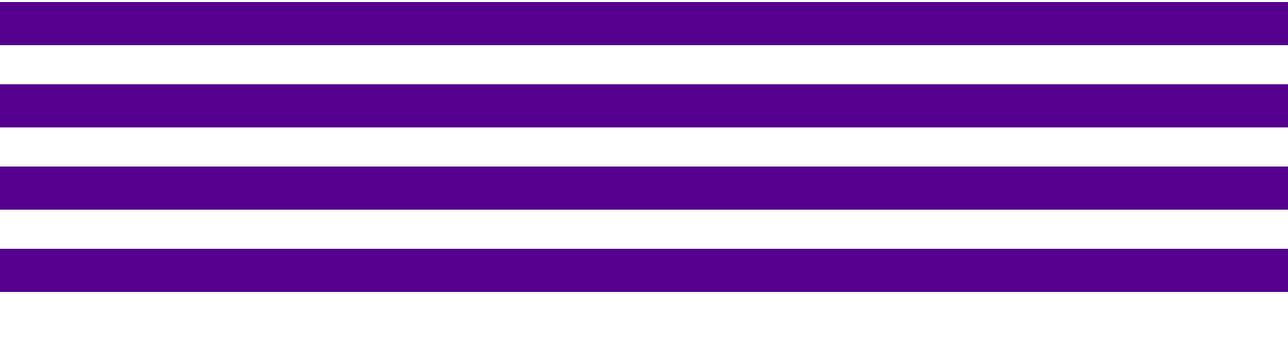


Guía de Trabajo

Comportamiento Organizacional

Elena Virginia Dávila Vicharra



Contenido

Presentación	5
Primera Unidad	7
Generalidades del comportamiento organizacional	
Semana 1: Sesión 2	
Comportamiento organizacional - CO	8
Semana 2: Sesión 2	
La labor de los gerentes	9
Semana 3: Sesión 2	
Retos y Oportunidades del CO	10
Semana 4: Sesión 2	
Las actitudes y las aptitudes	12
Segunda Unidad	13
El comportamiento individual en las organizaciones	
Semana 5: Sesión 2	
Las emociones y los estados de ánimo	14
Semana 6: Sesión 2	
La personalidad y los valores	15
Semana 7: Sesión 2	
La percepción y Toma de decisiones	16
Semana 8: Sesión 2	
Evaluación Parcial	17
Tercera Unidad	19
El comportamiento grupal en las organizaciones y diseño organizacional	
Semana 9: Sesión 2	
El liderazgo y <i>empowerment</i>	20

Semana 10: Sesión 2

Grupos y equipos de trabajo

Semana 11: Sesión 2

Poder y política

Semana 12: Sesión 2

Conflicto y negociación

Cuarta Unidad

27

Recursos humanos, gestión del bienestar y la felicidad en las organizaciones

Semana 13: Sesión 2

28

Cultura organizacional

Semana 14: Sesión 2

Gestión del bienestar organizacional y sindicatos

29

Semana 15: Sesión 2

La felicidad en el trabajo

30

Semana 16: Sesión 2

Evaluación Final

31

Referencias

32

Presentación

La presente Guía de Trabajo te permitirá desarrollar cada una de tus unidades de aprendizaje, acorde al modelo educativo de la Universidad Continental, con la finalidad de que puedas conseguir el resultado de aprendizaje de la asignatura, que pretende que identifiques el impacto de los individuos, grupos y estructuras en la conducta humana dentro de las organizaciones, planteando acciones para la eficiencia y eficacia del comportamiento organizacional y formación de equipos de alto desempeño en un entorno global y dinámico.

En esta primera unidad, exploraremos los fundamentos del comportamiento organizacional (CO), un campo crucial para entender cómo las personas actúan dentro de las organizaciones y cómo los gerentes pueden influir en su desempeño para alcanzar los objetivos organizacionales.

En la segunda unidad, nos adentraremos en la exploración del comportamiento humano dentro del contexto organizacional, un aspecto crucial para el éxito y el desarrollo personal y profesional. A lo largo de este viaje, nuestro objetivo será comprender cómo las emociones, los estados de ánimo, la personalidad, los valores, la percepción y la toma de decisiones influyen en el comportamiento de las personas en el entorno laboral.

En la tercera unidad, exploraremos cómo los grupos y equipos de trabajo, el liderazgo y *empowerment*, el poder y política, así como el conflicto y la negociación, interactúan y afectan el diseño y la mejora de las organizaciones.

