



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de alumno: **Brisaida Trigueros Ramírez**

Mtra. Nayeli Morales Gomez

UNIDAD IV "PROCESO ORGANIZACIONAL"

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas 18 de noviembre 2022.

En el presente ensayo hablemos de varios temas importantes como diseño y estructura de las organizaciones, implicaciones en la evaluación del desempeño entre otros. Los procesos organizacionales son una serie de pasos lineales que ayudan a que aquellos que conforman una organización sea cual fuese el objeto de su existencia para actuar en pro de él mismo; la perspectiva y las ideas son el inicio de este proceso, y cada persona tiene las suyas propias; ideas que si no se transforman en actos no sirven más que para llenar un espacio en nuestra imaginación y esperanzas que jamás hemos de cumplir, pero que hay que hacer para que estas ideas sean exitosas

Para considerar la organización como un proceso, se requieren que se tomen en cuenta varios aspectos fundamentales.

La estructura tiene que reflejar objetivos y planes porque de ellos se derivan las actividades. Se tiene que reflejar la autoridad que dispone la administración de una empresa. La autoridad en una determinada organización es el derecho socialmente determinado de ejercer la discreción; como tal, está sujeta a cambios.

La estructura de la organización, al igual que cualquier plan, tiene que reflejar su ambiente. Del mismo modo que las premisas de un plan pueden ser económicas, tecnológicas, políticas, sociales o éticas, también lo pueden ser las de la estructura de una organización. Tienen que diseñarse para que operen, permitan los aportes de los miembros de un grupo y ayuden a la gente a lograr con eficiencia sus objetivos en un futuro cambiante. En este sentido una estructura de organización operable nunca puede ser estática. No hay una estructura de organización única que funciona mejor en todas las clases de situaciones.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Su finalidad es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización. Así se consigue determinar problemas de supervisión y gerencia, integración de personas a la organización, adecuación de la persona al cargo, posibles disonancias o falta de entrenamiento, en consecuencia, poder establecer los medios y programas para eliminar o neutralizar tales problemas, mejorando la calidad del trabajo y la calidad de vida en las organizaciones.

La cultura organizacional como su nombre lo dice, es aquel conjunto de acciones, valores y conductas que se infundan en una organización y alrededor de las cuales giran los objetivos y el comportamiento de las personas que se tienen dentro de ella. Una

cultura organizacional permite un mejor manejo del personal, relaciones humanas tal como la organización lo necesite para trabajar de una mejor manera, incluso puede llegar a hacer que el trabajo de los empleados sea más productivo, infundiéndoles sentimientos por la organización que los muevan a querer el progreso para ésta.

Además, la cultura organizacional permite que una organización sea diferente a las demás, debido a que todas esas prácticas y tradiciones se mantienen particularmente dentro de esa organización y por esta razón se puede crear un sentido de pertenencia, identificar a los trabajadores y que ellos mismo se sientan únicos entre otros: “Uno de los elementos que caracterizan hoy a las organizaciones es su cultura. Esta es una impronta que refleja, entre otras cosas, el modo como ellas conciben el trabajo y la relación con su medio ambiente y que, además, las diferencian de otras organizaciones pertenecientes al mismo sector económico y la misma ubicación geográfica.

El concepto de cultura es nuevo en cuanto a su aplicación a la gestión empresarial. Al revisar todo lo pertinente a la cultura, la mayoría de autores coinciden, cuando relacionan la cultura organizacional, tanto con las ciencias sociales como con las ciencias de la conducta.

La cultura basada en el rol es usualmente identificada con la burocracia y se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización. La cultura por tareas está fundamentalmente apoyada en el trabajo proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos. Finalmente, la cultura centrada en las personas, como su nombre lo indica, está basada en los individuos que integran la organización.

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en la que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves, por lo que es conveniente aprender a combatirlo, y conocer técnicas eficaces para su manejo.

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.