



Nombre del alumno:

Silvia Renata Monjarás Guillén

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Proceso organizacional

Materia:

Comportamiento y cultura organizacional

Grado: 1 er. Cuatrimestre

Grupo: MAS02SSC1021-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 22 de octubre de
2021.

INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo hablaremos sobre el tema del proceso organizacional, sabiendo que la mayoría de las personas tenemos una familia, trabajamos, estudiamos o pertenecemos a algún club social, deportivo o profesamos una religión. Así somos parte de una serie de agrupaciones humanas, es decir, organizaciones formales e informales que de alguna manera dan cobijo, protección, pertenencia y afectas a las personas e inclusive son generadoras de conflicto. Por esta razón es importante conocer y estudiar las organizaciones porque nos escapamos de ellas y es mejor entenderlas para poder adaptarnos y desenvolvemos en su entorno. Cambio en sentido general, es la acción de cambiar; mediante una breve reflexión nos damos cuenta que con el transcurso del tiempo las cosas varían, cambian, en múltiples situaciones estas crecen, se empequeñecen, adquieren otra forma, envejecen, mueren.

Las implicaciones en la evaluación del desempeño abordaremos sobre las mediciones, los principios básicos, criterios y los pasos para lograr evaluaciones útiles y la cultura organizacional aclarando detenidamente que significa y cuáles son sus clasificaciones y sus principales funciones. Como primeramente encontraremos que es la cultura organizacional desde un punto de vista que lo aplica las empresas para poder así tener mayor rendimiento en los procesos cuando sus colaboradores aplican este tipo de cultura ya sea grupal o individual.

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral. El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la entidad y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo.

DESARROLLO

PROCESO ORGANIZACIONAL

Es el proceso mediante el cual la organización decide evaluar las conductas, valores, creencias y actitudes de las personas en busca de enfrentar la resistencia al cambio, mediante el diagnóstico, provocando un cambio en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia.

4.1 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. El diseño organizacional cuenta con las siguientes variables:

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

El diseño organizacional constituye una de las prioridades de la administración y además existen 4 principales del ciclo de vida:

- ⇒ Nacimiento
- ⇒ Infancia
- ⇒ Juventud
- ⇒ Madurez

Se obedece a dos procesos básicos y opuestos entre sí: la diferenciación y la integración, la diferenciación consiste en dividir el trabajo en una organización y se relaciona con la especialización de los órganos y las personas, la diferenciación puede ser: horizontal, vertical o especial.

MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos, la misión no debe limitarse a los productos, servicios o procesos de la organización y debe ser más que un conjunto de operaciones.

VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro y es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y en el tiempo. La visión sólo se alcanza cuando todos los miembros de la organización trabajan juntos y con el compromiso de hacer ese sueño realidad.

4.2 IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es un sistema en el cuál 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.

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.

PRINCIPIOS BÁSICOS

- ✓ Calificación de labores
- ✓ Observación directa o indirecta
- ✓ Objetividad en las mediciones
- ✓ Subjetividad en las mediciones

CRITERIOS DEL DESEMPEÑO

Son indicadores, tasas o datos del resultado deseado en la ejecución de alguna tarea, fijar criterios de desempeño permite minimizar la aparición de elementos de subjetividad en el proceso de evaluación.

PASOS PARA LOGRAR EVALUACIONES ÚTILES DE DESEMPEÑO

- ♣ Seleccionar el tipo de datos para evaluar el desempeño
- ♣ Determinar quién efectuará la evaluación
- ♣ Superar deficiencias de evaluación
- ♣ Diseño de un instrumento
- ♣ Retroalimentación

4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos que pueden ser de naturaleza explícita o implícita, la cultura organizacional no es algo palpable sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. Es en sentido, es parecida a un iceberg.

CLASIFICACIÓN DE CULTURA

Nacional, redes, comunicativa, reactiva, internacional, aislada y proactiva.

TIPOS DE CULTURA

Poder, puesto, tarea, persona y mercado.

