



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
HUANCAVELICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**E.A.P.ADMINISTRACIÓN**



**Modelos de Comportamiento  
Organizacional**

**CATEDRÁTICO** : Lic. Alberto Vergara Ames  
**CATEDRA** : COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
**ALUMNOS** :  
ACEVEDO TAYPE, SILVESTER T.  
AGUIRRE MAYHUA, ALEX  
CASTRO FELIX, Rosmery  
CONDOR VILLALVA, Mario  
GAVILAN CURICAHUA, Maribel R.  
MORAN TRILLO, Ronal  
**CICLO Y SECCIÓN** : V "A"

**HUANCAVELICA – PERU**

**2013**





A NUESTRA FAMILIA POR  
SER EL PILAR DE  
NUESTRA VIDA Y EL  
APOYO INCONDICIONAL.



## INTRODUCCION

El estudio de los modelos comportamiento organizacional (C.O) resulta indispensable para los estudiantes de la Licenciatura en Administración, pues como futuros gerentes de empresas tendrán la gran responsabilidad de potencializar las capacidades creativas y habilidades de los individuos que trabajan con ellos, tomando en cuenta que los retos y oportunidades del CO, están surgiendo como respuesta a cambios mundiales, como la globalización, el manejo de la diversidad laboral, mejoramiento de la calidad y la productividad, etc.

Esta experiencia educativa está diseñada para que el estudiante en su formación profesional cuente con los conocimientos necesarios y suficientes acerca de esta disciplina que hoy en día se aplica no solamente en las entidades de orden privado sino también en las dependencias del sector público.

El presente trabajo contiene la información relacionada con cada una de las unidades del programa, distribuida de la siguiente manera:

En el **CAPITULO I** se abordaran definiciones básicos, orígenes sobre el modelo autocrático, es decir su concepto, importancia, etc.

En el **CAPITULO II** se desarrolla la definición, orígenes, la importancia, la aplicación, los objetivos del modelo de custodia del comportamiento organizacional.

Por otra parte desarrollaremos las definiciones, orígenes, importancia, objetivos, etc. En el **CAPITULO III Y IV** de los modelos de apoyo y colegiado respectivamente, los cuales nos permitirán conocer de manera más amplia del cómo se desarrollan y aplican estos modelos en las diferentes organizaciones, tanto públicos y privados.

Por consiguiente agradecemos a los catedráticos de la UNH, (Yony Huarac Quispe, Héctor Quincho Zevallos, Alberto Vergara ames, Lino Quiñonez Valladolid, Víctor López Lino, Guido Fierro Silva). Quienes nos brindaron algunas pautas, informaciones, opiniones, etc. para la elaboración de nuestro trabajo.



## COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

### COMPORTAMIENTO

Conjunto de reacciones de un organismo que actúa en respuesta a un estímulo, procedente de un medio interno o externo y observables objetivamente.

### ORGANIZACIONAL

A través de actividades coordinadas que tienen por objetivo aumentar la productividad del trabajo, y crear condiciones favorables al mismo.

### DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Recurso decisivo de toda organización que implica que el personal forme parte de un clima laboral agradable.

### ASPECTOS IMPLICADOS

- Liderazgo.
- Motivación.
- Persuasión.
- Cultura y valores.
- Relaciones humanas.
- Relaciones personales.
- Psicología aplicada.

### MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

En la actualidad las organizaciones aplazan entre sí en la calidad de los sistemas que desarrollan y mantienen, y en los resultados que alcanzan. La diversidad de resultados es producto sobre todo de modelos de comportamiento organizacional. Estos modelos constituyen el sistema de certezas que domina la manera de pensar de los directivos de una empresa y que, por lo tanto, afecta a sus acciones. Por consiguiente, es de suma importancia que los administradores adviertan la naturaleza, significación y efectividad de sus modelos, así como de los adoptados por quienes los rodean.



Douglas McGregor fue uno de los primeros autores en llamar la atención sobre los modelos administrativos. En 1957, dio a conocer el convincente argumento de que la mayoría de las acciones administrativas se desprenden directamente de la teoría de comportamiento humano que sostienen los administradores, sea cual sea dicha teoría. Indicó asimismo que la práctica administrativa se halla bajo el control de la filosofía administrativa. Las políticas de recursos humanos, los estilos de toma de decisiones, las prácticas operativas y aun los diseños organizacionales de la alta dirección de una empresa se derivan de sus supuestos básicos sobre la conducta humana. Es probable que estos supuestos sean más implícitos que explícitos, a pesar de lo cual es posible inferirlos de la observación del tipo de acciones que desarrollan los administradores los cuales para desarrollar esta acción consideran la teoría x e y.

