



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: L.E. Stefany Hernández Cruz

Nombre del tema: Proceso Organizacional

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría: Administración en Sistema de Salud

Cuatrimestre: Septiembre-Diciembre

INTRODUCCION

Mediante el siguiente ensayo se abordarán temas de carácter organizacional, para lo cual es necesario que tengamos bien definido el concepto y el origen de las organizaciones. Podemos decir que la organización nació de la necesidad humana de cooperar. El ser humano por naturaleza se ha visto obligado a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización. También se hablara del estrés de como afecta en el ambito laboral y como identificar los sintomas, y como sobrellevarlos o combatirlo.

Se dice que con buen personal cualquier organización funciona. Se ha dicho, incluso, que es conveniente mantener cierto grado de imprecisión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras, las organizaciones la cual consiste en modificar su tamaño u otras características para permitirle cumplir mejor con sus objetivos.

DESARROLLO

El análisis organizacional ha demostrado que la tendencia actual de las grandes organizaciones modernas es debilitar su estructura monolítica a partir de la creación de pequeñas unidades independientes como la Cultura Organizacional, importante para incorporar patrón de comportamiento general, a través de la transmisión de creencias y valores comunes a sus miembros, y llevar a la cohesión interna y profundización del sentido de pertenencia. Aspectos importantes y estratégicos para generar la suficiente energía y significado, que movilice a la organización y a su recurso humano en el proceso de cambio y desarrollo. De ahí la motivación de aportar herramientas teóricas para que la Cultura Organizacional sea conocida, utilizada e incorporada como pilar fundamental para la transformación y desarrollo de las Organizaciones de Salud.

La Cultura Organizacional es una nueva óptica que permite comprender y mejorar las organizaciones. Es implícita, invisible e informal. Existe a un alto nivel de abstracción, condiciona el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a las personas, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.

El estrés laboral puede tener una variedad de efectos negativos en el trabajo, incluyendo un aumento en el absentismo, la disminución de la calidad del trabajo y la productividad, y una mayor rotación de personal. Además, el estrés también puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo dolores de cabeza, problemas digestivos, ansiedad y depresión.

Además, sus efectos no solo impactan en la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también en la dinámica general del ambiente laboral. Puede llevar a una reducción en la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede resultar en una cultura laboral más individualista y menos colaborativa. Otro efecto es la pérdida de creatividad y la falta de innovación en el lugar de trabajo. Puede hacer que los trabajadores se concentren solo en sus tareas diarias y pierdan el enfoque en la creatividad y la innovación, lo que puede tener un impacto negativo en la competitividad de la empresa.

El estrés laboral y la productividad.

Tiene un impacto negativo en la productividad de los trabajadores. Cuando los trabajadores están estresados, pueden tener dificultades para concentrarse, realizar tareas de manera

eficiente y tomar decisiones informadas. Además, también puede aumentar el riesgo de cometer errores en el trabajo, lo que puede tener consecuencias negativas para la empresa.

Además, los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés a menudo presentan problemas de salud mental y física, lo que puede resultar en mayores niveles de absentismo y reducción en la calidad del trabajo. Esto puede implicar más costos para la empresa en términos de tiempo perdido, gastos médicos y contratación de personal temporal o de reemplazo.

Por otro lado, la falta de productividad también puede ser una fuente de estrés para los trabajadores, especialmente si sienten que no tienen suficiente tiempo para realizar sus tareas o que se les está presionando para cumplir con plazos poco realistas. En estos casos, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que se establezcan expectativas realistas y que se brinden los recursos necesarios para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva.

¿Cómo identificar el estrés laboral en ti mismo?

Es importante que los trabajadores sean capaces de identificar el estrés laboral en sí mismos. Algunas señales de estrés laboral incluyen dolores de cabeza, fatiga, cambios en el apetito, dificultad para concentrarse y problemas para dormir. Si un trabajador experimenta estos síntomas, es importante que hable con su supervisor o con un profesional de la salud.

Existen diversas causas del estrés laboral, entre las que se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas y decisiones, la falta de apoyo por parte de los compañeros o superiores y la falta de reconocimiento por el trabajo realizado. Es importante que los empleadores estén atentos a estas causas y tomen medidas para prevenir el estrés laboral en su equipo de trabajo.

Puntos más importantes para identificar este problema:

Cambios en el comportamiento y la actitud del trabajador.

- ❖ Falta de motivación y compromiso.
- ❖ Aumento de ausentismo y tardanzas.
- ❖ Cambios físicos como dolores de cabeza, fatiga, insomnio.
- ❖ Mala calidad del trabajo y reducción de la productividad.
- ❖ Conflictos con compañeros de trabajo.

- ❖ Excesivo consumo de alcohol y sustancias dañinas.
- ❖ Falta de concentración y dificultad para tomar decisiones.
- ❖ Cambios en los patrones alimenticios y de sueño.
- ❖ Síntomas psicológicos como ansiedad, depresión y despersonalización.

