



Nombre del alumno:

Karla Isabel Zunun Ortiz

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

Comportamiento Y Cultura Organizacional

Grado:

PASIÓN POR EDUCAR

1

INTRODUCCIÓN

Como bien sabemos, el proceso organizacional debe diseñarse para determinar cuáles son las actividades que se realizarán y quienes serán los responsables.

El presente ensayo describe de una manera resumida el trabajo del proceso de organización y métodos, desde el punto de vista exclusivamente formal, comenzando por una definición del área, para luego presentar algunas razones que justifiquen su incorporación dentro del diseño y estructura de la organización.

Para ello, se ha considerado su ubicación dentro de la estructura organizacional, las relaciones que mantiene con otras áreas, su estructura, estrés laboral y adaptación al cambio, entre otros. También se han definido las actividades específicas a través de las cuales se ejercen dichas funciones.

PROCESO ORGANIZACIONAL

Para iniciar, el diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, es muy 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.

Ahora bien, el diseño organizacional debe tener en cuenta algunas variables, como los factores ambientales, dimensiones anatómicas de la organización, aspectos de las operaciones y las consecuencias conductuales. El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración. Por lo tanto, esta plataforma debe atender tres aspectos, la primera de ella debe de ser la estructura básica que nos sirve para planear la asignación del personal y recursos a cada tarea o actividad, esto adopta la forma de descripciones de puestos, organigramas, constitución de equipos y de consejos, etcétera. En segundo se encuentran los mecanismos de operación, estos indican a los asociados internos de la organización qué se espera de ellos. Finalmente se encuentran los mecanismos de decisión permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento. Estos mecanismos incluyen acuerdos para obtener información del entorno externo, procedimientos para cruzar información, evaluarla y ponerla a disposición de quienes toman decisiones.

En el mismo sentido Robbins (1990) establece que el diseño organizativo: "se refiere a la construcción y el cambio de una estructura organizativa para conseguir los objetivos organizativos". Mientras que, para Stoner, Freeman & Gilbert (1996) diseño organizativo: "es la determinación de la estructura orgánica que es más apropiada para la estrategia, el personal, la tecnología, y las tareas de la organización".

Por otra parte, De la Fuente, García-Tenorio, Guerras y Hernangómez (1997) la definen de la siguiente manera: "proceso por el cual los directivos construyen, evalúan y modifican la organización formal con el propósito de facilitar la realización de las tareas o actividades necesarias para la consecución de los objetivos establecidos de una manera eficaz y eficiente".

Galbraith, (1977), considera que el diseño organizativo no concluye con la formación de la estructura, ya que, esta necesita ser evaluada y de acuerdo a exigencias del contexto rediseñada, además al ser la estructura formal una plataforma para conseguir la estrategia

general y los objetivos, y estos ir variando, debido entre otros aspectos al alto grado de dinamicidad del entorno, resulta obligatorio las modificaciones a las soluciones organizativas adoptadas en el pasado (Narayanan y Nath, 1993; Ricart y Rosanas, 1996).

En cuanto a las implicaciones en la 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 y constituye un aspecto básico de la gestión de los RH en las organizaciones empresariales. Así la responsabilidad por el procesamiento de la verificación, medición y seguimiento del desempeño humano es atribuida a diferentes órganos dentro de la empresa, acorde con la política de Recursos Humanos establecida. Generalmente, se utiliza un sistema centralizado en cuanto al proyecto, construcción e implantación del sistema y descentralizado en cuanto a la aplicación y ejecución.

El objetivo principal del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional con el objetivo último de conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción y, en consecuencia, se pueden distinguir dos finalidades en la valoración del mérito individual las cuales son, administrativas y de mejora.

Según Chiavenato (2000) La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Para Baggini (1.999) La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Posteriormente, se entiende como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa, antes de esto debemos de tener en claro la definición de ambos, primeramente, la organización es una entidad social formada por dos o más personas que trabajan de manera coordinada en un ambiente externo específico apuntando a un objetivo colectivo. Consiste en la división de tareas y en la asignación de responsabilidades. Por otro lado, la cultura, sabemos que cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones donde se adoptan valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. 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.

La cultura organizacional no es algo palpable, sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

Por lo tanto, para Hofstede la cultura es todo lo que somos, todo lo que hacemos y nos mueve a actuar en nuestra sociedad y que está determinado por la cultura.

A continuación, se encuentra el estrés laboral y adaptación al cambio, para esto es esencial conocer el término de estrés, suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas, por otra parte, el estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución. Desafío percibido, valor importante y incertidumbre sobre la resolución. Luthans identifica a los factores extra organizacionales, factores organizacionales y factores grupales como productores de estrés.

Finalmente, el 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. Cuando una organización propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Se encuentra también el modelo de congelamiento. Este proceso de 3 etapas o también conocido como el Modelo del Cambio fue desarrollado por el filósofo estadounidense Kurt Lewin. La teoría dice que el primer estado o descongelamiento comienza cuando se reducen las tensiones y los problemas existentes para poder llevar a cabo un nuevo proceso. El segundo término, llamado cambio, consiste en que la gerencia de la empresa busca fórmulas para adaptarse a la situación a la que quiere llegar la dirección de la compañía. El último proceso del modelo se llama congelamiento y es la estabilización del nuevo estado.

CONCLUSIÓN

En conclusión, el desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado de todas las organizaciones y controlado desde el nivel mas alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización mediante una administración que se basa en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa.

La organización debe tener un gerente de desarrollo organizacional que coordine y cree nuevos procesos, instrumente acciones para garantizar que la empresa pueda sobrevivir, crecer y ser cooperativa. Debe planear, instrumentar e implementar el sistema de desarrollo organizacional de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Bueno Campos, E. (1996) Organización de empresas. Estructura procesos y modelos, Ed. Pirámide. Madrid, España.
- Gorodiestsky, V. (1976). Introducción al estudio de la organización científica del trabajo. La Habana. Editorial Científico Técnica.
- Hodge, Anthony & Gales (2003) Teoría de la Organización. Un enfoque estratégico. Pearson Educación S.A. Madrid
- Hunt, J. W. (1993/1994). La dirección de personal en las organizaciones. (reimpresión). México. D. F.: Fuentes Impresoras S.A.
- Senge, P. M. (1996). La organización que aprende. Gestión, 252, 4.
- Valdés Herrera Clemente. (2010, febrero 3). Teoría de la organización y estructuras organizacionales.