

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Rama de la psicología que estudia al ser humano en el mundo laboral y de las organizaciones



**¡BIENVENIDOS!**

A festive graphic featuring the word "¡BIENVENIDOS!" in large, colorful, stylized letters. The letters are decorated with patterns and colors like pink, blue, yellow, and red. The text is surrounded by various colorful icons and decorations, including musical notes, stars, hearts, and abstract shapes, all set against a white background.

# Psic. organizacional

QUE?

Rama de la Psic. Que estudia la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones. (es el estudio del individuo en la organización).

PORQUE?

Ayudar en la productividad y asegurar la comunicación, para crear una cultura de trabajo

a través de

propiciar el medio ambiente

COMO?

- \*Reclutamiento
- \*Evaluación
- \*Selección
- \*Entrenamiento
- \*Análisis de cargo
- \*Incentivos
- \*Condiciones de trabajo
- \*Comportamiento gpal
- \*Respuesta de la organización
- \*actitud de los empleados
- \*comportamiento
- \*estrés laboral
- \*técnicas de supervisión

PARA QUE?

Generar oportunidades de expresar potencialidades.  
Mejorar el autoestima de los trabajadores y Alcanzar el éxito psicológico

DONDE?

Recursos humanos  
Investigación comercial y marketing  
Producción y operaciones

**SU HISTORIA:** 1970-1980

# ANTECEDENTES

ZEPEDA (1999) →

la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, ya través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas

MAZABEL (2000) →

la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa.

CHIAVENATO (1994) →

conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del cargo ejerce de manera transitoria y sistemática

W. SCHUTZ (1955) →

identificación de la persona

PRODUCTO

## PSIC. INDUSTRIAL

Asesoría a empresas grandes. el fin era realizar la selección del personal

## PSIC. EMPRESARIAL

Se encarga de apoyar a la empresa generalmente en el área de rec. Humanos. El fin era potenciar el rendimiento de la empresa

PRODUCTO Y SERVICIO

## PSIC. ORGANIZACIONAL/TRABAJO

Estudia a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. El fin es lograr las metas y objetivos.

# ¿Cuál es la diferencia entre Psicología Organizacional y Psicología Industrial?

Necesitamos tomar en cuenta que las dos están estrechamente relacionadas, no podemos separarlas estrictamente. Son la mezcla de la psicología con los negocios. Aquí algunas diferencias:

## INDUSTRIAL

- Fue la primera y original
- El enfoque es **personal**
- Algunos temas son: el diseño eficiente del trabajo, selección de empleados, capacitación y evaluación del desempeño.

## ORGANIZACIONAL

- Se origina de las **relaciones humanas** en las organizaciones.
- Estudia y trabaja con las actitudes de los empleados, su comportamiento, el estrés laboral y las formas de evaluación.

# Relación de la psicología con las otras ciencias



A  
R  
E  
A  
S  
  
D  
E  
  
A  
P  
L  
I  
C  
A  
C  
I  
O  
N

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y LA INDUSTRIAL

**Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral y las técnicas de supervisión.**

**se orienta a los individuos como integrantes de la misma**

**La motivación = la felicidad y bienestar de los empleados**

**se ha enriquecido con aportaciones de la mercadotecnia y con técnicas derivadas de la búsqueda de la calidad, de la investigación, acerca del desarrollo de los grupos y el manejo de los sentimientos y de la autoestima.**

**comprender los fenómenos humanos al interior de la organización en sus relaciones con el resto del sistema organizacional**

**los interés se orienta a describir sus relaciones, roles, insumos,**

**Los temas industriales incluyen los métodos de selección, formación, consejo y supervisión de personal en el comercio y la industria de cara a la eficacia en el trabajo.**

**Se orienta a responsabilidades para con los empleados y los patrones**

**la motivación = la eficiencia y el desempeño de los empleados**

**Se ha enriquecido con aportaciones de la Psic. Empresarial. Para potenciar el rendimiento empresarial**

**estudia el comportamiento con el propósito de aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución y satisfacción personal**

**La perspectiva es mas gerencial**



# AREAS TEMATICAS QUE CONTRIBUYEN A LA ORGANIZACION



PERSONAL

ERGONOMIA

ORGANIZACION

CONSUMIDOR

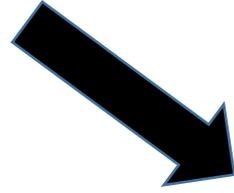
GERENCIA



(Haga clic en la flecha cuando se encuentre en el modo Presentación).



# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones.

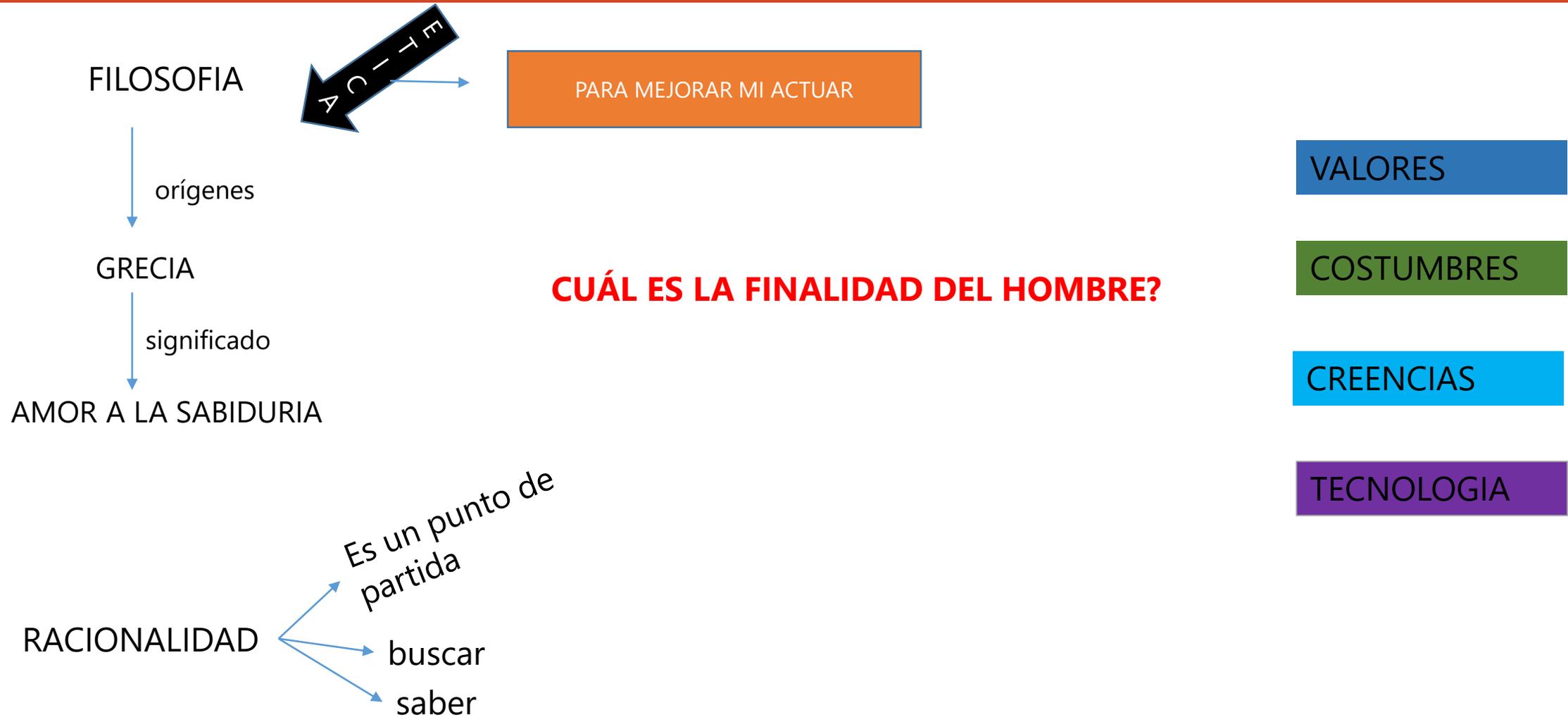
**Objetivos:** Describir sistemáticamente el comportamiento de las personas ante diferentes situaciones, alcanzar este objetivo da lugar a que los encargados de administrar sus empresas puedan tener un flujo de comunicación en lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

**PREDECIR**

**CONTROLAR**



LA PERSONA: (individuos, impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje, para estimular la renovación y competitividad)



# PERSONALIDAD: Patrones de comportamiento que incluyen sentimientos y conducta que presenta una persona

las teorías que han ofrecido una visión global del ser humano han generado también su propia teoría de la personalidad:



teorías psicoanalíticas

conductista

humanistas

Cognitivas o constructivistas.



