un grupo de personas se organizan para llegar a un punto de trabajo, La estructura 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 depende de la tecnología que utiliza. Como también podemos saber y conocer sobre la relación organizacional son conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados. El diseño de la estructura no es inmutable, sino un conjunto de variables complejas en las que se pueden aplicar innumerables opciones.

Entre ellos existen 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.

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

1.- la estructura básica de la estructura para planear y organizar un equipo de trabajo.

2.- Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización.

3.- los mecanismos de decisión es el proceso de organización y toma de decisiones para organizar una tarea de equipo.

La organización como etapa del proceso administrativo cuenta con herramientas necesarias para poder lograr una organización efectiva, pero racional, las cuales están disponibles durante todo el proceso y que se aplican cuando son necesarias por cada uno de los grupos sociales que conforman la compañía. Uno de estos son los organigramas, representaciones gráficas de toda la estructura de la organización. Existen distintos tipos de organigramas, que tienen que ver con su naturaleza, como los micro administrativos que involucran sólo una organización, o los macro administrativos, que su representación incluye más de una organización.

Así como también nos habla de las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

- Nacimiento
- Infancia
- Juventud
- Madurez

Como nos habla la cultura de una persona es aquella que las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

- La integración vertical
- La integración horizontal

Al hablar de la misión de la organización podemos hablar llegar a entender que la misión no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización. Debe ser más que un conjunto de operaciones. La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad.

También cuando la misión de organizacional nos define como la integración de comunicación por escrito de un grupo de personas para así alcanzar una meta de trabajo en equipo. También tenemos una serie de pasos para poder llegar a definir la misión de organizacional que son:

- ¿cuál es el propósito fundamental del grupo?
- ¿Cuál es la función de la organización y su contribución a la sociedad?
- ¿Cuáles son las necesidades básicas?
- ¿quiénes son los clientes y los objetivos?

Como toda organización es un ser vivo en constante desarrollo. Las que son exitosas se actualizan y amplían constantemente su misión, conforme cambia su entorno de negocios. La misión es lo que da identidad a la organización. Los directivos de la organización deben cultivar la misión con cariño y difundirla ampliamente para que todos adquieran conciencia de ella y se comprometan personalmente a alcanzarla.

Al mismo tiempo también analizamos que la visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo. Por lo general, la visión suele estar más orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacia aquello que realmente es. s propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se desea construir. Por el contrario, la falta de una visión es sumamente perjudicial puesto que desorienta a la organización y a sus miembros en relación con sus prioridades en un entorno muy cambiante y competitivo.

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Al analizar este tema de suma importancia en un sistema de evaluación del desempeño es una técnica de gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su

aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización. Una de las tareas de evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. Es, en definitiva, un análisis del pasado, en el momento presente, para proyectar el futuro. Como las valoraciones del personal o evaluación del desempeño se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales y/o por su prestación, con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas en tal sentido y que conozcan al individuo y su trabajo

Aunque esta implicación sea generalizada, los distintos miembros que intervienen desempeñan distintos papeles, a saber:

- Dirección
- Recursos humanos
- Supervisor
- Evaluador
- Evaluado

como el comportamiento, el rendimiento y los resultados. y en relación con las características personales del individuo: la capacidad, la experiencia y la personalidad. con lo que se identifican los puntos fuertes y débiles de la persona en relación con las exigencias del puesto de trabajo.

CLAVES PARA EL ÉXITO EN EL PROCESO

Entendiendo cómo los cambios afectarán a la plantilla, es importante tener en cuenta una serie de factores clave determinantes a la hora de lograr el éxito al implementar cualquier cambio organizacional:

- Establecer una visión común.

- Transparencia y comunicación efectiva
- Formación y educación continua
- Recompensas económicas y sociales
- Asesoramiento personalizado
- Monitorización y evaluación

Así como también nos habla de las tres fases de Lewin el psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo el cambio:

- Descongelamiento
- Cambio
- Congelamiento

Como también podemos ver y a la misma manera analizar que muchos aún critican a Lewin (debido sobre todo a la última etapa, con el argumento de la imposibilidad de acostumbrarse cómodamente a los cambios en el mundo de hoy, debido a su extrema rapidez), su gran contribución fue la idea de que el cambio debe analizarse como un proceso en vez de por medio de etapas individuales.

Como nos habla 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:

- Importancia de trabajar en equipo.
- El proceso de cambio en equipo de trabajo.

Todo equipo de trabajo tiene un proceso para llegar así una conclusión del tema para poder así hacer un buen equipo de trabajo.

CONCLUSION

Como con conclusión de este tema podemos ver que, por esto, hay un control de tareas y optimización del trabajo, con la confianza de cada uno de los responsables, con la claridad de los avances, problemas o incidencias. Están claros los responsables de cada área, y así se podrá recurrir a alguien para poder mantener una buena organización como etapa del proceso administrativo.

En mi punto de visto para llegar una tarea administrativa es importante seguir los puntos como para así hacer una buena relación de trabajo, es de suma importancia y las ventajas, la tecnología es una herramienta y un elemento importante en los procesos de administración de empresas, donde puede ser de gran ayuda para una organización efectiva