

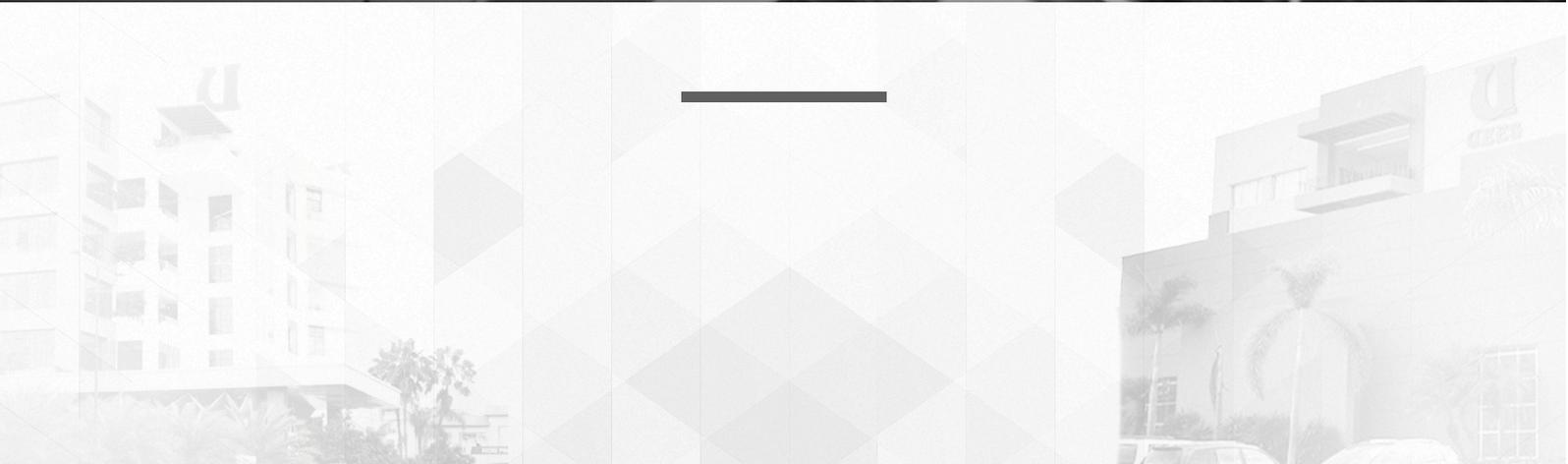


Online  
Universidad  
Espíritu Santo

# Ebook



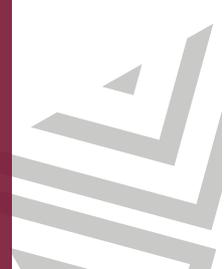
## Introducción al comportamiento organizacional





# Contenidos

	Pág.
<b>1.1</b> ¿Qué es una organización?	02
<b>1.2</b> ¿Cómo se conforma una organización?	03
<b>1.3</b> Definición del comportamiento organizacional	05
<b>1.4</b> Análisis y aplicación en América Latina países del primer mundo	06



