



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

COMPORTAMINETO ORGANIZACIONAL

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE SALUD

GRADO: 1er CUATRIMESTRE

ENSAYO "UNIDAD IV"

PROFESORA. NAYELI MORALES GOMEZ

ALUMNA: MARTHA ALICIA GARCIA GUTIERREZ

**SAN CRISTOBAL DEL LAS CASAS, CHIAPAS A 19 DE
OCTUBRE DEL 2023**

INTRODUCCION

En este trabajo se abordara el tema Proceso organizacional el proceso es un conjunto de actividades, serie de pasos que permite alcanzar un objetivo especifico, organizacional se refiere a cualquier tipo de organización por ejemplos una empresa, grupo de amigos, familia, grandes o pequeñas el proceso organizacional es crear un proceso o una serie de pasos para lograr el objetivo en común de una organización. Como en muchos grupos todos se basan de una estructura, de jerarquías de mando, distribución de trabajos, actualizaciones, administración, ejecutivos etc. Asi mismo conoceremos como realizar una evaluación del desempeño de los que componen una organizacional , es importante conocer a las personas que componen una organización , sus intereses, sus metas a futuro, sus necesidades, asi como también valorar el esfuerzo y dedicación de quienes se esfuerzan para la realización de sus deberes dentro de la organización También hablamos de cultura organizacional conoceremos la importancia de conocer sus cultura antes de pertenecer a una organización, sus costumbres, tradiciones, usos, enseñanzas, al mismo tiempo conoceremos lo que provoca el estrés en una persona dentro de una organización , y como manejarlo ante una situación , y la adaptación a cualquier tipo de cambio que ocurra dentro de la organización.

Tiene como objetivo analizar la importancia de el proceso de una organizacional y los que lo componen individuos o en grupo y sobre todo aprender a manejar situaciones difíciles.

Esperamos comprender sobre el proceso de una organización y la importancia por que incluso para formar equipos ya sea de trabajo o en la familia, también se realiza mediante una estructura empleando por ejemplo la distribución de tareas, la del hogar , de la familia, del trabajo, de algún equipo deportivo, o por ejemplo también un tema de suma importancia que todos los que formamos parte de una organización sufrimos de estrés , es importante aprender a manejar el estrés, para tomar una decisión ante una situación.

UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

4.1 Diseño y estructura de las organizaciones

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización y es doblemente dependiente hacia afuera, depende de las estrategias que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de las organizaciones depende de la tecnología que utiliza.

Las relaciones entre los puestos de una organización deben tomar en cuenta que cada uno está vinculado con otros. Aun que las organizaciones están descritas como un conjunto de personas que trabajan para un objetivo en común .

Por otro lado también son un conjunto de complejos de funciones ,relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados.

El diseño de la estructura no es inmutable si no un conjunto de variables en las que se pueden aplicar innumerables opciones.

El diseño organizacional se encarga de distribuir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos y como lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

El diseño organizacional debe tener en cuenta, las siguientes variables

1. Factores ambientales: que debe contar con una misión organizacional, visión, estrategias, entorno, tecnologías utilizadas y grupos de interés involucrados.
2. Dimensión anatómica de la organización: se refiere al tamaño de la organización, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, proceso, 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 tener tres aspectos

1. La estructura básica: sirve para planear la asignación de personal y recursos a cada tarea , organigramas, constitución de equipos y de consejos etcétera.
2. Los mecanismos de operación indican a los asociados internos de la organización que se espera de ellos, por medio de procedimientos de trabajo, normas de desempeño, sistemas de evaluación, políticas sobre remuneración y recompensas y programas de comunicación.
3. Los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento, procedimiento para cruzar información, evaluarla y ponerla a disposición de quienes toman decisiones así como para administrar el conocimiento.

Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de la organización depende del número de personas que la componen puede ser grandes, medianas, pequeñas y micro. El incremento de personas es el resultado del éxito.