# MODELOS TEORICOS DE LA PERSONALIDAD

Persona - situación

PERSONALISTAS

la acción del individuo está determinada por variables personales propias del individuo.

El comportamiento será consistente y estable  
Si conocemos las variables personales podremos predecir su comportamiento

**Teorías del estado y de rasgos**

SITUACIONISTA

el ambiente determina la conducta.  
La estabilidad de las conductas se explica por la estabilidad de los ambientes

INTERACCIONISTA

Este modelo destaca la importancia de la significación y valoración que el individuo hace del ambiente, por lo que da mucha importancia a los factores cognitivos que participan en esa valoración. Es una combinación.

TIPOS

# MODELO PERSONALISTA

## TEORIA DEL ESTADO

- determinada por estados internos del individuo.
- Son configuraciones de elementos internos del individuo.
- De naturaleza afectiva y cognitiva.
- A menudo en conflicto o en desequilibrio interno.
- Su dinámica explicaría el comportamiento del individuo.

## TEORIA DE LOS RASGOS

- depende de una serie de disposiciones estables de respuesta.
- Los rasgos son característicos del individuo
- Son estables
- Explican la consistencia de la conducta individual en situaciones diferentes.

**12 AÑOS ----**

**PERSONALIDAD**

**CARÁCTER**

**0 - 12 AÑOS**

**TEMPERAMENTO**

**SENO DEL HOGAR**

**IDEAS, CREENCIAS, MITOS,  
COSTUMBRES, VALORES,  
HÁBITOS PARA LA VIDA, ÉTICA  
DEL TRABAJO Y LA SUPERACION**

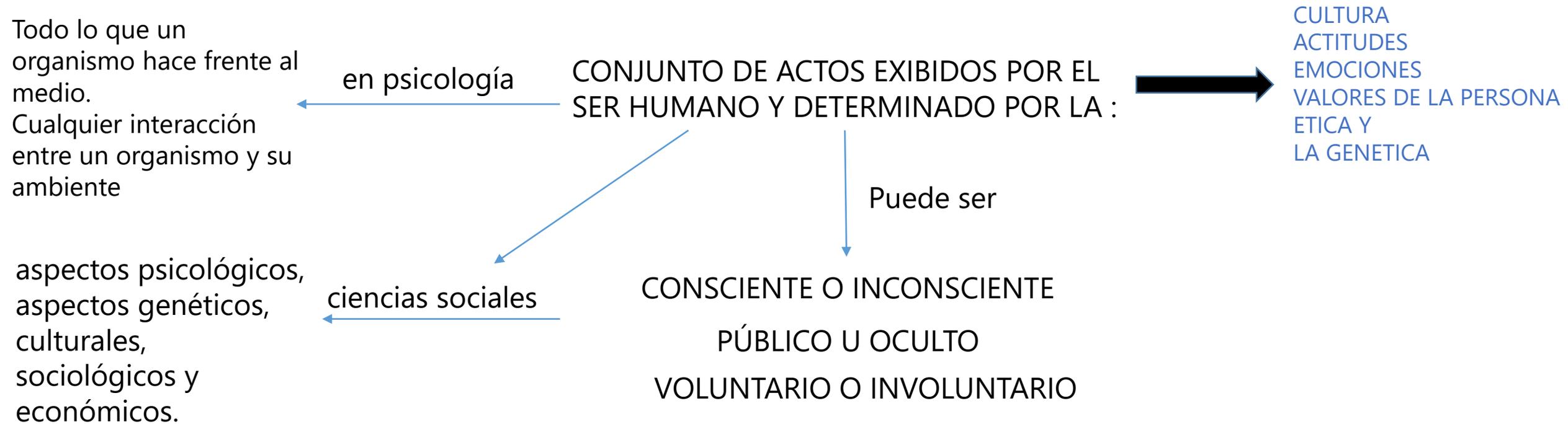
**COMPONENTE  
SOCIAL DE LA  
PERSONALIDAD**

**ES APRENDIDO**

**COMPONENTE  
GENÉTICO DE LA  
PERSONALIDAD**

**ES HEREDADO**

# COMPORTAMIENTO HUMANO



**conducta:** es el conjunto de comportamientos observables en una persona.

La **actitud** es un estado de animo que se expresa. frente a la vida está relacionada con la visión que tengamos del mundo que nos rodea



Desinteresada  
Manipuladora  
Interesada  
integradora



### Componentes

cognoscitivo:



representación  
cognoscitiva del objeto

formada por

percepciones y creencias  
información

afectivo



es el sentimiento en favor o  
en contra de un objeto social

Su componente más característico

conductual



la tendencia a reaccionar hacia  
los objetos de una  
determinada manera

Es el componente activo  
de la actitud

Las actitudes son enunciados de evaluación –favorable o desfavorable– de los objetos, personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo. Cuando digo “me gusta mi trabajo”, expreso mi actitud hacia el trabajo

### UNA MALA ACTITUD

es como  
una llanta baja.  
No puedes ir a  
ningún lado hasta  
que la cambies.

## Funciones de la actitud

cognitivos-emotivos  
predispuestos al conocimiento  
y a la orientación en el  
ambiente.

funciones instrumentales,  
expresivas, de adaptación  
social

Frente a objetos o conductas específicas con finalidad predictiva de la conducta, en los estudios de mercado.



Grupos o minorías étnicas, mediante el estudio de los prejuicios y de los estereotipos



Fines y objetivos abstractos, donde este tipo de actitud está definido como valor personal.

$$VP = (C + H) \times A$$

Introduce cada día una buena porción de **Actitud**

La actitud en relación a si mismo- autoestima.



**creencia** es una idea que es considerada verdadera por quien la profesa. Carece de suficiente comprobación, pero aun así puede ser verdad . Es una valoración subjetiva sobre si mismo y de los otros y del mundo que lo rodea.



Paradigma habitualmente basado en la fe, religión  
Son las bases de la tradición  
Propias de la cultura y sociedad (opiniones, prejuicios)

fuentes de las que provienen

externas  
internas

la gente para la comprensión de ciertos fenómenos.

surgen del propio pensamiento y convicciones.

esotéricas  
políticas  
religiosas  
supersticiones

**Creencias cerradas:**  
Sólo admiten discusión y contraste por cierta clase de personas, escogidas por su autoridad y afinidad a lo ideal.

Tipos de creencias



científicas  
pseudocientíficas  
cientificista  
históricas

**Creencias abiertas:**  
Admiten discusión y contraste por cualquiera que se adhiera a un modelo de análisis lógico, y razones con base en él.