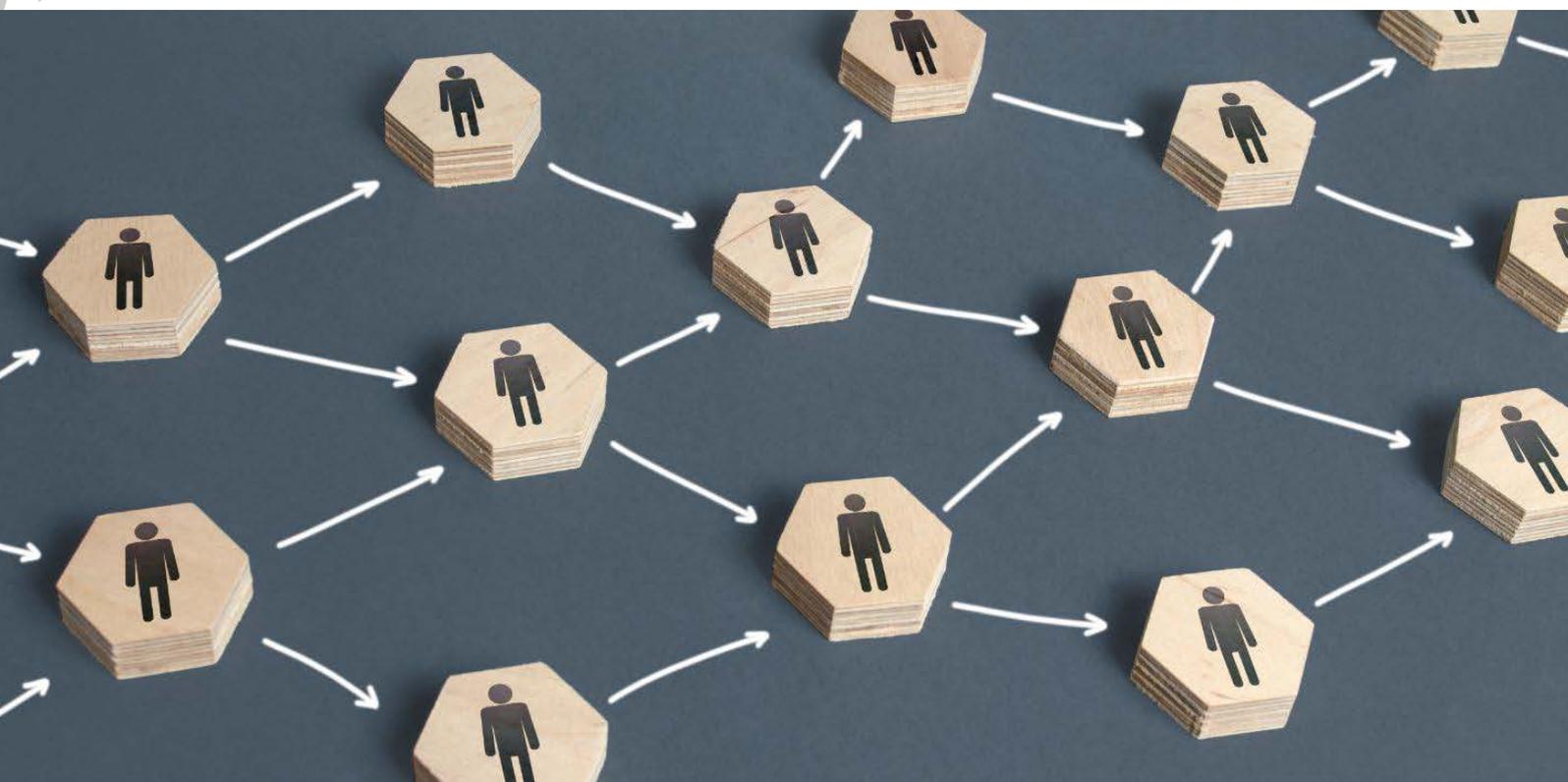
## Presentación

Bienvenido a nuestro e-book **“Introducción al comportamiento organizacional”**, un componente clave en su formación como especialista en el ámbito organizacional. Este material ha sido diseñado con el propósito de proporcionar una comprensión profunda sobre el comportamiento organizacional, el cual se centra en el estudio de las dinámicas que ocurren dentro de las organizaciones y cómo estas impactan en la productividad y el bienestar de los colaboradores.

En este e-book abordaremos cuatro temas fundamentales: (1) ¿Qué es una organización?, donde se analizará la definición y naturaleza de las organizaciones en distintos contextos; (2) ¿Cómo se conforma una organización?, explorando los elementos clave que las constituyen; (3) Definición del comportamiento organizacional, donde se explicará cómo este campo estudia las actitudes y comportamientos dentro de las organizaciones; (4) Análisis y aplicación en América Latina y países del primer mundo, contrastando las diferencias culturales y económicas en la gestión organizacional.



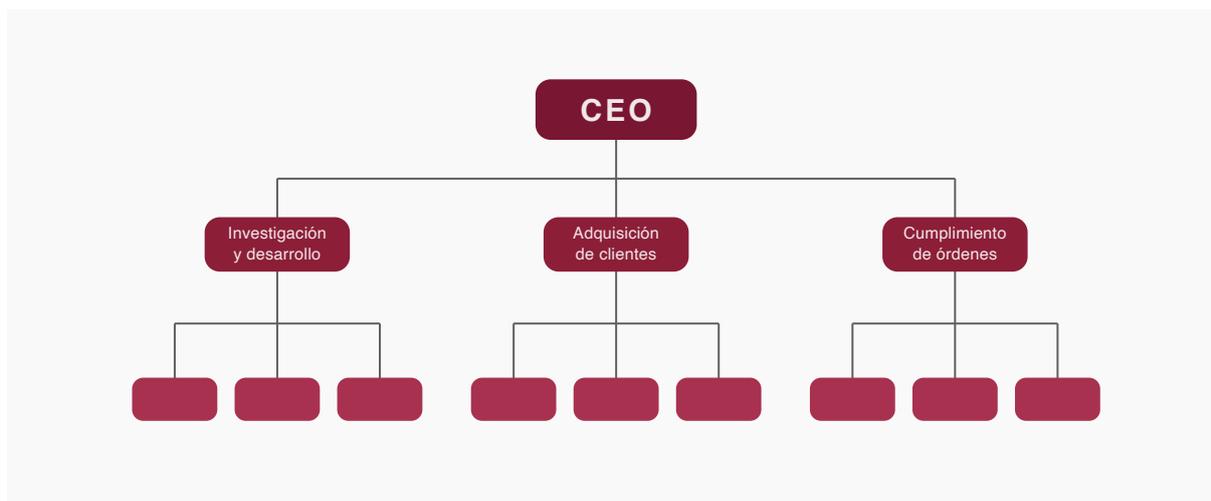
## 1.1 ¿Qué es una **organización**?



