

# UUDS

Yonatan Fabian Morales Funez

Profesora Viviana Lizbeth Garcia Moreno

Quinto Cuatrimestre

Comportamiento Organizacional

Administracion De Empresas



# Definición de comportamiento organizacional

## Definición e Importancia:

Define

- **¿Qué es el Comportamiento Organizacional?**
- **¿Por qué estudiarlo?**
- **El papel de individuos y grupos**

## Componentes del CO:

Son

- **Comportamiento individual**
- **Comportamiento grupal**
- **Estructura y cultura organizacional**

## Aplicaciones del CO:

Incluye

- **En diferentes profesiones**
- **En la gestión organizacional**

## Desarrollo Histórico:

Busca

- **Enfoques tradicionales vs. contemporáneos**

## Dentro de Comportamiento Individual:

Incluye

- **Personalidad**
- **Actitudes**
- **Percepción**
- **Aprendizaje**
- **Motivación**
- **Estrés**

## Dentro de Comportamiento Grupal:

Contribuye a

- **Equipos**
- **Liderazgo**
- **Conflicto**
- **Poder**
- **Comunicación**



# Características del CO

## Naturaleza del CO:

Busca

- **Disciplina científica aplicada**
- **Enfoque en contingencias**
- **Uso de métodos científicos**

## Objetivo del CO:

Es

- **Administración de personas**
- **Mejoramiento del desempeño organizacional**

## Relaciones con otras disciplinas:

Busca

Interdisciplinariedad

- **Ciencias del comportamiento**
- **Teoría de las organizaciones**
- **Desarrollo organizacional**
- **Administración de recursos humanos**

## Diferenciación del CO:

Son

- **Administración**
- **Psicología organizacional**

## Dentro de Naturaleza del CO:

Es

- **Enfoque práctico**
- **Adaptabilidad a diferentes situaciones**
- **Base empírica**

## Dentro de Relaciones con otras disciplinas:

Contribuye a

- **Aportaciones de la psicología (personalidad, motivación)**
- **Influencia de la sociología (grupos, poder)**
- **Intersección con la teoría de las organizaciones (estructura, cultura)**

# Los tres niveles del CO

## Microperspectiva:

Busca

**Comportamiento individual**

## Mesoperspectiva:

Busca

**Comportamiento grupal**

## Macroperspectiva:

Busca

**Comportamiento organizacional**

## Dentro de Microperspectiva:

Incluye

- **Diferencias individuales**
- **Personalidad**
- **Percepción**
- **Motivación**
- **Satisfacción laboral**

## Dentro de Mesoperspectiva:

Incluye

- **Dinámica de grupos**
- **Comunicación**
- **Liderazgo**
- **Toma de decisiones grupal**
- **Conflictos**

## Dentro de Macroperspectiva:

Incluye

- **Cultura organizacional**
- **Estructura organizacional**
- **Estrategia organizacional**
- **Cambio organizacional**

# Variables del CO

## Variables Independientes:

Se divide en

- **Nivel organizacional**
- **Nivel grupal**
- **Nivel individual**

## Variables Dependientes:

Son

- **Desempeño**
- **Compromiso**
- **Fidelidad**
- **Satisfacción en el trabajo**
- **Ciudadanía organizacional**

## Dentro de Variables Independientes - Nivel Organizacional:

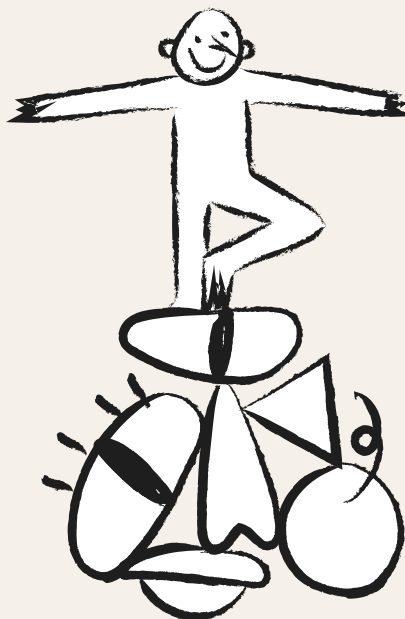
Incluye

- **Cultura organizacional**
- **Estructura organizacional**
- **Procesos de trabajo**