# REPRESENTACIONES IDEOLÓGICAS

Conjunto de ideas de las personas

Las ideologías describen y postulan modos de actuar sobre la realidad colectiva

Son constructos culturales  
Influye en la forma en que las personas se integran en el mercado de trabajo

ejemplo

GENERO



**Aptitud** es la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño.

proviene del latín *aptus* que significa “capaz para”.

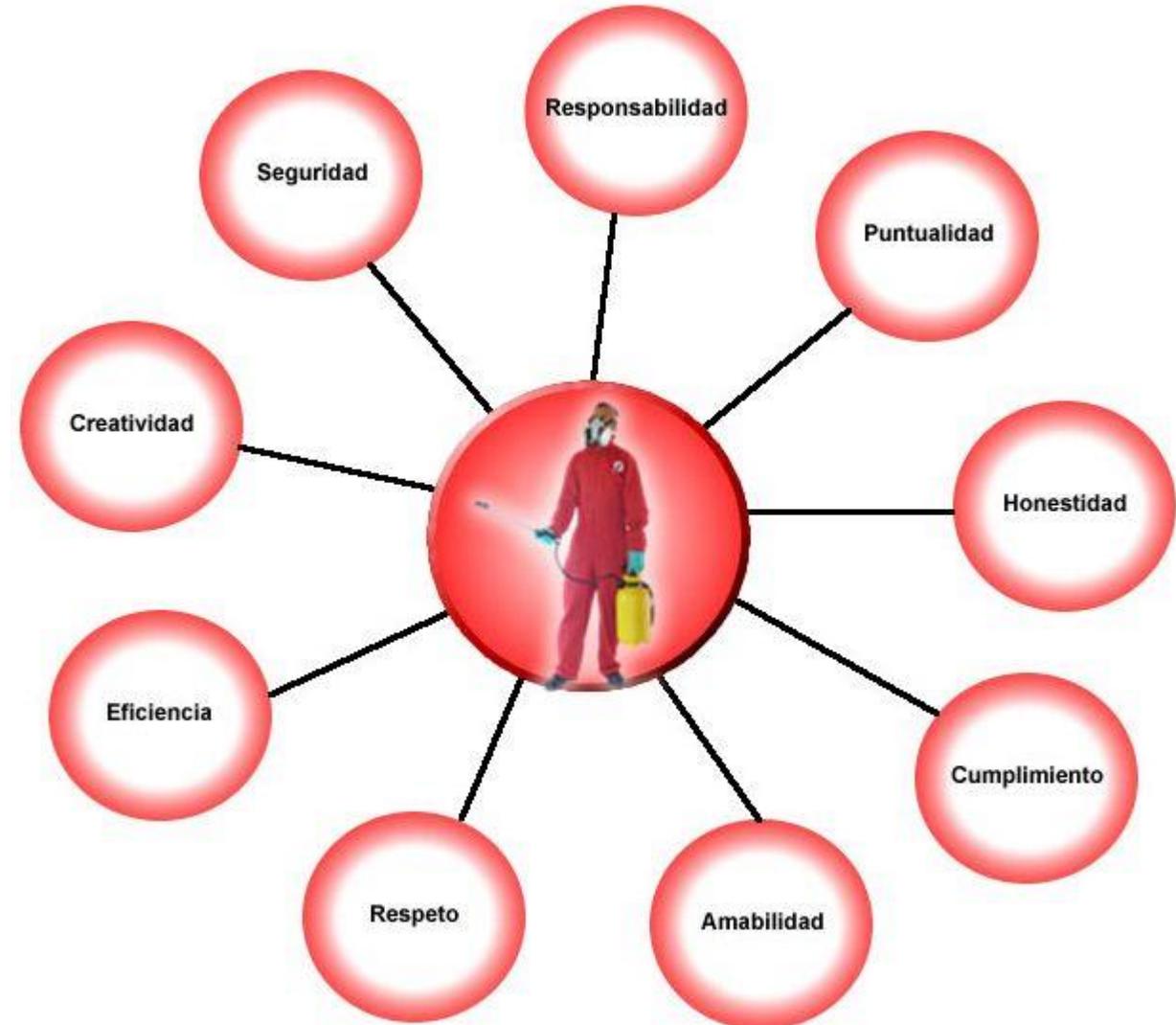
involucran

escriben al individuo como el candidato idóneo y competente para obtener el empleo solicitado, buscan resaltar sobre los demás candidatos

capacidades cognitivas,  
físicas  
biológicas  
laborales  
analíticas



# LOS VALORES INDIVIDUALES Y DE LAS ORGANIZACIONES: SU APLICACIÓN E INFLUENCIA EN LAS ORGANIZACIONES



**Valores:** principios con los que se orienta el comportamiento personal o colectivo, con ellos nos ayudamos a preferir, apreciar o elegir una cosa o acción en vez de otra. Son una guía que es inculcada desde la infancia tanto por la familia como por la sociedad



**representan**

ideales,

aspiraciones

y sentimientos

en los que se fundamentan los actos de las personas,

### **Valores personales.-**

se encuentran aquellos que se considera que contribuyen a nuestra propia vida y desarrollo personal, sirviendo de guía para relacionarnos con nuestro entorno familiar, laboral, educativo y socio culturales en general, así como aquellos que combinados entre sí, nos hacen únicos ante los demás.

### **valores organizacionales**

es un elemento clave por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados que trabajan junto para poder obtener el mismo objetivo puede ser para una empresa, compañía o una institución donde los valores organizacionales sean efectivos y así los miembros del grupo deben ejercerlos por las convicciones propias y no por establecimientos donde cada persona tiene que estar seguro de que actúa bajo las normas de conducta que le puede favorecer tanto a él como al resto del grupo.

## INFLUENCIA

En una **compañía los valores organizacionales son apropiados para ser llevado a la práctica ideal** por todos y se puede llegar a convertir en una **empresa con un nivel** de tendencia a participar en cualquier rivalidad para conseguir un fin de igualar o superar sus logros que están basados en principios sólidos y únicos.

los **valores** tienen el objetivo de dar razón o motivo al personal de modo que puede mejorar y así la [empresa](#), compañía o institución pueda avanzar

## APLICACION

**valores pueden perjudicar o puede favorecer** de manera directa la realización de las funciones propia del grupo porque están relacionados con la construcción de un ambiente de trabajo sano que permite que el **ser humano** se desarrolle de una manera profesional.



# ORIGEN DE LA TEORIA DE LA RELACIONES HUMANAS

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Las 4 principales causas del surgimiento de la TRH son:

Necesidad de humanizar y democratizar la administración

Desarrollo de las ciencias humanísticas

Filosofía John Dewey y de la Psicología Dinámica Kurt Lewin

Conclusiones Del Experimento Hawthorne

La persona como parte importante de la organización

Encontró que la motivación y participación funcionan mejor que el miedo

Hace énfasis en las personas y sus relaciones. Sentido de pertenencia

Se inspira en sistemas de psicología

# TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

ELTON MAYO  
"Experimento Hawthorne."

## PRIMERA FASE

Demostrar como los factores fisiológicos afectan en la productividad de una persona en una empresa.

