

Universidad del sureste

➤ **Licenciatura en medicina veterinaria y zootecnia.**

 **Catedrático (a):**

○ Estefy Darany Pereyra Castro

 **Nombre del alumno:**

- Edwin Airam López Pérez

 **Materia:**

○ Comportamiento organizacional.

 **Trabajo:**

○ Modelos de comportamiento organizacional / Comportamiento individual y personalidad.

 **Fecha y lugar:** 29-09-2020 Tuxtla Gutiérrez chis.

Modelos de comportamiento organizacional

El modelo autocrático tiene sus raíces en la historia ya que esta depende del poder, sin embargo, se hallan al mando deben tener el poder de ordenar lo cual 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, en el modelo de custodia este modelo nos habla de lo que son las quejas los empleados por la inseguridad, frustraciones y agresividad de sus jefes, El modelo de apoyo del comportamiento organizacional tiende a ser especialmente eficaz en los países ricos, porque responde a impulsos de los empleados por satisfacer una amplia gama de necesidades emergentes, el modelo colegiado tiende a producir mejores resultados en los casos adecuados. Un estudio abarcó a científicos en tres grandes laboratorios de investigación. Los laboratorios A y B operaban en una forma jerárquica relativamente tradicional, modelo de sistemas. Actualmente, es resultado de una imperante búsqueda de un significado más alto en el trabajo de muchos empleados, que quieren algo más que un cheque de sueldo y seguridad en su puesto (vea el recuadro Un problema ético.

Comportamiento individual y personalidad.

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, precisamente porque los recursos y la tecnología no son autosuficientes, pues son inertes y estáticos. Se requieren personas con diversos conocimientos y competencias para utilizarlos y operarlos en forma adecuada, ya que es importante que las personas conozcan el papel de la organización en la sociedad y en su entorno y que puedan contribuir para realizar su misión, lo cual también es importante que las personas conozcan los objetivos y la visión de la organización para contribuir al futuro que ésta desea. Cuando la gente conoce perfectamente lo que la organización busca a corto y 13 largo plazos puede ayudarle a definir sus objetivos, El cliente trata con personas que actúan en la periferia de la organización y hace transacciones o se relaciona directamente con ellas sin embargo hoy día lo importante es concentrarse en los fines, más que en los medios ya que el camino es importante, pero más importante es el punto al que se pretende llegar.