



Universidad
Tecmilenio®





Administración del Talento y Capital Humano



Modelos de comportamiento
organizacional

Semana 3

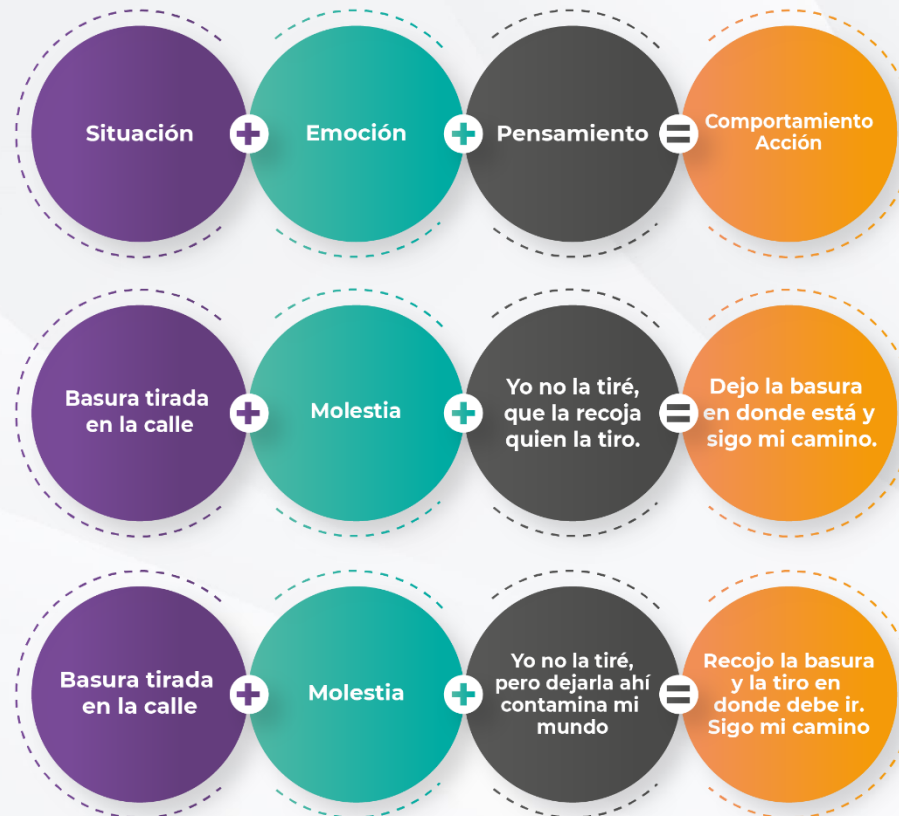


En el presente tema abordaremos la importancia del comportamiento organizacional, el cual es el resultado de las acciones que realizan las personas dentro de la organización y en gran medida se ve influenciado por el modelo de comportamiento que se haya definido para la misma.



El comportamiento no siempre es el mismo, son situacionales, y de acuerdo con la emoción que genere cada escenario es el comportamiento que se lleva a cabo.

Lo positivo de esto es que el comportamiento esperado de las personas en los equipos se puede alinear con base en la propuesta de valor de la organización (Uscher, 2020).



Modelos del comportamiento organizacional

Autocrático

- Empleados cumplen las órdenes.
- Tienen el poder de decir qué es lo que se tiene que hacer.
- Salarios y resultados bajos.

Custodia

- Persigue la seguridad del empleado y es un paso adelante ante el modelo autocrático.
- Brinda remuneración económica, pero no necesariamente da como resultado trabajadores más motivados y comprometidos.



Modelos del comportamiento organizacional

De apoyo

- La organización es un sistema social y lo más valioso son los empleados.
- Depende del liderazgo y no del poder y el dinero.
- Busca cubrir necesidades de asociación y estima.

Colegiado

- Representa el concepto de equipo.
- Amplio margen de maniobra en las tareas a realizar.
- Existe compañerismo y los jefes son vistos como colaboradores.