## Dentro de Variables Dependientes - Desempeño:

Incluye

- **Desempeño individual**
- **Desempeño grupal**
- **Desempeño organizacional**



# Variables intermedias del CO

## Aprendizaje Organizacional

Se relaciona con

- **Aprendizaje individual**
- **Aprendizaje grupal**
- **Aprendizaje organizacional**
- **Gestión del conocimiento**

## Clima Organizacional

Influye en

- **Percepción de los empleados**
- **Valores organizacionales**
- **Relaciones interpersonales**
- **Liderazgo**

## Comunicación

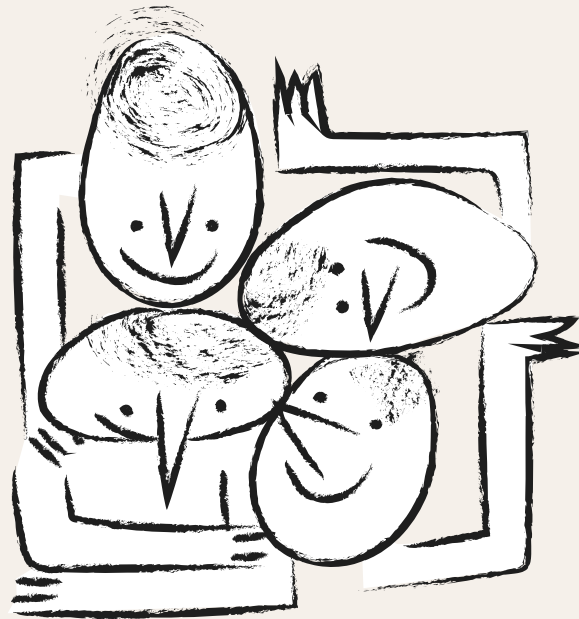
Es esencial para

- **Comunicación formal**
- **Comunicación informal**
- **Comunicación intercultural**
- **Comunicación digital**

## Liderazgo

Influye

- **Estilos de liderazgo**
- **Liderazgo transformacional**
- **Liderazgo situacional**
- **Liderazgo servidor**



# Utilidades del CO

## **Análisis y Comprensión:**

Contribuye con

- **Desarrollo de un método de análisis**
- **Vocabulario específico**
- **Comprensión de situaciones de trabajo**

## **Herramienta de Gestión:**

Permite

- **Resolución de problemas**
- **Toma de decisiones**
- **Diseño organizacional**

## **Mejora de la Eficacia Organizacional:**

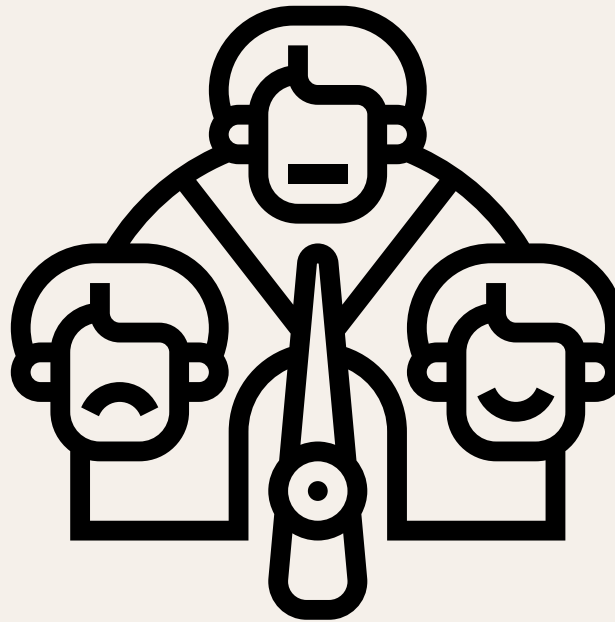
Facilita

- **Aumento de la productividad**
- **Mejora de la calidad**
- **Incremento de la satisfacción del empleado**

