



**ENSAYO:  
COMPORTAMIENTO Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL**

**PROFESORA:  
NAYELI MORALES**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**PRESENTA LA ALUMNA:  
MARIA VICTORIA CALDERON VAZQUEZ**

**MODALIDAD, CUATRIMESTRE Y GRUPO:  
MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD, 1er  
CUATRIMESTRE.**

Frontera Comalapa, Chiapas a 22 de Octubre del 2021

## INTRODUCCION

En la actualidad el entorno está conformado por muchas empresas las cuales lleva un proceso no tan sencillo para la conformación de su personal o grupo, pues para esto se necesita de una herramienta como un diagrama en el cual establece los grupos con características específicas como las aptitudes que tiene el personal, si este se toma en cuenta.

Además de las características principales de una estructura como la especialización, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización, formalización y además.

El diseño organizacional entendemos como el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de una organización para que alcance sus objetivos y estrategias.

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

## **DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES**

El diseño organizacional es un proceso que se encarga de construir y adaptar los recursos de una organización, este proceso lo utilizamos comúnmente en grupos de trabajo principalmente el que se encarga de coordinar y diseñar los procesos un ejemplo seria personal de alguna empresa ya que el principal seria el gerente que se encarga de dividir a el personal dependiendo de sus atributos y aptitudes de acuerdo a estas características colocándolos ya sea en un organigrama o en un diagrama en el que pueda organizar, cada puesto o nivel en el que se encuentran cada integrante se interrelaciona con los demás.

Las organizaciones tienen como objetivo el bien común de la empresa pues para eso se debe de establecer un plan de mejora organizacional colocando cada miembro en donde cumpla con las abtitudes y otras características.

La estructura son órganos y tareas que conforman las organizaciones, pues en el diseño de estructura existen características o aspectos centrales en los que por así decirlo el gerente o el administrador se encargara de clasificar en el organigrama el primero puede ser la división, asignación, separar en grupos y unidades pues es entonces que en un organigrama se pueden colocar la descripción de los puestos actualmente es una técnica que sirve de mucho para el buen manejo de una empresa.

Existen variables que se deben de tomar en cuenta y que son vitales para una empresa, características que como empresa también debe de tener pues si se detectan problemas, en el diagnostico que se realiza por medio del organigrama se realizan sugerencias con respecto a los problemas detectados y se propone una modificación en la estructura y nuevas funciones para algunos grupos los cuales serán claves para el funcionamiento y futuro crecimiento de la empresa.

El ciclo de vida ya sea de la empresa o del producto funciona como herramienta cualitativa de apoyo para pronósticos de venta, parte de la hipótesis de la necesidad de tener en consideración la etapa del ciclo de vida en la que se encuentra el producto, como también la clasificación del mismo, pues en una empresa siempre debe de existir una pauta en cada crecimiento pues son estrategias que se manejan para el correcto funcionamiento de la empresa.

La misión, visión y valores de la empresa es la definición de la misma y representan el por qué y para qué existe la organización.

La misión es el motivo o razón de ser de una empresa. Es decir, es la actividad que justifica por qué se realiza dicha actividad.

La misión depende de la actividad, el entorno y los recursos de la empresa. Será diferente para cada negocio dependiendo también de la población y la situación del mercado.

La visión es la imagen que la empresa quiere conseguir a largo plazo, es decir, como se ve en el futuro.

Esta expectativa es real por lo que se espera que ocurra. Debe ser realista pero también puede ser ambiciosa, su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo.

Los valores son algo que muchas veces no tenemos en cuenta y no deberíamos pasar por alto. Son los principios éticos sobre los que se asienta la cultura de nuestra empresa. Nos ayuda a aclarar cuáles serán nuestras pautas de comportamiento. Son la personalidad de la empresa por lo que tienen que ser reales, no pueden plasmar el cómo nos gustaría que fuera sino el cómo es en realidad.

Los objetivos en una empresa son lo primordial para un buen proceso de trabajo e importante para el éxito de ella, donde se determina las situaciones a llevar a cabo con la finalidad de alcanzar con éxito los propósitos de la organización o empresa a formar. Los objetivos de las empresas son: las funciones, características y resultados que se desean alcanzar o fines hacia los cuales se dirige su comportamiento a una organización o empresa.

La evaluación de una técnica o desempeño también una técnica para precisar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personal, así como su contribución a objetivos previstos.

La evaluación en el desempeño de las tareas es para observar que es lo que se necesita cambiar para el beneficio de la de la empresa, para mejorar la comunicación entre las la empresa y el personal.

## **CONCLUSION**

Analizar y diseñar una estructura organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia, con el fin de lograr las metas organizacionales, es una tarea para la cual se necesita la coordinación de todos los componentes que son parte de una estructura.

El diseño organizacional es el desarrollo, o modificación, de la estructura de una organización. Esta es la característica principal de este trabajo, donde la propuesta se origina frente a la petición de un diagnóstico sobre la actualidad organizacional lo cual implica la posibilidad de detectar problemas en su estructura y de ser este el caso, diseñar una nueva estructura organizacional o modificar su actual organización.

## **BIBLIOGRAFIA:**

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.