## SEGUNDA FASE

Descanso en el trabajo: determina como el descanso es incidente en el trabajo

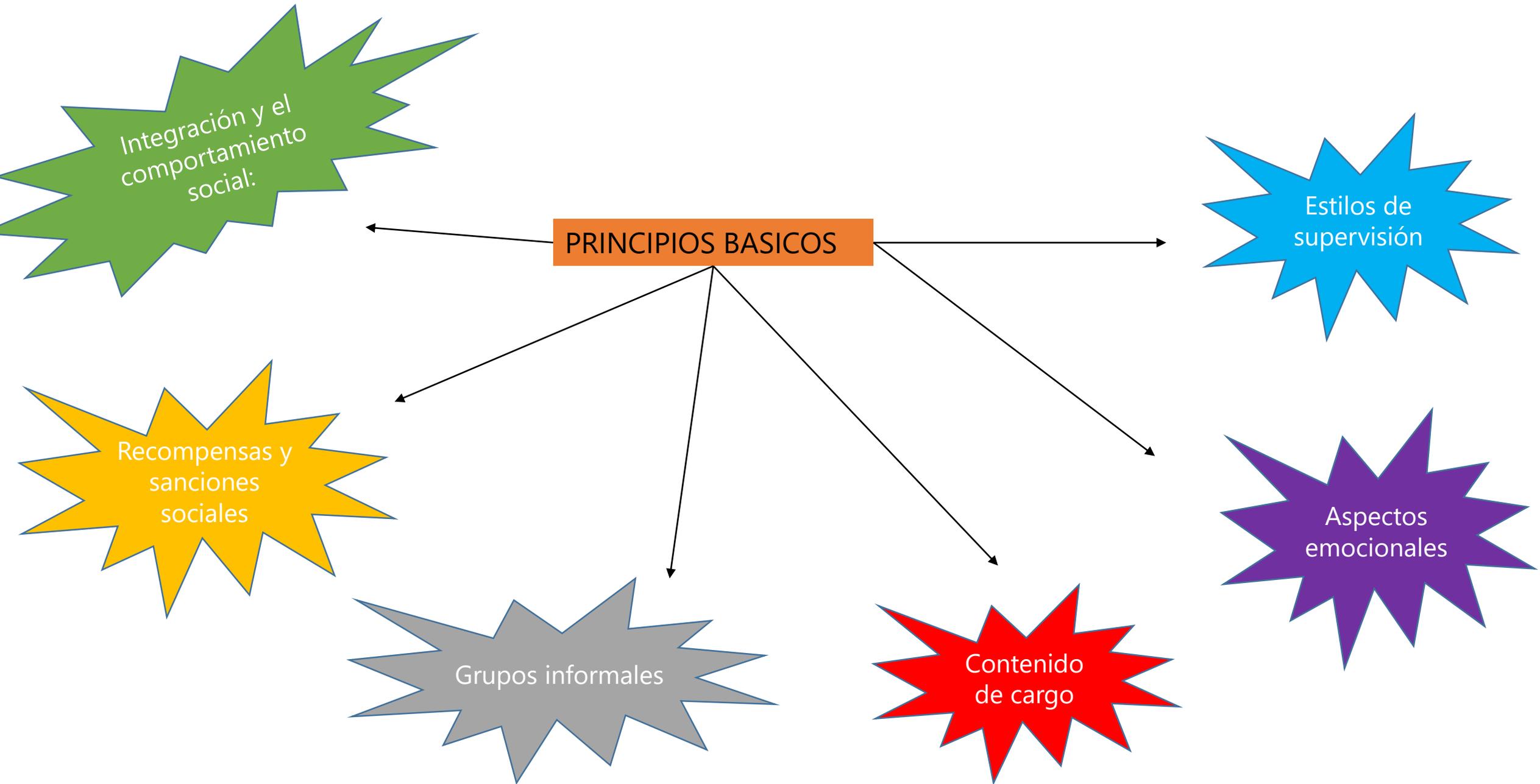
## TERCERA PARTE

Programa de entrevistas: permitía que los obreros mantuvieran cierta lealtad entre ellos y para la empresa

## CUARTA FASE

Observación: supervisión pero no tan hostigante, daban libertad y producían mas.





# IMPLICACIONES



Motivación

origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción



liderazgo

orienta a la consecución de uno o más objetivos mediante el proceso de la comunicación

comunicación

constituye uno de los pilares fundamentales



Organización informal

interacciones y relaciones establecidos por los diversos elementos humanos de una organización



Dinámica de Gpo.

activada mediante estímulos para lograr mayor acercamiento y aprendizaje

**COMUNICACIÓN:** es la esencia de la actividad organizativa y es imprescindible para su buen funcionamiento.



**Inhibido**

**Asertivo**

**Agresivo**

La comunicación es la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores. Su meta es que el receptor entienda el mensaje como se pretendió.

**Una buena comunicación**

mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno

facilita el logro de los objetivos y metas establecidas

coordina y controla las actividades

satisface las propias necesidades y la de los participantes

fomenta una buena motivación, compromiso, responsabilidad, implicación y participación de sus integrantes y un buen clima integrador de trabajo.



## FUNCIONES DE LA COMUNICACION



**INFORMATIVA:** Tiene que ver con la transmisión y recepción de la información

**AFECTIVO-VALORATIVO:** El emisor debe otorgarle a su mensaje la carga afectiva que el mismo demande, no todos los mensajes requieren de la misma emotividad

**REGULADORA:** De la capacidad auto reguladora y del individuo depende el éxito o fracaso del acto comunicativo

OBJETIVOS TOTALES.  
DEFINE PRIMERAMENTE  
LOS OBJETIVOS DEL  
SISTEMA Y LOS EXAMINA  
CONSTANTEMENTE



Proporciona a la empresa un modelo para una organización flexible, capaz de operar con éxito en un ambiente dinámico

AYUDA A ANALIZAR Y  
DESARROLLAR A LA EMPRESA  
DE MANERA INTEGRAL.  
PERMITE IDENTIFICAR Y  
COMPRENDER A  
PROFUNDIDAD LOS  
PROBLEMAS, CAUSAS Y  
CONSECUENCIAS

Se centra

## ENFOQUE DE SISTEMAS

utilidad

Combinación de

## FILOSOFIA Y METODOLOGÍA

MISIÓN, ETICA,  
IDEAS Y VALORES

INTEGRA TÉCNICAS DE  
CONOCIMIENTOS DE DIVERSOS  
CAMPOS



Su función es para

## PLANEACIÓN Y DISEÑO

INTERDISCIPLINARIO

CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

ORGANIZADO

## CARACTERÍSTICAS

CREATIVO

TEÓRICO

EMPÍRICO

INTEGRADOR

PRAGMÁTICO

permite a los gerentes evaluar cuán eficientemente funciona y opera una organización. Para ser eficiente, ésta necesita una estructura y una cultura que fomenten la adaptabilidad y las respuestas rápidas a las cambiantes condiciones del ambiente

## DIFERENCIAS

Orden jerárquico piramidal y burocrático marcado en la organización.	Relación igualitaria e interacción entre bajos y altos mandos.
Organizaciones orientadas a las funciones de los trabajadores.	Organizaciones orientadas a los diferentes procesos de la compañía.
Los resultados son obtenidos y reconocidos a nivel individual.	Se enfoca más en la obtención de resultados producto del trabajo en equipo.

**ENFOQUE TRADICIONAL**

**ENFOQUE DE SISTEMAS**



**TGS**

Desarrollada por:

**LUDWIN VON BERTALANFFY**

*se encarga de analizar un sistema en forma general, posteriormente lo subsistemas que los componen o conforman y las interrelaciones entre si, para cumplir un objetivo específico.*

busca

Producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica.

# LA ORGANIZACIÓN CONSIDERADA COMO UN SISTEMA DE PROCESOS DE MENSAJE



## PROCESOS DE MENSAJE Y SUS BENEFICIOS

Interpersonal, grupal o colectiva

Poseen una importancia vital para el logro de objetivos.

