



CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

**SEMANA 3**

**DOCENTE: M.E.E. NAYELI MORALES GÓMEZ**

**ALUMNO: L.E.GEREMIAS SÁNCHEZ HERNÁNDEZ**

**ENSAYO**

UNIDAD IV

PROCESO ORGANIZACIONAL

20 DE SEPTIEMBRE DEL 2024.

## UNIDAD IV PROCESO ORGANIZACIONAL

### Diseño y estructura de las Organizaciones

#### Introducción

En esta unidad de proceso organizacional, se interpretan diseños y estructuras de organización con personas, institución o empresas en la que se genera como un todo, desde una teoría, sistemático, científico, administrativo y cultural entre otra disciplina que está vinculado para el fortalecimiento en una organización.

El desarrollo organizacional puede considerarse como un excelente logro con mayor eficiencia organizacional, logrando ser indispensable en el mundo actual, esta se caracteriza por la intensa competencia en los ámbitos a nivel nacional e internacional (Hernández, Gallardo & Espinoza, 2011).

Con el logro de llevar una meta al éxito enfrentándose a problemas que puedan solucionar con métodos eficaces diseñados.

## Desarrollo

La organización está constituida por múltiples organizaciones, con una gran variedad de sentidos, es una máquina, una misión, un sistema ecológico, un organigrama, un organismo vivo, una arena de poder, una prisión, una cultura, un campo de batalla y un cerebro (Hernández, Gallardo & Espinoza, 2011). Podemos encontrar diferentes organizaciones, pero cada conjunto de estos grupos se encuentra estructurados de manera ordenada, logrando sus objetivos y metas establecidas, por lo tanto, es de suma importancia que cada organización contenga un diseño de la estructura organizacional.

Según Blanco et. al. (2019), la estructura de la organización surge en el siglo XX durante la segunda revolución industrial planteada por Frederick Taylor, dando origen dentro de la administración, lo cual incentiva la búsqueda de eficiencia, racionalidad, organización del trabajo, productividad e incremento de las ganancias de los negocios. Por lo anterior, una estructura debe estar relacionado entre los órganos y tareas dentro de una organización, encontrando diferentes puestos, grupos, unidades y departamentos, donde cada uno desarrolla estrategias y cumplen objetivos establecidos.

En la determinación de una estructura organizacional puede influir en el diseño tomando en cuenta el número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones, así como la clasificación que pueden ser grandes, medianas, pequeñas y micro. Para Sotomayor (2016), considera que los aspectos internos como capacidad y solvencia, penetración y clima organizacional, también puede influir en la organización.

Es importante mantener un equilibrio entre los distintos elementos de una organización, con el fin de evitar conflictos dentro de una organización. En relación a la teoría de Fayol, para garantizar el funcionamiento de las organizaciones deben implementarse catorce principios, tales como división de trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al interés común, remuneración basada en la justicia, centralización, jerarquía (cadena de autoridad), orden, equidad, estabilidad del personal, estimular iniciativas del personal y sentido de espíritu de cuerpo, por lo anterior se refiere a que se debe de mantener el trabajo sin problemas (Blanco et. al., 2019).

Por lo tanto, dentro de las empresas u organizaciones se evalúan el desempeño o las tareas realizadas por el personal, gestionadas por Recursos Humanos, el principal objetivo de la evaluación es poder ayudar, colaborar y mejorar las relaciones humanas en la empresa, así como lograr el mejoramiento de las organizaciones, haciéndolas más eficientes y eficaces,

para conducirlos a un mejor nivel de productividad. Los recursos humanos dentro de la administración observan aspectos legales-administrativos y éticos inherentes comprendidos en forma general desde la fase de planeación, ingreso, desarrollo y separación, así como su enfoque estratégico, por lo anterior al ser reclutados en la selección de personal, es necesario la monitorización y evaluación respectiva para comprender el funcionamiento y simultáneamente valorizar lo realizado (Sotomayor, 2016).