En esta cuarta unidad de comportamiento organizacional exploraremos tres ejes fundamentales: la cultura organizacional como el tejido que define los valores y normas compartidos; la gestión del bienestar como estrategia proactiva para mejorar la calidad de vida laboral y promover un ambiente saludable; y la felicidad en el trabajo como indicador de satisfacción y compromiso.

En el desarrollo de la asignatura se empleará una metodología activa y experiencial, para ello se recomienda al estudiante prestar atención a la explicación de los materiales de enseñanza y ponerlos en práctica en las actividades de aprendizaje que se realizarán cada semana, asimismo, revisar los materiales cargados en el aula virtual, cada tema tiene un gran significado y aporte para tu vida académica y profesional.

Elena Virginia Dávila Vicharra

Primera **Unidad**

**Generalidades del
comportamiento organizacional**

Semana 2: Sesión 2

La labor de los gerentes

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

- ✓ Al finalizar la sesión, el estudiante identifica la labor de los gerentes, sus roles y funciones, para reconocer la importancia de las habilidades gerenciales.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 02: El lanzamiento de un nuevo producto.
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El lanzamiento de un nuevo producto

Una empresa de alimentos saludables está a punto de lanzar una nueva línea de snacks orgánicos dirigidos a un público joven y consciente de la salud. El equipo de desarrollo ha trabajado arduamente en la creación de productos innovadores y deliciosos, pero ahora se enfrentan al desafío de introducir estos productos en el mercado.

Juan, el gerente de producto, es un apasionado de la alimentación saludable y tiene una gran experiencia en el sector. Sin embargo, nunca ha liderado un lanzamiento de producto de esta magnitud.

El equipo se encuentra dividido en cuanto a la estrategia de marketing a seguir. Algunos miembros abogan por una campaña agresiva en redes

sociales, mientras que otros prefieren enfocarse en la distribución en tiendas especializadas. Además, existe cierta incertidumbre sobre el presupuesto asignado para el lanzamiento.

Juan debe tomar decisiones clave que determinarán el éxito o el fracaso del nuevo producto. Debe encontrar un equilibrio entre las diferentes opiniones del equipo, desarrollar una estrategia de marketing efectiva y gestionar los recursos de forma eficiente.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta Juan en este caso?
2. ¿Qué información adicional necesitaría Juan para tomar una decisión informada?
3. ¿Cómo puede Juan involucrar al equipo en la toma de decisiones y fomentar un ambiente de colaboración?
4. ¿Cuál sería una estrategia efectiva para este producto y por qué?
5. ¿Cómo puede Juan medir el éxito del lanzamiento y realizar ajustes si es necesario?

Semana 3: Sesión 2

Retos y oportunidades del comportamiento organizacional

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante describe los 11 retos y oportunidades del comportamiento organizacional para reconocer en las organizaciones actuales

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 03: La implementación del teletrabajo en una empresa tradicional.
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

La implementación del teletrabajo en una empresa tradicional

Una empresa manufacturera tradicional, con décadas de experiencia en el sector, se encuentra ante la necesidad de adaptarse a los nuevos modelos de trabajo y decide implementar el teletrabajo de forma generalizada. Esta decisión se toma con el objetivo de aumentar la flexibilidad laboral, reducir costos y atraer a nuevos talentos.

La implementación del teletrabajo plantea diversos retos relacionados con el comportamiento organizacional, como:

- **Cultura organizacional:** Adaptar una cultura organizacional presencial a una que permita el trabajo remoto y fomente la autonomía.
- **Comunicación:** Establecer canales de comunicación efectivos en un entorno virtual y mantener el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- **Productividad:** Asegurar que los empleados mantengan los niveles de productividad y cumplan con los objetivos establecidos.
- **Equilibrio vida-trabajo:** Ayudar a los empleados a encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral en un contexto de teletrabajo.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son los principales retos que enfrenta esta empresa al implementar el teletrabajo?
2. ¿Cómo se puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo en un entorno virtual?
3. ¿Qué herramientas y tecnologías pueden ser útiles para facilitar el teletrabajo?
4. ¿Cómo se puede medir la productividad y el desempeño de los empleados en este nuevo modelo de trabajo?
5. ¿Qué medidas se pueden tomar para prevenir el aislamiento social y el burnout en los empleados que trabajan de forma remota?

