



**Actividad 1: Modelos de
comportamiento organizacional /
Comportamiento individual y
personalidad.**

**COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

20/Septiembre/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

4° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia



Actividad 1.

Modelos de comportamiento organizacional

Los modelos constituyen el sistema de creencias que domina el pensamiento de la administración, y afectan las acciones de la administración en cada organización. Es de gran importancia que los administradores reconozcan la naturaleza, significado y eficacia de sus propios modelos, así como los de otros modelos a su alrededor

1. Modelo autocrático

La característica principal es que está basada en el poder, aquellos que controlan deben tener poder para exigir debido a esto fue un modelo predominante en la revolución industrial. En un ambiente autocrático, 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

- **Poder.** Se obtuvo total obediencia de los empleados, también se obtuvo un sentimiento de frustración y enojo hacia los jefes.
- **Dependencia del jefe**
- **Utilidad.** Este modelo fue muy utilizado en grandes sistemas como los ferroviarios, con grandes éxitos y se ha comprobado que este modelo es muy útil en crisis organizacionales

2. Modelo de custodia

Debido a que la mayoría de las industrias seguía al modelo autocrático muchos de los empleados estaban llenos de inseguridad, frustraciones y agresividad hacia sus jefes y para resolver esto se buscó dar a los empleados prestaciones en beneficio de su seguridad y la de sus familias. De esta forma fue como las autoridades comenzaron a interesarse por el tema de seguridad de los trabajadores

- **Recursos económicos.**
- **Seguridad.**
- **Dependencia de la organización.** Si los empleados tienen un excelente seguro de gastos médicos donde trabajan, no pueden darse el lujo de renunciar

3. Modelo de apoyo

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. Los empleados 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

- **Liderazgo** se refiere a las habilidades que posee una persona para influir en la forma de ser de las demás personas
- **Seguidores.** Los empleados dicen “nosotros” en lugar de “ellos” cuando se refieren a su organización
- **Sentido de influencia.**
- **Cambios.**
- **Propósitos a lograr.**
- **Apoyar el desempeño del trabajo del empleado.**

4. Modelo colegial

El modelo colegial depende del trabajo en equipo, por lo tanto, se busca crear un ambiente de compañerismo, de tal manera que los empleados comienzan a sentirse útiles y necesarios, pues saben que son piezas fundamentales de la organización para el logro de los objetivos, de esta forma los jefes son los encargados de crear este ambiente de solidaridad, cooperación y compañerismo.

- **Trabajo en equipo**
- **Responsabilidad**
- **Autodisciplina** los empleados se disciplinan a sí mismos para lograr un desempeño del equipo

5. Modelo de sistemas

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, este se centra en identificar, desarrollar y administrar las fortalezas psicológicas de los empleados. Protegen y cultivan con cuidado a sus empleados para desarrollar una cultura positiva en el sitio de trabajo que produzca el éxito organizacional y empleados comprometidos

- **integridad y confianza**
- **sensibilidad** a las necesidades de una fuerza de trabajo diversificada en constante cambio, y complejas necesidades personales y familiares
- **Cuidado y comprensión**



ACTIVIDAD 2.

Concepto de organización

Como ya se ha mencionado una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Para una organización el trabajo en equipo es esencial si se quiere llegar al objetivo sin obstáculos o malentendidos de por medio que ralenticen o reperculan el transcurso de este. Debido a esto hay algo que debemos tomar muy en cuenta si no queremos que repercula en la organización y es que todas las personas somos diferentes cada una posee un carácter, habilidades, valores, actitudes entre otros aspectos diferentes a todas las demás personas. Esto puede ser bueno o malo, dependiendo ya que algunas características o personalidades de algunos empleados se pueden acoplar a las de otros ya sea motivándolos o dándoles el ejemplo, mientras que otras solo pueden perjudicar si no se tiene cierto control sobre ello, como lo serían los anti-valores como lo son la pereza, irresponsabilidad, intolerancia, la agresividad o el egoísmo los cuales solo pueden crear discordia entre ellos y reperculir en la confianza que puedan tener los trabajadores entre ellos, esto puede perjudicar a la organización ya que no hay trabajo en equipo y confianza, seguridad y empatía entre ellos, generando individualidad entre ellos .