



**Nombre del alumno: Lesly yquelin
López Matías.**

Nombre del profesor: Nayeli morales.

**Nombre del trabajo: Ensayo proceso
organizacional.**

**Materia: comportamiento y cultura
organizacional.**

Comitán de Domínguez Chiapas 20 de noviembre de 2020.

INTRODUCCION

El presente ensayo trata sobre el tema “ proceso organizacional” 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.

En las empresas como organizaciones de personas es de gran importancia crear estructuras de desarrollo organizacional que faciliten la coordinación de las actividades y el control de las acciones de todos sus integrantes. Es importante mencionar que los procesos organizacionales se dan dentro de toda empresa y suelen ser diferentes y variados, depende del tipo de negocio que se establezca.

De igual forma se puede decir que los procesos, complejos o sencillos, son parte fundamental de la organización del trabajo, y llevan a definir la secuencia y el orden correctos de las funciones y responsabilidades. Además, ejecutadas competentemente, generan el resultado deseado, mediante la integración de todos los actores y siempre con el enfoque de llegar a los objetivos globales planeados. Lo anterior, unido a la forma en que los puestos de trabajo intervienen en la ejecución de los procesos, el valor agregado que incorporan y en cómo se interrelacionan entre ellos, constituye un análisis que las organizaciones no pueden dejar de lado, si están interesadas en asegurar un adecuado desempeño en su actividad.

Comprender la organización como un sistema de decisiones significa que en la definición del devenir organizacional las premisas de decisión tienen peculiar importancia lo mismo que el entorno institucional.

Es por tal motivo que la estructura de ensayo se enfoca en dar un conocer el proceso organizacional y la importancia que tiene dicho proceso para poder lograr el éxito de la empresa y lograr ese desarrollo deseado logrando trabajar de manera eficiente y eficaz.

PROCESO ORGANIZACIONAL

El proceso organizacional son los conjuntos de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma. Dicho proceso son los siguientes:

- **Autoridad:** tiene que ver normalmente con el puesto que ocupa una persona dentro de una organización, se considera el derecho inherente de un puesto gerencial para dar órdenes y esperar que estas se cumplan.
- **Poder:** es la capacidad para generar efectos o afectar los elementos de la organización es decir es cualquier cualidad que posee una persona sobre los demás miembros.
- **Liderazgo:** es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros del grupo.
- **Toma de decisiones:** es el proceso de contestar a una dificultad eligiendo una salida viable la cual todos los miembros de la organización puedan acceder y la respeten.
- **Comunicación:** se trata de transmitir la información a quienes tienen que tomar las decisiones, a su vez posibilita la coordinación y el centro de las actividades de la organización.
- **Conflicto:** surge siempre que los intereses se enfrenten y cada parte ajustara su posición a lo que sea coherente, el conflicto es inevitable y muy importante dentro de las organizaciones.
- **Innovación:** es el resultado de la imaginación, se basa en la transformación de una idea en un producto negociable o en otro caso en un proceso eficiente para la organización.
- **Cambio:** es la modificación de señales estructura, procedimiento, costumbre, comportamiento, actitudes, normas para adquirir otras que permitan la adaptación de la organización al contexto ambiental externo e interior en el cual se encuentra la organización.

Diseño y estructura de las Organizaciones

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 afuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales en la organización depende de la tecnología que se 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.

Es también el proceso donde los líderes toman decisiones donde los miembros de la organización ponen en práctica las estrategias. Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando. Al principio los procesos del diseño organizacional giran en torno al funcionamiento interno de la organización. Involucra aspectos centrales, por ejemplo, como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos para poder lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

Estas decisiones generalmente se dan a conocer a medida que se desarrolla el organigrama y descripción de puestos.

Como también se debe tomar en cuenta las variables las cuales son:

- Factores ambientales.
- Dimensiones anatómicas.
- Consecuencias conductuales.

El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración, y son otros aspectos.

- Estructura básica.
- Mecanismo de operación.
- Mecanismo de decisión.

Tamaño y ciclo de vida: el tamaño de la organización número de personas, cantidad de recursos, arquitectura, operaciones y determina su diseño. La organización se clasifica como grandes, medianas, pequeñas y micro. El incremento de tamaño casi siempre determina el resultado del éxito de la organización y se mide con base el número de trabajadores.

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

- Nacimiento.
- Infancia.
- Juventud.
- Madurez.

Implicaciones en 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 permiten medir la eficiencia y eficacia en el desempeño del cargo. Incluso se toma en cuenta cualidades.

En términos concretos, el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes 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.

La finalidad del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional con el objetivo de conseguir la mayor adecuación posible de las personas.

Compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo u otras consideraciones. Completar en forma eficaz la política de compensaciones basada en la responsabilidad de cada puesto y en la contribución que cada persona realiza en función de los objetivos del puesto.

Algunos de los principios básicos son:

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

Mediciones del desempeño. Son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño.

Diez reglas básicas para la evaluación:

1. Prepare la evaluación: estudio del currículum vitae, de las evaluaciones precedentes, del contenido del puesto, de los objetivos fijados anteriormente y de otros datos diversos

2. Observe la diferencia, por una parte, entre la realidad de la empresa y el potencial observado en el evaluado, y, por otra parte, las percepciones y comportamientos de este que puedan apartarse de esa realidad.
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.
10. Recoja la opinión del segundo nivel jerárquico superior y transmita la síntesis al evaluado.

Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, en cambio la identidad organizacional es la totalidad de los patrones repetitivos del comportamiento individual y de relaciones interpersonales, que todos juntos reflejan el significado no reconocido de la vida organizacional.