La evolución o ciclo de vida muestran diferentes etapas de su crecimiento

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son

1. Nacimiento: se refiere cuando un emprendedor crea o funda una organización.
2. Infancia: la organización empieza a crecer con el paso del tiempo, la estructura se empieza a expandir y las responsabilidades se distribuyen entre las personas.
3. Juventud: la organización crece gracias a su éxito se va haciendo cada vez más compleja y la estructura se fortalece, surgen varios niveles de administrativos de mando y el fundador empieza a tener problemas para conservar el control total del negocio.
4. Madurez: la organización se establece en un tamaño, adopta una estructura haciendo los procesos más burocráticos.

Misión de la organización

El diseño de la organización permite organizar estructurarse para desempeñarse sus actividades y alcanzar sus objetivos , para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función

En el fondo el diseño organizacional es un instrumento para cumplir la misión y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización, la misión, la visión determinan el diseño de la organización.

La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. Debe generarse en la dirección que indicara el rumbo hacia donde se dirigirá la organización a largo plazo y luego se debe discutir con los grupos de interés para llegar a una coincidencia que genere un compromiso.

Definir la misión permite en clarecer

1. Cuál es el propósito fundamental del negocio
2. Cuál es la función de la organización y su contribución a la sociedad
3. Cuales son las necesidades básicas que el negocio debe satisfacer
4. Quien es el cliente y cuales son los sectores objetivos del mercado al cual sirve la organización y cuales son los sectores objetivos del mercado al cual sirve la organización
5. Cuales son las competencias que la organización pretende adquirir o desarrollar
6. Cuales son los compromisos valores y creencias que cimentan el negocio

Toda organización es un ser vivo en constante desarrollo, las que son exitosos se actualizan y amplían constante su misión conforme cambia su entorno de negocios.

Visión de la organización

La visión es la imagen que la organización tiene de si misma y de su futuro . es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y tiempo, en esta perspectiva las organizaciones plantean su visión como el proyecto de lo que les gustaría ser a largo plazo y el camino que pretenden seguir para alcanzar ese objetivo.

El objetivo de la visión es crear una identidad común en cuanto a los propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se desea construir , de lo contrario no tener una visión es perjudicial puesto que desorienta a la organización y a sus miembros en relación con sus prioridades en un entorno muy cambiante y competitivo.

Objetivos globales

Los objetivos globales es un estado deseado el cual tratamos de cumplir , son los resultados específicos que esperamos lograr en un periodo determinado, mientras que la misión define cual es el negocio de la organización y la visión ofrece una imagen de lo que la organización quiere ser.

Aun que los objetivos de la organización no siempre es lo mismo con las metas de los individuos que la integran, cuando las personas ingresan a una organización persiguen sus propios objetivos persiguiendo sus propio interés como ocupar un puesto, ganar bien, recibir prestaciones sociales, conquistar estatus.

Lo importante es definir una estrategia y ganar en ambas partes tanto la organización y los que lo componen .

4.2 IMPLICACIONES EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de los RH en las organizaciones empresariales.

2. Definición

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 y su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

3. El objetivo

de evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio anual, ni como un procedimiento para juzgar, sancionar si no que se trata de mejorar las relaciones entre los individuos, motivarlos, reconocer sus esfuerzos.

El personal de recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte haciéndolas mas eficientes y eficaces. Ser eficiente implica significa utilizar la cantidad mínima de recursos para lograr el objetivo de bienes y servicio y ser eficaz

implica lograr la producción de estos bienes y servicios de manera adecuada que sea aceptados por la sociedad, estos dos factores conducen a mejores niveles de productividad.

Es importante evaluar el desempeño de los individuos por que por medio de eso se obtiene información para la toma de decisiones si el desempeño es inferior se debe tomar acciones para mejorar contar con un sistema de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos. Los procesos de reclutamiento y selección de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano que requieren información sistemática y documentada.

