



Nombre del alumno: Juan Carlos Rivera Arias

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

**Nombre del trabajo: Ensayo unidad IV
proceso organizacional**

**Materia: Comportamiento y cultura
organizacional**

Grado: 1er cuatrimestres

Comitán de Domínguez Chiapas a 22 de octubre de 2021.

PROCESO ORGANIZACIONAL

El proceso organizacional hace referencia a la percepción de los miembros de una organización tienen sobre la manera como el liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones, el planteamiento de objetivos y otros factores influyen en el ambiente de trabajo y los resultados finales que se quieren llevar a cabo.

Por lo tanto se ha convertido en una excelente herramienta para lograr una mayor eficiencia organizacional, que es una condición indispensable en el mundo actual.

DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Los retos que enfrentan hoy en día las grandes y medianas empresas a causa de la pandemia que se vive actualmente, son de gran impacto, por lo cual, toda empresa ya sea pública o privada, requiere un proceso organizacional eficiente y eficaz para estar a la vanguardia y actualizado con los cambios que sufre el mundo constantemente.

Es por ello, que las organizaciones deben buscar la forma de responder a los cambios organizacionales y sociales, dado que desde un punto de vista distinto, una organización se puede entender como un mecanismo privilegiado en el desarrollo de un país, y por lo tanto un lugar donde se determinan relaciones de convivencia, oportunidades de crecimiento profesional y personal para los empleados y por ende asegurar un desempeño. A lo que se refiere al diseño organizacional, puede variar de las diferentes empresas, las privadas tienen como objetivo principal la obtención monetaria y las empresas públicas tienen como objetivo principal tener un buen impacto social. Por lo cual que se debe tener bien definido que es un proceso organizacional y cuál es su función.

A lo que refiere la estructura organizacional en un tipo de sistema jerárquico con el que se puede organizar a los trabajadores, tomando en cuenta que siempre vayan vinculados uno con otros.

También abarca ciertos aspectos los cuales son:

- Estructura básica: Esta se basa en la asignación de actividades a cada uno del personal y las tareas que deben de llevar a cabo de acuerdo al tipo de puesto que tenga y como debe de ser la compaginación en equipo.
- Mecanismo de operación: Se indica que se espera de los miembros de la organización, mediante su desempeño, evaluándolos constantemente.

- Mecanismo de decisión: Aquí se refiere a la toma de decisiones que se deben de realizar, a la hora de querer ejecutar algo, tomando en cuenta todo lo del entorno y así evaluar y ponerla a disposición de quien será el encargado de llevar acabo lo que se decida.

IMPLICACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El encargado de evaluar los miembros de una organización es la gestión de recursos humanos, la cual tiene como fin examinar el desempeño que tenga cada uno de los miembros de la organización, mediante una técnica de evaluación que permita determinar el actuar de cada uno de ellos.

Al momento de evaluar, no se debe de considerar como algo que tenga que estar establecido forzosamente de realizarse cada cierto tiempo, ni que se usara como un procedimiento para juzgar o sancionar al que tenga bajo desempeño si no al contrario debe de ser para observar cuáles son sus desventajas y ayudarlo a que tenga una mejor colaboración.

Al realizar las evaluaciones se pueden tener dos perspectivas como es la del evaluador, que lo que trata de obtener es saber cómo se están realizando las cosas, conocer mejor al personal, ayudar en el desarrollo del personal y conocer sus deseos y aspiraciones, y del otro lado tenemos el punto de vista del evaluado que conoce como está realizando su trabajo, los méritos que está logrando, entre otras más.

Existen diferentes métodos de evaluación que van desde una gráfica, evaluación de desempeño, evaluación de objetivos, etc.

En pocas palabras el objetivo principal del encargado del área de recursos humanos es lograr el mejoramiento de la organización, usando la cantidad mínima de recursos humanos y logrando alcanzar los objetivos que se pudieran llegar a plantear.

