

1. Modelos de comportamiento organizacional

- *El modelo autocrático*

Tiene sus raíces en la historia, y fue sin duda el modelo predominante en la revolución industrial, depende del poder. 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. La administración cree que sabe lo que es mejor, y que la obligación del empleado es acatar las órdenes. El modelo autocrático fue, en alguna época, una forma útil de realizar el trabajo. 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.

- *El modelo 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. Si los empleados tienen un excelente seguro de gastos médicos donde trabajan, no pueden darse el lujo de renunciar, aunque vean mejores perspectivas en otra parte pero el nuevo patrón si éste no ofrece el mismo seguro de gastos médicos. Los empleados que trabajan en un ambiente de custodia se preocupan por sus premios y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, se sienten bien atendidos y razonablemente contentos. El modelo de custodia se describe en forma extrema con el fin de mostrar su acento en los premios y seguridad materiales, y en la dependencia organizacional.

- *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. El modelo de apoyo funciona bien tanto con empleados como con administradores, y es muy aceptado al menos su filosofía por muchos administradores de diversas partes del mundo. Desde luego, su acuerdo y sus ideas de apoyo no significan por necesidad que todos practiquen estos enfoques de manera regular o eficaz. 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. Tiene una aplicación menos inmediata en los países en desarrollo, donde las necesidades y condiciones sociales de los empleados son a menudo muy diferentes.

- *El modelo colegiado*

Se refiere a un cuerpo de gente que trabaja junta en cooperación. El modelo colegiado, que incorpora un concepto de equipo, alcanzó primero extensas aplicaciones en laboratorios de investigación en ambientes de trabajo similares. El modelo colegiado se usaba menos en las líneas de montaje, porque el rígido ambiente de trabajo lo dificultaba. Existe una relación de contingencia en que el modelo colegiado tiende a ser más útil con labores no programadas, un ambiente intelectual y una considerable libertad de trabajo, tiende a producir mejores resultados en los casos adecuados.

- *El modelo de sistemas*

Un modelo emergente de comportamiento organizacional es el 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, 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. 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.

2. Concepto de organización

El comportamiento organizacional se refiere al comportamiento de los individuos dentro de una organización de la que forman parte. Pero además es la ciencia interdisciplinaria que estudia la forma en que el comportamiento de los individuos es afectado por otras personas, por el grupo y por el ambiente dentro de las organizaciones (principalmente empresas). La personalidad hace referencia a un aspecto básico de los seres humanos, y constituye uno de los temas clásicos de estudio del comportamiento. En cada organización existe una serie de valores y normas que se transmiten a través de todas sus jerarquías. Sin embargo, la cultura organizacional incluye además el conjunto de experiencias, creencias y actitudes compartidas por los miembros de la organización, la cual afecta las interacciones tanto internas (entre grupos y miembros) como externas (con otras organizaciones). Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos. Construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, el problema de muchas organizaciones es que consideran que mejorar el clima laboral requiere una alta inversión y por esa razón dejan el asunto de lado. Esto es un gran error, puesto que las consecuencias de un mal ambiente laboral terminan siendo mucho más costosas que el gasto que requiere optimizarlo.