



Nombre del alumno: Areli Gallegos Arias.

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Comportamiento y Cultura Organizacional.

Grado: 1er. Cuatrimestre.

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: MAS02SSC1020-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de noviembre de 2020.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nos dice que hoy en día las organizaciones deben desarrollarse constantemente, adaptarse a las nuevas tecnologías de cambios que ahora son conocidas como Desarrollo Organizacional. Ha sido una de las mejores alternativas de solución para que sea más adecuada y eficaz a las dificultades que presentan los seres humanos dentro de las empresas.

Presentan la importancia que tienen los procesos organizacionales que son intervenidos en la organización como empresa, algunos de ellos son el liderazgo, la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo. El desarrollo organizacional no se considera como una función dentro de la estructura organizacional. Se debe a que el personal interno está envuelto en políticas y procesos internos y por ende, pierda perspectivas.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Diseño y estructura de las organizaciones.

El diseño organizacional es el proceso de construir y se adapta continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. El diseño de la estructura no es inmutable, es el conjunto de variables complejas en las que se pueden aplicar innumerables opciones; divide el trabajo y lo asigna a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y logra la coordinación necesaria para alcanzar de forma sincronizada los objetivos de la organización. Cuenta con cuatro variables: factores ambientales: la misión de la organización, estrategia, su visión, entorno y tecnología utilizada. Dimensiones anatómicas de la organización: su tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

Tamaño de ciclo de vida. El tamaño de la organización, determina su diseño. Estas se clasifican en grandes, medianas, pequeñas y micro; su incremento casi siempre es el resultado del éxito de una organización y se va midiendo con base al número de trabajadores. Las principales etapas del ciclo de vida en las organizaciones son: nacimiento, infancia, juventud y madurez. El diseño organizacional consta de dos procesos básicos que están opuestos entre sí; la diferenciación y la integración. La diferenciación se encarga de dividir el trabajo en una organización y está relacionada con la especialización de los órganos y las personas. La integración trata de alcanzar el estado de equilibrio dinámico entre los diferentes elementos de una organización para evitar conflictos entre ellos. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

Misión de la organización. No se limita a los productos, servicios o procesos de la organización; debería ser más que un conjunto de operaciones. Es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

Visión de la organización. Es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Esta más orientada hacia aquello que la organización pretende ser que hacia aquello que realmente es. Su objetivo es crear una identidad común en cuanto a propósitos de la

organización que nos ayuda a orientar el comportamiento de los miembros hacia lo que se desea construir. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es el sistema de evaluación del desempeño se trata de una técnica sobre la gestión de recursos humanos que permite determinar la actuación de cada persona que esté involucrada en el sistema; es considerada fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. La persona encargada de los recursos humanos se enfrenta con diversos desafíos para lograr sus objetivos en las organizaciones. Cuando este se evalúa obtiene información para la toma de decisiones. La evaluación del desempeño se encarga de realizar un pronóstico del potencial de la persona que es evaluada, así como del indicador de necesidades de formación. Existen contribuciones del sistema de evaluación del desempeño: la selección: esta permite el proceso para la selección del personal incorporar las necesidades de la actitud del personal nuevo. Retribuciones: se encargan de establecer una política de retribuciones que se considere las compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo. Motivación: es un valioso instrumento que sirve para utilizarlo como parte del plan de motivación del personal. Comunicación: facilita la interpretación entre el personal y sus jefes, también como la retroalimentación que ayuda a la mejora continua en la organización. Promoción: valora el clima social y conforma los planes de carrera del personal. Capacitación: analiza las aptitudes del personal para que pueda realizar con eficacia sus tareas en el área laboral. Adaptación: facilita la operación de los cambios. Formación: fundamenta la realización del plan de formación continua del personal identificando las áreas con mayor deficiencia en los conocimientos. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

Los elementos susceptibles de la evaluación son: el comportamiento, el rendimiento y los resultados; y con relación a las características personales del individuo: la capacidad, la experiencia y la personalidad. Los métodos de evaluación del desempeño son: las escalas gráficas, de comparación, de comprobación; también existe el método ECBC, por incidentes críticos. Cuando la evaluación es adecuada busca mejorar el desempeño, desarrollar posibilidades, permite la distribución de recompensas y el conocimiento del potencial del trabajador. La entrevista es la clave del sistema de evaluación y, sino se maneja adecuadamente, puede dar al traste con él. Su objetivo es que el empleado conozca informaciones significativas sobre su desempeño. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

CULTURA ORGANIZACIONAL.

La cultura comprende los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, los códigos de conducta, las políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Hofstede realizó una investigación donde 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 forma de interactuar de las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

Según Schuller, el estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que se desea y su resultado es, al mismo tiempo, importante e incierto. El estrés es una condición inherente a la vida moderna; incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. La dinámica del estrés, es cuando la persona percibe una amenaza externa, el cuerpo produce sustancias químicas las cuales elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos. Hans Selye, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. La adaptación al cambio consta en nuestro día a día porque es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral. (<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

CAMBIO ORGANIZACIONAL.

Corresponde a las acciones que son llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos que son causados por los cambios importantes dentro de la organización. Hay que implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada debe asegurar que los cambios se llevan a cabo de forma exitosa. El proceso de cambio es una estrategia para el cambio ideal se debe asegurar que las partes involucradas entiendan como les afectaran estos cambios; tiene que contar con el apoyo necesario para que pueda realizarse. Las claves para el éxito en el proceso son: establecer una visión común: es necesario ponerse de acuerdo sobre cuál debería ser el mejor resultado final posible. Transparencia y comunicación efectiva: durante el cambio organizacional es imprescindible que los jefes

comuniquen las razones de los cambios. Formación y educación: si cambia algún proceso en la organización los empleados no estén familiarizados con el mismo.
(<https://plataformaeducativauds.com.mx/>)

CONCLUSIÓN

El desarrollo organizacional ayuda a que los administradores y el personal de una organización puedan realizar sus actividades con mayor eficacia; enseña al personal como trabajar de manera eficaz con los demás en el diagnóstico de problemas complejos. También, es una estrategia educativa que da respuesta a los cambios que presentan las organizaciones en la actualidad, nos permite modificar o adecuar las actitudes, los valores, las creencias y la estructura de las organizaciones, de igual manera que puedan adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y sigan evolucionando para no desaparecer.