



# **Comportamiento Organizacional**

Dra. Iliana Padilla  
Reyes

# Comportamiento Organizacional

“Campo de estudio que investiga el *que los individuos, grupos y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones*, con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de la eficacia de una organización”. ROBBINS, S. (1996).

# Comportamiento Organizacional

*“Estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones” - DAVIS, K & NEWSTROM, J. (1991).*

# APLICACIONES DEL C. O.

- GESTIÓN
- CALIDAD, PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD.
- DESARROLLO ORGANIZACIONAL (DO)
- EMPOWERMENT
- MOTIVACIÓN
- REINGENIERÍA



Foto de Mikael Blomkvist en Pexels

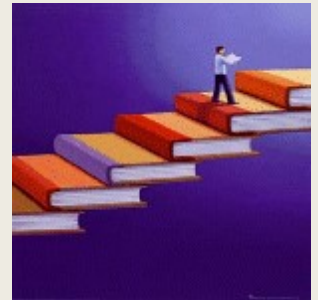
- Relaciones interpersonales.
- Estructura formal de la organización.
- Procesos y diseños de trabajo.
- Tecnología e infraestructura.
- Recursos utilizados en el logro de objetivos.
- Medio ambiente.




El comportamiento humano en las organizaciones es entendible sólo cuando lo analizamos de manera:

**holística,  
sistémica,  
multidisciplinaria e  
inter - disciplinaria.**

Las relaciones personas - organización deben verse *como un todo.*





## Otras disciplinas que contribuyen al CO

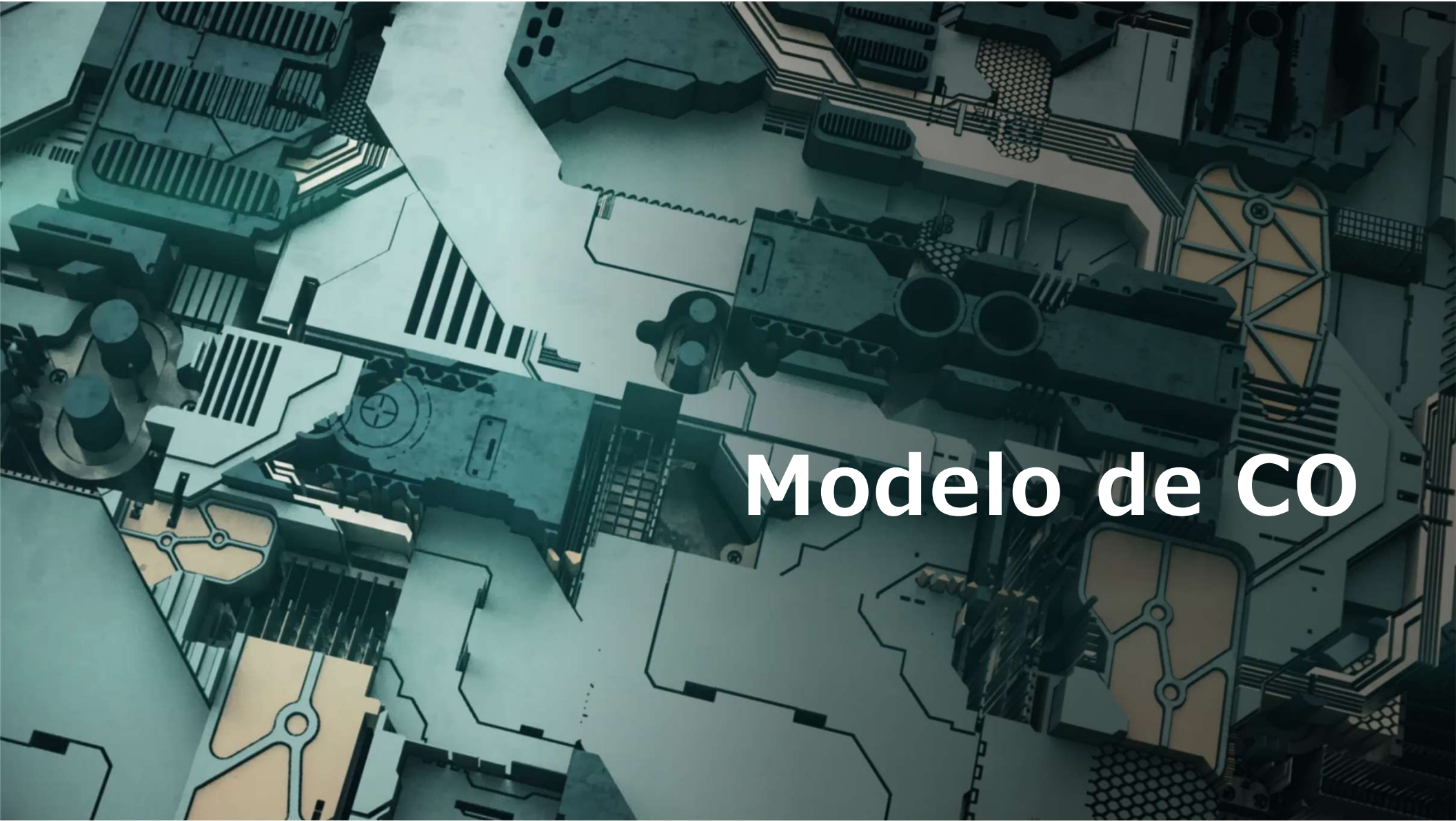
Psicología

Sociología

Psicología Social

Antropología

Ciencia Política



# Modelo de CO



El objetivo es identificar como los sujetos, los grupos, el ambiente, etcétera influyen en la conducta de los miembros de una organización.