## **Desarrollo Personal y Profesional:**

Permite

- **Desarrollo de habilidades interpersonales**
- **Carrera profesional**
- **Crecimiento personal**



# Concepto de organización

## Definición de Organización

Define

- **Unidad social**
- **Propósito común**
- **Estructura formal**
- **Cooperación**

## Características de las Organizaciones

Incluye

- **Cultura organizacional**
- **Tamaño**
- **Tipo de industria**
- **Estructura de poder**
- **Tecnología**

## Importancia de las Organizaciones

Son

- **Para la sociedad**
- **Para el individuo**
- **Para la economía**

## Tipos de Organizaciones

Se dividen por

- **Por finalidad (con fines de lucro, sin fines de lucro)**
- **Por tamaño (pequeñas, medianas, grandes)**
- **Por sector (público, privado)**
- **Por estructura (funcional, divisional, matricial)**

## Elementos Clave de las Organizaciones

Incluye

- **Recursos humanos**
- **Recursos materiales**
- **Tecnología**
- **Estructura**
- **Cultura**

## Entorno Organizacional

Contribuye a

- **Entorno general**
- **Entorno específico**
- **Relaciones interorganizacionales**



# El estudio de las organizaciones

## Definición y Características

Define

- **Unidad social**
- **Propósito común**
- **Estructura formal e informal**
- **Cultura organizacional**
- **Sistema abierto**
- **Adaptabilidad**

## Elementos Constitutivos

Son

- **Recursos humanos**
- **Recursos físicos**
- **Tecnología**
- **Estructura organizacional**
- **Cultura organizacional**

## Tipos de Organizaciones

Se clasifican

- **Por finalidad (con fines de lucro, sin fines de lucro)**
- **Por tamaño (pequeñas, medianas, grandes)**
- **Por sector (público, privado)**
- **Por estructura (funcional, divisional, matricial)**

## Entorno Organizacional

- **Entorno general (PESTEL)**
- **Entorno específico (clientes, competidores, proveedores)**

## Procesos Organizacionales

Son

- **Planificación**
- **Organización**
- **Dirección**
- **Control**

## Teorías Organizacionales

Incluye

- **Clásicas**
- **Humanísticas**
- **Modernas**
- **Contingenciales**

# ¿Qué esperan las personas de la organización?

## Desarrollo Profesional

Busca

- **Oportunidades de crecimiento**
- **Capacitación y desarrollo**
- **Trayectorias profesionales claras**
- **Mentoría y coaching**

## Reconocimiento y Recompensas

Son

- **Salarios competitivos**
- **Beneficios sociales**
- **Reconocimiento público**
- **Incentivos económicos**
- **Beneficios no monetarios (flexibilidad, autonomía)**

## Bienestar y Satisfacción

Busca

- **Equilibrio vida laboral-personal**
- **Ambiente de trabajo saludable**
- **Seguridad laboral**
- **Bienestar emocional**
- **Diversidad e inclusión**

## Participación y Autonomía

Incluye

- **Toma de decisiones**
- **Empoderamiento**
- **Delegación de responsabilidades**
- **Cultura de la participación**

## Relaciones Interpersonales

Incluye

- **Trabajo en equipo**
- **Comunicación efectiva**
- **Liderazgo**
- **Clima laboral positivo**
- **Cultura organizacional**

# Lo que las organizaciones esperan de las personas

## Enfoque en la Organización:

Incluye

- **Misión y visión**
- **Valores organizacionales**
- **Cultura organizacional**

## Enfoque en el Cliente:

Busca

- **Satisfacción del cliente**
- **Experiencia del cliente**
- **Servicio al cliente**

