

TEORIAS Y SISTEMAS EN PSICOLOGIA

CATEDRÁTICO: LIC. ANTONIO MORALES GOMES

¿QUE ES LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL?

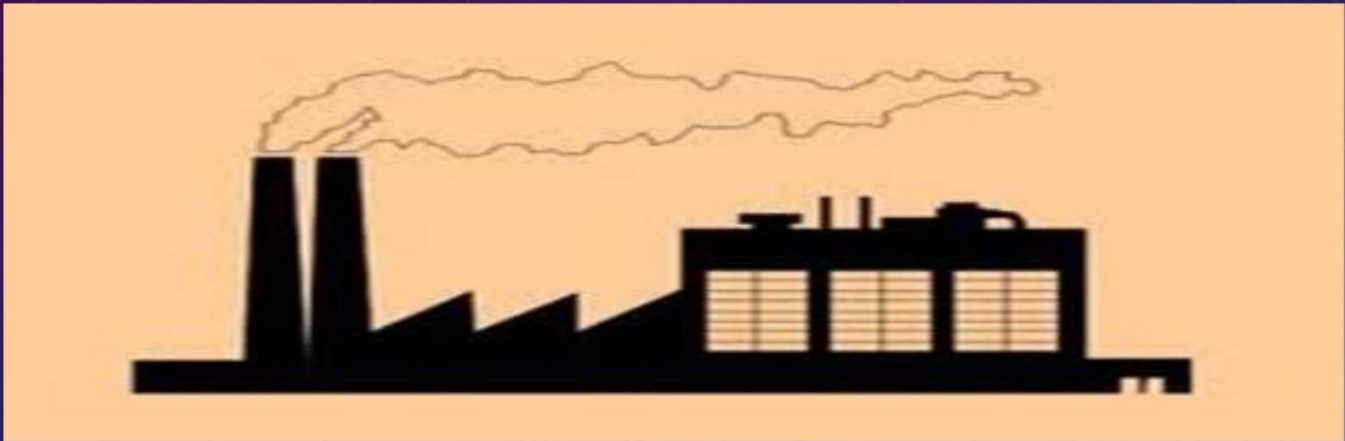
CARRERA: PSICOLOGIA

ALUMNOS: NORMA AGUSTIN GUZMAN Y
ALEANDRO GUZMÀN ARROYO

A 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2021

TAPACHULA CORDOVA Y
ODOÑEZ, CHIAPAS

COMIENZO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.



PRECURSORES DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL



Walter Dill Scott .Psicólogo, en 1903, fue persuadido de ofrecer una platica a algunos lideres de negocios en Chicago sobre la necesidad de aplicar la psicología a la publicidad.

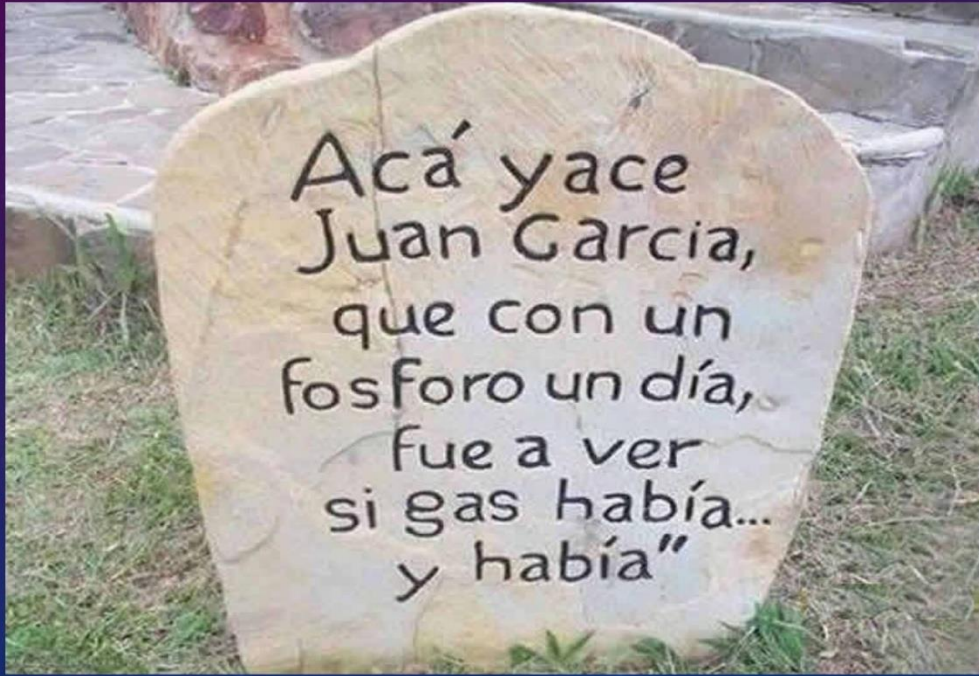


W.L. Bryan fue el precursor de la psicología del trabajo. hablo de la necesidad de que los psicólogos orientaran su atención hacia el estudio de actividades y funciones concretas, las que aparecen a diario en la vida laboral

? QUE ROL TIENE EL PSICOLOGO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS?