Describe cuál de los modelos de comportamiento organizacional revisados en el tema te parece ideal para una empresa que busca promover la innovación en el clima organizacional.



Los comportamientos de la organización son definidos por sus miembros, estas formas de actuar pueden fluir de los empleados hacia la dirección o del equipo directivo hacia los empleados, lo ideal es que los comportamientos organizacionales sean los mismos que los comportamientos de la gente que trabaja en la empresa

Toma en cuenta que debe existir un proceso de evaluación y revisión de los comportamientos organizacionales para construir la cultura organizacional.

Por último, recuerda que la suma de los comportamientos de las personas es igual al comportamiento organizacional.



- Uscher, E. (2020). *Results-Based Teams*. Recuperado de <https://rblip.s3.amazonaws.com/Marketing/Slideshares/Team+Alignment-Results+Based+Teams-slideshare-FINAL.pdf>





Administración del Talento y Capital Humano



Modelos de diseño
organizacional

Semana 3



Un diseño organizacional puede funcionar, sin embargo, cada vez se incrementa la necesidad de satisfacer las necesidades del cliente. Para esto, lo primero que se debe hacer es identificar cuáles son estas necesidades y definir cuál será la experiencia del cliente (Smallwood, Law y Hanson, 2020).

Este a su vez, va más allá de un organigrama, involucra temas como políticas, procedimientos, relaciones, toma de decisiones. El diseño organizacional está vinculado a la marca, está vinculado a la experiencia de los clientes (internos o externos).



Ejemplos de modelo de diseño organizacional

Estrella de
Galbraith



Modelo de seis cuadros



Conformidad de Nadler y Tushman



McKinsey's 7S Model



Algunos otros enfoques para el diseño de las organizaciones son los siguientes:

Sociotécnico

- Democracia participativa.
- Sistemas e implicaciones tecnológicas en los sistemas sociales.

Sistémico

- Parte de un todo.
- La estructura se define a través del entorno, modo de administración, tecnología y factor humano.



Estructura organizacional

Nwobodo (2019) indica que Kreitner y Kinicki (2002) definen a la organización como un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas. Los autores mencionan cuatro características comunes en la estructura organizacional.



Tipos de estructuras organizacionales

1. Funcional

Concentra los puestos de acuerdo con la función que realizan dentro de la organización.