→ La coordinación de la acción conjunta  
→ propicia la coordinación de actividades

Mejora la competitividad de la organización

En la era digital, permite interacciones a una velocidad máxima,

Fomenta la motivación de los empleados, así como el compromiso y la implicación en las tareas corporativas, creando un clima de trabajo integrador.



TABULAR LA INFORMACIÓN RECOLECTADA



SENA + Trabajo

PRESENTAR LOS RESULTADOS



RESULTADOS:  
PROCESAR LA  
INFORMACIÓN DE  
ACUERDO CON LAS  
NECESIDADES DE LA  
ORGANIZACIÓN

IDENTIFICAR LAS  
NECESIDADES DE  
INFORMACIÓN DE LA  
UNIDAD ADMINISTRATIVA



RECOPIRAR LA INFORMACIÓN



# TIPOS DE COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

## (INTERNA-EXTERNA)

La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador

Nace con la necesidad de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial

**Ascendente:** que se realiza desde abajo hacia arriba en el organigrama de la empresa.



**Descendente:** que tiene lugar desde arriba hacia abajo.



La comunicación exterior con clientes, intermediarios, proveedores, competencia, medios de comunicación y público en general es tan vital para la organización como la comunicación interna

vinculada a departamentos tales como: Relaciones públicas y prensa, marketing, investigación de mercados, comunicación corporativa, etc.

todos los miembros de la organización pueden realizar funciones de comunicación externa y de difusión de la propia imagen de la organización

# En cuanto al medio empleado, podemos distinguir diversos tipos de comunicación

**Oral:** El medio de transmisión es la voz, a través de un código de signos, formalmente estructurado. Puede ser de dos tipos, individual o colectiva.

**Escrita:** El medio de transmisión es la escritura.

**Individual:** Cartas, notas personales.

**Colectiva:** Circulares, boletines, prospectos.

**Visuales:** El medio de transmisión es la imagen (dibujos, gráficos, diapositivas).

**Audiovisuales:** El medio de transmisión es la combinación de la imagen y la voz (cine, TV, vídeos, diapositivas comentadas)

# La comunicación podemos dividirla, según su función

## Comunicación social

Tiene un objeto eminentemente social

**La educación** (escuelas, universidades)

**La información diaria** (prensa, radio, TV)

**Relaciones humanas** (entre diversos grupos)

**Propaganda** (campañas políticas)



## Comunicación comercial

**Publicidad** (proceso mediato)

**Promoción** (proceso inmediato)

**RR.PP.** (Crear y desarrollar una imagen favorable)

**Merchandising** (técnicas para reconducir conductas de compra)

# ESTRUCTURA DE UNA ORGANIZACIÓN

PUEDE INFLUIR EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

LO QUE PUEDE LLEVAR A UN CLIMA LABORAL

QUE PUEDE INCIDIR EN LA MOTIVACION Y PRODUCCION

EN EMPRESAS

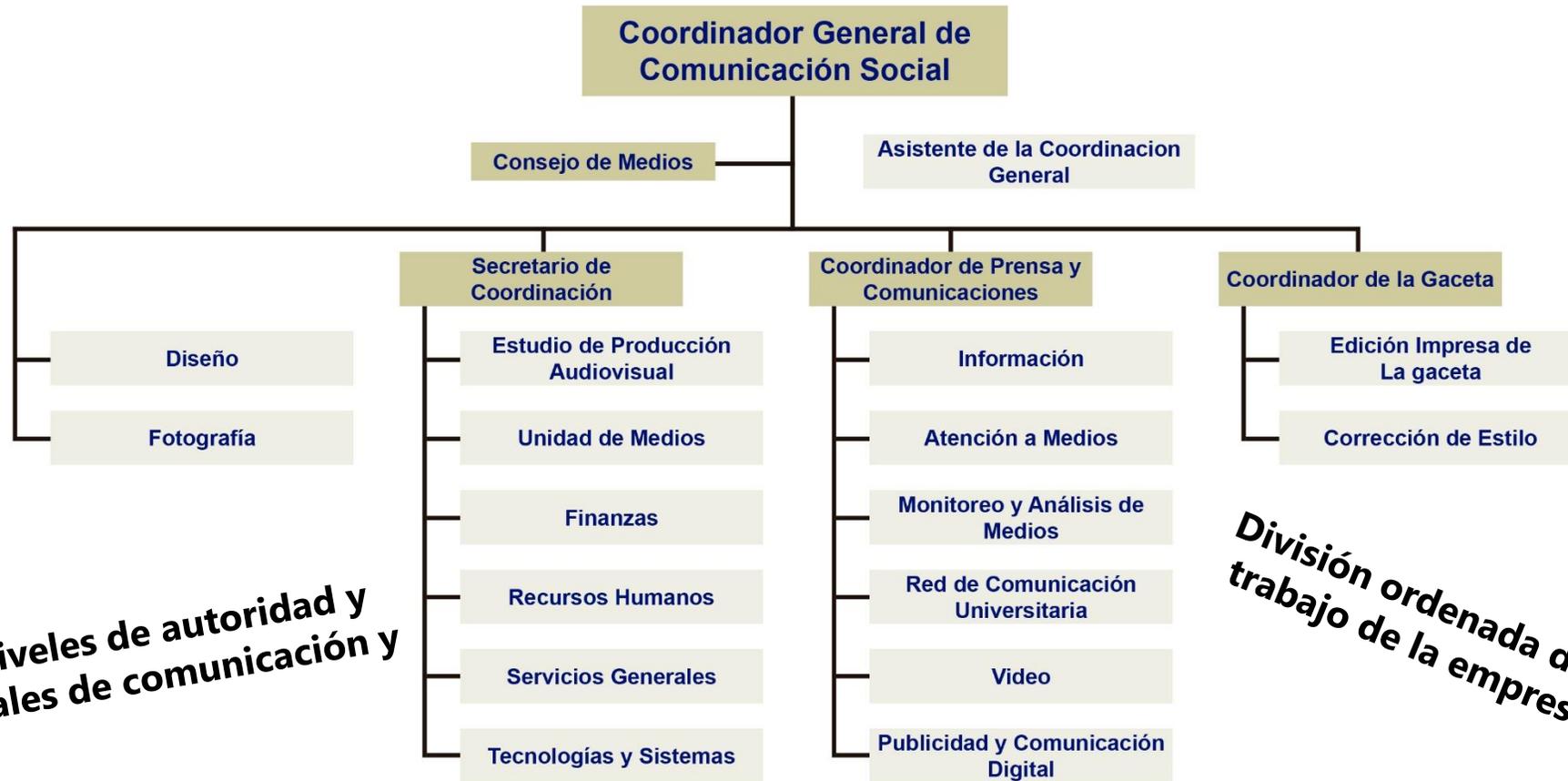
- PARTICIPATIVAS** existe el positivismo
- SOMETIDAS** se daña la obtención de los objetivos

Estructura organizacional puede ser definida como las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos. División del trabajo Permite observar a la organización dividida en "sectores"

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



# ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



*combina funciones, niveles de autoridad y responsabilidad, canales de comunicación y coordinación.*

*División ordenada de las unidades de trabajo de la empresa*

Organización funcional

Organización por producto/mercado "Organización por división"

Organización matricial "sistema de mando múltiple"

