



Mi Universidad

ensayo

Nombre del Alumno: Aguilar López Yovani Leticia

Nombre del tema: unidad IV proceso organizacional

Parcial: cuarto

Nombre de la Materia: comportamiento y cultura organizacional

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: Maestría en administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: 1° cuatrimestre

Las margaritas Chiapas a 16 de noviembre del 2022.

Introducción

El presente trabajo presenta la importancia de los procesos organizacionales que intervienen en la organización como empresa, tales como lo son la comunicación, el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo, en este sentido, es fundamental conocer los beneficios que trae a las organizaciones de éxito el buen uso de estos procesos, ya que es estos son los que originan el correcto funcionamiento de la organización y que a su vez permite la internalización de las políticas de integración y productividad del personal, la que a su vez es el activo más importante de cualquier organización.

Ensayo

Unidad: IV proceso organizacional

Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma, es la combinación de los medios técnicos, humanos y financieros que componen la empresa: edificios, maquinas, materiales, personas, para alcanzar los objetivos es necesario estructurar la organización adecuándola a esos objetivos y a la situación a las condiciones específicas en que se encuentran. Implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social. ya que establece la disposición y la correlación de funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos de sistematización. esto se refiere a que todas las actividades y recursos de la empresa deben coordinarse racionalmente a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia.

organizar implica la necesidad de agrupar, dividir, y asignar funciones a fin de promover la especialización, la organización como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de responsabilidad dentro de la empresa.

el diseño organizacional es el vehículo mediante el cual se ejecuta la estrategia empresarial, y, por tanto, debe ser considerado como una actividad crítica para el establecimiento del marco referencial, a través del cual la empresa servirá a sus clientes y se interrelacionará con el mercado. por este motivo, los altos directivos tienen la responsabilidad de comprender de forma profunda y sistemática los conceptos y habilidades involucrados en el diseño de sus organizaciones. y es que, cuando el proceso se lleva a cabo de forma efectiva.

la cultura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse según el país donde se encuentra. en el caso de que se trate de una marca transnacional o internacional puede generar manifiestos que sean de carácter universal.

gracias a la cultura organizacional, fortalecerás los lazos de identidad corporativa entre tres actores principales: la marca, el equipo de trabajo y los clientes. además, lograrás proyectar estabilidad y elevarás los niveles de calidad de cada actividad.

las organizaciones tienen diferentes características que las distinguen, con las que desarrollan una cultura organizacional de acuerdo con sus principales objetivos. aunque hay organizaciones que conforman empresas, lo cierto es que no hay empresas que conformen

organizaciones, y esto se debe a que sus objetivos suelen ser distintos. se puede entender como un estado emocional negativo acompañado de cambios fisiológicos y percepción del sujeto según las exigencias del medio, esto puede llegar a afectar su bienestar debido a la falta herramientas para enfrentar las situaciones, en un mundo globalizado se genera la necesidad de estar a la vanguardia, lo que permitirá ser más competitivos, la capacidad de adaptación y respuesta de las organizaciones genera, al interior de las mismas, cambios que afectan directamente a los empleados, generando en algunas ocasiones reacciones negativas y malestar laboral el cual puede ser expresado en síntomas de estrés, alteración que ocurre en el entorno de trabajo, la capacidad de adaptación que tengan las organizaciones ante las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo.

según reyes existe tres prácticas para la adaptación “**Autogestión**. La autogestión es la capacidad de distribuir poder y responsabilidad en un contexto no presencial, **Aprendizaje continuo**. El aprendizaje continuo implica bajar las barreras a adquirir nuevas competencias y herramientas que faciliten el proceso, **Gestión emocional**. La gestión emocional es quizás la más importante de todas. Reconocer que los seres humanos bajo estrés operamos de forma distinta. Y un nivel de estrés que contiene el miedo a la muerte (propia o de algún conocido o cercano), sostenido por mucho tiempo, puede generar grandes daños a la salud mental de las personas (sin hablar del confinamiento y sus consecuencias).

Los cambios organizacionales tienen un impacto significativo en la organización en su conjunto. Los cambios en el personal, los objetivos de la empresa, la oferta de servicios y las operaciones son algunas formas en que se da el cambio organizacional.

El cambio organizacional es necesario para que las empresas tengan éxito y crezcan. Los empleados se van y se contratan otros nuevos, se crean nuevos equipos y departamentos a medida que la empresa crece, y las empresas adoptan nuevas tecnologías para mantenerse a la vanguardia. Una buena gestión del cambio impulsa la adopción y el éxito del cambio dentro de la empresa. También permite aumentar el [compromiso de los empleados](#) gracias a que estos logran entender el cambio y trabajar eficazmente durante el mismo. La clave del éxito de un cambio organizacional productivo es la forma de gestionarlo. Sin una gestión eficaz del cambio, las transiciones de la empresa pueden ser difíciles y costosas en términos de tiempo y recursos.

Con una gestión eficaz del cambio organizacional, puedes mantener la empresa en funcionamiento sin problemas durante la transición.

Conclusión

En conclusión, el desarrollo organizacional es una táctica de gran importancia que permite garantizar un mejor funcionamiento en la empresa, y una mayor eficiencia en los grupos de trabajo a través del fortalecimiento de las relaciones humanas y la educación. Se busca modificar procesos tradicionales para así conseguir procesos que generan un mejor ambiente de trabajo.

Bibliografía

Peiró, J. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.

Stephen P. Robbins, (2002) *Comportamiento Organizacional*, São Paulo: Prentice Hall.

Guía Comportamiento y Cultura Organizacional. *Maestría: Administración en Sistemas de Salud*. Septiembre – Diciembre.