



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

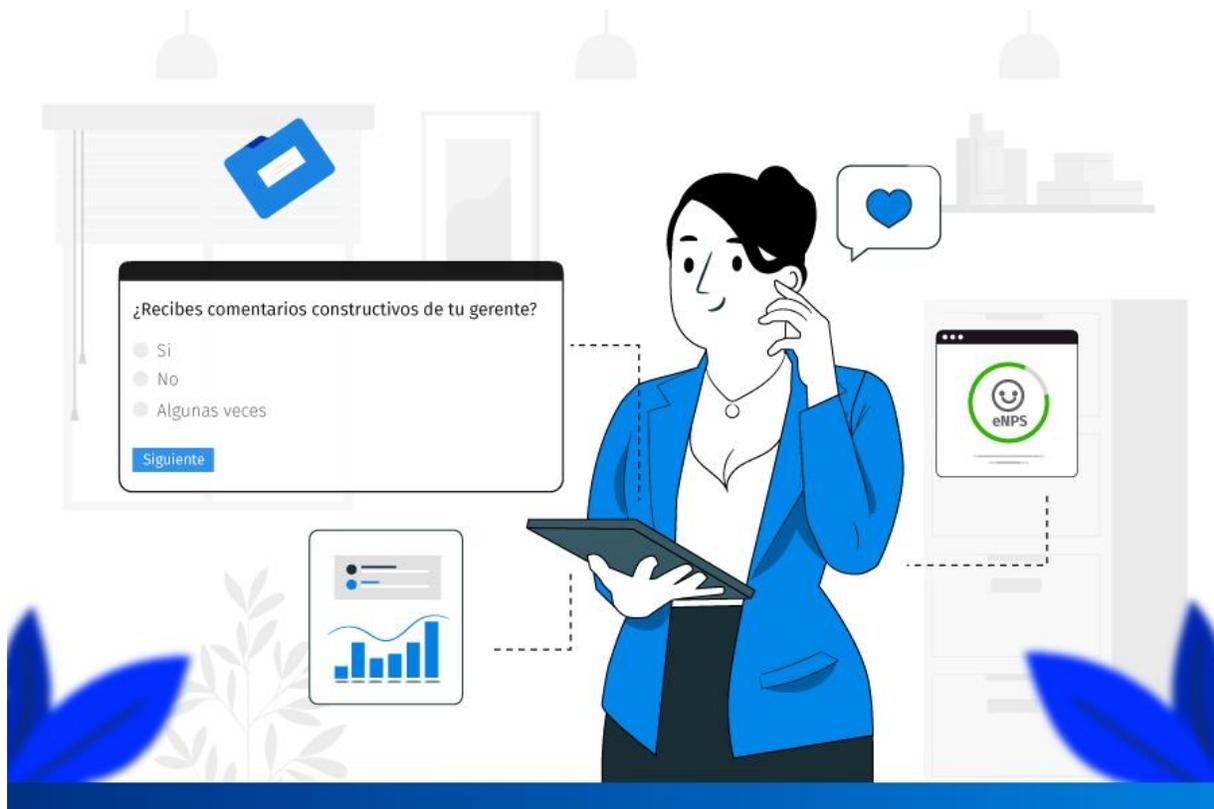
NOMBRE: IVAN GERARDO HERNANDEZ GASCA

MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA

ACTIVIDAD: ENSAYO

CARRERA: ADMINISTRACION EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA

MAESTRA: LIC. NAYELI MORALES GOMEZ



PROCESO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCION

En la administración el proceso organizacional se define como un estudio donde varios grupos compuestos por personas ejercen una organización disciplinaria donde construyen y adaptan la organización con el fin de alcanzar sus objetivos y estrategias ya que las relaciones entre los puestos de la organización y estas forman la estructura.

También son conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados una de las principales son los distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización. La organización pretende ser que hacía aquello que realmente es. En esta perspectiva, las organizaciones plantean su visión como el proyecto de lo que les gustaría ser a largo plazo y el camino que pretenden seguir para alcanzar ese objetivo. La visión es el destino que se pretende transformar en realidad. De este modo, el objetivo de la visión es crear una identidad común en cuanto a los propósitos de la organización para orientar el comportamiento de sus miembros hacia lo que se desea construir, lo importante es definir una estrategia ganar/ganar para ambas partes la organización debe producir beneficios a las personas para que ellas también puedan alcanzar sus metas.

DESARROLLO

Las organizaciones constituyen un aspecto básico de la gestión de los RH en las organizaciones empresariales, permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema. El profesional de recursos humanos enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Este objetivo puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, para el mejor desarrollo de la organización a la cual están integrados, sin olvidar el contexto social en el cual se desenvuelven. La gestión de recursos humanos es el proceso de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño. La cultura organizacional 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 generaciones viejas buscan que las nuevas adopten

sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Algo que le puede cambiar es el estrés laboral que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.

Cierto nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Sin embargo, a medida que las presiones se acumulan, el organismo se sobrecarga y, en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y, cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable. Un ejemplo de un momento de estrés puede ser una entrevista cuando una persona se somete a una entrevista de selección o a una evaluación de su desempeño en la organización, enfrenta oportunidades, restricciones y exigencias. La tensión se deriva de cualquier circunstancia amenazante (o que sea percibida como tal) para el bienestar de la persona y mina su capacidad para enfrentarla ya que el estrés es una condición inherente a la vida moderna.

Un cambio organizacional propone cualquier cambio de grandes proporciones, la sensación entre los integrantes del equipo puede ser muy variada. Algunos pueden verlo como algo emocionante; sin embargo, muchos pueden verlo como algo amenazante y esto puede crearles cierto malestar, hay que tener en cuenta que la gente seguramente tenga que cambiar su comportamiento, adoptar una nueva mentalidad, aprender y adaptarse a nuevos procesos y prácticas, adherirse a nuevas políticas o realizar cualquier otro cambio que suponga la transición para un cambio ideal es acordar formalmente las expectativas, utilizar herramientas para una buena comunicación y buscar maneras de reducir los malentendidos; de esta forma, todas las partes se involucrarán más con el proceso de cambio, a pesar de las posibles incomodidades que ello pueda ocasionar también es conocer cómo los cambios afectan en la mentalidad de todos los integrantes de la organización, algo que puede favorecer es llevar programas de asesoramiento que ayuden adaptarse exitosamente

CONCLUSION

El proceso organizacional es una forma de estructura que se encarga de llevar las funciones de todos los departamentos en una empresa con el fin de cumplir sus metas u objetivos para alcanzar una buena organización estable la cual pueda ser competitiva y se llegue a una cultura organizacional en 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.

REFERENCIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/a707cf6e55368dd952b3f7603457077c.%20Mass%20103>