4.3 ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

CONCEPTO DE ESTRÉS

La respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico, son 3 componentes básicos del estrés: desafío percibido, valor importante e incertidumbre sobre la resolución.

DINÁMICA DEL ESTRÉS

Cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y el aparato digestivo hacia los músculos. La reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

CAUSAS DEL ESTRÉS

Pérdida de intimidad, saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidad de aprender nuevas habilidades y pérdida de oportunidades.

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Es constante en nuestro día a día ya que es clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral. Además de factores laborales, problemas psicológicos personales que afectan no sólo al trabajo sino una capacidad general de adaptación a los cambios y evolución de la propia vida.

CONSECUENCIAS DE LOS PROBLEMAS DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS LABORALES

La desmotivación y el absentismo laboral, estrés, miedo, insomnio, ansiedad, depresión, síntomas psicósomáticos o la inseguridad.

4.2 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.

PROCESO DE CAMBIO

Se tiene que asegurar que las partes involucradas entiendan perfectamente como les afectarán estos cambios, que cuenten con el apoyo necesario para llevarlos a cabo. Existen 3 fases del psicólogo Kurt Lewin: descongelamiento, cambio y congelamiento.

TIPOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Cambio departamental, general, radical y gradual.

Resistencia al cambio organizacional se presentan situaciones en las que los trabajadores ejercen resistencia, dicha resistencia puede ser de dos tipos: individual y grupal.

EJEMPLO

Cambio de gestión: se dan cuando el personal directivo de una compañía abandona su cargo por determinado motivo y genera un cambio al que la organización debe adaptarse.

CONCLUSIÓN

El presente trabajo ha tenido por finalidad dar una visión general acerca del proceso organizacional siendo una táctica de gran importancia que permite garantizar un mejor funcionamiento en la empresa y una mejor eficiencia en los grupos de trabajo a través del fortalecimiento de las relaciones humanas y la educación. Se busca modificar procesos tradicionales para así conseguir procesos que generan un mejor ambiente de trabajo. Como todos sabemos el estrés es una parte de nuestra vida y puede tener efectos negativos y positivos, así como existen factores estresantes también hay formas con las que podemos luchar y tratar de combatir esos estresores y si no es así pues cuando menos debemos estar conscientes que viviendo en un mundo como el que vivimos actualmente, lleno de cambios constantes, de prisas y de ajetreos es posible manejar las situaciones con mayor facilidad.

Por último es fundamental destacar la importancia de conocer los indicadores que generan las enfermedades laborales para que puedan ser identificados por los encargados, logrando de esta manera un óptimo clima laboral, una mejora en las relaciones interpersonales, obteniendo una mayor productividad y una mejor calidad de vida.

“Ser capaces de generar el cambio y dirigirlo hacia donde lo deseamos puede constituir uno de nuestros bienes intelectuales más valiosos”.

RERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Charón., L (2015) Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. Ciencia en su PC(ccba)
- 2) Cantillo, E y Daza, J (2011) Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas
- 3) Idalberto Chiavenato, Administración, teoría, proceso y práctica organizacional Marín (Pearson) 2018 p 159
- 4) French L, Wendell y H. Bell, Cecil J, Desarrollo Organizacional, México, DF, 2009, Ed Prentice Hall Hispanoamericana
- 5) Gestión de la calidad Total, Paúl James, Madrid, 2018, Editorial Prentice Hall, Capítulo II, Cultura y gestión del cambio
- 6) Quiñones, V, Ortala, S, Ramos, F y Aguilera, N. (2012) Desarrollo Organizacional
- 7) Chiavenato, I, (2009) Comportamiento Organizacional. (2Ed), México: MC-Graw Hill
- 8) Guillian Oliver, Organizational Culture For Information Managers, Oxford. VK Chandos Publishing, 2011
- 9) Smith, H (2006) Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. Multiciencias, 6(1) Recuperado el 20 de noviembre de 2016 de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/multiciencias>
- 10) Cantillo, J (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño Revista Económica CUC, Vol. 34, pp 131-152