## Organización funcional

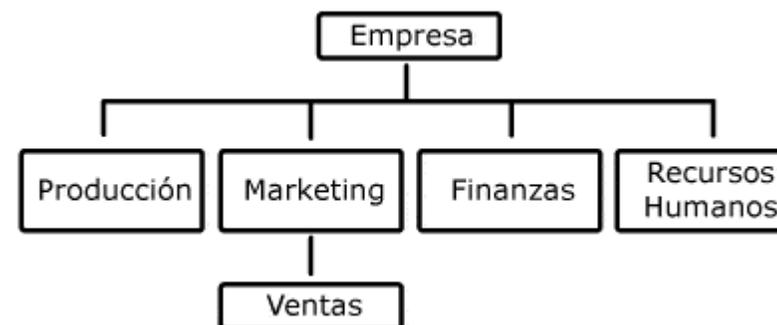
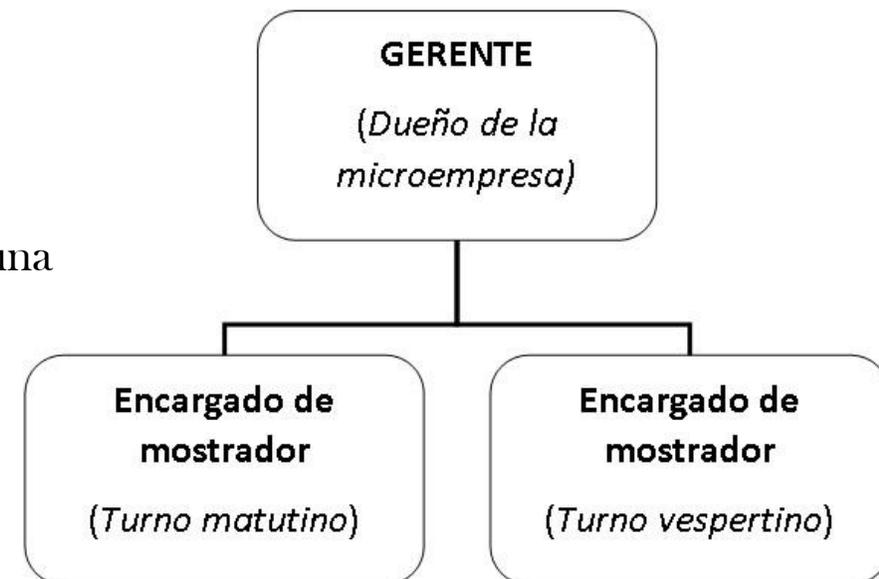
reúne, en un departamento, a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, que se llaman funciones.

**El gerente de ventas de dicha organización sería el responsable de la venta de todos los productos manufacturados por la empresa.**

La usan primordialmente las pequeñas empresas que ofrecen una línea limitada de productos, porque aprovecha con eficiencia los recursos especializados.

**facilita mucho la supervisión, pues cada gerente sólo debe ser experto en una gama limitada de habilidades**

se apoya en la máxima utilización de los especialistas funcionales en los niveles jerárquicos principales. Su objetivo es incrementar la productividad de la empresa a partir de la especialización: a los puestos de la línea jerárquica se les “despoja” de cierta autoridad y responsabilidad en favor de los especialistas.



## Organización por producto/mercado "Organización por división"

reúne en una unidad de trabajo a todos los que participan en la producción y comercialización de un producto o un grupo relacionado de productos a todos los que están en cierta zona geográfica o todos los que tratan con cierto tipo de cliente

**la mayor parte de las empresas grandes, con productos múltiples, tienen una estructura de organización por producto o mercado**

el puro tamaño y la diversidad de productos hacen que los departamentos tengan que estar en esta estructura.

En cada división, los gerentes y los empleados diseñan, producen y comercializan sus propios productos.

El director de la división se concentra primordialmente en las operaciones de su división, es responsable de las pérdidas o las utilidades e incluso puede llegar a competir con otras unidades de la misma empresa

La organización por producto/mercado puede seguir uno de tres patrones

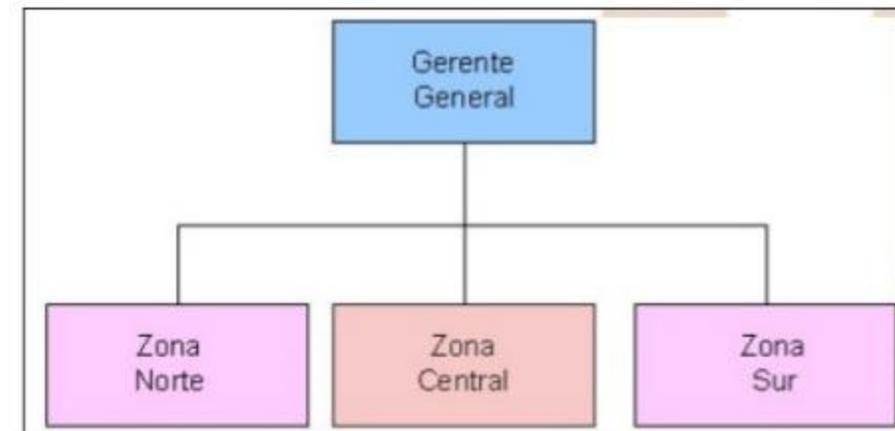


**división por producto**

**geográfica**

**división por clientes**

- Por Área Geográfica.



el director de la división depende de la oficina central.

## Organización matricial "sistema de mando múltiple"

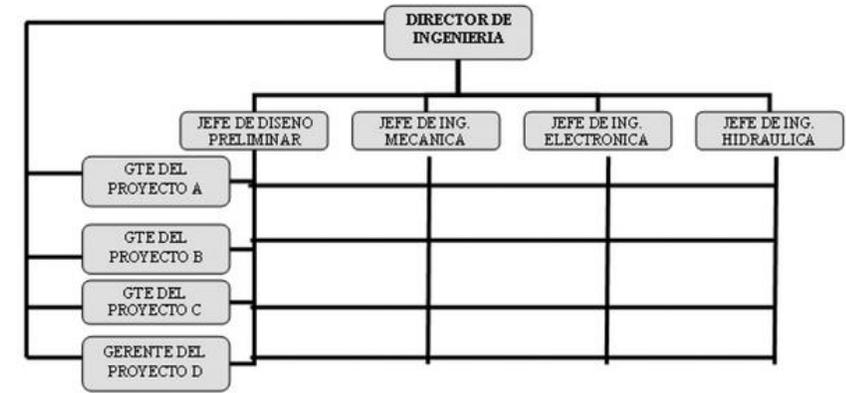
es un producto híbrido que trata de combinar los beneficios de los dos tipos de diseño, al mismo tiempo que pretende evitar sus inconvenientes

Los empleados tienen, de hecho, dos jefes; es decir, trabajan con dos cadenas de mando

es un medio eficiente para reunir las diversas habilidades especializadas que se requieren para resolver un problema complejo

las personas, cuando trabajan juntas, llegan a entender las demandas que enfrenta las personas que tienen responsabilidad de diferentes campos

Es una estructura mixta. En esta, hay departamentos funcionales que ejercitan y desarrollan su trabajo para diversas áreas simultáneamente



Los gerentes de divisiones y gerentes de funciones tienen igual autonomía y potestad de mando dentro de la organización

# TIPOS DE ORGANIZACIONES

Formalmente oficializada

Es espontánea y natural

## FORMALES

Estructura intencional de funciones y sistemas definidos de una empresa formalmente organizada, esta fundamentada en el trabajo

## INFORMALES

Consiste en medios no oficiales, tiene lugar en la organización y fuera de ella, individuos individuos que se agrupan voluntariamente independientes de la estructura