Semana 4: Sesión 2

Las actitudes y las aptitudes

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 1

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

II. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante explica la importancia de las actitudes y aptitudes en el CO, así como la diferencia entre eficacia y eficiencia como parte importante para su desarrollo profesional.

III. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 4: El nuevo empleado en el departamento de ventas
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El nuevo empleado en el departamento de ventas

Una empresa de software ha contratado a un nuevo vendedor, Juan, para fortalecer su equipo comercial. Juan tiene una amplia experiencia en el sector y cuenta con una excelente formación académica. Sin embargo, a pesar de sus cualificaciones, Juan no logra alcanzar las metas de ventas establecidas y presenta dificultades para integrarse en el equipo.

El gerente del departamento de ventas está preocupado por el desempeño de Juan y busca comprender las razones detrás de esta situación. ¿Cuáles son las actitudes y aptitudes de Juan que podrían estar afectando su rendimiento?

¿Cómo puede el gerente ayudarlo a mejorar su desempeño y a integrarse en el equipo?

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son las posibles actitudes de Juan que podrían estar afectando su desempeño?
2. ¿Qué aptitudes técnicas y blandas son necesarias para tener éxito en este puesto?
3. ¿Qué papel juega el equipo en la adaptación de Juan?
4. ¿Los compañeros de trabajo están siendo receptivos y colaborativos?
5. ¿Qué acciones puede tomar el gerente para ayudar a Juan a mejorar su desempeño y a integrarse en el equipo?

Segunda

Unidad

**El comportamiento individual en
las organizaciones**

Semana 5: Sesión 2

Las emociones y los estados de ánimo

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante comprende la importancia de las emociones y los estados de ánimo, y la importancia en el CO, para el buen desempeño en las organizaciones.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 5: El equipo de desarrollo bajo presión
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El equipo de desarrollo bajo presión

Un equipo de desarrollo de software se encuentra bajo una fuerte presión para lanzar un nuevo producto en un plazo muy corto. A medida que la fecha límite se acerca, los miembros del equipo comienzan a experimentar un aumento en los niveles de estrés y ansiedad. Las reuniones se vuelven tensas, la comunicación se deteriora y la calidad del trabajo se ve afectada. Algunos miembros del equipo expresan frustración y enojo, mientras que otros se muestran apáticos y desmotivados.

El gerente del proyecto debe encontrar una manera de gestionar las emociones y los estados de ánimo negativos del equipo para mantener la productividad y garantizar la calidad del producto.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son las emociones más comunes que experimentan los miembros del equipo bajo presión? ¿Cómo estas emociones afectan su desempeño?
2. ¿Qué factores organizacionales podrían estar contribuyendo al aumento del estrés y la ansiedad en el equipo?
3. ¿Cómo influyen las emociones negativas en la comunicación y la colaboración dentro del equipo?
4. ¿Qué estrategias puede implementar el gerente para mejorar el bienestar emocional del equipo y reducir el estrés?
5. ¿Cómo puede el gerente fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador?

Semana 6: Sesión 2

La personalidad y los valores

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante explica los tipos de personalidad, la importancia de los valores en el CO, la tipología de Holland y los valores generacionales dentro de las organizaciones.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 06: El conflicto intergeneracional.
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El conflicto intergeneracional

Una empresa familiar de larga trayectoria ha decidido incorporar a la tercera generación a la dirección de la compañía. Los nuevos líderes, más jóvenes y con una visión más moderna, buscan implementar cambios significativos en la organización, como la adopción de nuevas tecnologías y la reestructuración de algunos procesos. Sin embargo, la generación anterior, que fundó la empresa y ha mantenido las riendas durante décadas, se muestra reticente a estos cambios y defiende los valores tradicionales de la compañía.

La coexistencia de estas dos generaciones con valores y estilos de trabajo diferentes está generando tensiones y conflictos internos que están afectando el clima laboral y la toma de decisiones.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son los valores principales de cada generación y cómo estos valores influyen en su visión de la empresa y del trabajo?
2. ¿Qué diferencias de personalidad existen entre los miembros de ambas generaciones y cómo estas diferencias afectan la dinámica de equipo?
3. ¿Cómo se pueden gestionar los conflictos generacionales y encontrar un punto de equilibrio entre las diferentes perspectivas?
4. ¿Qué papel juega el liderazgo en la resolución de estos conflictos y en la construcción de una cultura organizacional compartida?
5. ¿Cómo se pueden aprovechar las fortalezas de cada generación para beneficio de la empresa?