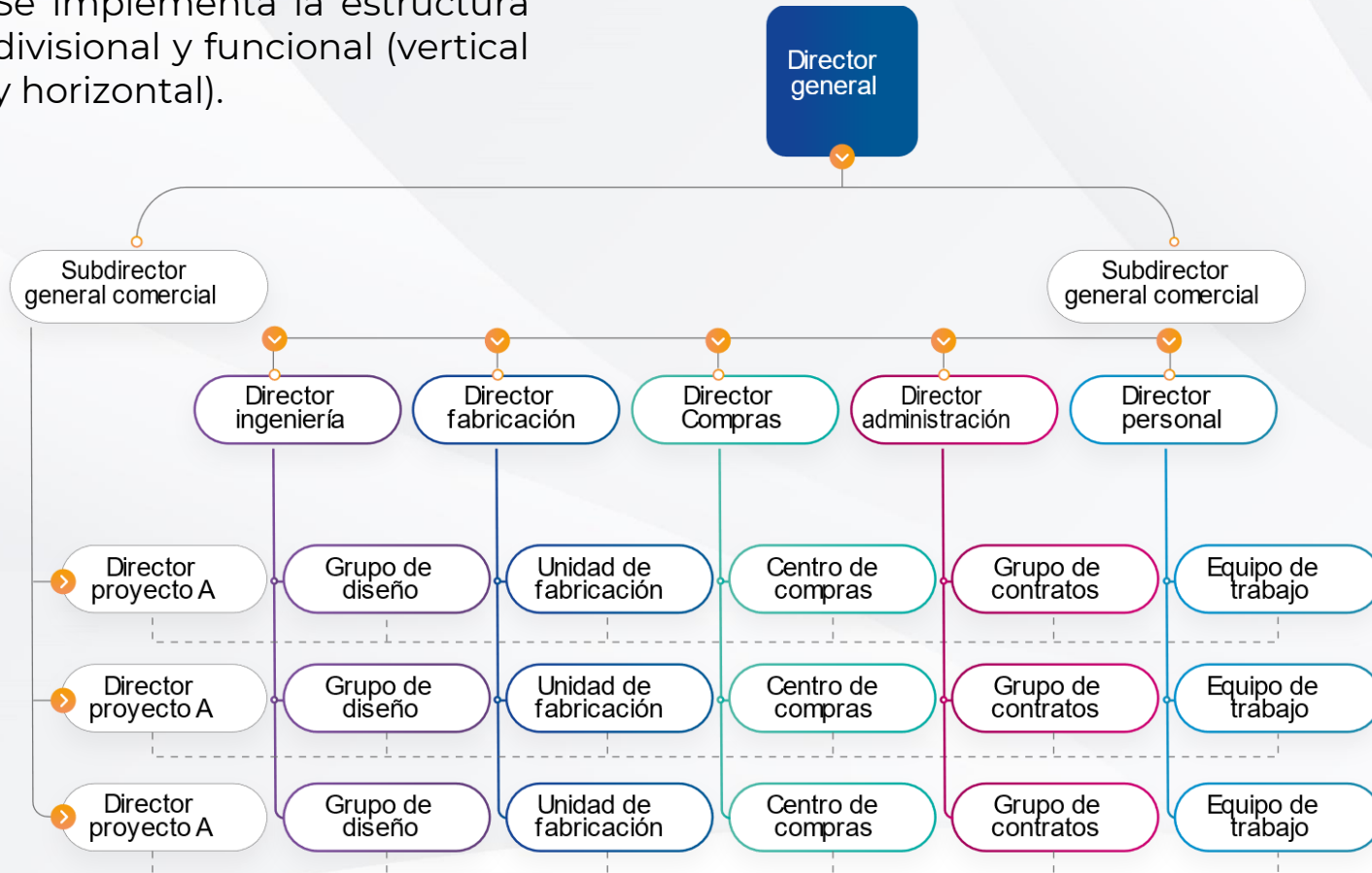
2. Divisional

Concentra a los puestos de acuerdo con su producto, proyectos, programas o servicio.



3. Matricial

Se implementa la estructura divisional y funcional (vertical y horizontal).