Existencia de organigrama

Sin existencia en el organigrama

### GRUPO DE MANDO

Subalternos que responden a sus superiores

### GRUPO TAREA

Agrupación para un proyecto o tarea

### GRUPO DE INTERES

Busca alcanzar un objetivo mutua

### GRUPO DE AMISTAD

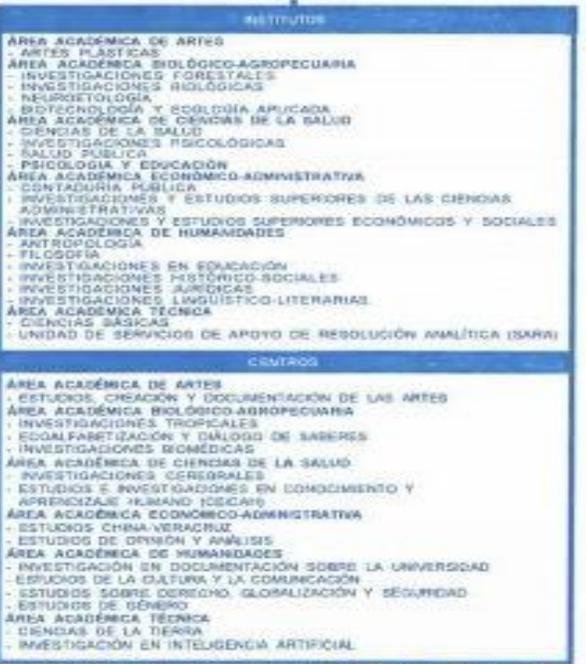
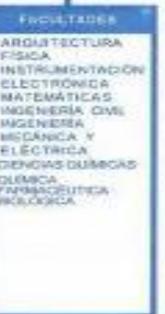
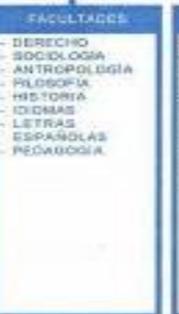
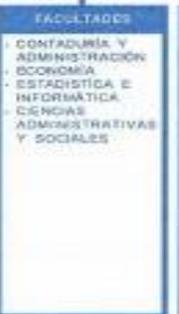
Surgen para satisfacer necesidades personales



Universidad Veracruzana

# SECRETARÍA ACADÉMICA ORGANIGRAMA

RECTORÍA  
SECRETARÍA ACADÉMICA



SISTEMA ABIERTE DE ENSEÑANZA

DIR. DE ACTIVIDADES

UNIDAD DE POSGRADOS

UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL

**ENTIDADES ACADÉMICAS EN LAS REGIONES:**

- VERACRUZ
- ORIZABA-CÓRDOBA
- POZA RICA-TUXPAN
- COATZACOALCOS-MINATITLÁN

*Maria Magdalena Hernández Alarcón*  
**DRA. MARÍA MAGDALENA HERNÁNDEZ ALARCÓN**  
 SECRETARÍA ACADÉMICA

AUTORIDAD LINEAL  
 AUTORIDAD FUNCIONAL

ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN  
 UNIDAD DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS  
 FUENTE  
 LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA  
 DICIEMBRE 2017



# REPRESENTACION GRAFICA DE LA ESTRUCTURA FORMAL.

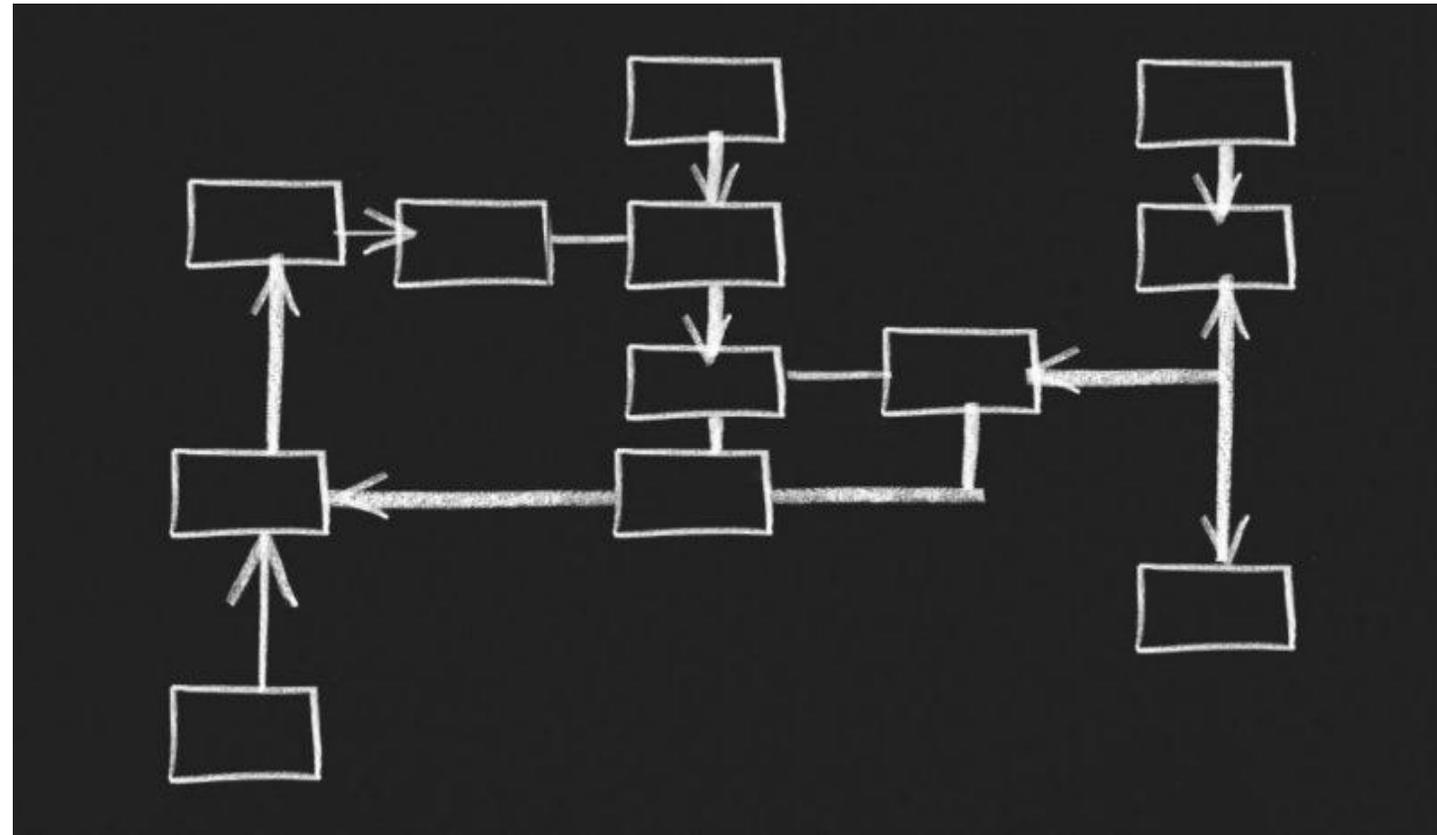
ORGANIGRAMA: nos permite tener una idea rápida de como está organizada una empresa.

cumple dos funciones principales:

1.-es **informativo**, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición.

2.-es una **herramienta para el análisis organizacional**, ya que como instrumento de [análisis](#) servirá para detectar fallas en la [estructura](#), Siendo así, si algo está funcionando mal se puede estudiar el gráfico para entender y de este modo solucionar una situación.

En un organigrama vemos claramente cada unidad o departamento y la relación con otras unidades.



