



**NOMBRE DEL ALUMNO:**

**Trejo Cristiani Brenda Janeth**

**NOMBRE DEL PROFESOR:**

**Morales Gómez Nayeli**

**NOMBRE DEL TRABAJO:**

**ensayo unidad IV proceso  
organizacional**

**MATERIA:**

**comportamiento y cultura  
organizacional**

**GRADO: 1er cuatrimestre**

**GRUPO: MAS02SSC1020-A**

**NOVIEMBRE**

## INTRODUCCIÓN:

En estos tiempos no se puede determinar con que exactitud. ¿cuál sería el proceso más adecuado para el desarrollo de una empresa o institución? Tomando en cuenta los cambios continuos que se lleguen a dar; como pueden ser la expansión, contratación o nuevos recursos.

El proceso de organización se basa principalmente en dar el establecimiento de tareas que se pueden definir en las relaciones, autoridades y responsabilidades; tomando en cuenta el trabajo en equipo; buscando así la empresa el objetivo trazado.

Con todo esto se puede operar con eficiencia y eficacia para que las personas cooperen sistemáticamente para tener la meta fijada. Dicho lo anterior doy pauta al siguiente ensayo.

## DESARROLLO

### PROCESO ORGANIZACIONAL

#### 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 es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades.

- El diseño organizacional debe tomar en cuenta las siguientes variables:

1. Factores ambientales
2. Dimensiones anatómicas de la organización
3. Aspectos de las operaciones
4. Consecuencias conductuales

- Tamaño y ciclo de vida

El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño.

- Misión de la organización

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos. Para comprender el diseño de la organización es necesario conocer la función que desempeña.

- Visión de la organización

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo.

- Objetivos globales

Los objetivos son conceptos muy comunes en nuestra sociedad. Un objetivo es un estado futuro deseado, el cual tratamos de convertir en realidad.

## 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.

La valoración del personal o evaluación del desempeño se define como una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, por sus características personales y/o por su prestación, con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas en tal sentido y que conozcan al individuo y su trabajo.

### Elementos de evaluación.

Los elementos susceptibles de evaluación son los que seguidamente se mencionan: EL COMPORTAMIENTO, EL RENDIMIENTO Y LOS RESULTADOS. Y en relación con las características personales del individuo: LA CAPACIDAD, LA EXPERIENCIA Y LA PERSONALIDAD. Con lo que se identifican los puntos fuertes y débiles de la persona en relación a las exigencias del puesto de trabajo.

## CULTURA ORGANIZACIONAL.

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. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura. 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. La forma en que interactúan 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.

## ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

### Estrés laboral

El término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas 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.

La amenaza puede afectar la 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 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. No es fácil convivir con tantas demandas ni con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. En las organizaciones, el estrés persigue a las personas.

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

### Adaptación al cambio

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.

La administración del cambio organizacional corresponde a todas las acciones llevadas a cabo con el fin de gestionar los efectos causados por cambios importantes dentro de una organización, enfocándose en las personas. Estos cambios pueden ser estructurales, de procesos o culturales.

El psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) definió tres fases en la mentalidad de los empleados durante todo proceso de cambio: Descongelamiento, Cambio, Congelamiento.

## CONCLUSION

Hay que destacar que cualquier puesto sea el nivel que sea es importante para el crecimiento y el mantenimiento del desarrollo dando así un enfoque más productivo sin margen de error es decir que se enfoque principalmente en el lado humano de la empresa.

Su importancia se define la identificación de bienes o servicios que buscan crear satisfaciendo exitosamente el mercado, al igual que reducir costos e incrementar el nivel de productividad.

Conformando áreas o unidades para cada tarea específica, determinando el nivel jerárquico de cada individuo, así como sus responsabilidades y aportaciones.

La importancia del proceso de organización es el modo más adecuado para cualquier empresa o institución; ya que influye al 100% a la estabilidad de la empresa asegurando no solo el bienestar del trabajador si no también para el usuario. Esperando que dicha información sea lo mas entendible posible doy por terminado dicho ensayo.

### Bibliografía básica y complementaria:

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Münch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.
- Antología UDS