Para prevenir esto, se pueden implementar diversas medidas en el lugar de trabajo. Algunas de ellas incluyen establecer horarios de trabajo razonables, fomentar un ambiente positivo y de apoyo entre compañeros, ofrecer recursos y herramientas suficientes para realizar el trabajo de manera adecuada, y brindar reconocimiento y recompensas por el desempeño laboral.

¿Cómo combatir el estrés laboral?

Existen varias estrategias que los trabajadores pueden utilizar para combatir el estrés laboral, incluyendo establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, hacer ejercicio regularmente, practicar técnicas de relajación como la meditación y el yoga, y buscar apoyo social.

Un ambiente laboral saludable es esencial para prevenir el estrés laboral. Las empresas pueden promover un ambiente laboral saludable al fomentar una cultura de apoyo, ofrecer programas de bienestar para los empleados y garantizar que los trabajadores tengan acceso a recursos y herramientas para manejar el estrés.

Es difícil competir con las economías del primer mundo, donde priva una cultura distinta y más apegada a los requerimientos económicos actuales; quienes están al frente de las empresas tienen ahora la obligación de prepararse más y mejor para dar batalla en la guerra de la supervivencia; es una prioridad la toma de conciencia respecto a la necesidad de un cambio en las organizaciones, un cambio que apunte hacia el eje fundamental: el capital humano. Es importante adoptar nuestra filosofía considerando que lo único que debe permanecer inmutable en el universo es el cambio

De hecho, en la organización cuando se instrumenta un cambio planeado todos sus elementos son susceptibles a él, sin embargo, existen puntos focales a los que pueden dirigirse particularmente las estrategias; Estructura, tecnología, ambiente físico, y personas. El rediseño de una organización en un cambio macro, se traduce en la conversión de la estructura en su totalidad, pasar de una forma de trabajo a otra; aunque también puede haber cambios de menor proporción, en el sistema de incentivos por ejemplo, o en la redistribución de

puestos, o en los procesos de producción, en las políticas y procedimientos, en fin, aun cuando el cambio no sea total, sino parcial, habrán de hacerse por lo general modificaciones en la estructura que respondan al tipo de estrategias que se planea instrumentar. Tecnología: La tecnología ha sido considerada por muchos empresarios como una prioridad dentro del proceso de cambio; la automatización y robotización en la producción de bienes ha disminuido los costos y agilizado la fabricación, lo que representa una competencia más cerrada entre los productores quienes demandan el uso de dicha tecnología; por otro lado, en otros sectores de la economía la computarización de las actividades administrativas ha provocado una urgencia por la adquisición de equipo de cómputo para optimizar las técnicas de recopilación y procesamiento de sus datos en su administración. La sustitución de la mano de obra humana por tecnología es una tendencia que viene desde la revolución industrial y que cada vez crece más, pero muchas veces la adquisición de equipo se hace sin la asesoría pertinente o sin considerar las necesidades y posibilidades de la empresa, lo que produce la obsolescencia del equipo adquirido. Lo que sí es un hecho, es que, si no es lo más importante, si se requiere la constante actualización de las organizaciones en esta categoría, y muchas veces resulta la más cara. Cambio del ambiente físico: un factor de trascendencia para el desempeño dentro de las organizaciones; aunque no todos los consultores estarían de acuerdo con esta idea, lo que sí es evidente es que, de la óptima distribución de los espacios depende la buena circulación física o comunicacional del personal. Es muy probable que un ambiente de hacinamiento o precarias condiciones físicas influya en el ánimo de los que ahí se encuentran mientras que una cabal distribución de los objetos, aunado a la higiene y comodidad hará más placentera la estancia en el trabajo. Las organizaciones al modificar esta categoría piensan más en la funcionalidad y el óptimo rendimiento en el tráfico que en la satisfacción del empleado, pero si se logran ambas cosas con el cambio, la respuesta será mejor. El cambio organizacional está basado en la gente, no en la tecnología, y algunos consultores piensan que la gente es el elemento más importante con el que cuenta una organización; es en esta categoría donde los consultores organizacionales concentran su trabajo, ya que deben trabajar para el cambio de actitudes y comportamiento, a través de procesos de comunicación y de solución de problemas. Hoy en día se requiere de trabajadores, que no sólo posean un cúmulo de habilidades, sino una actitud positiva hacia el aprendizaje.

CONCLUSION

Una buena estrategia es el cambio ideal tiene que asegurar por las partes involucradas para que entiendan perfectamente cómo les afectarán estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo, y que posean los equipos adecuados para poder superar cualquier reto que se les presente, con un mínimo fracaso posible. 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 pueda surgir en el futuro.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- ANTOLOGIA UDS
- <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
- <https://www.redalyc.org/journal/1815/181570010003/181570010003.pdf>
- 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.