



**Nombre del alumno: Domínguez
García Ruben Eduardo**

**Nombre del asesor: Mtra. Nayeli
Morales Gómez**

**Nombre del trabajo: Ensayo de
unidad Proceso organizacional**

**Materia: Comportamiento y cultura
organizacional**

Noviembre de 2020.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Durante el desarrollo de una organización, siempre será necesario que existan cambios, nuevas estrategias, nuevos talentos para que se mantenga vigente y para que vaya creciendo también, no es posible quedarse con lo realizado al inicio para pretender permanecer en el mercado.

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 fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza.

El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

La evolución o ciclo de vida de las organizaciones muestra diferentes etapas de su crecimiento. A pesar de las variaciones evidentes, a medida que las organizaciones crecen siguen una pauta de evolución.

Las principales etapas del ciclo de vida de las organizaciones son las siguientes:

1. Nacimiento.
2. Infancia.
3. Juventud.
4. Madurez.

Lo importante es definir una estrategia ganar/ganar para ambas partes. En otras palabras, la consecución de un objetivo de la organización debe producir beneficios a las personas para que ellas también puedan alcanzar sus metas.

Implicaciones en la evaluación del desempeño.

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

El profesional de recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Este objetivo puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados. Contar con un sistema formal 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 requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño.

La valoración del personal o evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son los que seguidamente se mencionan:

1. La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización
2. Sus parámetros deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo
3. Los objetivos del sistema de evaluación del desempeño deben definirse clara mente
4. El sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores
5. El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.
- 6.- Alcance.

Diez reglas básicas para la evaluación:

1. Prepare la evaluación.

2. Observe la diferencia entre la realidad de la empresa y el potencial observado en el evaluado.
3. Realice una cuantificación aproximada de la actitud media existente en la empresa, para poder efectuar una comparación entre la actitud del evaluado y esa actitud media.
4. Cuantifique la realización de los objetivos y el papel desempeñado por el entorno en dicha realización.
5. Dialogue de forma sencilla, sincera, completa y constructiva.
6. Enumere las situaciones frustrantes y gratificantes del año anterior y busque explicaciones y soluciones creíbles, con cortesía e interés.
7. Evite los juicios definitivos y no llegue a la conclusión de una falta de capacidad del colaborador cuando este no ha tenido simplemente la ocasión de demostrarla.
8. Defina nuevos objetivos, exigentes pero realistas, aceptados por ambas partes.
9. Establezca, de acuerdo con los resultados de la entrevista, un cambio en la retribución, carrera, formación, redefinición del puesto, etc....
10. Recoja la opinión del segundo nivel jerárquico superior y transmita la síntesis al evaluado.

Estrés laboral y adaptación al cambio.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés. En las organizaciones, el estrés persigue a las personas. El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. Tres tipos de factores (Ambientales, organizacionales e individuales) actúan como fuentes potenciales de estrés.

Los cambios en las organizaciones y el deseo de mantenerse vigentes, permite que ocurran diversas modificaciones dentro del mismo sistema y en consecuencia, dentro de las mismas personas; lo anterior puede derivar en infinidad de reacciones dentro de los miembros de la organización que desencadenarán estrés en distintos niveles, sin embargo, la manera en cómo se tomen esos cambios afectará de manera positiva o negativa en el desarrollo de la organización.