**LA TEORÍA X** .Es un conjunto de supuestos tradicionales sobre los seres humanos. Como se observa en la figura, en él se asume que a la mayoría de la gente le disgusta trabajar e intentará evitarlo tanto como pueda. En este contexto se cree que los trabajadores poseen la propensión a restringir la producción, tienen pocas ambiciones y evitan asumir responsabilidades en la mayor medida posible. Se les concibe asimismo como relativamente egoístas, indiferentes a las necesidades de la organización y renuentes al cambio. Las retribuciones comunes son incapaces de vencer este natural disgusto por el trabajo, de manera que los directivos de las empresas se ven prácticamente obligados a ejercer coerción, controlar y amenazar a los empleados para obtener de ellos un desempeño satisfactorio. Aunque cabe la posibilidad de que los administradores nieguen poseer este punto de vista respecto de los individuos,

Muchas de las acciones que han realizado en el curso del tiempo indican que, efectivamente, la teoría X representa una muy usual visión administrativa acerca de los empleados.

**LA TEORÍA Y**. Implica una perspectiva más humanística y sustentadora de la administración de los individuos. Se apoya en el supuesto de que la gente no es inherentemente perezosa. Todo aparente indicio en este sentido es producto



de las experiencias de las personas con las organizaciones, de modo que si los directivos de las empresas ofrecen el entorno adecuado para que los individuos comprometan la totalidad de sus potencialidades, el trabajo se volverá tan natural para éstos como la diversión, el reposo y el relajamiento. En conformidad con los supuestos de la teoría Y, los directivos de las compañías piensan que los empleados harán uso de la autodirección y el autocontrol en beneficio de los objetivos cuyo cumplimiento se les ha encomendado. En consecuencia, es responsabilidad de la dirección brindar un entorno en el que les sea posible a los individuos empeñar en su trabajo todas sus potencialidades.

Por consiguiente la selección de un modelo particular por un administrador está determinada por varios factores. Como ya se explicó, la filosofía, visión, misión y metas vigentes de los administradores influyen en su modelo de comportamiento organizacional. Además, también las condiciones del entorno intervienen en la determinación acerca de cuál modelo será más eficaz. Las turbulentas condiciones que imperan en la actualidad en algunas industrias, por ejemplo, pueden impulsar a las empresas a adoptar modelos de carácter marcadamente colegial, dada la necesidad tanto de una rápida toma de decisiones como de flexibilidad.

De esto se deduce que el modelo no debe ser estático ni inamovible, sino que, por el contrario, se le debe adaptar con el paso del tiempo. En nuestra exposición de los cuatro modelos, comenzando por el autocrático, intentaremos seguir aproximadamente los avatares de su evolución histórica.



## CAPITULO I

### 1.1. EL MODELO AUTOCRÁTICO

El modelo autocrático tiende sus raíces en la historia, y ciertamente fue el modelo prevaleciente en la revolución industrial., el modelo autocrático depende del poder. Quienes ocupan el mando deben poseer poder suficiente para ordenar. Haz esto o esto otro, lo que significa que el empleado que no cumpla órdenes será sancionado.

En un entorno autocrático, la orientación administrativa dominante apunta a la autoridad oficial formal. Esta autoridad se delega por derecho de mando a las personas que corresponda. La dirección cree saber qué es lo mejor y está convencida de que es obligación de los empleados cumplir órdenes. Parte del supuesto de que los empleados deben ser dirigidos, persuadidos y empujados a alcanzar cierto nivel de desempeño, motivo por el cual es deber de la dirección impulsarlos en ese sentido. Ésta piensa: los empleados se limitan a obedecer órdenes. Esta visión convencional de la administración deriva en un estricto control de los empleados. En combinación con las a menudo brutales y agotadoras tareas físicas del pasado y con las intolerables condiciones de insalubridad, indigencia, peligro y escasez de recursos imperantes entonces, el modelo autocrático resultó deleznable para muchos empleados, y muchos trabajadores siguen considerándolo así en la actualidad.

