



**Nombre del alumno: Monserrat López
Nandayapa**

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Ensayo

**Materia: Comportamiento y cultura
organizacional**

Grado: 1er. cuatrimestre

Grupo: Mixto-virtual

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de septiembre de 2020.

INTRODUCCIÓN

El proceso organizacional es un conjunto de pasos que los miembros de la organización deben realizar para lograr las metas y objetivos, de esta manera las organizaciones deben tener en cuenta principios que les ayuden a ser mejores cada día y adaptarse a los cambios y variantes de la globalización.

Así pues, las estrategias de progreso consisten en ejercer un dominio sobre el cambio, de esta manera nace el concepto desarrollo organizacional, que se preocupa de conocer y sistematizar las conductas de las personas para afrontar y dirigir en mejor forma los cambios y vencer la resistencia que provoca en las personas y en los grupos coexistentes, de tal modo que nace el diseño y estructuras de las organizaciones.

Para los procesos organizaciones el diseño y estructuras de las organizaciones es el primer escalón ya que consiste en identifica los aspectos disfuncionales de procedimientos, estructuras y sistemas, realineándolos para encajar o adaptarse a los objetivos y realidades actuales del negocio. De igual manera para que todo esto funcione como un perfecto engrane debemos tomar en cuenta el cambio organizacional, este nos indica que es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, y a su vez no olvidarse de la cultura organizativa que juega un parte importante debido a que es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por el grupo existente. Idealmente, es una organización empresarial orientada a objetivos, que determina cómo opera la organización.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta el estrés laboral y adaptación al cambio, como las Implicaciones en la evaluación del desempeño ya que estos puntos juegan un papel muy dinámico sobre los subordinados y el destino de la empresa. De esta manera nos es posible ayudar, cooperar y mejorar las relaciones interpersonales de la empresa por medio de Implicaciones en la evaluación del desempeño para crear un análisis del pasado y del presente, que puede predecir el futuro.

Diseño y estructura de las Organizaciones.

El diseño organizacional es una metodología en el que se identifica los aspectos disfuncionales de procedimientos, estructuras y sistemas, realineándolos para encajar o adaptarse a los objetivos y realidades actuales del negocio con el fin de dividir los trabajos en diferentes tareas. Esta a su vez se divide en 2 modelos: organización mecánica y organización orgánica.

Organización mecánica: Estructura rígida y altamente controlada, caracterizada por alto grado de especialización, departamento rígido, alcance limitado de control, alto grado de formalización, red de información limitada y empleados de bajo nivel rara vez participan en la toma de decisiones.

- ✚ Tramos de control limitados
- ✚ Departamentalización rígida
- ✚ Clara cadena de mando

Organización orgánica: Esta estructura es muy adaptable y flexible. de Las organizaciones orgánicas pueden tener trabajo especializado, pero tal trabajo no Estandarización, se puede cambiar según sea necesario

- ✚ Grandes tramos de control
- ✚ Libre flujo de información
- ✚ Equipos multijerárquicos

Así bien la estructura de la organización debe promover el logro de metas. Ya que los objetivos están influenciados por la estructura organizativa que se encuentra íntimamente ligada con la estrategia elegida, estas estrategias se centran en 3 aspectos: Innovación, minimización de costos e imitación. Sin embargo, diversos autores indican sobre el ciclo de vida de las organizaciones: emprendimiento, colectivo, formalización y control, elaboración de estructura, por último, el declive. De la misma manera se debe tener en cuenta los elementos claves que consiste en: Especialización del trabajo, es decir: Dividir el trabajo en etapas, y cada etapa la ejecuta una persona diferente, departamentalización: Agrupar de nuevo las tareas comunes para que se puedan coordinar, cadenas de mando: la línea continua de autoridad, define quien informa a quien, amplitud de control: el número de empleados que puede dirigir un gerente de manera eficaz y eficiente, centralización: los gerentes toman las decisiones sin la participación de los empleados de los niveles inferiores, descentralización: las decisiones son tomadas por los empleados de los niveles inferiores, o estos le proporcionan información al gerente para que las tome y formalización que se divide en 3: Descripciones de trabajo explícitas, Numerosas normas organizacionales y Procedimientos claramente definidos

Por otro lado, los problemas de eficiencia organizativa pueden surgir en cualquier situación condicionado a las estructuras inadecuadas por creer con demasiada prisa, cambios de tecnología y escasa coordinación en la comunicación externa,

aunque otros factores pueden ser: empresa mal definida, inadecuada integración de especialistas funcionales, insuficiente descentralización de las decisiones y funciones y responsabilidades mal definidas.

Implicaciones en la evaluación del desempeño esta se basa en ayudar, cooperar y mejorar las relaciones interpersonales de la empresa. En resumen, es un análisis del pasado y del presente, que puede predecir el futuro, es decir. Su propósito es hacer que las personas se adapten al máximo al trabajo, lo cual es un medio para obtener el mejor desempeño y satisfacción y por ende la mayor eficiencia de la organización, porque el resultado puede ser un uso más razonable del trabajo de los empleados. La evaluación del desempeño permite realizar un pronóstico del potencial de la persona evaluada, así como un indicador de necesidades de formación, dicha evaluación cuenta con dos finalidades: Administrativas y de mejora.

Esta evaluación es generalizada, los distintos miembros que intervienen desempeñan distintos papeles los cuales son los siguientes, dirección: aprueba y valida la implantación del sistema de evaluación del desempeño, recursos humanos: diseña o supervisa técnicamente el sistema y planifica la ejecución, integrando en el sistema la información obtenida. supervisor: garantiza la ejecución del proceso en tiempo y forma, y media cuando hay discrepancias entre evaluador y evaluado evaluador: observa, registra, valora e informa sobre el desempeño, potencial y necesidades de formación del evaluado evaluador: es el objeto de la evaluación.