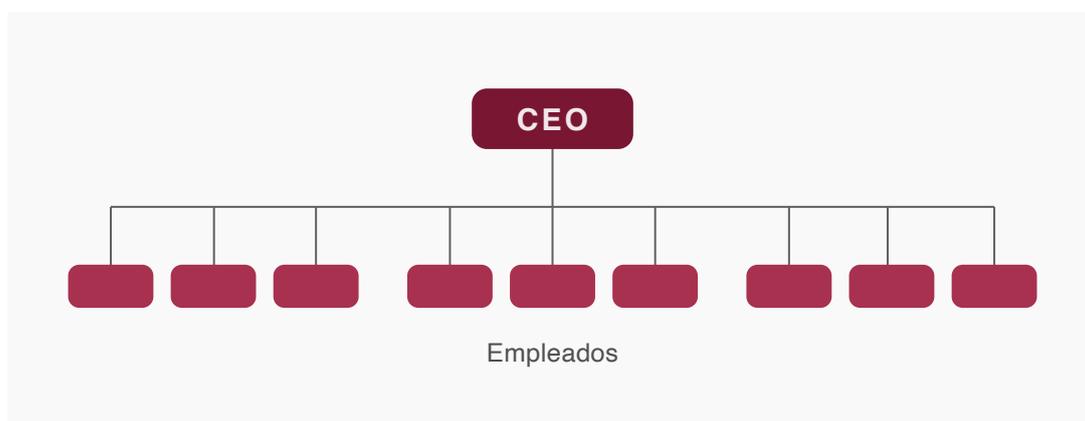
Para comprender plenamente el comportamiento organizacional (CO), es esencial empezar por definir qué es una organización. Una organización puede entenderse como una entidad social estructurada y coordinada, compuesta por personas que trabajan juntas para alcanzar un conjunto de objetivos comunes. Aunque las organizaciones pueden variar significativamente en tamaño, estructura, objetivos y procesos, todas comparten la característica fundamental de ser sistemas diseñados para coordinar las acciones de los individuos con el fin de lograr resultados específicos (Chiavenato, 2022).

Las organizaciones funcionan como sistemas sociales donde las interacciones entre los individuos están reguladas por normas, roles y expectativas. Según Schein (2017), una organización es un sistema deliberado, en el cual los individuos y grupos interactúan dentro de un marco de roles y normas establecidos, desempeñando funciones que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. La estructura organizacional puede ser jerárquica, con una clara cadena de mando, o más plana, con menos niveles de gestión y mayor autonomía para los empleados. Esta estructura se conforma a partir de tres componentes clave: personas, procesos y tecnología (Chiavenato, 2022).

## ► Ejemplo de estructura jerárquica



## ► Ejemplo de estructura plana



## 1.2 ¿Cómo se conforma una organización?

Aunque cada organización es única en su estructura y funcionamiento, generalmente se conforma por varios niveles jerárquicos y departamentos que cumplen funciones específicas. Estos niveles y departamentos deben estar interconectados y operar de manera coordinada para que la organización funcione eficientemente (Robbins & Judge, 2021).



## Ejemplo

En una empresa manufacturera, la eficiencia y el éxito dependen de cómo trabajan juntos los diferentes departamentos. Imagina que el departamento de **producción** se encarga de fabricar los productos, pero para saber qué y cuánto fabricar, necesita información del departamento de **ventas** sobre las demandas de los clientes. Por otro lado, el departamento de **finanzas** asegura que haya presupuesto para comprar los materiales necesarios para la producción. Mientras tanto, el departamento de **recursos humanos** se encarga de contratar y capacitar al personal necesario para que todo funcione sin problemas. La coordinación y colaboración entre estos departamentos es esencial para que la organización alcance sus metas y se mantenga competitiva en el mercado (Schein, 2017). Si uno de estos departamentos no hace su trabajo o no se comunica bien con los demás, la empresa podría enfrentar problemas como la producción de más productos de los que puede vender, la falta de materiales o la escasez de personal. Por lo tanto, una estructura organizacional que facilite la comunicación y el trabajo en equipo es crucial para enfrentar estos desafíos y adaptarse a los cambios del mercado. Además, en América Latina, además, las empresas a menudo tienen que adaptarse a diferentes realidades económicas y sociales, lo que hace que una buena estructura organizacional sea aún más importante para mantenerse competitivas.