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION FELIZ FIN DE SEMANA.



Introducción A La Psicología Industrial

La psicología industrial combina los principios de la psicología con una investigación metódica de diversos entornos de trabajo, conocida también como psicología industrial-organizacional, esta disciplina analiza numerosos aspectos del mundo laboral y las actitudes de los individuos hacia sus respectivas carreras.

¿Que es la psicología industrial?

Es la ciencia del comportamiento humano relacionada con el trabajo y aplica teorías y principios psicológicos a organizaciones e individuos en sus lugares de trabajo, así como a la vida laboral del individuo en general. Los psicólogos de esta rama están capacitados en el modelo científico-practicante.

Contribuyen al éxito de una organización al mejorar el rendimiento, la motivación, la satisfacción laboral, la seguridad y salud en el trabajo, así como el bienestar general de sus empleados. Un psicólogo realiza investigaciones sobre las conductas y actitudes de los empleados, y cómo se pueden mejorar a través de prácticas de contratación, programas de capacitación, retroalimentación y sistemas de gestión.

Historia de la psicología industrial

Surgió hace más de 100 años como resultado de la revolución industrial en Estados Unidos. Durante ese período, se introdujeron líneas de ensamblaje para reducir la cantidad de tiempo y habilidad que llevó construir las cosas, los trabajadores se vieron obligados a mantener un ritmo increíblemente agotador en términos de producción y con frecuencia se encontraron con entornos de trabajo poco saludables y salarios bajos.

Los trabajadores no se sentían conectados con su trabajo, su empresa o sus compañeros de trabajo, las empresas estaban viendo una disminución en las ganancias y el entusiasmo de los trabajadores y querían averiguar qué estaba pasando.

Los investigadores en psicología determinaron que cuando las personas trabajan en exceso e infelices en el trabajo, no son tan confiables ni productivas y las ganancias disminuyen. Estos hallazgos enseñaron a los empleadores que los empleados felices producen mejores productos y mayores ganancias, tiene sentido ¿no? Cuando te sientes apreciado en el trabajo o en la escuela y disfrutas de estar allí, ¡normalmente tienes un mejor desempeño.

Áreas clave dentro de la psicología industrial

Según el libro de Muchinsky, «Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional,» la mayoría de los psicólogos industrial-organizacionales trabajan en una de las áreas principales:

Análisis de trabajo

El análisis del trabajo abarca varios métodos diferentes, implica principalmente la recopilación sistemática de información sobre un trabajo. Un análisis del trabajo orientado a la tarea implica un examen de los deberes, tareas y / o competencias requeridas por el trabajo que se evalúa.

En contraste, implica un examen de los conocimientos, habilidades y otras características requeridas para realizar el trabajo con éxito. La información obtenida de los análisis de trabajo se usa para muchos propósitos, incluida la creación de procedimientos de selección relevantes, las evaluaciones de desempeño y los criterios que requieren, y el desarrollo de programas de capacitación.

Reclutamiento y selección de personal.

Los psicólogos suelen trabajar con especialistas en recursos humanos para diseñar procesos de reclutamiento y sistemas de selección de personal.

El reclutamiento de personal es el proceso de identificar candidatos calificados en la fuerza laboral y hacer que soliciten empleos dentro de un organización, los procesos de reclutamiento de personal incluyen el desarrollo de anuncios de trabajo, la colocación de anuncios, la definición de las calificaciones clave para los solicitantes y la selección de solicitantes no calificados.

La selección de personal es el proceso sistemático de contratación y promoción del personal, los sistemas de selección de personal emplean prácticas basadas en la evidencia para determinar los candidatos más calificados, involucra tanto a los recién contratados como a los individuos que pueden ser promovidos desde dentro de la organización.

Evaluación / gestión del desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso por el cual los comportamientos y resultados laborales de un individuo o grupo se evalúan en función de las expectativas de los gerentes y de otros para el trabajo, se utiliza con frecuencia en las decisiones de promoción y compensación, para ayudar a diseñar y validar los procedimientos de selección de personal y para la gestión del desempeño.