Dentro de las organizaciones se pueden observar diferentes características como estilos de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad, así como rasgos distintivos que son tangibles o mensurables, según la cultura, por lo que definen el comportamiento organizacional incluyendo los defectos y consecuencias. Con relación a Hernández, Gallardo y Espinoza (2011), la cultura en las organizaciones son las que definen los valores, hipótesis y creencias comunes a los miembros de la organización y que modelan la forma en que perciben piensan y actúan.

Por lo anterior, podemos conocer como estos influyen en el estrés laboral, ya que hay una estrecha relación entre los trastornos-aflicciones de las personas y la organización-entorno. En algunas ocasiones el nivel de estrés puede ser normal permitiendo a las personas concentrarse y enfrentar desafíos en la vida, pero para algunos la acumulación de la presión suele ser desagradables. Como refiere Luthans, podemos encontrar tres tipos de factores que producen estrés, como los factores extraorganizacionales, factores organizacionales y factores grupales.

Para generar un cambio en las organizaciones y evitar consecuencias en el personal debido al estrés laboral, es necesario desarrollar estrategias para mantener una buena calidad de vida en el personal.

Para Sotomayor (2016), el estrés puede manifestarse de manera emocional y física, ya que surgen cuando la respuesta o capacidad no son suficientes para igualar las expectativas que espera el entorno y en ocasiones se a lude a los ejecutivos de las organizaciones, por lo que propone, conservar la salud y evitar accidentes y enfermedades en el personal, utilizando medidas conducentes, aplicando la Ley Federal de Trabajo como obligación del patrón y la observación del trabajador en los artículos 132 fracciones XVI y XVIII y 134 fracción II.

## CONCLUSIÓN

El proceso organizacional es de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias en una organización que cada conjunto de estos grupos se encuentra estructurados de manera ordenada, lográndose objetivos y metas establecidas, por lo tanto, es de suma importancia que cada organización contenga un diseño de la estructura organizacional, tomando en cuenta el número de personas, cantidad de recursos, arquitectura y operaciones, que pueden ser grandes, medianas, pequeñas y micro, considerando que los aspectos internos como capacidad y solvencia, penetración y clima organizacional, también puede influir en la organización.

Esto a su vez es importante mantener un equilibrio entre los distintos elementos de una organización, con el fin de evitar conflictos dentro de una organización. Existen diversas teorías en donde nos guían de tener variables y diseños de evaluación para lograr buenos funcionamientos dentro una organización, por ende una organización debe ser sistemático y metódico de acuerdo a sus funciones con principios, normas y reglas dentro de un ella misma.

Los recursos humanos dentro de la administración observan aspectos legales-administrativos y éticos inherentes comprendidos en forma general desde la fase de planeación, ingreso, desarrollo y separación, como su enfoque estratégico, así como generando un cambio y evitando consecuencias en el personal debido al estrés laboral, es necesario desarrollar estrategias para mantener una buena calidad de vida en el personal siempre respetando entre ambas parte dentro de la legalidad y alcanzar buena productiva con éxito.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Blanco-Ariza, A. B., Cáceres-Martelo, A., Nava-Sarmiento, E., Melamed-Varela, E., Estrada-López, H., Saumett-España, H., ... & Andrades Marulanda, N. L. (2019). Estructuras organizacionales y competitividad. Una mirada a las medianas empresas. URL: [https://www.cpae.gov.co/sites/default/files/documentos/2022-09/ESTRUCTURAS\\_ORGANIZACIONALES\\_Y\\_COMPETITIVIDAD.pdf](https://www.cpae.gov.co/sites/default/files/documentos/2022-09/ESTRUCTURAS_ORGANIZACIONALES_Y_COMPETITIVIDAD.pdf)

Hernández Palomino, J. A. (2011). Desarrollo organizacional. URL: [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3\\_Desarrollo-organizacional.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf)

Sotomayor, A. (2016). Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional. URL: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>