



Universidad Del Sureste

Licenciatura en Medicina Veterinaria y
Zootecnia

4^{to} Cuatrimestre

Lic. Estefy Darany Castro Pereyra
Comportamiento Organizacional

Carlos Ernesto Beltrán López

M.V.Z.

Actividad I Modelos de comportamiento organizacional

El modelo autocrático: este modelo surgió durante la revolución industrial y este tipo de modelo se basaba en el poder, esto quiere decir que la persona que estuviera al mando era quien tenía el deber de mandar a las demás personas y en caso de que alguien no obedeciera podía ser despedido ya que se tenía pensado que las personas encargadas tenían las habilidades y los conocimientos suficientes para resolver los problemas y llevar a cabo los trabajos de la mejor manera posible.

El modelo de custodia: el modelo de anterior funcionaba en cuestión del trabajo, pero los empleados al no poder decir algo al respecto comenzaban a acumular todo lo bueno o malo que querían decir a sus jefes, esto provocó que, al estar frustrado el empleado, desatará todo lo malo en su familia y en algunas ocasiones hasta sus vecinos.

Para evitar que esto siguiera pasando, las empresas crearon un programa de bienestar entre el año 1890 y 1900. Esto logro que las empresas comenzaran a preocuparse por la seguridad de sus empleados. 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.

El modelo de apoyo: gracias a una serie de estudios se llegó a la idea de que una organización es un sistema social y que el individuo es el elemento más importante. Este modelo depende del liderazgo. El líder sabe que los trabajadores no son pasivos de origen, si no que son así por el ambiente de trabajo.

Este modelo a sido bien aceptado tanto por trabajadores como por administradores, ha demostrado ser específicamente eficaz en países ricos ya que responde a los impulsos de los empleados por satisfacer una amplia gama de necesidades emergentes.

El modelo colegiado: la palabra “colegiado” hace referencia a un cuerpo de gente que trabaja junta en cooperación. 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. Se considera que los administradores son contribuyentes conjuntos, más que jefes.

Actividad II Concepto de organización.

Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Esta lógica permite conjugar e integrar esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios. Las organizaciones dependen de las actividades y de los esfuerzos colectivos de muchas personas que colaboran en su funcionamiento. Los recursos humanos de las organizaciones están constituidos por individuos y grupos, es decir, por la gente que desempeña actividades y hace aportaciones que permiten a la organización servir para un propósito particular.

Las organizaciones y su administración (lo que las organizaciones esperan de las personas).

Las expectativas son diferentes en cada organización, pero también presentan ciertas similitudes. En general, las organizaciones buscan lo siguiente en las personas:

- I. Enfoque en la misión de la organización: 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.
- II. Enfoque en la visión de futuro: es importante que las personas conozcan los objetivos y la visión de la organización para contribuir al futuro que ésta desea.
- III. Enfoque en el cliente: el cliente es fundamental para la organización. El cliente trata con personas que actúan en la periferia de la organización y hace transacciones o se relaciona directamente con ellas.
- IV. Enfoque en metas y resultados: hoy día lo importante es concentrarse en los fines, más que en los medios. Las personas mejoran su desempeño para alcanzar los resultados deseados.
- V. Enfoque en las mejoras y el desarrollo continuos: esto significa un sentimiento de inconformidad con el statu quo, es decir, una actitud crítica hacia el presente y una preocupación constante por mejorar y buscar la perfección.
- VI. Enfoque de trabajo participativo en equipo: hoy es más importante unir a las personas que trabajar en forma individual, separada y aislada.
- VII. Compromiso y dedicación: aun cuando la vieja y tradicional fidelidad del empleado se está convirtiendo en material de museo debido a los cambios en las modalidades del empleo (parcial, de medio tiempo, trabajo a distancia, oficina en casa, trabajo compartido, cooperativas de trabajo, etc.), las organizaciones esperan compromiso y dedicación de las personas que trabajan en ellas, a pesar de la temporalidad y de la ubicación.
- VIII. Talento, habilidades y competencias: cada persona aporta ciertas capacidades a la organización. Dichas características son la principal razón por la cual los aspirantes son aceptados para trabajar.

- IX. Aprendizaje y crecimiento profesional: la capacidad para aprender y crecer profesionalmente es indispensable para que las personas conserven posibilidades de empleo y ocupación a largo plazo en un mundo de negocios en constante transformación. Esto significa cambiar continuamente el perfil profesional para adaptarse al entorno.
- X. Ética y responsabilidad: las personas deben observar una conducta enmarcada dentro de un código de ética y de responsabilidad solidaria. Las organizaciones necesitan personas que hagan algo más que sus deberes habituales y cuyo desempeño exceda las expectativas, pero con responsabilidad y dentro de normas éticas.