## Enfoque en el Desempeño:

Busca

- **Resultados**
- **Mejora continua**
- **Innovación**

## Enfoque en el Desarrollo:

Incluye

- **Aprendizaje continuo**
- **Desarrollo de habilidades**
- **Adaptabilidad**

## Enfoque en la Colaboración:

Incluye

- **Trabajo en equipo**
- **Comunicación efectiva**
- **Relaciones interpersonales**



# El entorno

## Concepto de Entorno:

Son

- **Definición**
- **Importancia**
- **Características**

## Tipos de Entorno:

Se dividen en

- **Entorno general**
- **Entorno específico**

## Influencia del Entorno:

Influyen en

- **Oportunidades**
- **Amenazas**
- **Incertidumbre**

## Adaptación de la Organización:

Influyen en

- **Estrategias**
- **Estructura**
- **Cultura**

## Entorno General:

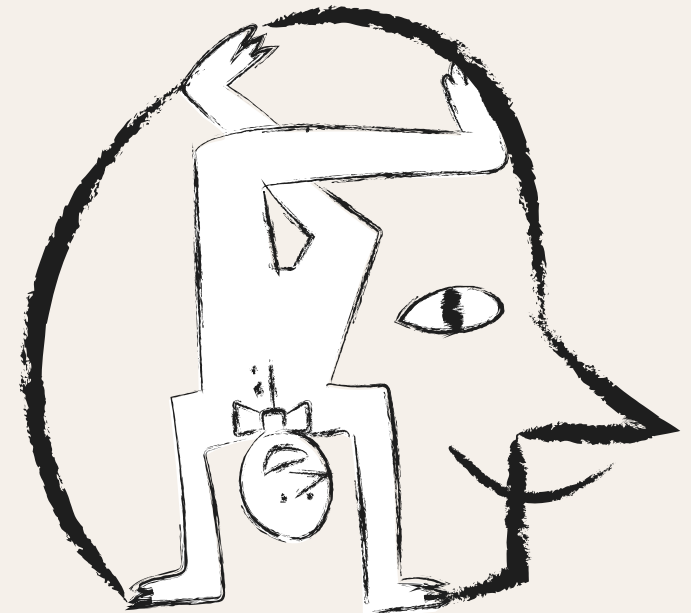
Es lo

- **Económico**
- **Tecnológico**
- **Cultural**
- **Legal**
- **Político**
- **Demográfico**

## Entorno Específico:

Son los

- **Proveedores**
- **Clientes**
- **Competidores**
- **Órganos reguladores**



# Las organizaciones como sistemas abiertos

## Características de los Sistemas Abiertos:

Se caracteriza por

- **Importación y exportación**
- **Homeostasis**
- **Adaptabilidad**
- **Morfogénesis**
- **Negentropía**
- **Sinergia**