En condiciones autocráticas, la orientación de los empleados se dirige a su vez a la obediencia al jefe, no al respeto por éste. Esto da como resultado psicológico en ellos la dependencia de su jefe, cuyo poder para contratarlos, despedirlos y hacerlos trabajar es casi absoluto.

El jefe paga mínimos salarios, porque también el desempeño de los empleados es mínimo. Si éstos están dispuestos a rendir un desempeño





mínimo es porque deben satisfacer tanto sus necesidades de subsistencia como las de su familia.

Aun así, hay empleados que alcanzan un desempeño más alto, ya sea a causa de sus muy particulares motivaciones para la obtención de logros, de su simpatía personal por su jefe, del hecho de que éste se aun líder natural o por efecto de cualquier otro factor, no obstante lo cual en su mayoría se reducen a rendir un desempeño mínimo.

El modelo autocrático constituye un medio muy útil para el efectivo cumplimiento del trabajo. De ninguna manera puede decirse que sea completamente inservible. La descripción que acabamos de hacer de él es extremosa; se le encuentra en realidad en todos los matices, del más claro al más oscuro. Esta manera de concebir el trabajo hizo posible la existencia de grandes sistemas ferroviarios, la operación de acerías gigantescas y la aparición de la dinámica civilización industrial característica de Estados Unidos. Permite obtener resultados, aunque por lo general de índole moderada. Su principal desventaja son sus altos costos humanos.

El modelo autocrático fue un método aceptable para la determinación del comportamiento de los administradores cuando se carecía de otras opciones, y sigue siendo útil en ciertas condiciones. Sin embargo, la fuerza combinada de los nuevos conocimientos sobre las necesidades de los empleados y de los cambios que ocurrieron en los valores sociales dio lugar al reconocimiento de que existían mejores maneras de administrar los sistemas organizacionales. Era necesario, por tanto un segundo pasó en la cuesta del progreso, el cual no tardaría en ocurrir.

## **VENTAJAS:**

- Una manera útil de hacer el trabajo.

## **DESVANTAJAS:**

- Elevado costo en el aspecto humano.



## CAPITULO II

### 2.1. EL MODELO DE CUSTODIA

Cuando los administradores emprendieron el estudio formal de sus empleados, advirtieron muy pronto que, aunque los trabajadores bajo una administración autocrática no se insubordinaban a sus jefes, mantenían en cambio una pésima opinión de ellos. Deseaban decir muchas cosas, y efectivamente las decían cuando perdía los estribos. Sus jefes no les suscitaban más que inseguridad, frustraciones y agresiones.

Dado que les era imposible dar libre curso a estos sentimientos, tendían a transferirlos a su hogar y descargarlos sobre su familia y vecinos, de modo que la comunidad entera padecía los efectos de esa relación.

Resultó obvio entonces para los empleadores progresistas que debía existir algún medio que hiciera posible mayores satisfacciones y un más alto grado de seguridad para los empleados. Si era factible eliminar los motivos de inseguridad, frustración y agresión de los empleados, éstos desarrollarían mayor gusto por su trabajo. En todo caso, se elevaría la calidad de la vida laboral.

Para satisfacer las necesidades de seguridad de los empleados, varias compañías estadounidenses instauraron programas de bienestar a fines del siglo XIX y principios del XX. En su peor versión, estos programas fueron identificados más tarde con el paternalismo. No obstante, en la década de los treinta los programas de bienestar evolucionaron hasta adoptar la forma de lo que ahora se conoce como prestaciones en beneficio de la seguridad de los empleados. Los empleadores comenzaron a interesarse de esta manera por las necesidades de seguridad de los trabajadores. Lo que hicieron fue aplicar en realidad un



modelo de custodia de comportamiento organizacional. Para ser exitoso el enfoque de custodia debe depender de recursos económicos. La orientación administrativa resultante se basa en el dinero por pagar en salarios y prestaciones. Dado que las necesidades físicas de los empleados ya se encuentran razonablemente satisfechas, el empleador se remite a las necesidades de seguridad como fuerza de motivación. Pero si una organización carece de los recursos suficientes para el ofrecimiento de pensiones y el pago de otras prestaciones, le será imposible adoptar el modelo de custodia.

