



Nombre del alumno: Alejandra Luna Pérez

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

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

**Materia: comportamiento y cultura
organizacional**

Grado: 1 cuatrimestre

Grupo: MAS02SSC1021-4

Comitán de Domínguez Chiapas a 21 de octubre de 2021.

Introducción

En el presente ensayo contiene concepto claros y objetivo de cada uno de los temas de la antología la cual analizamos para, entender mejor la relaciones que existen de los diversos temas, por un lado entendemos que dentro de cualquier agrupación humana en las que pueden existir diferente intereses comunes, se da una identidad a la que le llamamos cultura, a si también tiene como objetivo visualizar la importancia en la que la evaluación del desempeño es una tarea básica y fundamental de la dirección, entendida como un proceso riguroso que posibilita una adecuada gestión de recursos humanos.

4.1.- Diseño y estructura de las Organizaciones

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

El tamaño de la organización (número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones) determina su diseño. Las organizaciones pueden clasificarse como grandes, medianas, pequeñas y micro.

4.2.- Implicaciones en la evaluación del desempeño

Un sistema de 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, en relación a una serie de factores establecidos de antemano y en consecuencia su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales de la organización.

La finalidad 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.

4.3.- Cultura Organizacional

Cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.

El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura, la cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias.

4.4.- Estrés laboral y adaptación al cambio

El estrés está relacionado con los obstáculos y el dolor acumulados por determinados eventos en la organización y el entorno, un cierto grado de estrés es normal y permite que una persona se concentre en enfrentar los desafíos de la vida.

Por otro lado, la presión suele estar más relacionada con restricciones y requisitos.

Las restricciones impiden que las personas hagan lo que pretenden hacer el estrés es un estado inherente a la vida moderna, incluye tres desafíos básicos:

1. Desafío percibido: es el primer componente del estrés.
2. Valor importante: estos desafíos causan estrés solo cuando amenaza algo que alguien considera importante o valioso.
3. Incertidumbre sobre la resolución interpretan la situación en función de su capacidad para responder eficazmente a los desafíos que se presentan. Si una persona cree que puede manejarlo fácilmente, no habrá presión.

4.5.- Cambio Organizacional

La gestión del cambio organizacional corresponde a todas las acciones tomadas para gestionar el impacto de cambios importantes dentro de la organización, con el foco en las personas.

En este tipo de situaciones hay que tener en cuenta que las personas definitivamente deben cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas.

El proceso del cambio es 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.

Conclusión

En concreto con lo analizado en la antología entiendo que es un desarrollo planificado en las diversas organizaciones lo cual incrementa la efectividad y el bienestar de las organizaciones mediante intervenciones planificadas en los procesos para poder obtener resultados favorables se necesita plantear misión, visión y objetivos, así mismo la importancia en la evaluación del desempeño es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de cual forman parte haciéndolas mas eficientes así poder orientar la actuación de la personal y poder conseguir una alta adecuación posible de ella en su puesto , cada persona va almacenando elementos de la cultura por base de la educación esto se da desde su nacimiento, para poder conocer una organización es necesario conocer su cultura.

De manera general puedo decir no siempre es negativo también depende de la intensidad , la duración y la función adaptiva de la respuesta del entre si misma, el estrés puede ir a acompañado de una ansiedad, pero no se confunde con ella son dos términos distintos cuando una persona está pasando por estrés su cuerpo reacciona ante ella lo cual empezar a retener aun es importantes poder identificar el tipo de situación referente al estrés para si poder atacar y tener una mayor eficiencia en la tareas diarias y así mismo tiempo aumentar una productividad, cuando existen cambios que se realizan a un entorno desconocido a lo que no se sabe como pueda acabar y esta es una circunstancia nueva nos permite adquirir habilidades o experiencia entonces esto es una adaptación al cambio buena la adaptación se realiza cuando el cambio es consistente, llevar acabo un plan de administración de cambio idónea asegura que los cambios se conducen a cabo de manera exitosa.

Bibliografía

- 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.