

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

Nombre del alumno: Pamela de los Ángeles Ortiz Gómez

Nombre del Tema: Unidad I ESTADISTICA DESCRIPTIVA

Unidad IV Proceso Organizacional

Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional

Nombre del Facilitador: Dra. Nayeli Morales Gómez

Programa de Estudios: Maestría en Administración en Sistemas de Salud

Actividad: Ensayo

1er parcial

Fecha: Villahermosa, Tabasco a 20 de octubre del 2023

## INTRODUCCION

La dimensión y diseño de los procesos organizacionales es la causa de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, con la percepción de los integrantes de la misma, y sobre la manera de como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional. Hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro depende de la tecnología que se utiliza. Recordemos que el diseño organizacional es complejo debido a la existencia de muchos puestos que se coordinan y relacionan entre sí, pero cada puesto funciona con un sistema propio que interactúa con los demás. Con frecuencia las organizaciones son descritas como conjunto de personas para perseguir un objetivo en común, pero en realidad son mas que eso.

## DESARROLLO

El desarrollo de las organizaciones debe tomar en cuenta el crecimiento a largo plazo, así como también la eficiencia; dando responsabilidades y buscando el bien común, esto permitirá su buen funcionamiento. Además, que deben contar con su diseño organizacional que debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, entorno macro y micro.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración y geografía de las unidades.
3. Consecuencias conductuales: desempeño, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

Como la combinación de estos factores es diferente en cada organización, no existe una forma única para diseñarla. El diseño de la organización es de las prioridades de la administración, y debe tener tres aspectos: Estructura básica, mecanismos de operación y mecanismos de decisión. El tamaño de la organización, la define si es grande, mediana, pequeña o micro. E igual que el ser humano cuentan con un ciclo de vida, nacimiento, infancia, juventud y madurez. Y si lo queremos ver así con una misión de vida (lo que dure la organización), visión que es la imagen y su objetivo de vida que es la que tratamos de convertir en realidad. Toda organización es un ser vivo en constante desarrollo. Como todo ser vivo, necesita tener un chequeo general de "salud" cada determinado tiempo, y en una organización es la función de los rh, realizar evaluaciones de desempeño, la cual no debe ser considerada como un ejercicio

de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar si no fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas. Ayudando a la empresa para, proyectar el futuro. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado. Se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual, a saber:

1. Administrativas: En que la atención está puesta en la posibilidad de fundar sobre bases más objetivas y justas toda una serie de medidas administrativas (ascensos, aumentos, traslados, despidos, etc.), favoreciendo así su comprensión y aceptación por parte del personal.
2. De mejora: En que la atención está puesta en la posibilidad tanto de desarrollar la capacidad de los empleados y de corregir sus faltas, como de estimularlos a perfeccionarse y a superar sus defectos a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades y de sus puntos débiles.

Con el fin de luego tener retribuciones con el personal, que sirve para tener una política que considere las compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo u otras consideraciones, no nos olvidemos de la motivación resulta un valioso medio para servir de instrumento de motivación, y no sólo de valoración cuantitativa. Todo esto facilita la comunicación con el personal y sus dirigentes, así como la retroalimentación ayudando a la mejora continua en la organización.

Cada organización o empresa tiene valores, creencias, hábitos, códigos de conducta, políticas de conductas, actitudes y experiencias. Unido esto es como su código genético, derivado de su cultura organizacional que constituye el ADN de las organizaciones. Desde su nacimiento, cada persona va interiorizando y acumulando gradualmente elementos de la cultura por medio de procesos de educación y socialización. La cultura se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas.

Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce y transformaciones graduales. La cultura dice a los empleados como efectuar las tareas, y le permite distinguir de todo que es lo más importante y que no lo es, por ello no se deben ignorar los aspectos disfuncionales de la cultura en especial uno, que es el más importante y que puede dañar la eficacia de la organización, y es la barrera para el cambio, pues cuando los valores que se comparten están en desacuerdo

con los que se persigue la organización, la cultura se vuelve un obstáculo, la probabilidad de que esto ocurra es mayor cuando el ambiente es muy dinámico. Los obstáculos para la diversidad, que es, cuando una organización contrata personal de diferente raza, género edad. Obstáculos para adquisiciones y fusiones, el factor que es clave y en los que la administración pone atención para tomar decisiones sobre fusionarse con otras empresas y se relaciona con la sinergia en los productos. Este punto de vista similar a las dimensiones culturales según Hofstede, el cual Utilizó cinco dimensiones: la distancia del poder, la aversión a la incertidumbre, individualismo contra colectivismo, masculinidad contra feminidad y la orientación al largo plazo. La investigación de Hofstede abrió camino a otros estudios sobre las culturas, Dimensiones culturales según Trompenaars:

1. Universalidad contra particularidad, El universalismo se funda en reglas, sistemas legales y contratos, y se basa en la creencia de que las ideas y prácticas se pueden aplicar en cualquier lugar sin la remuneración por desempeño personal, a la toma individual de decisiones y los esquemas tradicionales de trabajo.
2. Individualismo contra colectivismo. El individualismo se concentra en las personas como individuos, y el colectivismo las ve como miembros de grupos sociales.
3. Neutralidad contra afectividad. Se refiere a la orientación emocional de las relaciones. La neutralidad se presenta cuando el contacto físico se limita a amigos y familiares, y las emociones no se expresan abiertamente ni afectan el trabajo.
4. Relaciones específicas contra relaciones difusas. En las relaciones específicas las personas son directas, abiertas y extravertidas; enfrentan las situaciones y separan el trabajo de la vida privada.
5. Realización personal contra atribución. Se refiere a la legitimación del poder y el estatus. En una cultura caracterizada por la realización personal, los individuos basan su estatus en sus propias competencias y logros, así como en su desempeño de las funciones.

## CONCLUSION

Así pues, la cultura organizacional no es algo palpable. En este sentido, es parecida a un iceberg. En la parte superior, la que está por encima del nivel del agua, están los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, los cuales se derivan de su cultura. Y son los elementos físicos y concretos como el tipo de edificio, los escritorios, los espacios de trabajo, las políticas de administración del personal. En la parte sumergible están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son más difíciles de observar o percibir. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y

sociológicas de la cultura. Esta comparación con un iceberg tiene una explicación: la cultura organizacional presenta varios estratos, con diferentes grados de profundidad y arraigo.