CULTURA ORGANIZACIONAL

En los últimos años el mundo atravesado por un sinnúmero de cambios económicos, tales como la apertura de nuevos comercios, lo cual las organizaciones buscan la manera de adoptarse a las nuevas culturas, lo cual genera que se tenga procesos innovadores, dando como resultado desempleos, trabajos informales, generando desesperanza y rupturas sociales terminando afectada las personas y las organizaciones .

La cultura es la herencia que adopta un grupo social, lo cual se va a basar en conductas, creencias, valores, etc., así como cada persona adopta un tipo de cultura, cada organización adopta una, logrando mantener una buena mancuerna con todo el equipo de trabajo.

La cultura determina la construcción de la interacción humana, la cual afecta y es afectada, positiva o negativamente por el comportamiento de todos los miembros de la organización, por lo cual que cada organización adopte cultural diferentes es importante, ya que esto lo va a diferencias una de otra, por que dependiendo de la cultura que tenga cada una podrá ser el desenvolvimiento que pueda a llegar a tener el personal, logrando así que se puedan sentir más feliz y poder trabajar mejor.

ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

El estrés laboral, es algo en común hoy en día que lo padezca casi toda la mayoría de la población, debido a los grandes cambios que se están viviendo en la actualidad y más ahora con la pandemia que se vive día con día.

Como podemos notar que alguien está en un episodio de estrés, observándolo y notando sus movientes, gesticulaciones, viendo si se encuentra irritado, ansioso, venerable, agresivo etc., hay que ver que tal alto es el nivel de estrés que el personal tenga porque hasta cierto punto un poco de estrés es normal, pero cuando este es muy elevado, trae consigo muchas consecuencias, como puede ser, falta de concentración, no realizar sus actividades correctamente, y la más importante problemas en la salud.

En ocasiones el estrés laboral, puede estar relacionado cuando se quiere hacer un cambio o ajustes en el personal, restringiéndoles y exigiéndoles más de lo que pueden dar.

Al igual al tratar de tener una adaptación al cambio se puede presentar un poco de estrés, debido a que no todos aceptan retos nuevos, tienen inseguridades adentrarse a los desconocido, salir de su zona de confort, por lo consiguiente hace un cambio es de vital importancia y siempre se debe de tener en cuenta cuáles serán las ventajas y desventajas que esta pudiera traer y como se deberán de manejar, siempre motivando al personal y dándole a saber cuáles son sus virtudes y defectos y trabajar en ello, para poder lograr su propósito.

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Cuando se intenta tener un cambio dentro de una organización, esta debe de tener algún tipo de estrategia, para asegurar que los cambios que se quiera realizar tengan mucho éxito.

Lo mejor sería poner cuales son las expectativa que se esperan, con que herramientas cuentan y tener una muy buena comunicación, para así lograr que no se tengan malos entendidos debido a los cambios que se quieran originar.

Por lo tanto deben de estar preparados a las diferentes transformaciones que se vayan a presentar siempre y cuando no perdiendo las metas que se tengan planteadas, porque al final de todo lo único que buscaran será un bien común y cumplir con los objetivos necesarios.

En conclusión se entiende que el proceso organizacional, son los pasos a seguir para poder tener el buen funcionamiento de una organización, pero siempre pensando en el personal, motivándolos, evaluándolos, para que puedan tener una mejora continua y puedan desenvolver en su área de la mejor manera.

Y así lograr que la organización tenga todo lo que se proponga y haciendo cada día que la organización tengo un buen papel de líder y tome las mejores decisiones, logran obtener los resultados deseados.

BIBLIOGRAFIA

- Abraham Nosnik Ostrowiak. (2005). Culturas Organizacionales: Origen, Consolidación y Desarrollo. España: Netbiblo.
- Jorge A. Hernández, Manuel Gallarzo. (2011). Desarrollo organizacional. México: Pearson.
- Horacio Andrade. (2005). Comunicación Organizacional Interna: Proceso, Disciplina y Técnica. España: Netbiblo
- Vidal Lacosta, Víctor. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. España: UNE.
- Manual de comportamiento y cultural organizacional. UDS