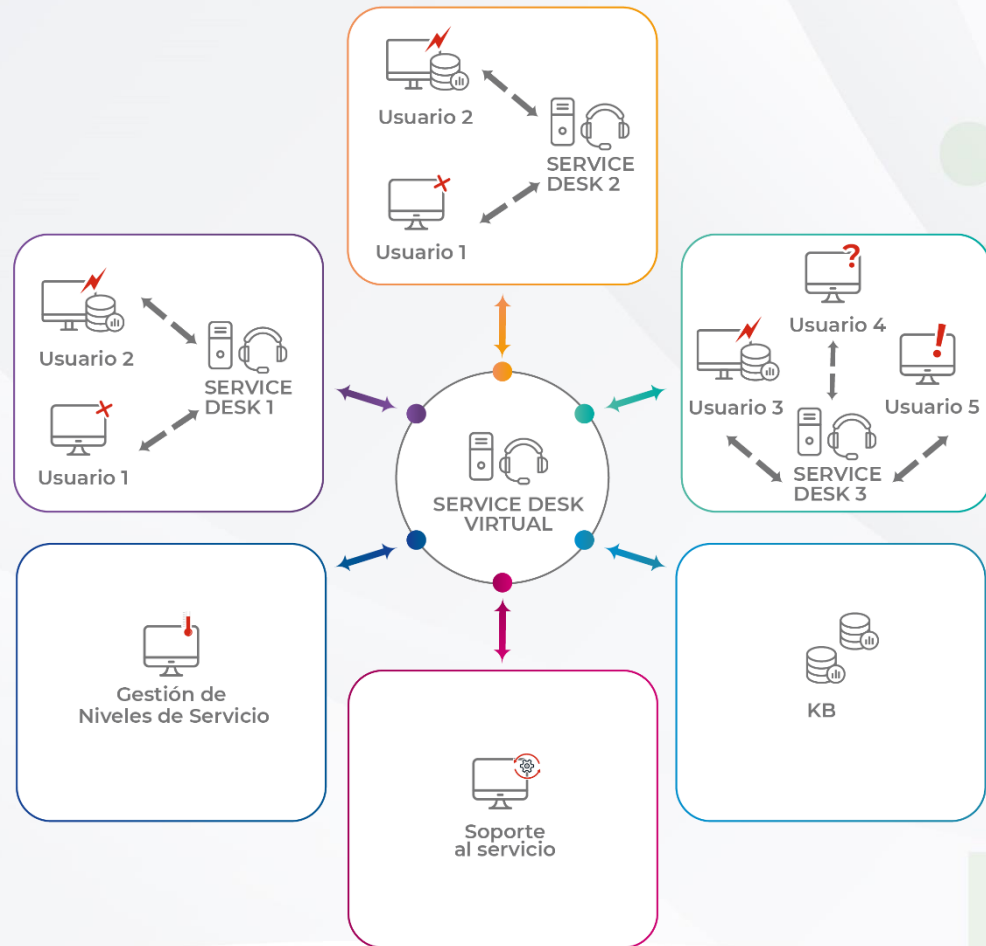


4. Horizontal

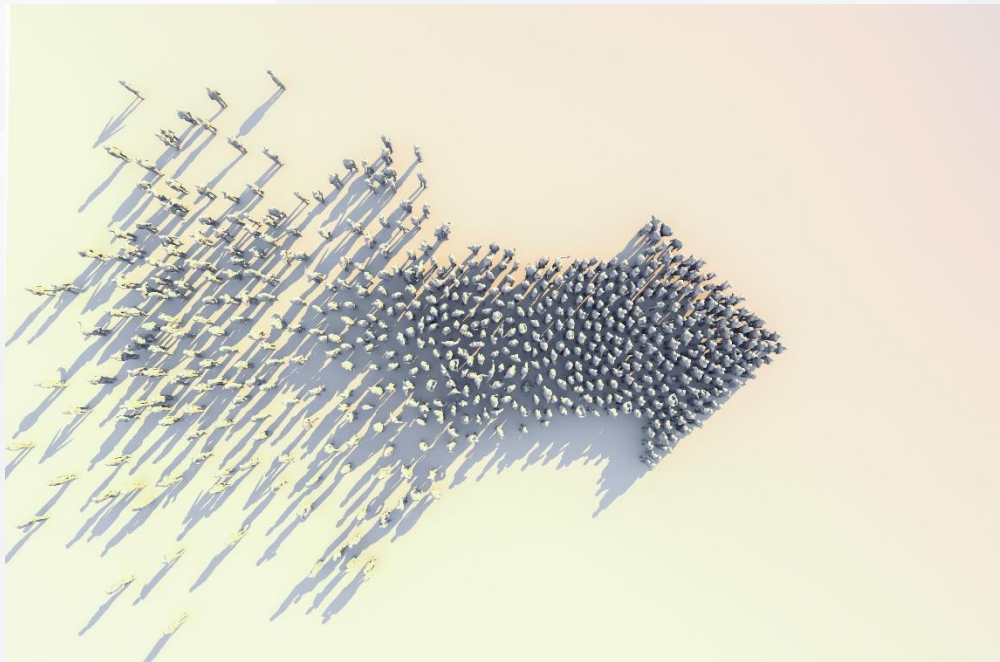
Organiza a los puestos alrededor de los procesos centrales.

