



UNIVERSIDAD DEL SURESTE MEDICINA  
VETERINARIA Y ZOOTECNIA

Odalys Mairany Beltran Zuarth. Cuarto cuatrimestre.

## **El modelo autocrático**

depende del poder. Quienes se hallan al mando deben tener el poder de ordenar “usted hace esto, o se atiene a las consecuencias”, lo que significa que se sancionará al empleado que no siga las órdenes. En un ambiente autocrático, la orientación de los administradores es la autoridad oficial, formal. Esta autoridad se delega por el derecho de mando sobre la gente a la cual se aplica.

El modelo autocrático fue un modelo aceptable para guiar la conducta de los administradores cuando no había opciones bien conocidas, y todavía es útil en ciertas condiciones extremas, como una crisis organizacional.<sup>9</sup> Sin embargo, la combinación de un conocimiento emergente sobre las necesidades de los empleados y el cambio en los valores sociales sugiere que hay mejores formas de administrar los sistemas organizacionales. Se requería un segundo paso en la escalada del progreso, y pronto llegaría.

## **El modelo de custodia**

Conforme los administradores comenzaron a estudiar a sus empleados, pronto reconocieron que aunque los empleados administrados en forma autocrática no realimentaban verbalmente a sus jefes, no cabía duda de que “sí reflexionaban”. Había muchas cosas que querían decir, y algunas veces lo decían cuando renunciaban o cuando perdían los estribos. Los empleados estaban llenos de inseguridad, frustraciones y agresividad hacia sus jefes. Como no podían ventilar sus sentimientos directamente, algunas veces se iban a casa y los desahogaban con su familia o vecinos; así que toda la comunidad sufría esta relación.

La búsqueda de una mejor forma no es una condena al modelo de custodia en su conjunto, sino una condena al supuesto de que sea “la respuesta definitiva”, la mejor forma de motivar a los empleados. El error de razonamiento ocurre cuando los administradores perciben que el modelo de custodia es tan deseable que no hay necesidad de construir sobre él para llegar a algo mejor. Aunque este modelo es deseable para proporcionar seguridad a los empleados, es mejor verlo como fundamento para la siguiente etapa.

## **El modelo de apoyo**

El modelo de apoyo depende del liderazgo en lugar del poder o el dinero. Mediante el liderazgo, la administración aporta un ambiente que ayuda a los empleados a crecer y lograr, en beneficio de la organización, las cosas de las que son capaces. El líder supone que los trabajadores no son pasivos por naturaleza ni se resisten a las necesidades organizacionales, sino que son así por un ambiente de trabajo que ofrece un apoyo inadecuado. Ellos asumirán la responsabilidad, desarrollarán el impulso para hacer su propia contribución y buscarán mejorar si la administración les da la oportunidad. Por tanto, la orientación de la administración es apoyar el desempeño del trabajo del empleado más que sólo apoyarlo mediante la oferta de prestaciones, como en el enfoque de custodia. Como la administración apoya a los empleados en su trabajo, el resultado psicológico es un sentimiento de participación e intervención en las tareas de la organización. Los empleados dicen “nosotros” en lugar de “ellos” cuando se refieren a su organización. Se motivan con más fuerza que con modelos anteriores porque sus

necesidades de estatus y reconocimiento se satisfacen mejor. Así, despertaron sus impulsos para el trabajo. La conducta de apoyo no es la clase de ayuda que implica dinero.

### **El modelo colegiado**

el modelo colegiado depende de que la administración construya un sentimiento de asociación con los empleados. El resultado es que los empleados se sienten necesarios y útiles. También creen que los administradores hacen su propia contribución, así que es fácil aceptar y respetar su papel en la organización. Se considera que los administradores son contribuyentes conjuntos, más que jefes.

### **El modelo de sistemas**

El modelo de sistemas refleja los valores propios del comportamiento organizacional positivo, que se centra en identificar, desarrollar y administrar las fortalezas psicológicas de los empleados. En este enfoque, los administradores centran su atención en ayudar a los empleados a desarrollar sentimientos de esperanza, optimismo, seguridad en sí mismos, empatía, fiabilidad, estima, valor, eficacia y elasticidad. Al parecer, estas capacidades positivas se relacionan con los resultados clave de la ciudadanía organizacional, actuación valiente basada en principios, desempeño objetivo y satisfacción de los empleados.

## **CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN:**

para que las personas puedan dar resultados y contribuir a la prosperidad de las organizaciones necesitan recursos físicos y materiales como tecnologías, materias primas, equipos, instalaciones y dinero, los cuales son manejados o procesados por personas.

Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional.

El trabajo en las organizaciones depende fundamentalmente de las personas. Aun cuando las organizaciones posean recursos financieros, materiales y mercadológicos, e infraestructura tecnológica (máquinas, equipo, tecnología), necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz. No existen organizaciones sin personas.