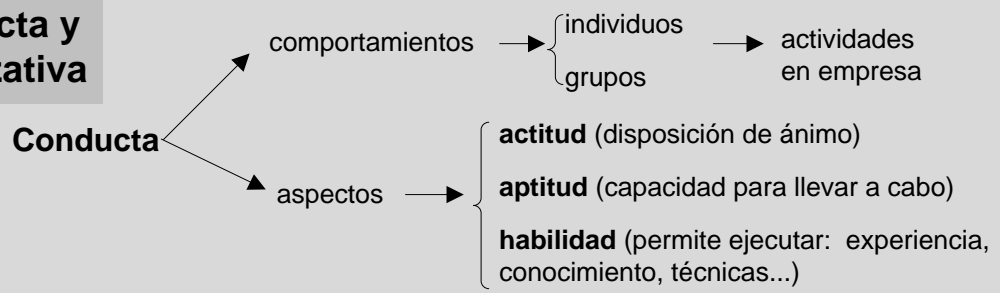
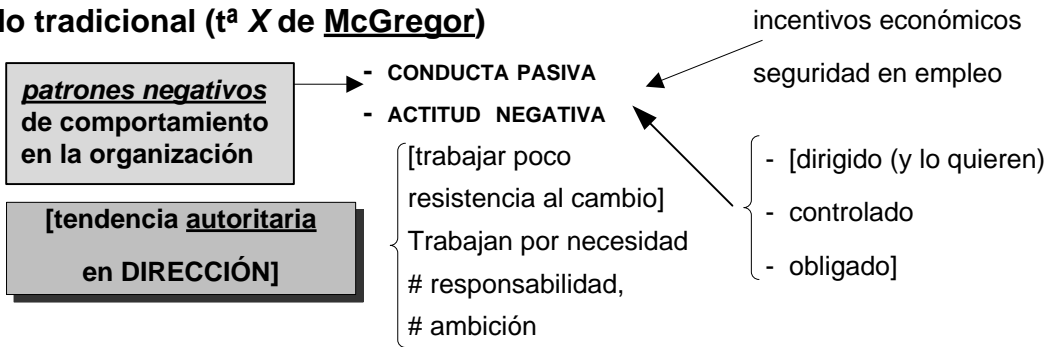


### 03. 15. Conducta y cultura organizativa



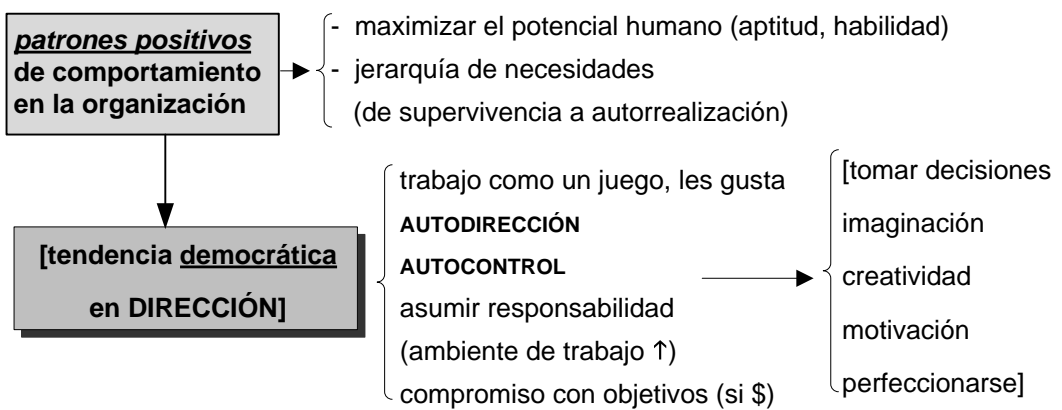
### Teorías sobre la conducta

#### 1. Modelo tradicional (tª X de McGregor)



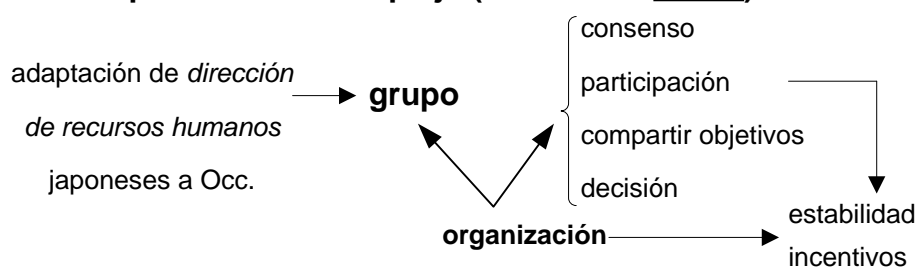
#### 2. Modelo de recursos humanos (tª Y de McGregor)