La valoración personal o evaluación del desempeño se define como una apreciación matemática el valor que un individuo demuestra por sus características personales o por su prestación de tal manera que conozcan al individuo y su trabajo.

También la evaluación del desempeño permite realizar un pronostico del potencial de la persona evaluada , asi como un indicador de necesidades de formación.

Objetivo: tiene como finalidad del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional con el ultimo objetivo de conseguir la mayor adecuación posible de las personas en sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y en consecuencia obtener la máxima eficiencia de la organización.

Se puede distinguir dos finalidades en la valoración del merito individual a saber:

- A) Administrativas: se refiere a ascensos, aumentos de sueldo, traslados, despidos,
- B) De mejora: se trata de mejorar sus trabajo mediante la corrección de sus faltas y como estimularlos a perfeccionarse a ser mas responsables

4. Contribuciones

Son diversas contribuciones del sistema de evaluación del desempeño

Selección: es el proceso de selección del personal e incorporar al equipo de trabajo

Revisar y valorar los criterios de selección: poner en evidencia las debilidades existentes revisar programas de reclutamiento y selección a futuro.

Retribuciones: especificar las funciones del puesto, responsabilidades y obligaciones

Motivación: se trata de motivar, animar al personal

Comunicación: se trata de una retroalimentación ayudando a mejorar el trabajo , dialogo constante entre el responsable y los subordinados.

Promoción: hablar del ambiente de trabajo, niveles jerárquicos, ambiente laboral.

Capacitación: analizar las características del puesto desempeñado así como su entorno , detectar necesidades de capacitación tanto personal como colectiva.

Adaptación: obtener del trabajador sus aspiraciones a futuro a largo plazo integrar al trabajador al puesto a través de un proceso de seguimiento.

Formación: formación continua del personal identificado las áreas con mayor deficiencia en los conocimientos y competencias para mejorar la competitividad de la organización.

5. Principios básicos

La valoración del personal debe estar fundamentada de principios básicos que orienten a un desarrollo

1. La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización.
2. Sus parámetros debe estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
3. Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño debe definirse claramente
4. El sistema del E. D requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores.
5. El papel del juez debe considerarse la base para aconsejar mejoras
6. Alcance se puede considerar que afecta a todos los que componen la organización desde los puestos mas altos hasta el mas bajo.

Los distintos papeles a desarrollar son

Dirección

Recursos humanos

Supervisor

Evaluador

Evaluado

4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organización tiene características diferentes como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia, personalidad y personalidad además de tener sus rasgos distintas.

Concepto de cultura

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influyen en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, costumbres, tradiciones, usos, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones, y objetivos que se transmite de generación en generación. Las generaciones antiguas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales pero estas se resisten y reaccionan lo que produce transformaciones graduales.

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.

Dimensiones culturales según Hofstede

Hofstede realizó una investigación con el propósito de analizar las dimensiones culturales de 50 países, la idea era observar como influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional. Utilizó cinco dimensiones

1. La distancia del poder se refiere ante la actitud ante la autoridad, refleja la medida en que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones con base en las relaciones jerárquicas entre jefes y subordinados
2. La versión a la incertidumbre se refiere al deseo de estabilidad refleja la medida en que las personas se sienten amenazadas por situaciones ambiguas.
3. Individualismo contra el colectivismo se refiere al dominio de alguna de las dos tendencias en la sociedad, se enfoca concentrarse en si mismas y en su familia y pasar por alto las necesidades de la sociedad.
4. Masculinidad contra feminidad se refiere al predominio de lo masculino. La masculinidad retrata valores tradicionalmente asociados con los varones, como la seguridad en uno mismo, el materialismo y la falta de interés por los demás, por otro lado la feminidad valora el interés por los demás.
5. Orientación a largo plazo

Dimensiones culturales según Trompenaar

Identifico 5 dimensiones culturales

1. Universalidad contra particularidad: se basa en la creencia de que las ideas y practicas se pueden aplicar en cualquier lugar sin la remuneración por desempeño personal, a la toma de decisiones y los esquemas tradicionales de trabajo.
2. Individualismo contra colectivismo: el individualismo se concentra en las personas como individuos y el colectivismo lo ve como miembros de un grupo.
3. Neutralidad contra afectividad: se refiere a la orientación emocional, la neutralidad representa 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 difusas: las específicas son aquellos que mantiene su relación en secreto y no mezclan lo personal con lo laboral y las difusas las que difunden en publico.
5. Realización personal contra atribución: se refiere a la legitimación del poder y el estatus.