# Enfasis en el Factor Humano

Entonces nos interesa sobre  
manera las personas de la  
organización.





# ¿Qué hacen los administradores?

---

Planean.- Definición de metas, establecimiento de estrategias y desarrollo de planes para coordinar actividades.

Organizan.- Determinar las tareas que se han de realizar, quién las hace, quién reporta a quién y dónde se toman decisiones.

Lideran.- Motivan, dirigen a otros, seleccionan los canales de comunicación y resuelven conflictos.

Las habilidades técnicas son necesarias pero insuficientes para tener éxito en la administración.

Se necesita tener buenas habilidades con la gente.



# ***¿Las cohortes generacionales de los empleados influyen en las empresas?,***

---

**Estudio** "*¿Las cohortes generacionales de los empleados influyen en las empresas?*"

Análisis multidimensional de la revista académica *Small Business Economics*.

Maribel Guerrero, José Ernesto Amorós y David Urbano,

"Las organizaciones se enfrentan a un fenómeno interesante en la composición de su fuerza laboral: la concurrencia de múltiples generaciones de edad que exigen estrategias adecuadas con respecto al diseño del trabajo, la satisfacción laboral y los incentivos".

## Four Generations at Work



**TRADITIONALISTS**  
1900 - 1945



**BABY BOOMERS**  
1946 - 1964



**GENERATION X**  
1965 - 1980



**MILLENNIALS**  
1981 - 2000

“Cómo las distintas generaciones influyen en factores determinantes de organizaciones empresariales: fundamentalmente el capital humano y las actitudes de los empleados, el clima organizacional y las condiciones ambientales”.

**28 países: la prevalencia de haber creado una empresa corporativa en los últimos 3 años es aproximadamente del 11%. Con respecto al capital humano.**

**“En promedio el 29% tiene educación superior, así como experiencia previa diversificada, que incluye experiencia gerencial en el 12% de los casos, empresarial (3%) e inversionista (6%)”.**



Los resultados también revelaron que:

- ✓ **El 25%** de los empleados tiene intención de crear su propio negocio en los próximos 3 años.
- ✓ **El 39%** conoce empresarios.
- ✓ **El 35%** percibe oportunidades de negocios.
- ✓ **El 49%** de la muestra cree que tiene habilidades empresariales y facilidad para los intraemprendimientos.



## Conclusión:

El emprendimiento corporativo comprende al comportamiento emprendedor de los empleados cuando crean nuevas iniciativas como unidades de negocios, filiales o estrategias que resultan innovadoras en beneficio del crecimiento de una organización.



La **generación X** son mentores apasionados, con mayor competencia técnica y conocimiento actualizado, aunque desconfían de las instituciones y de las máquinas, son menos propensos al riesgo y no son leales a una sola empresa, pues buscan empoderamiento y mayor remuneración.





**Boomers**



**Millennials**



**Gen X**

# MILLENNIAL JOB INTERVIEW



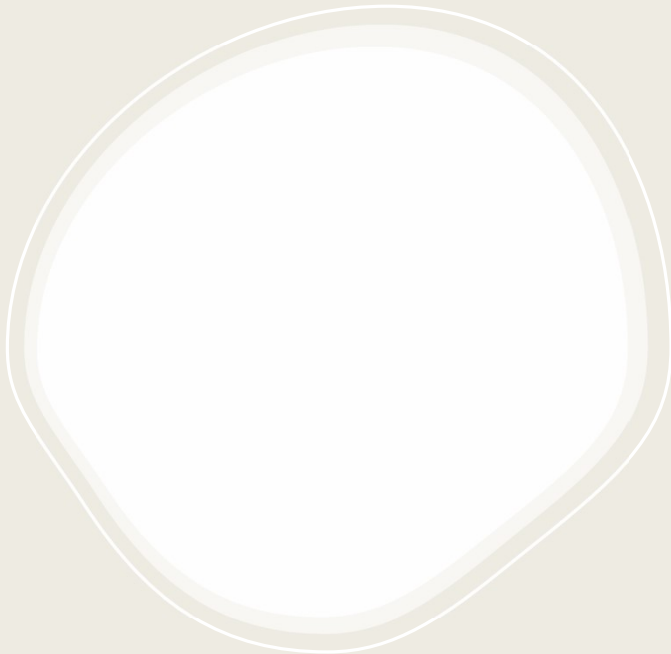
Los millennials son nativos digitales conectados las 24 días, les atraen los retos y las ganas de incorporar nuevos conocimientos, son creativos y por lo general seguros de sí mismos, piensan más en los resultados que en las estructuras pensadas en horarios fijos y nada flexibles. “Son emprendedores seriales”.

- ✓ Empleados intraemprendedores.
- ✓ Clima laboral que favorezca la autonomía de los empleados.
- ✓ Sistema de recompensas.

**Los empleados jóvenes son cada vez más independientes e individualistas.**

Se muestran poco comprometidos con sus organizaciones, las consideran como “transitorias” en su trayectoria profesional, y en ellas buscan satisfacer sus propias metas personales.

<https://www.forbes.com.mx/los-millennials-mas-favorables-al-intraemprendimiento/>



## MOTIVACIONES DE LOS 'MILLENNIALS'

### Principales razones para trabajar en una organización

En porcentaje (excluyendo el salario)



### Valores personales que influyen en sus decisiones laborales

Porcentaje de los profesionales que consideran muy importante cada factor.

■ 'Millennials' sénior: jefes de departamento  
■ 'Millennials' junior: graduados o en posiciones junior