El enfoque de custodia da como resultado la dependencia de los empleados respecto de la organización. En lugar de depender de su jefe para sustento diario, los empleados dependen ahora de las organizaciones en lo que se refiere a su seguridad y bienestar. Para decirlo con aún mayor precisión, a una menor dependencia personal del jefe se añade una dependencia organizacional. Empleados con diez años de antigüedad bajo contrato sindical y con un buen programa de pensiones no pueden darse el lujo de emigrar a otra empresa aun a la vista de mejores horizontes.

Los empleados que laboran en entornos de custodia adquieren una preocupación psicológica por sus retribuciones y prestaciones económicas. Como resultado del trato que reciben, tienden a mostrarse satisfechos ya mantenerse leales a sus empresas. Sin embargo, este tipo de satisfacción no necesariamente produce una motivación intensa; antes bien, puede producir únicamente una cooperación pasiva. En consecuencia, lo común es que en estas circunstancias los empleados no se desempeñen con mucha mayor eficacia que bajo el antiguo enfoque autocrático.

Hemos descrito una versión extrema del modelo de custodia para poner de manifiesto su énfasis en las retribuciones materiales, la seguridad y la dependencia organizacional. En la práctica, sin embargo, también este modelo ofrece muy variadas tonalidades, desde oscuras hasta claras. Su mayor ventaja es que brinda seguridad y

satisfacción a los trabajadores, aunque resienten sustanciales deficiencias. La más evidente de ellas es que la mayoría de los empleados no alcanzan niveles de productividad cercanos a su capacidad máxima ni se sienten motivados a desarrollarse a ese nivel. A pesar de mostrarse satisfechos, en realidad no se sienten ni realizados ni motivados. Una serie de estudios efectuada en la Universidad de Michigan en los años cuarenta y cincuenta confirmó esta situación, pues entre sus conclusiones estuvo la de que el empleado satisfecho no es necesariamente el empleado más productivo. Por

Consiguiente, administradores y académicos debieron volver a la misma pregunta:

### **¿Existe un medio mejor?**

La búsqueda de un medio mejor no supone el rechazo del modelo de custodia en su totalidad, sino más bien el rechazo del supuesto de que se trata de la solución definitiva, de la mejor manera de motivar a los empleados. El error de razonamiento estriba en el hecho de que la gente considere tan deseable el modelo de custodia que no perciba la necesidad de aspirar a algo mejor. Pero lo cierto es que aunque este modelo resulte deseable en beneficio de la seguridad de los empleados, es más conveniente concebirlo como la base de crecimiento para el siguiente paso.

### **VENTAJAS:**

- Brinda satisfacción y seguridad a los trabajadores

### **DESVENTAJAS:**

- No logra una motivación efectiva. Los trabajadores producen muy por debajo de sus capacidades y no están motivados para desarrollarlas a niveles más altos. Se sienten complacidos, pero no satisfechos.



## CAPITULO III

### 3.1. MODELO DE APOYO

El modelo de apoyo del comportamiento organizacional tuvo sus orígenes en el principio de las relaciones de apoyo formulado de esta manera por Rensis Likert:

El liderazgo y otros procesos de las organizaciones deben garantizar la máxima probabilidad de que, en función de sus antecedentes, valores y expectativas, cada uno de sus miembros conciba como sustentadora y alentadora de su valor e importancia personales la experiencia que recibe de todas y cada una de sus interacciones y relaciones con la organización.

Una de las fuentes más importantes entre las que alimentaron al enfoque de apoyo fue la serie de investigaciones realizadas en la planta de Hawthorne de Western Electric en las décadas de los veinte y los treinta. Dirigidos por Elton Mayo y F. J. Roethlisberger, los investigadores a cargo de ella le otorgaron estatura académica al estudio de la conducta humana en el trabajo al aplicar a sus experimentos industriales un muy agudo discernimiento, profundas reflexiones y marcos sociológicos de referencia. Por este medio llegaron a la conclusión de que una organización es un sistema social cuyo elemento más importante es el trabajador. Sus experimentos les hicieron concluir asimismo que el trabajador no es un simple instrumento, sino una personalidad compleja a menudo difícil de comprender. Estos estudios indicaron también la importancia de poseer conocimientos de dinámica de grupos y de aplicar la supervisión de apoyo.