Semana 7: Sesión 2

La percepción y toma de decisiones

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 2

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante explica la importancia de la percepción para una adecuada toma de decisiones.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 7: La Nueva Estrategia de Marketing
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

La nueva estrategia de marketing

Una empresa de tecnología ha experimentado un crecimiento sostenido durante los últimos años gracias a su producto estrella, un software de gestión empresarial. Sin embargo, el mercado se ha saturado y los competidores están lanzando productos cada vez más innovadores. La empresa se encuentra en un punto de inflexión y debe tomar una decisión crucial: ¿continuar invirtiendo en el producto estrella o desarrollar un nuevo producto para conquistar nuevos mercados?

El equipo de dirección está dividido en dos grupos. Un grupo aboga por seguir apostando por el producto estrella, mejorando sus funcionalidades y

ampliando su alcance a nuevos segmentos de mercado. El otro grupo defiende la necesidad de desarrollar un nuevo producto, más disruptivo y orientado hacia el futuro.

Preguntas para análisis:

1. ¿Qué factores deben considerar los directivos al tomar esta decisión?
2. ¿Qué sesgos cognitivos podrían influir en la toma de decisiones de los directivos?
3. ¿Cómo se puede asegurar que la información utilizada para tomar la decisión sea precisa y completa?
4. ¿Qué herramientas y técnicas pueden utilizar los directivos para evaluar las diferentes opciones y tomar una decisión informada?
5. ¿Cómo se puede comunicar la decisión final a los empleados y a los stakeholders de la empresa?

Tercera **Unidad**

**El comportamiento grupal en las
organizaciones y Diseño
organizacional**

Semana 9: Sesión 2

El liderazgo y empowerment

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante identifica las nuevas tendencias del liderazgo y las nuevas funciones y estilos del líder describiendo el *empowerment*, para el desarrollo de competencias en la organización.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 09: El líder digital y la transformación de una empresa tradicional
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El líder digital y la transformación de una empresa tradicional

Una empresa familiar con una larga trayectoria en el sector manufacturero se encuentra estancada en el mercado. Sus procesos son predominantemente manuales y su presencia en el mundo digital es limitada. La nueva generación de la familia, formada en entornos digitales, asume el liderazgo de la empresa con la visión de transformarla en una compañía digitalmente competitiva.

El nuevo líder debe convencer a los empleados más veteranos, acostumbrados a los métodos tradicionales, de la necesidad de adoptar nuevas tecnologías y formas de trabajo. Además, debe diseñar una estrategia

digital que permita a la empresa competir en un mercado cada vez más digitalizado.

Preguntas para análisis:

1. ¿Qué competencias digitales debe desarrollar el nuevo líder para impulsar la transformación digital de la empresa?
2. ¿Cómo se aplicaría el *empowerment* a los empleados de la empresa?
3. ¿Qué obstáculos culturales y organizacionales puede enfrentar el líder durante el proceso de transformación?
4. ¿Cómo puede el líder fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo en la empresa?
5. ¿Qué tecnologías y herramientas digitales puede implementar el líder para mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa?

Semana 10: Sesión 2

Grupos y equipos de trabajo

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante identifica las diferencias entre trabajo en grupo y trabajo en equipo, la importancia de cada una y la labor dentro de las organizaciones.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 10: El equipo de innovación de una startup
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El equipo de innovación de una startup

Una startup tecnológica en rápido crecimiento ha formado un equipo de innovación con el objetivo de desarrollar nuevos productos y servicios. El equipo está compuesto por profesionales con diversas habilidades y experiencias, incluyendo ingenieros, diseñadores, y especialistas en marketing. Sin embargo, a pesar de su talento individual, el equipo enfrenta dificultades para generar ideas innovadoras y llevarlas a cabo de manera efectiva. Las reuniones se estancan, las responsabilidades no están claras y la motivación del equipo parece disminuir.

El líder del equipo debe encontrar una manera de fomentar la creatividad, la colaboración y el compromiso entre los miembros del equipo para lograr los objetivos de innovación de la startup.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son las posibles causas de la falta de efectividad del equipo?
2. ¿Cómo se está fomentando la creatividad y la innovación dentro del equipo?
3. ¿Qué tipo de liderazgo se requiere para impulsar la innovación en este tipo de equipo?
4. ¿Cómo se puede medir el éxito del equipo de innovación?
5. ¿Qué obstáculos culturales u organizacionales pueden estar afectando el desempeño del equipo?

