



Nombre del alumno:

Victoria Guadalupe Molina Gómez

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

**COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Grado: 1r. cuatrimestre

Grupo: semiescolarizado

INTRODUCCION

En este ensayo hablaremos de 5 temas importantes como el diseño organizacional, evaluación del desempeño, cultura organizacional, estrés laboral y adaptación al cambio entre otros para dejar en claro la importancia de una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones donde se indica la forma en que se interrelacionan diversas tareas o funciones.

DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Como bien sabemos toda estructura y diseño conlleva a responsabilidades y puestos acordes a una posición específica dentro del organigrama que toda estructura debe de tener y así potenciar sus procesos apostando a la búsqueda de la máxima eficiencia para mantenerse competitiva dentro de su mercado. Con una clara estructura organizacional se benefician al tener establecida la cantidad de recurso humano que requieren para poder llevar a cabo sus funciones, tener delimitadas las responsabilidades y los responsables de cada área o proceso, así como sus superiores y lograr que la empresa sea más eficiente y más productiva cumpliendo con los objetivos de la misma, para realizar un diseño de la estructura organizacional se debe tener en cuenta:

- i. La estrategia organizacional: Analiza y visualiza que la estrategia y objetivos organizacionales se encuentren ligados a las necesidades del mercado o los cambios que atraviese la empresa
- ii. El modelo de estructura organizacional: Cada vez es más común ver que las empresas apuestan por un modelo de estructura organizacional procesal (el qué hacer lo define el proceso y se distribuye a través de la integración de los conocimientos de los grupos) en lugar de la tradicional estructura organizacional funcional (el qué hacer lo define la estructura jerárquica y se distribuye en área de especialización)
- iii. Los perfiles de puesto: Valida que los perfiles de puesto respondan a las nuevas necesidades de la estructura organizacional y que la definición de las responsabilidades, las funciones y las competencias estén definidas en consecución del cumplimiento de la estrategia organizacional
- iv. El recurso humano: Se deben tomar en cuenta los factores como el crecimiento o la reubicación de personal que puede traer consigo el diseño de una nueva estructura organizacional, con el fin de hacer un uso eficiente de los recursos y a la vez asegurar que estos cuenten con una adecuada carga
- v. La comunicación: La estructura organizacional debe estar diseñada de forma tal que todos los colaboradores que requieran coordinación con otros departamentos o proceso puedan coordinar esfuerzos por medio de las líneas de comunicación

El diseño organizacional involucra aspectos centrales, por ejemplo, cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

Estas decisiones generalmente se dan a conocer mediante organigramas y descripciones de puestos. 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. Como la combinación de estos factores es diferente en cada organización, no existe una forma única para diseñarla.

La estructura organizacional se beneficia al tener establecida la cantidad de recurso humano que requieren para poder llevar a cabo sus funciones, tener delimitadas las responsabilidades y los responsables de cada área o proceso, así como sus superiores y lograr que la empresa sea más eficiente.

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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, sin olvidar el contexto social en el cual se desenvuelven.

El principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Ser eficiente implica utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. Ser eficaz implica lograr la producción de estos bienes y servicios adecuados, de manera que sean aceptables para la sociedad. Estos dos factores conducen a mejores niveles de productividad. La evaluación del desempeño es un sistema en el cual se hace el control y valoración del jefe superior de la labor hacia los subordinados, que permite medir la eficiencia y eficacia en el desempeño del cargo.

El objetivo de la evaluaciones optimizar los resultados de recursos humanos dentro de la organización y por ello el motivo de la evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento para alcanzar ese fin.

La tarea de evaluar el desempeño no debe ser considerada como un ejercicio de examen anual, ni como un procedimiento para juzgar y sancionar o premiar, sino fundamentalmente para ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa. Es, en definitiva, un análisis del pasado, en el momento presente, para proyectar el futuro.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa.

La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas 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. Estas influencias son resultado de variables como los factores económicos, políticos y legales, que se reflejan en la cultura. Las características nacionales y socioculturales influyen en el desarrollo y la perpetuación de variables culturales, que a su vez determinan las actitudes básicas ante el trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio.

Estas actitudes tienen un efecto sobre la motivación y las expectativas de las personas en relación con el trabajo y las relaciones grupales, y determinan los resultados que se pueden esperar de cada persona y de la organización. Además, la cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación

ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

El estrés es un mecanismo programado genéticamente en nuestros antecesores para ayudarlos a combatir y/o huir de las amenazas de su entorno. Este mecanismo hace que se incremente la producción de las hormonas necesarias para la actividad física, aumentando nuestro ritmo cardiaco, la presión sanguínea y el metabolismo.

De alguna manera, por tanto, el estrés puede ser un elemento de ayuda, estimulándonos a afrontar nuevos desafíos. Sin embargo, a cierto nivel, puede superar las capacidades del individuo, produciendo síntomas tanto psíquicos como físicos.

Un determinado grado de estrés es necesario puesto que estimula al organismo, y lo ha sido siempre a lo largo de la evolución del hombre (la respuesta de estrés cumple una función muy adaptativa en la supervivencia del individuo). El organismo se encuentra siempre en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones se incrementan pudiendo producir un efecto beneficioso, volviendo a la normalidad cuando el estímulo ha cesado.