## Interacción con el Entorno:

Influye en

- **Entorno general**
- **Entorno específico**
- **Relaciones de intercambio**

## Procesos Organizacionales:

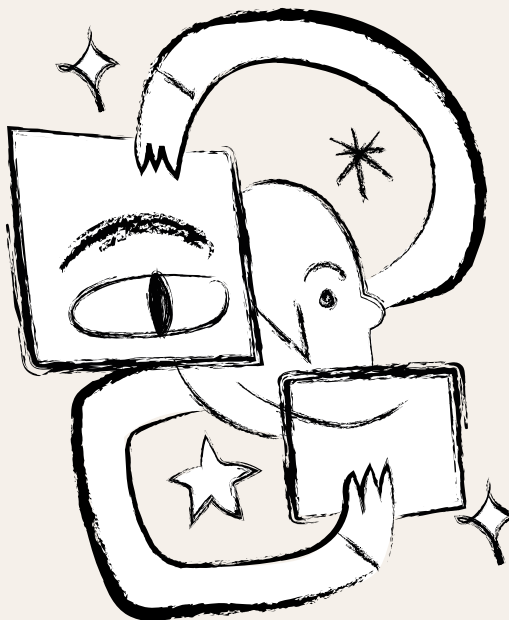
Son

- **Transformación de insumos en productos**
- **Retroalimentación**

## Conceptos Clave en Sistemas Abiertos:

Incluye

- **Complejidad**
- **Emergencia**
- **Equilibrio dinámico**



# **DISEÑO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.**

# Concepto de diseño organizacional

## Tipos de Estructura Organizacional

Se clasifican

- Funcional
- Divisional
- Matricial
- En red

## Factores que Influyen en el Diseño

Son

- Estrategia
- Tecnología
- Tamaño
- Entorno
- Cultura

## Proceso de Diseño Organizacional

Se forman en

- Diagnóstico
- Diseño
- Implementación
- Evaluación

## Conceptos Fundamentales

- Eficiencia vs. eficacia
- Centralización vs. descentralización
- Formalización



# Tamaño y ciclo de vida

## Conceptos Fundamentales:

Incluye

- **Eficiencia vs. eficacia**
- **Centralización vs. descentralización**
- **Formalización vs. informalidad**
- **Especialización del trabajo**

## Tipos de Estructura Organizacional:

Son

- **Funcional**
- **Divisional**
- **Matricial**
- **En red**
- **Híbridas**

## Factores que Influyen en el Diseño:

Influyen en

- **Estrategia (costo, diferenciación, enfoque)**
- **Tecnología (automatización, digitalización)**
- **Tamaño de la organización**
- **Cultura organizacional**
- **Entorno (PESTEL)**
- **Poder y política**

## Proceso de Diseño Organizacional:

Busca

- **Diagnóstico organizacional**
- **Diseño de la nueva estructura**
- **Implementación del cambio**
- **Evaluación y control**

## Tendencias en Diseño Organizacional:

Incluye

- **Organizaciones planas**
- **Empresas virtuales**
- **Diseño modular**
- **Organizaciones ágiles**



# ¿Cuál es el propósito de la organización?

## Fundamentos

¿Por qué existe?

- **Satisfacer necesidades (clientes, sociedad)**
- **Generar valor (beneficios, crecimiento)**
- **(Para ilustrar las necesidades que una organización puede satisfacer)**

## Gestión Estratégica

Busca

- **Planificación estratégica: Análisis SWOT**
- **Formulación de estrategias**
- **Implementación**
- **Innovación: Productos**
- **Procesos**
- **Modelos de negocio**

## Diseño Organizacional

Estructura

- **Funcional**
- **Divisional**
- **Matricial**
- **En red**
- **(Para visualizar las distintas formas de organizar una empresa)**

## Medición y Evaluación

Son

- **Indicadores clave de desempeño (KPI): Financieros**
- **De cliente**
- **Internos**
- **De aprendizaje y crecimiento**

## Relación con el Entorno

Entre

- **Clientes:**
- **Segmentación**
- **Experiencia del cliente**
- **Fidelización**
- **Stakeholders:**
- **Empleados**
- **Proveedores**
- **Inversores**
- **Comunidad**
- **Gobierno**

# ¿Cuál es el propósito de la organización?

## Fundamentos

¿Por qué existe?

- **Satisfacer necesidades (clientes, sociedad)**
- **Generar valor (beneficios, crecimiento)**
- **(Para ilustrar las necesidades que una organización puede satisfacer)**

## Diseño Organizacional

Estructura

- **Funcional**
- **Divisional**
- **Matricial**
- **En red**
- **(Para visualizar las distintas formas de organizar una empresa)**

## Relación con el Entorno

Entre

- **Clientes:**
- **Segmentación**
- **Experiencia del cliente**
- **Fidelización**
- **Stakeholders:**
- **Empleados**
- **Proveedores**
- **Inversores**
- **Comunidad**
- **Gobierno**