## 1.3 Definición del comportamiento organizacional



El Comportamiento Organizacional (CO) es una disciplina de estudio que se enfoca en analizar el comportamiento de los individuos, los grupos y las estructuras dentro de las organizaciones, con el objetivo de aplicar este conocimiento para mejorar la eficiencia y eficacia organizacional (Robbins & Judge, 2021). Abarca el análisis de tres niveles fundamentales. El estudio de los tres niveles contribuye a identificar y predecir patrones de comportamiento y diseñar estrategias que optimicen el ambiente de trabajo.



Chiavenato (2022) define el comportamiento organizacional como el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el fin de aplicar este conocimiento para mejorar la efectividad organizacional. Este enfoque interdisciplinario abarca aspectos psicológicos, sociológicos y administrativos, lo que permite a los líderes comprender mejor cómo las personas actúan e interactúan en un entorno laboral, y cómo estos comportamientos pueden ser gestionados para lograr los objetivos organizacionales de manera más eficiente.

El CO examina cómo los elementos del entorno de trabajo influyen en los empleados y cómo los empleados, a su vez, impactan en la organización. La comprensión de estos factores es esencial para desarrollar prácticas de gestión del talento que fomenten la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral (Moorhead & Griffin, 2019). Además, en un contexto globalizado, es crucial considerar tanto los aspectos individuales como los culturales en el estudio del CO, ya que la diversidad y la inclusión son cada vez más relevantes en las organizaciones modernas (Schein, 2017).

## 1.4 Análisis y aplicación en América Latina países del primer mundo

En el contexto de América Latina, las organizaciones a menudo enfrentan desafíos únicos, como la gestión en entornos de alta incertidumbre económica y política, lo que hace que la comprensión del comportamiento organizacional sea especialmente relevante. Por otro lado, en países del primer mundo, el CO también es fundamental, aunque los enfoques pueden diferir debido a las diferencias en cultura, regulación laboral y expectativas de los empleados.

### Ejemplo

En países de América Latina como **Ecuador**, las organizaciones suelen centrarse en **motivar a sus empleados mediante incentivos extrínsecos** como bonificaciones, aumentos salariales y premios por desempeño. Esto responde a la necesidad de ofrecer seguridad económica y recompensas tangibles en un contexto donde la estabilidad financiera puede ser menos predecible.

En contraste, en países desarrollados como **Suecia** o **Alemania**, las empresas tienden a enfocarse más en **fomentar la motivación intrínseca** de sus empleados. Allí, se valoran aspectos como la autonomía en el trabajo, el desarrollo personal, la innovación, y el equilibrio entre la vida personal y profesional.



- Las políticas laborales se orientan más hacia el bienestar integral del empleado y la creación de un entorno que promueva la satisfacción interna y el crecimiento a largo plazo.

Este contraste muestra cómo las estrategias de motivación y gestión del comportamiento organizacional varían según el contexto socioeconómico y cultural de cada país, adaptándose a las necesidades y expectativas específicas de los empleados.

La **motivación extrínseca** es aquella que impulsa a las personas a realizar una tarea o actividad para obtener una recompensa externa o evitar una sanción. Ejemplos comunes incluyen salarios, bonificaciones, reconocimiento o premios.

La **motivación intrínseca**, por otro lado, proviene del interés o la satisfacción personal que se obtiene al realizar una actividad. Aquí, las personas se sienten motivadas por el placer de aprender, el desafío, la creatividad, o el sentido de logro y propósito que les brinda la actividad en sí misma.



## Referencias bibliográficas

- Boonstra, J. J., & Loscos, F. M. (2019). *Cambio organizativo: juego, colaboración y diversión*. Harvard Deusto Business Review.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill Interamericana. Pp. 13-54.  
<https://ebooks7-24.com:443/?il=20753>
- González, R., & Martínez, P. (2021). *El impacto del liderazgo ético en el bienestar laboral y la satisfacción en el trabajo*. Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional, 23(1), 45-60.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2019). *Comportamiento organizacional: gestión del comportamiento en las organizaciones* (11.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Organ, D. W. (2018). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.  
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.



**Online**  
Universidad  
Espíritu Santo



**World  
University  
Rankings 2025**



**TOP 1**  
EXCELENCIA ONLINE  
INNOVATEC EN IBEROAMÉRICA



**UNIVERSIDAD  
5 ESTRELLAS**