Se ha criticado mucho a la investigación de Mayo-Roethlisberger por la insuficiencia del control que se ejerció sobre ella y por los excesos de interpretación de que ha sido objeto, a pesar de lo cual sus ideas básicas, como la de la existencia de un sistema social en el entorno de trabajo, han resistido la prueba del tiempo. Lo que importa destacar aquí es que fue una investigación sustancial del comportamiento humano en el trabajo y que su influencia ha sido amplia y duradera. Estos estudios constituyen un hito en la evolución histórica del comportamiento organizacional y despertaron enorme interés en el modelo de apoyo.

El modelo de apoyo depende del liderazgo en lugar del poder y el dinero. A través del liderazgo la dirección de una empresa ofrece un ambiente que ayuda a los empleados a crecer y a cumplir a favor de la organización aquello de lo que son capaces. El líder parte del supuesto de que los trabajadores no son pasivos por naturaleza ni se oponen a las necesidades de la organización, sino que en todo caso adopta actitudes como éstas a causa de las deficiencias del ambiente de apoyo en el trabajo. Si la dirección les da la oportunidad de hacerlo, asumirán responsabilidades, desarrollarán el impulso a contribuir y se superarán. En consecuencia, la orientación de la dirección apunta al apoyo del desempeño laboral de los empleados, no al simple apoyo de las prestaciones a los empleados, como en el caso del enfoque de custodia.

Dado que la dirección apoya a los empleados en lo referente a su trabajo, el resultado psicológico es una sensación de participación e involucramiento en las tareas de la organización. En todo lo tocante a su organización, los empleados abandonan la visión de ellos para adoptar la de nosotros.

La correcta satisfacción de sus necesidades de reconocimiento y categoría infunde en ellos una motivación más intensa que en el caso de los anteriores modelos. Por lo tanto, se sienten impulsados a trabajar.

El comportamiento de apoyo no precisa de recursos económicos. Forma parte más bien del estilo de vida de trabajo de los administradores y, en

particular, de su modo de tratar a los demás. La función del administrador es ayudar a los empleados a resolver sus problemas y cumplir con su trabajo.

El modelo de apoyo es eficaz tanto para empleados como para administradores, y goza ya de aceptación generalizada, al menos en términos estrictamente filosóficos, entre numerosos administradores estadounidenses. Desde luego que la aceptación de las ideas de apoyo no significa necesariamente que todos los administradores practiquen regular o eficazmente este modelo. El paso de la teoría a la práctica es sumamente difícil. Sin embargo, cada vez se sabe de un mayor número de compañías que cosechan los beneficios del modelo de apoyo.

El modelo de apoyo del comportamiento organizacional tiende a ser especialmente eficaz en naciones ricas, porque responde al impulso de los empleados hacia una amplia variedad de necesidades emergentes. Su aplicación es menos inmediata en países en desarrollo, ya que por lo general las necesidades y condiciones sociales de los empleados de estas naciones son muy distintas. No obstante, una vez satisfechas las necesidades de retribuciones materiales y seguridad y a medida que los empleados vayan entrando en conocimiento de las prácticas administrativas de otras partes del mundo, es de esperar que también los trabajadores de estos otros países demanden un modelo de apoyo.

En consecuencia, es frecuente que su avance progresivo a través de los modelos de comportamiento organizacional sea más veloz.

## **VENTAJAS:**

- Orientación gerencial para el apoyo al empleado en su desempeño

## **DESVENTAJAS:**

- Este modelo funciona mejor en países más desarrollados



## CAPITULO IV

### 4.1. EL MODELO COLEGIAL

El modelo colegial es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término colegial alude a un grupo de personas con un propósito en común. Encarnación del concepto de equipo, este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entornos de trabajo similares. Recientemente, sin embargo, también ha sido aplicado a una extensa variedad de situaciones de trabajo diferentes.

Por tradición, el modelo colegial se ha empleado escasamente en líneas de ensamble, dada la dificultad de desarrollarlo en un entorno de trabajo tan rígido como éste. Por efecto de una relación de contingencias, tiende a ser más útil en condiciones de trabajo no programado, medios intelectuales y circunstancias que permiten un amplio margen de maniobra en las labores. En otros entornos es común que los administradores juzguen más adecuados y exitosos otros modelos.

El modelo colegial depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados. El resultado es que éstos se sienten útiles y necesarios. Puesto que al mismo tiempo se dan cuenta de que también los administradores hacen importantes contribuciones, les resulta fácil aceptar y respetar el papel de éstos en la organización. En vez de ser vistos como jefes, se considera a los administradores como colaboradores.