## Gestión Estratégica

Busca

- **Planificación estratégica: Análisis SWOT**
- **Formulación de estrategias**
- **Implementación**
- **Innovación: Productos**
- **Procesos**
- **Modelos de negocio**

## Medición y Evaluación

Son

- **Indicadores clave de desempeño (KPI):**
- **Financieros**
- **De cliente**
- **Internos**
- **De aprendizaje y crecimiento**

# Concepto de cultura

## Naturaleza y Características

Se caracteriza en

- **Definición:** Sistema de creencias y valores compartidos
- **Elementos:** Normas, valores, costumbres, símbolos, rituales
- **Características:** Intangible, adquirida, dinámica, colectiva, influyente

## Formación y Transmisión

- **Influencias:** Fundadores, líderes, empleados, entorno
- **Procesos:** Socialización, aprendizaje, comunicación
- **Niveles:** Superficial (artefectos), intermedio (valores), profundo (supuestos básicos)

## Dimensiones Culturales

Son

- **Distancia del poder**
- **Aversión a la incertidumbre**
- **Individualismo vs. Colectivismo**
- **Masculinidad vs. Femenidad**
- **Orientación a largo plazo vs. Corto plazo**

## Impacto en la Organización

Influye en

- **Comportamiento individual:** Motivación, satisfacción, desempeño
- **Clima organizacional:** Relaciones, comunicación, confianza
- **Eficiencia y eficacia:** Toma de decisiones, innovación, adaptación
- **Resultados organizacionales:** Desempeño, reputación, supervivencia

## Gestión de la Cultura Organizacional

Se divide en

- **Diagnóstico cultural:** Encuestas, observación, entrevistas
- **Cambio cultural:** Líderes, comunicación, selección, sistemas de recompensa

# Tipos de culturas y perfiles organizacionales

## Autoritario Coercitivo

Características:

- **Centralización extrema**
- **Comunicación unidireccional**
- **Relaciones interpersonales mínimas**
- **Recompensas y sanciones basadas en el miedo**

## Autoritario Benevolente

Características:

- **Centralización con cierta delegación**
- **Comunicación limitada**
- **Relaciones interpersonales condescendientes**
- **Recompensas materiales y sanciones**

## Consultivo

Características:

- **Toma de decisiones consultiva**
- **Comunicación bidireccional**
- **Relaciones interpersonales más abiertas**
- **Recompensas materiales y simbólicas**

## Participativo

Características:

- **Toma de decisiones descentralizada**
- **Comunicación abierta y fluida**
- **Relaciones interpersonales colaborativas**
- **Recompensas simbólicas y sociales**



# Características de las culturas exitosas

## Características Clave

Son

- **Flexibilidad y adaptabilidad**
- **Orientación al cliente**
- **Innovación**
- **Aprendizaje continuo**
- **Colaboración**
- **Ética y valores**

## Prácticas de las Organizaciones Excepcionales (Fitz-Enz)

Se clasifican en

- **Equilibrio entre objetivos**
- **Estrategia clara y enfocada**
- **Vinculación entre estrategia y cultura**
- **Comunicación efectiva**
- **Relaciones sólidas con stakeholders**
- **Colaboración funcional**
- **Innovación y riesgo**
- **Mejora continua**

## Valores Culturales

Son

- **Importancia de los valores: Guían el comportamiento y la toma de decisiones.**
- **Niveles de valores: Declarados, vividos, enraizados.**
- **Comunicación de valores: A través de acciones, recompensas, comunicación.**

## Impacto de la Cultura en el Éxito

Influye

- **Atracción y retención de talento: Cultura atractiva para los mejores profesionales.**
- **Compromiso de los empleados: Mayor lealtad y motivación.**
- **Desempeño organizacional: Mayor eficiencia y eficacia.**
- **Reputación de la marca: Imagen positiva y diferenciación.**

# Naturaleza del conocimiento

## Origen e Historia

Orígenes

- **Filosofía: Platón, epistemología**
- **Religión: Conocimiento como camino a la divinidad**
- **Evolución histórica: Sociedad del conocimiento**