Así pues, el estrés no es algo necesariamente negativo, lo malo es estar o sentirse estresado durante mucho tiempo. Cuando una persona está estresada en un momento puntual se producen las siguientes reacciones:

Una rápida movilización de la energía que permanece almacenada de modo que la glucosa, las proteínas más simples y las grasas salen de las células y se dirigen a la musculatura.

Cambios en las capacidades sensoriales y cognitivas, de manera que se activa y mejora el funcionamiento de la memoria y los sentidos se agudizan.

De esta forma, es fácil entender que, por ejemplo, sea beneficioso cierto grado de estrés ante un examen.

Todos estos cambios preparan al organismo para enfrentarse ocasionalmente a situaciones de emergencia.

No obstante, aunque la respuesta de estrés pueda ser en determinados momentos altamente adaptativa, se ha constatado que si esta respuesta se mantiene durante largos períodos el organismo acaba siendo dañado.

Por consiguiente, los efectos nocivos sólo aparecen cuando la persona mantiene de forma frecuente, intensa o duradera una activación constante para poder responder a las demandas en su entorno de trabajo.

Al referirse a las demandas empresariales de la sociedad moderna, Luthans señala que la globalización, las alianzas estratégicas y los avances de la informática están conduciendo al llamado tecnoestrés, que está generando los siguientes problemas en todos los niveles de las organizaciones:

- Pérdida de intimidad.
- Saturación de información.
- Desaparición del contacto frente a frente.
- Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades.

- Pérdida de oportunidades de ascenso debido a la falta de conocimientos.

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente los seres humanos estamos predispuestos para lograr la adaptación al cambio y a las circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento, debido a que todo a nuestro alrededor y el de nuestros antepasados está constantemente modificándose y la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Algunos pueden verlo como algo emocionante; sin embargo, muchos pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar.

A la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. Para poder tener el conocimiento de cuándo hacer cambios en la organización se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir. Toda organización posee la capacidad de adaptarse a un cambio organizacional, ya sea de manera interna o externa, a través del aprendizaje.

Aunque siempre las compañías se han enfrentado a los cambios, hoy en día estos son más que necesarios, debido a las innovaciones del medio. Adicional a ello, muchos cambios deben realizarse de manera permanente y acelerada, por lo que se debe actuar de forma proactiva y en conformidad al cambio planteado.

Algunos aspectos del cambio organizacional son los siguientes:

- Son técnicas basadas en el crecimiento o reestructuración de una empresa.
- Toda organización tiene la necesidad de estar preparada para innovar en todas las áreas.
- Los cambios no son solo de carácter operativo, sino que en ocasiones también se aplican a la ideología, los valores o la forma de conducción de la organización.
- Estos cambios no siempre son bien aceptados por todos los involucrados, quienes pueden resistirse al cambio. Dichos cambios pueden ser graduales o radicales.
- Algunas fuerzas externas comunes suelen ser las necesidades culturales, económicas, ecológicas, tecnológicas, legales y políticas.

Dadas estas reacciones tan variadas que pueden darse dentro del equipo de trabajo, resulta un componente esencial promover no solo la aceptación sino también el apoyo continuo, para así poder gestionar una transición de la forma más exitosa posible.

Importancia:

En este tipo de situaciones hay que tener en cuenta que la gente seguramente tenga que 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 suponga la transición. Por este motivo, implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegurará que los cambios se llevan a cabo de forma exitosa. Lo ideal es acordar formalmente las expectativas, utilizar herramientas para una buena comunicación y buscar maneras de reducir los malentendidos; de esta forma, todas las partes se involucrarán más con el proceso de cambio, a pesar de las posibles incomodidades que ello pueda ocasionar. Es importante conocer cómo los cambios afectan en la mentalidad de todos los integrantes de la organización.

CONCLUSIÓN

Cada tema es muy importante para el desarrollo tanto personal y laboral ya que nos enseña que tan importante responsabilidad conlleva el área de recursos humanos de recursos humanos que enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones en la búsqueda permanente de los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados ya que tiene que evaluar cada paso y buscar nuevas estrategias así sea bajo estrés porque tienen que adaptarse al cambio, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio ya que es fundamental para la organización de cada grupo u organización estar en constante evolución.

ANEXOS

<https://www.larepublica.net/noticia/importancia-del-diseno-de-la-estructura-organizacional>

<https://www.coursehero.com/file/12057800/IMPLICACIONES-EN-LA-EVALUACION-DEL-DESEMPE%C3%91O-8/#:~:text=IMPLICACIONES%20EN%20LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o,cuenta%20las%20cualidades%20de%20la.>

<http://www.luismiguelmanene.com/2010/11/16/evaluacion-del-desempeno-en-las-organizaciones/>

<https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>

<https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

<https://psihhttps://enciclopediaeconomica.com/cambio-organizacional/cologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/estres/>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/96cd647ecabcf4d1e21fb4cc12dbaad3.>