Semana 11: Sesión 2

Poder y política

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Leer detenidamente la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante describe la importancia del uso adecuado del poder dentro de las organizaciones y el establecimiento de políticas que favorezcan el mejor desarrollo para la organización.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 11: El cambio de política de horario flexible
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El cambio de política de horario flexible

Una empresa tecnológica, conocida por su cultura de innovación y flexibilidad, ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años. Para hacer frente a este crecimiento y mejorar la eficiencia, la dirección ha decidido implementar una nueva política de horario flexible que establece un núcleo de horas de trabajo obligatorio. Esta nueva política sustituye al anterior sistema de horario flexible ilimitado que los empleados valoraban mucho.

La implementación de esta nueva política ha generado un gran descontento entre los empleados, quienes sienten que se ha perdido una de las principales

ventajas de trabajar en la empresa. La productividad ha disminuido, la moral del equipo ha bajado y ha aumentado el absentismo.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son las posibles causas del descontento de los empleados ante la nueva política?
2. ¿Cómo ha afectado esta nueva política a la empresa?
3. ¿Qué alternativas podría haber explorado la dirección antes de implementar esta política?
4. ¿Cómo puede la dirección gestionar la resistencia al cambio y mejorar la comunicación con los empleados?
5. ¿Qué medidas puede tomar la empresa para restaurar la confianza de los empleados y mejorar la productividad?

Semana 12: Sesión 2

Conflicto y negociación

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 3

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante describe el proceso y ciclo de conflicto, para que mediante la negociación solucionarlo de acuerdo al uso de las técnicas y habilidades.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 12: El conflicto entre los departamentos de ventas y producción
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El conflicto entre los departamentos de ventas y producción

Una empresa manufacturera ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. Sin embargo, ha surgido un conflicto recurrente entre los departamentos de Ventas y Producción. El equipo de Ventas suele prometer plazos de entrega muy ajustados a los clientes para asegurar las ventas, mientras que el equipo de Producción argumenta que estos plazos son poco realistas y generan una gran presión sobre los operarios, lo que a menudo resulta en una disminución de la calidad del producto y retrasos en las entregas.

El director de operaciones debe encontrar una manera de resolver este conflicto de manera sostenible y mejorar la colaboración entre ambos departamentos.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son las causas subyacentes de este conflicto?
2. ¿Cómo afecta este conflicto al desempeño general de la empresa?
3. ¿Qué estrategias de resolución de conflictos podrían ser útiles en este caso?
4. ¿Cómo se puede establecer un sistema de comunicación más efectivo entre ambos departamentos?
5. ¿Qué medidas se pueden tomar para alinear los objetivos de ventas y producción?

Cuarta **Unidad**

**Recursos humanos, gestión del
bienestar y la felicidad en las
organizaciones**

Semana 13: Sesión 2

Cultura organizacional

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante identifica la cultura de una organización, tomando en cuenta el tipo de cultura de cada empresa, para su correcto desarrollo.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 13: La fusión de dos empresas culturalmente diferentes
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

La fusión de dos empresas culturalmente diferentes

Dos empresas tecnológicas, una startup innovadora y una corporación multinacional consolidada, deciden fusionarse para aprovechar sinergias y expandir su alcance en el mercado. La startup se caracteriza por su cultura ágil, enfocada en la innovación y con un ambiente de trabajo informal. Por otro lado, la corporación multinacional tiene una cultura más estructurada, jerárquica y orientada a procesos.

La fusión plantea diversos retos relacionados con el comportamiento organizacional, como:

- **Cultura organizacional:** Integrar dos culturas organizacionales muy diferentes y crear una nueva identidad corporativa.
- **Comunicación:** Establecer canales de comunicación efectivos entre los empleados de ambas empresas y superar las barreras lingüísticas y culturales.
- **Liderazgo:** Desarrollar un liderazgo capaz de gestionar el cambio y motivar a los empleados durante la transición.
- **Conflictos:** Resolver los conflictos que puedan surgir entre los empleados de ambas empresas debido a diferencias en valores, estilos de trabajo y expectativas.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son los principales retos culturales que se pueden presentar en esta fusión?
2. ¿Cómo se puede gestionar el cambio cultural de manera efectiva?
3. ¿Qué estrategias de comunicación se pueden implementar para facilitar la integración de los equipos?
4. ¿Qué papel juega el liderazgo en este proceso?
5. ¿Cómo se pueden medir el éxito o el fracaso de la fusión desde una perspectiva de comportamiento organizacional?