La Cultura Organizacional se puede definir como un conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por el grupo existente. Idealmente, es una organización empresarial orientada a objetivos, que determina cómo opera la organización.

Una vez sabiendo esto, se puede decir que esta es una forma de vida, que incluye los hábitos, usos y costumbres de las personas, por lo que una organización se puede distinguir de otra para obtener resultados de los aspectos formales e informales de la estructura como el control de sistema, reglas, especificaciones y relaciones interpersonales; se puede señalar que no es un fenómeno jerárquico en el que solo los trabajadores se ven afectados, al mismo tiempo posee una gran carga de ambigüedad en su esencia, dado que los intereses y objetivos son impuestos por los fundadores y altos mandos hacia los subordinados.

La cultura organizacional tiene muchos efectos sobre el comportamiento de sus subordinados como primer punto podemos describir un proceso de atracción y selección teniendo un impacto en el proceso de proceso de retención entre los valores de los subordinados y la cultura organizacional, así mismo el liderazgo y toma de decisiones se puede ver afectado por la probabilidad cultural, el comportamiento empresarial y las conductas emprendedoras.

De esta manera podemos decir que las características de la cultura organizacional están comprendidas por cultura adquirida y aprendida mediante la interacción. La

cultura adquirida nos dice que se aprende realizando comportamientos a través de cualquiera de los premios o las consecuencias negativas que siguen su comportamiento. Cultura aprendida mediante la interacción los empleados aprenden la cultura mediante la interacción con los demás empleados.

Tipos de cultura organizacional: cultura fuerte. Todo el personal de la empresa se encuentra convencido de los valores y creencias de la organización; es compartida por todos sus miembros. Cultura débil. Hay poco convencimiento con los valores organizacionales y el control se ha de ejercer a través de exhaustivos procedimientos y consiguiente burocracia, es decir, los valores son impuestos.

Estrés laboral y adaptación al cambio.

El estrés de origen ocupacional se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo e incluye aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extralaborales.

El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

- ✚ Desafío percibido
- ✚ Valor importante
- ✚ Incertidumbre sobre la resolución

Ahora bien la fisiología del estrés da inicio cuando el organismo se encuentra ante los estímulos estresores se lleva a cabo la activación del eje hipofisoadrenal y del sistema nervioso vegetativo. Ambos sistemas producen la liberación de hormonas (cortisol, adrenalina, noradrenalina), sustancias elaboradas en las glándulas que, transportadas a través de la sangre, excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos. Este cuenta con 3 Fases del estrés: síndrome general de adaptación: alarma, resistencia y agotamiento

Cambio organizacional Un cambio organizacional es cualquier transformación en el diseño o funcionamiento de una organización y se puede definir como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje así pues es la estrategia normativa se refiere a la necesidad de cambio. Este requisito se basa en la visión de la organización para tener un mejor desempeño administrativo, social, técnico y evaluativo mejorado.

Para poder llevar a cabo un cambio se debe de pasar por 3 etapas las cuales a continuación se describirán: Descongelamiento este Incluye motivar a las personas a aceptar el cambio; la destrucción de hábitos y costumbres comienza a dar paso a nuevos patrones de comportamiento, así también el movimiento que sucede cuando el individuo está motivado, difundirá el modelo de comportamiento ideal y promoverá los incentivos necesarios para que esto suceda Identificar y adoptar tales modelos,

por último se encuentra el recongelamiento este consta de lograr el éxito esperado, de no ser así la duración será corta y se volverá a adoptar Viejos hábitos tener un permanente programa de reforzamiento será de gran utilidad.

Así bien para llevar acabo un cambio éxito se debe contar con los siguientes ocho pasos:

- ✚ Establecer sensación de urgencia
- ✚ Crear una coalición guía
- ✚ Desarrollar visión y estrategia
- ✚ Comunicar la visión de cambio
- ✚ Empoderar una acción con base amplia
- ✚ Generar victorias de corto plazo
- ✚ Consolidar los logros y producir más cambios
- ✚ Anclar los nuevos enfoques en la cultura

CONCLUSIÓN

Dado que la empresa es una organización de personas, el proceso organizacional es un tema amplio, por lo que es muy importante generar desarrollo y diseño organizacional, así como cultura organizacional, cambio organizacional, y otros aspectos, como las implicaciones en la evaluación del desempeño para mejor desempeño y satisfacción y por ende la mayor eficiencia de la organización, así mismo se involucra no solo a la alta gerencia y el establecimiento de relaciones jefe / empleado. Ya que para dar un paso más desde el punto de partida del fundador significa tener una comprensión clara de los objetivos que quieren alcanzar a través de la visión de la organización.

En una empresa, como organización unipersonal, es muy importante establecer una estructura de desarrollo organizacional para promover la coordinación de actividades y controlar el comportamiento de todos los miembros. Cada decisión, proyecto y plan que se asume y se pone en práctica debe ser siempre una decisión adecuada para que la empresa pueda implementar sus políticas, procedimientos y reglas.

Finalmente, podemos decir que el proceso de cambio juega un papel importante en la organización. La aportación conjunta de los empleados y la empresa es a la vez responsable, leal y la auténtica promotora del cambio, lo que hará evidente una gestión eficaz y actualizada en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Daft, R. L., & Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional.

Morales Gómez, N; (2019). *Comportamiento y cultura organizacional*

Roman, W., De Pelekais, C., & Pelekais, E. (2009). Innovación en el proceso organizacional-clave del éxito gerencia. *COEPTUM*, 1(1), 62-79.

S Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: Impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit*, 15(2), 143-152.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.