La cultura organizacional es definida por Chiavenato, (2008:143) como: "El conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de la organización". Así pues la cultura de una organización educativa se distingue de las demás por el modo institucionalizado de pensar y de actuar de una organización. Su esencia en una institución educativa se expresa en la

manera de tratar a sus empleados y alumnos, en el grado de autonomía que existe en sus empleados y oficinas y la lealtad que exista en su personal.

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. Dentro de la cultura organizacional se encuentran diversos elementos:

***Los valores:** son definidos por **Chiavenato (2008:145)** como "las razones importantes para que las personas puedan hacer lo que hacen. Sirven como justificaciones aceptadas por todos los miembros. En muchas culturas organizacionales los valores son creados por los fundadores de la organización atendiendo a su misión".*

***Normas:** **Davis y Newstrom (2006:107)** definen las normas como "aquellos requisitos en una organización para el comportamiento de sus miembros". Por ello, toda persona que labore en una institución educativa debe cumplir con un basamento de normas las cuales rigen el trabajo, tanto especificadas por su carrera docente como aquellas estipuladas en su ambiente de trabajo, en la cual debe tomarse en consideración sus roles y funciones dentro del aula de clase.*

En resumen la Cultura Organizacional, es la suma determinada de valores y normas, compartidas por personas y grupos de organización, las cuales controlan la manera en que interaccionan unos con otros, así como con el entorno de la organización; en cuanto a la identidad organizacional, es un marco que interpreta los sentimientos y experiencias organizacionales que se basan en las relaciones propias y de los demás, la cual sirve para guiar el accionar de los miembros de una organización que busca indagar en las relaciones dentro de las organizaciones.

Estrés laboral y adaptación al cambio

El estrés laboral es un síntoma que afecta actualmente a gran parte de la clase trabajadora repercutiendo en diferentes ambientes en el que se desenvuelve y en la salud a

largo plazo de las personas el exceso de trabajo en las personas pone a prueba la capacidad y habilidades de solución para poder cumplir con las expectativas dentro de una empresa. Existen diversas causas del estrés laboral pero entre las más comunes se encuentran el exceso de trabajo, la falta de capacitación dentro del puesto, la mala coordinación en el trabajo colaborativo.

Es importante conocer de qué manera puede influir este problema que conforme va aumentando genera consecuencia cada vez más grave. El estar informados nos permite conocer alternativas que reduzcan este síntoma y que a la vez podamos ayudar a otras personas que lo padecen e incluso generar iniciativas para cambiar dentro del ambiente laboral, familiar y social.

El estrés incluye tres componentes básicos los cuales son:

1. Desafío percibido. Es el primer componente del estrés. Surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad). Los chismes o los rumores de que se cerrará una empresa pueden provocar estrés en un trabajador, aun cuando no exista una amenaza real.

2. Valor importante. El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso. Los rumores del cierre de una empresa tal vez no provoquen estrés en una persona joven que tiene mejores oportunidades por delante.

3. Incertidumbre sobre la resolución. Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta. Si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés. También existe el efecto contrario, es decir, si la persona percibe que no existe posibilidad alguna de que el problema se resuelva, sentirá poco.

De todas formas, en las organizaciones no todo es negativo en relación al cambio, ya que existen personas con una buena capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí. Esto es lo nos hace competentes y versátiles en el comportamiento, a la emisión de conductas adaptativas.

Cambio organizacional

Es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.

- Internas: aquellas que proviene de dentro de la organización y se presenta como alternativas de solución, creando la necesidad de cambio de orden estructural.
- Externas: son las que proviene de afuera de la organización, creando la necesidad de cambio de orden interno.

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.

Por este motivo, implementar una estrategia de administración de cambio organizacional adecuada asegurará que los cambios se llevan a cabo de forma exitosa.

Una estrategia para el cambio ideal tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente cómo les afectarán estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo, y que posean las herramientas adecuadas para poder superar cualquier reto que les suponga el proceso, con la mínima frustración posible. Por eso es importante conocer las tres frases de Lewin las cuales son:

- Descongelamiento.
- Cambio.
- Congelamiento.

Es importante tener en cuenta una serie de factores clave determinantes a la hora de lograr el éxito al implementar cualquier cambio organizacional: claves para el proceso.

- Establecer una visión común.
- Transparencia y comunicación efectiva.
- Formación y educación continúa.

CONCLUSION

Es un tema muy extenso, pero en este Ensayo me enfoque en describir que es, que campos abarca y la forma en que puede aplicarse. Creo que actualmente la mayoría de las empresas que quieren alcanzar la calidad total, buscan primero la calidad de sus personas y hacen que estas tengan un buen desarrollo dentro de la empresa para que se estén satisfechas y comprometidas con ella.

Aunque la tecnología está en evolución constante, las personas siguen siendo el pilar que sostiene una organización, es por ello que se debe invertir tiempo, capacitación y recursos en esta área. Esto se logra mediante el buen desarrollo de los procesos organizacionales que se puedan dar de diferentes formas y de igual un buen proceso organizacional ayuda a que puedan aplicarse en diferentes formas y dirigirse a las necesidades generales y específicas de cada empresa o departamento.

La esencia de los procesos organizacionales están involucrados los aspectos de revitalización, energía, actuación y activación y renovación de las empresas mediante los recursos técnicos y humanos, destacando la necesidad de evitar la decadencia y la obsolescencia empresarial, haciendo uso de sus procesos con el fin de producir resultados de cambios dentro de la organización para puedan lograr sus objetivos empresariales.