5. Virtual

Vista como un centro rodeado por una red externa de especialistas externos, extiende el proceso de coordinación y colaboración horizontal más allá de las fronteras.



Identifica las principales ventajas y desventajas de cada uno de los tipos de estructuras organizacionales.



Es común que la estructura organizacional se evalúe constantemente por la dirección o las gerencias de cada departamento para determinar si es apropiada o no, si responde a las necesidades de la organización y genera los resultados esperados.

Por lo tanto, las estructuras organizacionales pueden tener modificaciones que sean necesarias para reflejar las nuevas estrategias o responder a cambios como el entorno, la tecnología, el tamaño o la cultura.



- Nwobodo, A. (2019). The world of organizational behavior: personal insight. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/338712970_The_World_of_Organizational_Behavior_Personal_Insight
- Smallwood, N., Law, A., y Hanson, J. (2020). Organizing for customer experience. Recuperado de <https://www.rbl.net/insights/articles/organizing-for-customer-experience>





Administración del Talento y Capital Humano



Competencias
organizacionales

Semana 3



En el presente tema conocerás las competencias organizacionales, las cuales van más allá de las habilidades que una persona posee para desarrollar su puesto.

La International Project Management Association (AEIPRO-IPMA, s.f.), brinda la siguiente definición de competencia:

“un compendio de conocimiento, actitud personal, destrezas y experiencia relevante para tener éxito en determinada función”.

Esto significa que es necesario tener la preparación para hacer un trabajo, manifestar una actitud positiva hacia el trabajo a realizar y contar con la experiencia necesaria para llevar a cabo el trabajo.



Las competencias más importantes en la vida de una organización son:

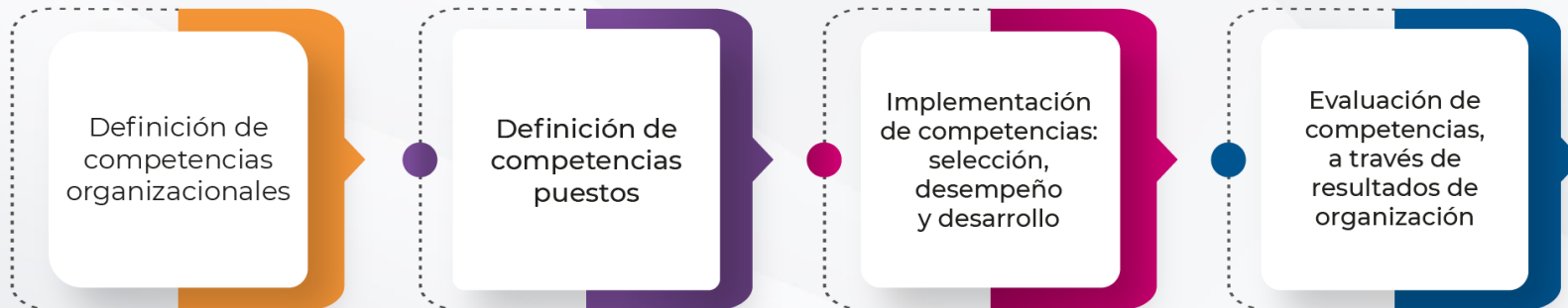


Las competencias clave surgen de la planeación estratégica de la empresa, creatividad e innovación.

De la estructura organizacional y del diseño de puestos surgen las competencias genéricas y específicas documentadas en el perfil de cada puesto.

