



---

**Universidad del Sureste**

---



**Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Delia escamilla Méndez**

**Comportamiento Organizacional**

**LAE. Eateffy Pereyra Castro**

**Tuxtla Gutiérrez Chiapas**

**14/Sep./2020**

## **Modelos de comportamiento organizacional**

- ✚ Modelo autocrático: este era un modelo que fue bien aceptado por algunas organizaciones, desgraciadamente este modelo tiene normas muy mal estructuradas, debido a que abusan de los trabajadores a un punto de explotarlos maltratarlos con un sueldo mínimo, el cual no les ayuda con el sustento de su familia, y estaban obligados a salirse de esos trabajos, en donde el microadministrador se dedica a tratarlos mal y a hacer menos a los trabajadores.
- ✚ Modelo de custodia: un mayor beneficio de este modelo es aportar seguridad y satisfacción a los trabajadores, pero este modelo tiene algunas fallas ya que los empleados se sienten cómodos y con un seguro que cubre sus gastos, dado a ello los empleados no dan su 100% por que no tienen necesidad por que ya tienen lo que quieren sin necesidad de esforzarse cuando prácticamente ya tienen un buen sueldo y algunos beneficios que da les da ese modelo.
- ✚ Modelo de apoyo: este modelo depende del liderazgo, no es como los modelos anteriores, este no depende del poder o dinero. Los administradores emplean un ambiente que favorece al crecimiento de los empleados esto ayuda que la organización tenga un buen crecimiento, este modelo ayuda a que los empleados tengan autoestima y generen su trabajo efectivamente.
- ✚ Modelo colegiado: depende de que la administración construya un sentimiento de asociación con los empleados, este modelo depende de un trabajo en equipo para desarrollar de manera mas efectiva las necesidades de la organización, el empleado debe tener responsabilidad en su trabajo, psicológicamente el empleado debe tener disciplina, un buen resultado del desempeño es el entusiasmo de la organización.
- ✚ Modelo de sistemas: con este modelo los empleados con sentido de apropiación van más allá de la autodisciplina del enfoque colegiado hasta llegar a un estado de automotivación, en el que asumen responsabilidad por sus propias metas, acciones y resultados. Con este modelo los empleados y la organización trabajan de manera que sea a beneficio de ambas los empleados están motivados lo cual hace que el rendimiento de trabajo sea más bueno y la organización se encuentre bien.