**generalmente éste se hace al mismo tiempo que nace la organización**

no puede captar, las relaciones interpersonales que constituyen la estructura informal de la organización

# TEORIAS DE MOTIVACIÓN

-DE LAS NECESIDADES (ABRAHAM MASLOW).  
JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

-DE LOS DOS FACTORES DE LA  
MOTIVACIÓN(FREDERICK HERZBERG) FACTORES  
HIGIENICOS /SATISFATORIOS

-DE LA EQUIDAD (JOHN STACEY ADAMS)

-DE LA ESPECTATIVA (DAVID NADLER Y EDWARD  
LAWLER, VROOM)

-DEL REFORZAMIENTO (SKINNER)

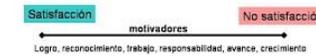
-DE LAS METAS (EDWIN LOCKE)

CHRISTOPHER EARLY Y CHRISTINE SHALLEY

-ERC (ALDERFER)



2 factores de Herzberg



Teoría de la equidad  
J. Stacy Adams



$$\frac{\text{APORTES PROPIOS}}{\text{RESULTADOS PROPIOS}} = \frac{\text{APORTES DEL OTRO}}{\text{RESULTADOS DEL OTRO}}$$

Figura del Modelo E-R-C de Alderfer



FUENTE: Davis y Newstrom (2003) y elaboración propia.



# TEORIA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW

Se basa en la afirmación de que el pensamiento es activado por las necesidades básicas que resultan de la privación de los objetos que normalmente las satisfacen

teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo

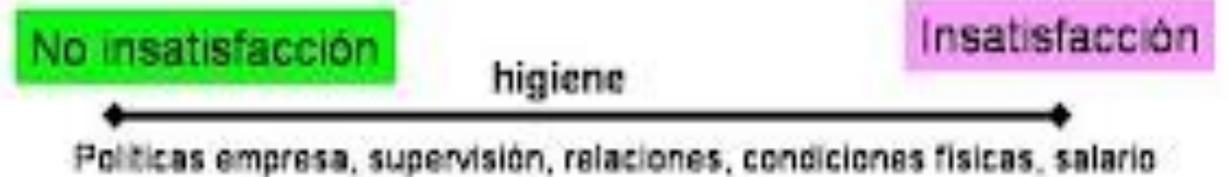
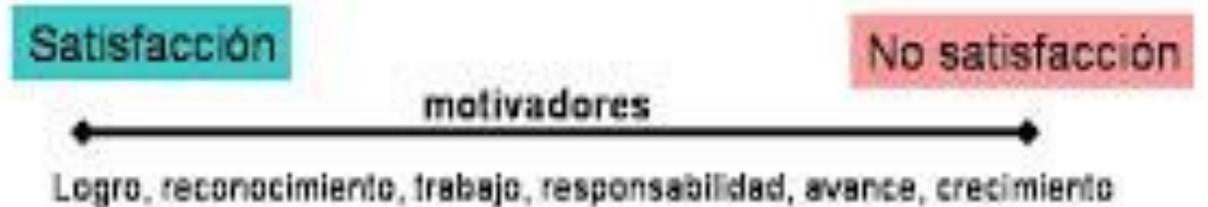


# TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN

por Frederick Herzberg

en la cual se dice que tanto la **satisfacción como la insatisfacción laboral** derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

## 2 factores de Herzberg



# TEORIA DE LA EQUIDAD

término **equidad** se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales.

Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado.

juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben



Teoría de la equidad  
J. Stacy Adams



**APORTES PROPIOS**  
**RESULTADOS PROPIOS**

**APORTES DEL OTRO**  
**RESULTADOS DEL OTRO**

=

# TEORIA DE LA ESPECTATIVA

David Nadler y Edward Lawler , Vroom

cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.

Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización.

Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.

Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado-

Estos son base del modelo de las perspectivas, el cual consta de tres componentes:



Las expectativas del desempeño-resultado:

Valencia:

Las expectativas del esfuerzo-desempeño:

# TEORIA DEL REFORZAMIENTO

**Skinner.**

se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida.



## 4. FUNDAMENTO

### A) Ley del Efecto

(Thorndike)



- Las respuestas que generan satisfacción tienen más posibilidades de repetirse.

- Las respuestas que no generan placer tienen menos posibilidades de volver a presentarse.

### B) Teoría del Refuerzo

- Es todo lo que aumenta la frecuencia de la respuesta que sigue.

- Puede ser por ejemplo :

- Recompensa tangible
- Elogio.



# TEORIA DE LAS METAS

## **Edwin Locke**

Las personas se imponen metas con el fin de lograrlas.

Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

**Christopher Early y Christine Shalley describen cuatro fases para establecer metas:**

Establecer una norma que se alcanzará.

Evaluar si se puede alcanzar la norma.

Evaluar sí la norma se ciñe a las metas personales.

La norma es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta.



# TEORIA ERC DE ALDERFER

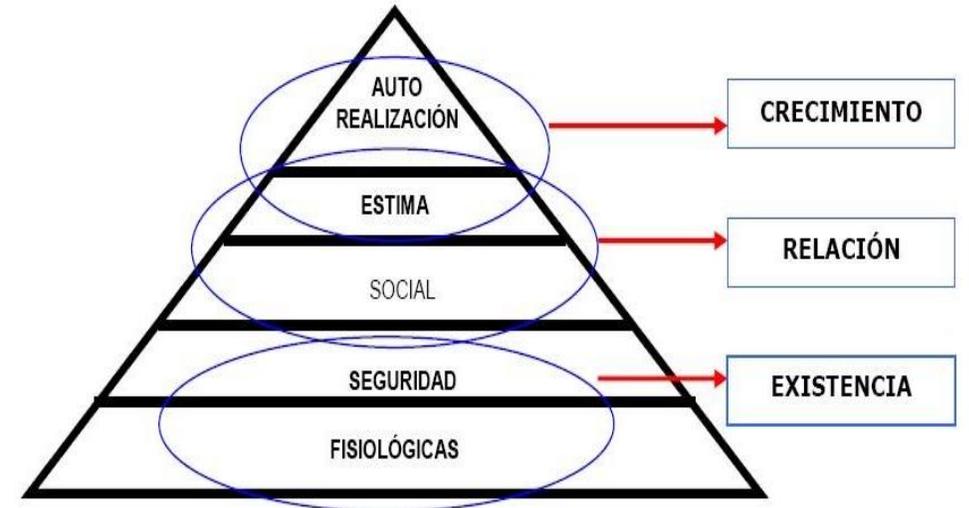
propone la existencia de tres motivaciones básicas:

**Motivaciones de Existencia:** Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.

**Motivación de Relación:** Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.

**Motivación de Crecimiento:** Se centran en el desarrollo y crecimiento personal

Figura del Modelo E-R-C de Alderfer



# ESTE MATERIAL SE DJUNTARA CON LA INFORMACION DE LA ANTOLOGIA DE LA MATERIA: -TEMAS SUGERIDOS PARA LA EVALUACION:

## INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

1.1.- Orientación básica y áreas de aplicación.

1.4.- La persona.

1.4.1.- La personalidad

1.4.2.- El comportamiento humano.

## UNIDAD II

### COMUNICACION

2.1.- Elementos de la comunicación.

2.2.- El enfoque de sistemas.

2.3.- La organización considerada como un sistema de procesos de mensaje.

2.5.- Sistema de una organización.

2.6.- Tipos de comunicación en la organización (interna-externa).

2.7.- Organización formal.

2.8.-Representacion grafica de la estructura formal

## UNIDAD III

### MOTIVACION

3.1. Teorías de motivación

**El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización.**

**LICENCIADOS, MI APRECIO PARA USTEDES, SIGAN ADELANTE**