La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran



calidad. La respuesta de los empleados a esta situación es la responsabilidad. Por ejemplo, los empleados rinden un trabajo de calidad no porque la dirección se lo exija o por el riesgo de ser sorprendidos por un inspector en el momento de faltar a ello, sino porque se sienten íntimamente obligados a ofrecer alta calidad a los demás. Sienten asimismo la obligación de cumplir normas de calidad que signifiquen un reconocimiento tanto a su labor como a la compañía.

El resultado psicológico del modelo colegial en los empleados es la autodisciplina. Dado que se saben responsables de sus actos, los empleados adoptan por sí solos la disciplina de alcanzar un elevado desempeño en el trabajo en equipo, de la misma manera en que los integrantes de los equipos de fútbol se disciplinan a sí mismos para cumplir con las normas de entrenamiento y las reglas del juego. En un entorno de este tipo es común que los empleados obtengan cierto grado de satisfacción, la sensación de realizar contribuciones valiosas y una profunda sensación de autorrealización, aunque en algunas situaciones es probable que la intensidad de estos efectos sea más bien modesta. La autorrealización conduce de cualquier modo a un entusiasmo moderado por el desempeño.

## **VENTAJAS:**

- La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo
- La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad

## **DESVENTAJAS:**

- Este modelo depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados, teniendo como resultados que los colaboradores se sientan útiles y necesarios



## CONCLUSIONES

El grupo al finalizar el trabajo llego a la conclusión que los modelos del comportamiento organizacional son importantes debido a que cada modelo que se emplea es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios.

Por ello los directivos deben optar un modelo de comportamiento organizacional para desarrollar un buen clima y desempeño laboral, en consecuencia se dará una mejor productividad.



## RECOMENDACIONES

Una recomendación que se propone para mejorar la comunicación en todas las direcciones es implementar un buzón de sugerencias para los empleados. A través de esta herramienta los empleados podrán expresar sus inconformidades, y sugerencias. Al conocer esta información se podrá dar paso a un diálogo entre directivos y empleados para intercambiar ideas y dar respuesta a las peticiones presentadas.

Los directivos deben reconocer el esfuerzo laboral de sus trabajadores para que estos puedan estar más motivados en su lugar de trabajo.

Se recomienda que tanto el jefe como los trabajadores mantengan una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación.



## BIBLIOGRAFÍA

- Comportamiento humano en el trabajo de Keith Davis, John W. Newstrom Mc GRACW HILL 10Ed.
- Javier flores garcia rada-comportamiento organizacional en las organizaciones. 2008
- Davis Keith, Newstrom John W. (2003) —Comportamiento individual e interpersonal||, en Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill, México, pp. 322-327.
- Dubrin Andrew J. (2003). —Poder, Política e Influencia||, en Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson, México, Pp. 242-248.
- Hellriegel, Don (2004) —El manejo del conflicto interpersonal y la negociación||, en Comportamiento organizacional, International Thomson, México, pp 224-247.
- Robbins Stephen P. (1999) —Sistema Organizacional|| en Comportamiento Organizacional, 8ª.ed, Prentice Hall. Pp.478-491,493-501



ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA ..... 3

INTRODUCCION..... 4

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ..... 5

    COMPORTAMIENTO ..... 5

    ORGANIZACIONAL ..... 5

    DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL..... 5

    ASPECTOS IMPLICADOS ..... 5

MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL..... 5

    LA TEORÍA X ..... 6

    LA TEORÍA Y ..... 6

CAPITULO I..... 8

    1.1. EL MODELO AUTOCRÁTICO ..... 8

        VENTAJAS ..... 9

        DESVENTAJAS ..... 9

CAPITULO II ..... 10

    2.1. EL MODELO DE CUSTODIA ..... 10

        VENTAJAS ..... 12

        DESVENTAJAS ..... 12

CAPITULO III ..... 13

    3.1. MODELO DE APOYO..... 13

        VENTAJAS ..... 15

        DESVENTAJAS ..... 15

CAPITULO IV ..... 16

    4.1. EL MODELO COLEGIAL ..... 16

        VENTAJAS ..... 17

        DESVENTAJAS ..... 17

        CONCLUSIONES ..... 18

RECOMENDACIONES..... 19

BIBLIOGRAFÍA ..... 20

ÍNDICE ..... 21

