



Universidad del Sureste

Licenciatura en medicina veterinaria y zootecnia

Cuarto cuatrimestre

Comportamiento organizacional

Actividad de plataforma

Luis Enrique Trujillo Palacios

16 de septiembre de 2020

## Modelos de comportamiento organizacional

### **El modelo autocrático:**

El modelo predominante en la revolución industrial.

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.

La administración cree que sabe lo que es mejor, y que la obligación del empleado es acatar las órdenes. Supone que hay que dirigir, persuadir y presionar a los empleados para que trabajen, y que lograrlo es tarea de la administración.

El modelo autocrático es un modelo dependiente totalmente de una autoridad constante e irremplazable, sin esta una organización no puede funcionar,

### **El modelo de custodia**

El enfoque de custodia exitoso depende de los recursos económicos. La orientación resultante de los administradores es hacia el dinero para pagar sueldos y prestaciones. Como las necesidades físicas de los empleados ya se satisfacen razonablemente, el patrón considera las necesidades de seguridad como fuerza motivadora. Si la organización no tiene la riqueza para pagar pensiones y otras prestaciones, no puede adoptar un enfoque de custodia.

El enfoque de custodia produce en los empleados dependencia de la organización. Más que ser dependientes del empleador para ganarse el salario semanal, los empleados dependen ahora de las organizaciones para su seguridad y bienestar.

El modelo de custodia fue diseñado tratando de corregir los problemas que desencadenaban en los empleados el modelo autocrático, mejorando parcialmente el beneficio de los empleados convirtiéndolos en dependientes de las organizaciones, dicha dependencia viene de ofrecerles una estabilidad, el problema de esto es que el personal se enfoca en cumplir con lo que se le pide para asegurar la estabilidad que se le ofrece, no hay motivación o algo que incentive al empleado a superarse laboralmente.

## **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.

El modelo de apoyo le da los medios a los trabajadores para despertar su iniciativa por medio del sentirse parte fundamental de la organización y de sus funciones, convirtiéndolos en emprendedores y autodidactas con una guía mediante el liderazgo que permite alcanzar mejores resultados a los modelos pasados.

Además un aspecto muy importante de este modelo es la conexión más personal que pueden llegar a tener los líderes (la organización) con el personal que labora al interesarse por los problemas u obstáculos que pueden llegar a tener a nivel personal y apoyarlos se crea una relación recíproca de mutuo interés organización-trabajado.

## **El modelo colegiado**

La orientación de la administración es hacia el trabajo en equipo. El administrador es el entrenador que forma un mejor equipo. La respuesta del empleado a esta situación es la responsabilidad. Por ejemplo, los empleados producen un trabajo de calidad no porque el administrador lo diga o porque el inspector los detecte si no lo hacen, sino porque tienen un sentido interno de obligación de entregar alta calidad a los demás. También sienten la obligación de mantener las normas de alta calidad que genere buena reputación a su trabajo y a su compañía.

El modelo colegia utiliza como base las relaciones armoniosas que puede propinar el modelo de apoyo y se lanza al siguiente nivel creando un ambiente de responsabilidad, compañerismo, competitividad y trabajo en equipo a crear

equipos responsables de funciones como parte de una empresa con la creatividad propia del mismo equipo,

### **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.

Este modelo se enfoca en el cultivo y explotación de las aptitudes del personal de la organización, se enfoca en desarrollar a las personas tanto a nivel profesional como a nivel personal para despertar en ellos un deseo de auto mejoramiento y así productividad o en general un mejor servicio a la comunidad que los rodee.

En el modelo de sistemas, los administradores tratan de comunicar a los trabajadores: “usted es parte importante de todo nuestro sistema. Nos preocupamos sinceramente por usted. Queremos unirnos para alcanzar un mejor producto o servicio, comunidad local y sociedad en general.

### **Concepto de organización**

El hablar de individualidad de miembros en una organización es analizar las características específicas con las que el individuo cuenta o puede llegar a aportar a la organización, cuando una organización detecta que tiene una vacante o una necesidad de capital humano, debe tener muy en cuenta cuales son las características, aptitudes y habilidades que necesita para llevar a cabo la función que desee, porque en base a estas necesidades se tratara de llenar esa vacante.

El no tomar en cuenta estos aspectos puede significar perdidas graves para una organización, no solo en el sentido económico, muchas organizaciones se han visto seducidas por la ambición de economizar en su capital humano, a veces por optar por mano de obra más barata, prefieren no contratar a personal debidamente capacitado, esta acción puede llevar incluso a la pérdida de vidas humanas, en algunos casos específicos.

Y en otros ha sido negligencia del propio personal el causante de perdidas, como dice la lectura la organización está en la búsqueda y espera de alguien afín a sus metas, ideales, visión y valores.