## Características del Conocimiento

Se caracteriza por

- **Tácito: Personal, social, construido en la experiencia**
- **Orientado a la acción: Proceso de saber, aprendizaje continuo**
- **Basado en reglas: Pautas inconscientes, guías de procedimiento**
- **Cambiante: Construcción y reconstrucción constante**

## Dimensiones del Conocimiento

Son

- **Individual vs. Colectivo: Conocimiento personal y compartido**
- **Explícito vs. Tácito: Formalizado vs. implícito**
- **Subjetivo vs. Objetivo: Basado en la experiencia vs. basado en hechos**

## Proceso de Adquisición del Conocimiento

Indican

- **Aprendizaje: Formal, informal, experiencial**
- **Socialización: Interacción social, cultura**
- **Investigación: Científica, práctica**

## Gestión del Conocimiento

Influye en

- **Creación: Generación de nuevo conocimiento**
- **Captura: Documentación y sistematización**
- **Compartir: Difusión y transferencia**
- **Utilización: Aplicación en la práctica**

# Tipos de conocimientos

## Dimensiones del Conocimiento

Se dividen en

- **Explícito vs. Tácito**
- **Individual vs. Colectivo**
- **Subjetivo vs. Objetivo**

## Proceso de Creación y Conversión del Conocimiento (SECI)

Son

- **Socialización: Tácito a tácito**
- **Exteriorización: Tácito a explícito**
- **Combinación: Explícito a explícito**
- **Interiorización: Explícito a tácito**

## Componentes de la Competencia (Sveiby)

Características:

- **Conocimiento explícito: Hechos, información**
- **Habilidad: Destrezas prácticas**
- **Experiencia: Aprendizaje a través de la práctica**
- **Juicios de valor: Percepciones individuales**
- **Red social: Conexiones y relaciones**

## Impacto del Conocimiento en las Organizaciones

Infñuye en

- **Innovación: Generación de nuevas ideas y productos**
- **Competitividad: Ventaja competitiva**
- **Aprendizaje organizacional: Adaptación al cambio**
- **Cultura organizacional: Valores y creencias compartidos**

# Uso del conocimiento

## Tipos de Conocimiento por Tiempo de Uso

Origenes

- **Just-in-case: Conocimiento previo, capacitación anticipada**
- **Just-in-time: Conocimiento al momento de necesitarlo**

## Niveles de Conocimiento (Habermas)

Son

- **Emancipador**
- **Comunicativo**
- **Instrumental**

## Conocimiento Explícito vs. Tácito

Se diferencian

- **Explícito: Documentado, formal, fácil de transmitir**
- **Tácito: Implícito, personal, difícil de articular**

## Proceso de Creación del Conocimiento (SECI)

Influye en

- **Socialización**
- **Exteriorización**
- **Combinación**
- **Interiorización**

## Conocimiento Organizacional

Indican

- **Creación: Interacción entre conocimiento individual y colectivo**
- **Gestión: Captura, almacenamiento, difusión y utilización**



# Aprendizaje

## Definiciones y Enfoques

Es

- **Definiciones:** Adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes
- **Enfoques:** Conductismo, cognitivismo, aprendizaje social
- **Proceso:** Interacción continua con el entorno

## Teorías del Aprendizaje

Son

- **Condicionamiento clásico**
- **Condicionamiento operante**
- **Teorías cognitivas**

## Proceso de Aprendizaje

Se divide en

- **Etapas:** Adquisición, almacenamiento, recuperación
- **Factores que influyen:** Motivación, atención, práctica, retroalimentación

## Aprendizaje Organizacional

Características:

- **Capacitación:** Desarrollo de habilidades y conocimientos
- **Desarrollo organizacional:** Cambio cultural y estructural
- **Creación del conocimiento:** Socialización, exteriorización, combinación, interiorización

