



# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**NOMBRE: ANDREA GUADALUPE RAMÍREZ VELASCO**

**MAESTRIA: ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD**

**GUATRIMESTRE: 1RO**

**MATERIA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

**TRABAJO: ENSAYO**

**FECHA: 21 DE OCTUBRE 2023**

## COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En el mundo actual que cambia rápidamente, no se puede subestimar la importancia del clima organizacional. Comprender el diseño y la estructura de las organizaciones es esencial para su éxito y eficacia. El diseño organizacional se refiere a la forma en que se estructura una organización, incluida su jerarquía, división de tareas, canales de comunicación y procesos de toma de decisiones. La estructura organizacional, por otro lado, se refiere a la disposición y las relaciones de varias partes de una organización.

La estructura organizacional está influenciada por varios factores, tanto internos como externos. Uno de los factores clave que influyen en la estructura organizacional es la estrategia de la organización. La estrategia de una organización determina sus metas, objetivos y planes para alcanzarlos. La estructura organizacional, a su vez, se alinea con la estrategia para facilitar el logro de estos objetivos.

*La relación entre estructura organizacional y estrategia es recíproca, ya que ambas tienen un impacto mutuo. Por ejemplo, si una organización quiere adoptar un enfoque descentralizado de toma de decisiones como parte de su estrategia, necesitaría diseñar una estructura que permita la autoridad local para la toma de decisiones y empodere a los empleados en diferentes niveles. Este diseño implicaría la creación de departamentos o equipos más pequeños que tengan poder de toma de decisiones dentro de sus áreas de especialización. Esta elección de diseño se alinea con la estrategia y permite a la organización implementar de manera efectiva un enfoque descentralizado de toma de decisiones.*

Además, la estructura organizacional también impacta la cultura de una organización. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas que guían el comportamiento de los individuos dentro de una organización. La cultura organizacional está influenciada por la estructura de la organización, ya que establece el tono de cómo se realiza el trabajo y cómo los empleados interactúan entre sí. Por ejemplo, en una organización jerárquica donde la toma de decisiones está centralizada, la cultura puede ser más formal, con líneas de autoridad claras y un enfoque en seguir reglas y procedimientos. Por el contrario, en una organización con una estructura más plana que fomenta la colaboración y el empoderamiento de los empleados, la cultura puede ser más innovadora y flexible. La estructura y la cultura organizacional tienen implicaciones para la evaluación del desempeño de los empleados dentro de una organización.

La alineación de la estructura estratégica, el tamaño organizacional y la planificación estratégica y la cultura estratégica influyen en la eficacia y el desempeño de los empleados. Cuando la estrategia, la estructura y la cultura de una organización están alineadas, es más probable que los empleados comprendan sus funciones y responsabilidades, tengan una dirección clara para su trabajo y se sientan motivados para desempeñarse bien. Esta alineación garantiza que los empleados tengan los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, lo que conduce a un mejor desempeño y al éxito organizacional general. Además, la cultura organizacional también puede afectar la adaptabilidad y resiliencia de los empleados frente al cambio.

Cuando una organización sufre cambios, ya sea debido a factores internos como una reestructuración o factores externos como las fluctuaciones del mercado, la capacidad de los empleados para adaptarse y afrontar el cambio es crucial para el éxito de la organización. Los empleados que son resilientes y adaptables pueden afrontar situaciones inciertas, adoptar nuevos procesos o tecnologías y seguir siendo productivos durante los períodos de transición.

Otro punto importante a retomar, es el estrés laboral, el cual se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. Las más comunes son excesiva responsabilidad en el trabajo, demasiada carga de trabajo y relaciones humanas problemáticas, condiciones laborales insatisfactorias.

Por supuesto, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad y de igual forma puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran responsabilidad. También existen las personas que son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que para otros, esta situación puede volverse insostenible.

