



Universidad del Sureste
Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia

Tercer cuatrimestre

Comportamiento Organizacional
“Modelos de comportamiento
organizacional y concepto organización”

M.V.Z.

Profesor: Estefy Darany Castro Pereyra

Alumna: Alejandra Morales López

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 20 de septiembre de 2020.

Modelos del comportamiento organizacional

→ Modelo Autocrático

el modelo autocrático depende del poder. En condiciones autocráticas, la orientación del empleado es la obediencia a un jefe, no el respeto a un administrador. El resultado psicológico para los empleados es la dependencia de su jefe, cuyo poder de contratar, despedir y “hacerlos sudar” es casi absoluto. El patrón paga salarios mínimos porque los empleados rinden un desempeño mínimo. Éstos están dispuestos a rendir un desempeño mínimo.

→ Modelo de custodia

un 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 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.

→ 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. 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.

→ Modelo colegiado

El modelo colegiado, incorpora un concepto de equipo, alcanzó primero extensas aplicaciones en laboratorios de investigación en ambientes de trabajo similares. 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.

→ 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. En el modelo de sistemas, los administradores tratan de comunicar a los trabajadores: “usted es parte importante de todo nuestro sistema”.

Concepto de organización

De acuerdo a lo que dice la lectura, una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común, un propósito que individualmente sería difícil de alcanzar. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Algo que me parece bastante lógico, tu me ayudas y yo te ayudo, es decir, el empleado le brinda su servicio a una organización y la organización le paga al empleado, de esta manera todos ganan. Esto es algo que beneficia a los involucrados ya que, por ejemplo, individualmente una organización no podría abarcar todo lo necesario solo y su producción sería muy poca, y los empleados solo serían consumidores. Como ya se mencionó, una organización funciona por el trabajo colectivo e individual, el individual es importante pues aquí ya depende de cada uno el rendimiento y aportaciones que tenga en la organización, aquí entran varios factores como el estado de ánimo y la personalidad, ya que son puntos clave para que el empleado se desenvuelva bien en el ámbito laboral, una persona que está triste o enojada no va a rendir lo mismo que una persona positiva, o una persona que es grosera puede afectar a las ventas o en el ambiente laboral.