Véase T. 22

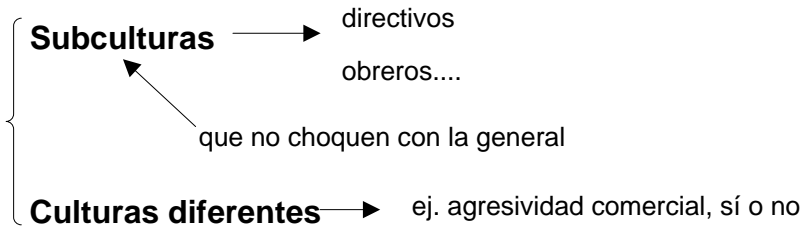
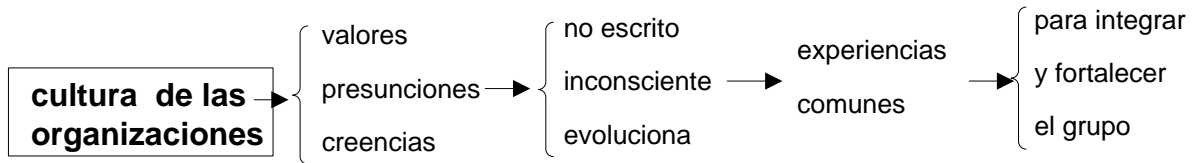
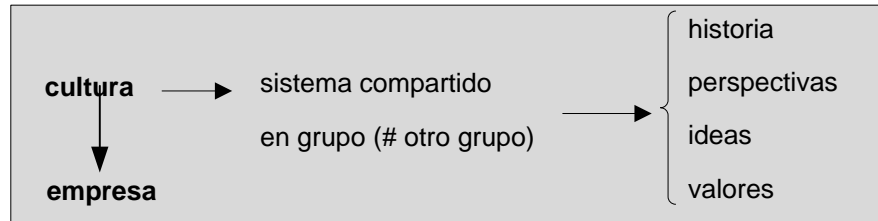


TEORÍA X	TEORÍA Y
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar lo menos posible</li> <li>• Carecen de <b>ambición</b></li> <li>• Evitan <b>responsabilidades</b></li> <li>• Prefieren <b>ser mandados</b></li> <li>• Se resisten a los <b>cambios</b></li> <li>• Son <b>crédulos</b> y están mal <b>informados</b></li> <li>• Harían poco por la empresa si no fuera por la <b>dirección</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideran al <b>trabajo natural</b> como el juego</li> <li>• <b>Se autodirigen</b> hacia la consecución de los objetivos que se les confían</li> <li>• En ciertas condiciones, buscan <b>responsabilidades</b></li> <li>• Tienen <b>imaginación y creatividad</b></li> <li>• Asumen los objetivos de la empresa si reciben <b>compensaciones</b> por lograrlos</li> </ul>

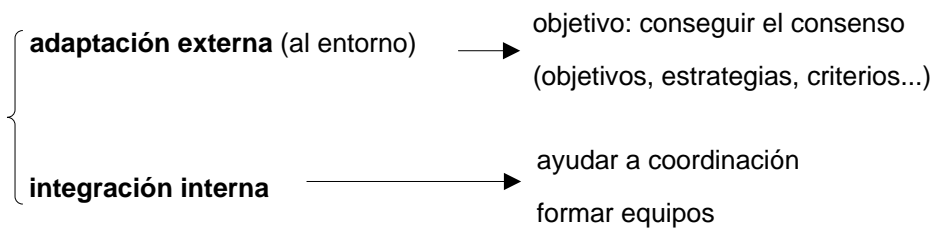
#### 3. Modelo de comportamiento complejo (teoría Z de Ouchi)



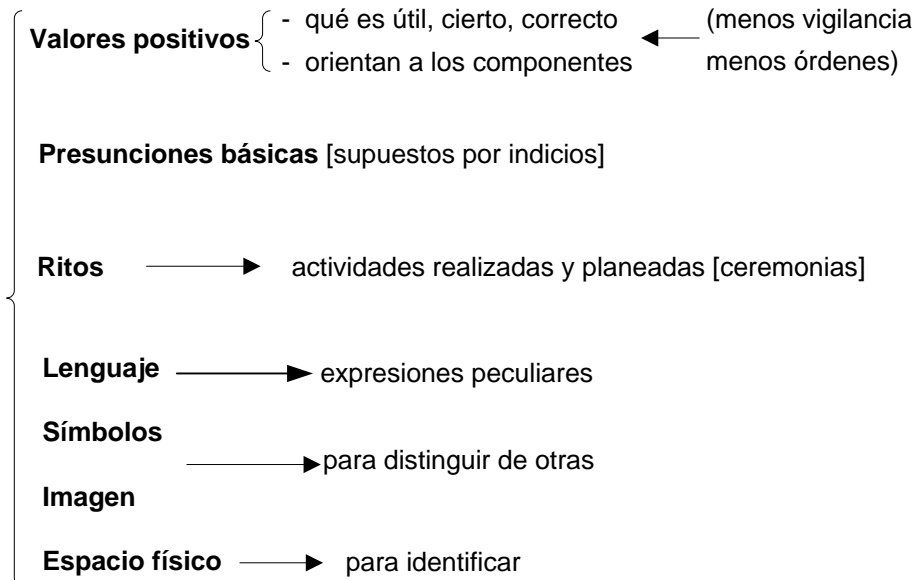
## La cultura de las organizaciones



## Funciones de la cultura



## Elementos de la cultura



## Cambio cultural