Semana 14: Sesión 2

Gestión del bienestar organizacional y sindicatos

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante identifica la gestión del bienestar organizacional cuidando del recurso valioso que es el recurso humano, para detectar los aspectos que pueden alterar el bienestar de la organización.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 14: El diálogo con el sindicato ante la introducción de nuevas tecnologías
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

El diálogo con el sindicato ante la introducción de nuevas tecnologías

Una empresa industrial tradicional está experimentando una transformación digital y planea implementar nuevas tecnologías en su proceso de producción. Esta implementación requerirá una reorganización del trabajo y podría implicar la reducción de algunos puestos de trabajo. El sindicato de la empresa, al enterarse de estos planes, ha expresado su preocupación por el impacto que estas nuevas tecnologías tendrán en el empleo y las condiciones laborales de sus miembros.

La dirección de la empresa debe iniciar un diálogo con el sindicato para abordar las preocupaciones de los trabajadores y encontrar una solución que beneficie tanto a la empresa como a los empleados.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles son los principales temores del sindicato ante la introducción de las nuevas tecnologías?
2. ¿Qué beneficios puede ofrecer la empresa a los trabajadores para mitigar estos temores?
3. ¿Cómo puede la empresa garantizar una transición justa hacia la nueva tecnología?
4. ¿Qué papel juegan las leyes laborales en este proceso?
5. ¿Cómo puede la empresa fomentar la confianza y la colaboración con el sindicato?

Semana 15: Sesión 2

La felicidad en el trabajo

Sección: Fecha: .../.../..... Duración: 60 minutos

Docente: Unidad: 4

Nombres y apellidos:

Instrucciones

Lee con atención la guía y responde a las preguntas planteadas.

I. Propósito

Al finalizar la sesión, el estudiante identifica la relación de satisfacción laboral y el ambiente organizacional, la felicidad como prioridad colectiva para un mejor desarrollo laboral y organizacional.

II. Descripción de la actividad por realizar

- ✓ Formar grupos de trabajo y desarrollar la Guía de Trabajo 15: La caída de la moral en una empresa tecnológica
- ✓ Tener en cuenta para el desarrollo de la guía los materiales de enseñanza que se explicaron en la clase.
- ✓ Al finalizar cada grupo deberá exponer las respuestas a las preguntas planteadas.

La caída de la moral en una empresa tecnológica

Una startup tecnológica que inicialmente se caracterizaba por su ambiente de trabajo dinámico, innovador y divertido ha experimentado una disminución significativa en la moral de sus empleados. A pesar de los continuos éxitos de la empresa y los atractivos paquetes salariales, los empleados se sienten cada vez más desgastados, desmotivados y con una sensación de sobrecarga laboral.

Los líderes de la empresa deben identificar las causas de esta disminución en la felicidad laboral y desarrollar estrategias para restaurar la motivación y el compromiso de los empleados.

Preguntas para análisis:

1. ¿Cuáles podrían ser las causas de la disminución de la felicidad laboral en esta empresa?
2. ¿Cómo afecta esta disminución de la moral al desempeño de la empresa?
3. ¿Qué medidas puede tomar la empresa para mejorar el bienestar de sus empleados?
4. ¿Cómo puede la empresa medir la felicidad laboral y hacer seguimiento de los cambios?
5. ¿Qué papel juegan los líderes en la creación de un ambiente de trabajo positivo?

Referencias

- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. (3.ª ed.). Gránica.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2.ª ed.). Mc Graw-Hill
- D'Alessio, F. (2018). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global estratégica*. (2.ª ed.) Pearson.
- Guerri, M. (2023). *Test de liderazgo: Descubre tu estilo de liderazgo*.
<https://www.psicoadactiva.com/test/cual-es-su-estilo-de-liderazgo.htm>
- Half, R. (2022). *Preguntas correctas para entrevista de trabajo*.
<https://www.roberthalf.cl/blog/gestion-de-talentos/las-preguntas-correctaspara-una-entrevista-de-trabajo>
- Psicología-Online. (s.f.). *Test psicológicos*. <https://www.psicologia-online.com/testpsicologicos>
- Robbins, S., y Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional*. (15.ª ed.). Pearson.