Para conocer una organización es importante conocer su cultura lo primero es formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa.

4.4 ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACION AL CAMBIO

Concepto de estrés

Estrés(del ingles, presión, tensión, esfuerzo) esta estrechamente relacionado con el cumulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y el entorno.

El estrés son los síntomas que presenta una persona como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas; preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y sobre todo su salud.

Cierto nivel es de estrés es normal por que permite a la persona vencer los desafíos de la vida, pero cuando el estrés se sobre carga la persona tiende a padecer enfermedad grave ya que afecta el cuerpo humano y reacciona de una forma desagradable.

Cuando la presión se vuelve muy intensa comienza a generar incomodidad, inseguridad, depresión, angustia, la persona no es capaz de resolver situaciones. La tensión se deriva de cualquier circunstancia amenazante.

La amenaza puede afectar su seguridad física mediata o inmediata, la reputación, la autoestima, la tranquilidad, y otros aspectos que la persona valora o que desea conservar

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos a cumplir, los retrasos, las metas, y los objetivos , la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones, e infinidad de limites, y exigencias, provocan que las personas estén expuestas al estrés. No es fácil convivir con tantas demandas ni con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas.

El estrés incluyen tres componentes básicos

1. El desafío percibido: se refieren a los chismes y los rumores provocan estrés aun cuando no es real.
2. Valor importante: solo provoca estrés si representa una amenaza para algo que realmente que la persona considere valioso e importante.
3. Incertidumbre sobre la resolución: solo existe estrés cuando la persona cree que no hay solución para dicho desafío.

A medida que el grado de dificultad y el grado de capacidad se alejan el resultado se vuelve cada vez mas incierto, esta incertidumbre sobre el desafio y no el miedo es lo que genera el estrés. El estrés pasa de un estado latente a uno real cuando se cumplen dos condiciones básicas

1. Cuando existe incertidumbre acerca del resultado el estrés se presenta solo cuando existe duda sobre la posibilidad de aprovechar la oportunidad o sea superar las limitaciones o evitar la perdida.
2. Cuando el resultado es importante en la persona el estrés se presenta solo cuando el desafio es importante.
3. El estrés no es simple ansiedad: el estrés puede ir acompañado de ansiedad pero no es lo mismo.
4. El estrés no es necesariamente algo malo o peligroso que deba evitarse : el estrés es inevitable , el estrés no es el problema el problema es de como se maneja .

Dinámica del estrés

Se refiere cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión arterial, altera la frecuencia cardiaca, la respiración , los nervios, se descargan lípidos del torrente sanguíneo, alteracion de los nervios.

Según Hans Selye

Desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general , la reacción del organismo consta de tres fases

1 fase: alarma se presenta cuando la persona identifica o percibe la amenaza y sea física o psicológica.

2 fase: resistencia las personas se hacen resistentes a las amenazas

3 fase: agotamiento cuando la exposición a la causa del estrés tarda mucho tiempo la persona entra en fase de agotamiento.

Adaptación al cambio

La adaptación al cambio es constante en el día a día ya que es la clave para mantener la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente, los seres humanos estamos predispuesto a lograr la adaptación al cambio y alas circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento debido a que constantemente están modificándose y la única manera de sobrevivir es adaptándose al cambio.

