

## PROCESO ORGANIZACIONAL UNIDAD IV (ENSAYO)

PAOLA JAZMIN MONZON HERNANDEZ

Asignatura: Comportamiento y Cultura Organizacional

19 de octubre 2023

## Introducción

El funcionamiento de las organizaciones se lleva a cabo mediante la ejecución de sus procesos y actividades de manera sistemática, siguiendo patrones que los llevan al cumplimiento de sus objetivos.

Mediante este ensayo se pretende describir a grandes rasgos una unidad de organización y métodos, comenzando por la definición de los conceptos del área.

## UNIDAD IV Proceso Organizacional

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, su estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, involucrando aspectos centrales cómo es dividir el trabajo asignándolo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, así cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización.

### **El diseño organizacional cuenta con 4 variables:**

- Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
- Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
- Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
- Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

El diseño organizacional permite a la organización estructurarse para desempeñar sus actividades alcanzando sus objetivos. La misión, la visión y los objetivos determinan el diseño de la organización. Cuando la misión ha sido definida y asentada por escrito permite comunicar a los grupos de interés la razón de ser de

la organización y funciona como un recordatorio constante para que las personas sepan exactamente cómo contribuir a alcanzarla.

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, el concepto de 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 mediante la obtención de información de la contribución que ha realizado cada empleado en un periodo de tiempo determinado a la consecución de los objetivos 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, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción, obteniendo la máxima eficiencia de la organización.

#### **Contribuciones del sistema de evaluación del desempeño:**

- Selección: Permite en el proceso de selección del personal.
- Revisar y valorar los criterios de selección: Poner en evidencias debilidades existentes entre personas procedentes de una determinada selección.
- Retribuciones: Sirve para establecer una política de retribuciones que considere las compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo u otras consideraciones.
- Motivación: Contribuir como medio eficaz para servir de instrumento de motivación, y no sólo de valoración cuantitativa.
- Comunicación: Permite el dialogo constante entre los responsables y los subordinados, tanto en la comunicación de resultados como en la planificación y proyección de acciones a seguir en el futuro y de objetivos a conseguir.
- Promoción: Ayuda a valorar el clima social y a conformar los planes de carrera del personal, analiza la acción, define objetivos y planes de actuación.

- Capacitación: Analizar las características del puesto desempeñado, así como su entorno. Revisar los objetivos previstos en cada puesto de trabajo. Detectar necesidades de Capacitación, tanto personal como colectiva.
- Adaptación: Considera las aptitudes del personal para realizar las rotaciones adecuadas que aumenten la polivalencia de la plantilla. Facilitar la operación de cambios.

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La 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. Las características nacionales y socioculturales influyen en el desarrollo y la perpetuación de variables culturales, que a su vez determinan las actitudes básicas ante el trabajo, el tiempo, el materialismo, el individualismo y el cambio. 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. Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. El primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura. Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización.

La cultura organizacional no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. En la parte superior se encuentran los artefactos que caracterizan físicamente a la organización, está constituido por elementos físicos y en la parte inferior, se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

## Estrés Laboral y Adaptación al Cambio

El estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que desea y cuyo resultado es, al mismo tiempo, importante e incierto. El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés. No es fácil convivir con tantas demandas ni con tanta incertidumbre sobre la posibilidad de cumplirlas. En las organizaciones, el estrés persigue a las personas.

El estrés incluye tres componentes básicos:

- Desafío percibido. Surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad).
- Valor importante. El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso.
- Incertidumbre sobre la resolución. Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta. Si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés.

El estrés sólo se presenta cuando existe incertidumbre o duda sobre la posibilidad de aprovechar la oportunidad, la importancia del resultado también es crítica. Si perder o ganar no es importante no habrá estrés.

El proceso del estrés es bien conocido: 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 del aparato digestivo hacia los músculos.

Hans Selye desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases:

- Alarma. Se presenta cuando la persona identifica y percibe la amenaza, sea física o psicológica

- Resistencia. La persona se hace resistente a las presiones creadas por la amenaza inicial. Los síntomas fisiológicos que se derivan de la fase de alarma desaparecen, a pesar de que la causa del estrés persiste.
- Agotamiento. Cuando la exposición a la causa del estrés dura mucho tiempo, la persona entra en la fase de agotamiento. Reaparecen muchos de los síntomas fisiológicos de la fase de alarma.

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, genéticamente los seres humanos estamos predispuestos para lograr la adaptación al cambio y a las circunstancias del entorno que nos rodea en cada momento, la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio. La administración del 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.

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, es importante conocer cómo los cambios afectan en la mentalidad de todos los integrantes de la organización.

Es importante tener en cuenta una serie de factores clave determinante al implementar cualquier cambio organizacional.

- Establecer una visión común
- Transparencia y comunicación efectiva
- Formación y educación continua
- Recompensas económicas y sociales
- Asesoramiento personalizado
- Monitorización y evaluación

Analizar cómo los cambios están afectando a la organización servirá para medir el impacto del cambio en la productividad de los empleados, y el funcionamiento del proceso productivo en general.

## **Conclusión**

La supervivencia de una organización en un entorno competitivo, depende de muchas variables que intervienen para garantizarla. Generalmente se buscan métodos que conduzcan a elevar los niveles de producción, para ello es necesario una serie de estudios que van desde la estructura general de la empresa, a la revisión y análisis de las tareas específicas, buscando estrategias que mejoren la organización de la empresa. En conclusión, el desarrollo humano organizacional es una táctica de gran importancia que permite garantizar un mejor funcionamiento en las empresas, y una mayor eficiencia en los grupos de trabajo como también del fortalecimiento de las relaciones humanas y educación. Además, busca modificar procesos tradicionales para así conseguir procesos que generen un mejor ambiente de trabajo.

## Referencias Bibliograficas

1. Daft, Richard. Teoría y Diseño Organizacional. 10 edición. Thomson. México 2011.
2. Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
3. Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
4. Daft, R. L., & Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional.
5. Galán Zazo, J. I. (2014). Diseño organizativo. Ediciones Paraninfo, SA.