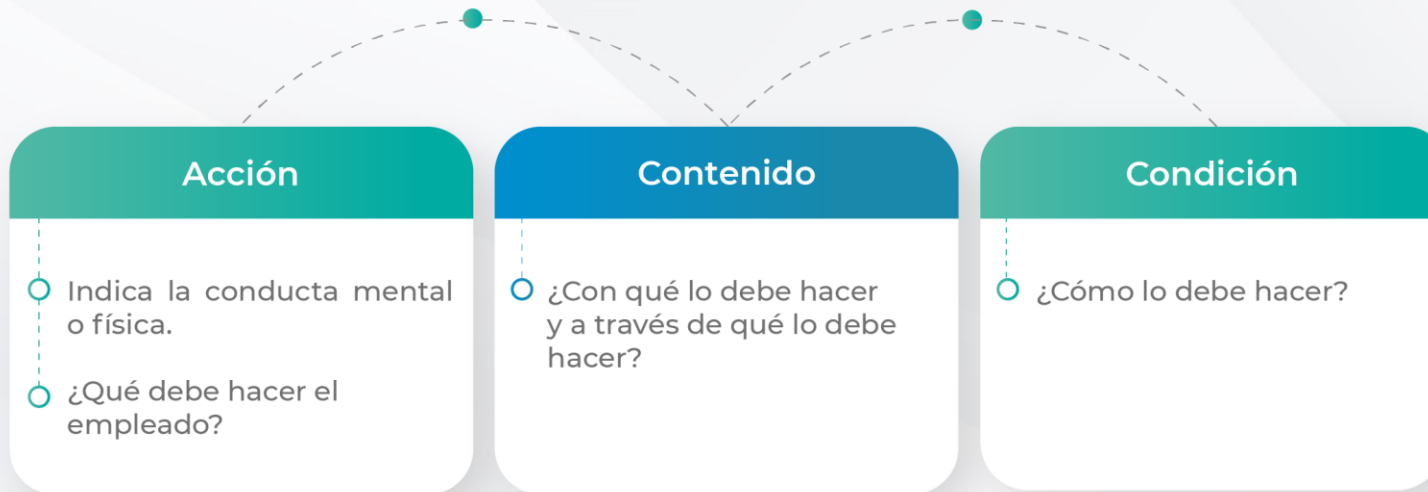


Gestión por competencias en las organizaciones



¿Cómo definir una competencia?

Se define a través de los siguientes indicadores:



Se denominan competencias genéricas a aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y recursos de una persona que le permite desenvolverse de manera adecuada en cualquier entorno laboral y alcanzar las metas de un puesto de trabajo (Rodríguez, s.f.).

La AMEDIRH (2019) ha definido que las principales competencias genéricas que se han requerido a partir del 2020 son las siguientes.

Mentalidad de
crecimiento

Enfoque
Creatividad

Pensamiento
crítico

Innovación
Comunicación

Inteligencia
emocional

Liderazgo



Enlista al menos tres competencias que consideres necesarias para los siguientes puestos:

- Un alto directivo de una empresa con relevancia a nivel nacional.
- Un emprendedor con una pequeña empresa.



Las organizaciones buscan salir adelante ante los retos que se presentan todos los días en el ámbito empresarial.

La competitividad en el mercado ha empujado a las organizaciones para que incorporen a sus empresas a personas que cumplan con ciertas competencias y comportamientos, que contribuyan a que la organización pueda seguir participando en un mercado altamente competitivo.

Tener claras las competencias y comportamientos que le permitirán cumplir con sus objetivos facilitarán el trabajo que se debe realizar dentro de la organización.



- AEIPRO-IPMA. (s.f.). *Competencia organizacional en la dirección de proyectos. Concepto de competencia organizacional*. Recuperado de <https://www.aepro.com/es/144-ocb/989-concepto-competencia-organizacional>
- Amedirh. (2019). *¿Cuáles serán las competencias más demandadas en el 2020?* Recuperado de <https://www.amedirh.com.mx/servicios/actualidad-rh/cuales-seran-las-competencias-mas-demandadas-en-el-2020>
- Rodríguez, A. (s.f.). *Competencias genéricas: características y ejemplos*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/competencias-genericas/>