Una enseñanza de los antepasados es que no hacerlo es una desventaja para los rivales lo que se convierte en una debilidad ante la competencia, pero el verdadero reto en una organización es que los miembros de esta se adapten al cambio , que estén dispuestos a todo pero no todos están de acuerdo con esta idea por el simple hecho de no salir de la zona de confort, por que es salir de la situación donde se esta cómodo y acostumbrado.

Es el verdadero motivo debido a que los cambios se dan en dirección a lo desconocido a lo que no sabe como puede acabar y eso es lo que nos echa hacia atrás ante los riesgos el objetivo es demostrar al personal que una circunstancia nueva puede llevarte al éxito, enriquecerte , entonces la adaptación al cambio ha sido buena.

4.5 CAMBIO ORGANIZACIONAL

Corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes entro de una organización, enfocándose en las personas.

Importancia

Este tipo de situación hay que tener en cuenta que la gente seguramente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprende adaptarse a nuevos procesos y practicas adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio que suponga la transición.

Proceso de cambio

Es una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente como les afectan estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo y que posean las herramientas necesarias para poder superar cualquier reto que se les ponga el proceso.

Las tres fases de Lewin

Definió tres fases en la mentalidad de los empleados

Descongelamiento : se trata que los mismo empleados se den cuenta de la necesidad y esto permitirá pasar la siguiente fase

Cambio: en esta fase la gente es consciente de que los métodos tradicionales se están cambiando, pero aun no están seguros de como serán reemplazados exactamente.

Congelamiento: en esta ultima fase conlleva acostumbrarse a los nuevos cambios y acabar tomándolos como el proceso estándar en esta fase los niveles de confort de los empleados vuelven a la normalidad.

Claves para el éxito en el proceso

Establecer una visión común es necesario ponerse de acuerdo cual debería de ser mejor resultado final posible

Transparencia y comunicación afectiva es importante que los jefes comuniquen las razones de los cambios asi como el proceso necesario para su implementación a sus empleados.

Formación y educación continua es muy importante darles la educación y formación necesaria para que se amolden lo mas rápido y eficazmente a los cambios.

Recompensas económicas y sociales dar incentivos a los empleados que los motive a estar en la organización

Asesoramiento personalizado es importante contar con programas de asesoramiento que les ayude a adaptarse exitosamente.

Monitorización y evaluación analizar como los cambios en la productividad de los empleados.

CONCLUSION

Como vimos y analizamos que el proceso organizacional abarca muchos temas importantes , ahora conocemos la importancia que tiene participar en una organización y aprender dentro de ella necesitamos conocer sus cultura , usos , costumbres, ya vimos que no solo es pertenecer si no que trabajamos juntos tanto ellos necesitan de los empleados y los empleados de las empresas , así también las organizaciones no solo se componen de empresa si no también en la familia , con los amigos , hablando de lo laboral que debemos de adaptarnos a los cambios que nos pongan pero así también las empresas tienen la responsabilidad de valorar los esfuerzos que el personal realiza día a día en el trabajo, todos merecemos una recompensa o por lo menos un agradecimiento por parte del dueño o el encargado , nos enseñan como manejar el estrés , comprendimos el tema que el estrés es inevitable ya que abarca tanto la situación personal como lo laboral , pero aun así son desafíos que la vida nos pone y depende de uno de como lo enfrentamos si nos adaptamos o nos rendimos ante lo desconocido , pero de eso se trata de enfrentarnos, de arriesgarnos a lo desconocido como dice el autor que el cambio vale la pena , que de ese cambio se puede enriquecer , de eso se trata la vida arriesgarnos a lo desconocido pero muchos de nosotros como empleados no nos arriesgamos por miedo al fracaso y decidimos quedarnos en la zona de confort y estar siempre en lo mismo sin arriesgar a nada , pero hay que hacer caso a los antepasados el no adaptarse al cambio es un fracaso.

BIBLIOGRAFIA

1. (aburto, 2018)
2. (rojas, 2017)
3. Antología comportamiento organizacional p.95-142