La gestión del desempeño es el proceso de proporcionar retroalimentación del desempeño en relación con las expectativas, e información relevante para la mejora (por ejemplo, entrenamiento, tutoría), también puede incluir la documentación y el seguimiento de la información de rendimiento para fines de evaluación organizativa.

Evaluación individual y psicometría.

La evaluación individual implica la medición de las diferencias individuales, los psicólogos realizan evaluaciones individuales para evaluar las diferencias entre los candidatos para el empleo, así como las diferencias entre ellos. Las construcciones medidas pertenecen al desempeño del trabajo, con los candidatos para el empleo, la evaluación individual es parte del proceso de selección de personal, estas evaluaciones pueden incluir pruebas escritas, pruebas de aptitud, pruebas físicas, pruebas psicomotoras, pruebas de personalidad, pruebas de integridad y confiabilidad, muestras de trabajo, simulaciones y centros de evaluación.

Salud laboral y bienestar.

A principios del siglo XX, Arthur Kornhauser examinó el impacto en la productividad de la contratación de trabajadores mentalmente inestables. Kornhauser también examinó el vínculo entre las condiciones de trabajo industriales y la salud mental, así como el desbordamiento en la vida personal de un trabajador de tener un trabajo insatisfactorio.

Más recientemente, los investigadores descubrieron que mantenerse vigoroso durante las horas de trabajo está asociado con un mejor comportamiento y un bienestar subjetivo, así como con un funcionamiento más eficaz en el dominio familiar. También se ha encontrado que la satisfacción laboral está asociada con la satisfacción con la vida, la felicidad, el bienestar y el afecto positivo, y la ausencia de afecto negativo.

Acoso laboral, agresividad y violencia.

Los psicólogos se ocupan de los temas relacionados con la intimidación, la agresión y la violencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la investigación encontró que la exposición a la violencia en el lugar de trabajo provocó el pensamiento reflexivo, a su vez, se asocia con un bienestar pobre. La investigación ha encontrado que los comportamientos agresivos interpersonales se asocian con un peor desempeño del equipo.

Remuneración y compensación

La compensación incluye salarios o sueldos, bonificaciones, contribuciones de jubilación y beneficios para empleados que se pueden convertir en efectivo o reemplazar los gastos de subsistencia. A los psicólogos se les puede pedir que realicen una evaluación de trabajo con el fin de determinar los niveles y rangos de compensación, también pueden servir como testigos expertos en casos de discriminación de pago, cuando los empleados alegan disparidades en el pago por trabajos similares.

Motivación en el trabajo.

La motivación laboral refleja la energía que un individuo aplica «para iniciar el comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración». Comprender qué motiva a los empleados de una organización es fundamental para la psicología.

La motivación es generalmente considerada como una construcción teórica que alimenta el comportamiento, un incentivo es una recompensa anticipada que se piensa que inclina a una persona a comportarse de cierta manera. La motivación varía entre los individuos y al estudiar su influencia en el comportamiento, debe examinarse junto con la capacidad y las influencias ambientales.

Debido al rol de la motivación para influir en el comportamiento y el desempeño en el lugar de trabajo, muchas organizaciones estructuran el ambiente de trabajo para alentar conductas productivas y desalentar conductas improductivas.

Estrés laboral

Los psicólogos participan en la investigación y la práctica del estrés ocupacional y el diseño de intervenciones individuales y organizativas para gestionar y reducir los niveles de estrés y aumentar la productividad, el rendimiento, la salud y el bienestar.

El estrés laboral puede tener implicaciones para el desempeño organizacional debido a las emociones que provoca el estrés laboral. Por ejemplo, un factor de estrés en el trabajo, como un conflicto con un supervisor, puede precipitar la ira que a su vez motiva comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo.

La investigación ha examinado la asociación entre los factores estresantes del trabajo y la agresión, el robo, el abuso de sustancias y los síntomas depresivos. Se han desarrollado varios modelos para explicar el proceso, incluido el modelo de ajuste persona-entorno y el modelo de control de demanda, esos modelos se convirtieron en la piedra angular de la aparición, a finales de los años 80 y

principios de los 90, de una nueva disciplina relevante para la investigación sobre el estrés laboral.

Seguridad ocupacional

Los accidentes y la seguridad en el lugar de trabajo se han convertido en áreas de interés para la psicología. Los ejemplos de peligros de lesiones psicosociales de interés para la psicología incluyen fatiga, violencia en el lugar de trabajo, intimidación y turnos nocturnos.

Los investigadores realizan «auditorías de estrés» que pueden ayudar a las organizaciones a cumplir con las diversas regulaciones de seguridad laboral. Los peligros psicosociales pueden afectar los trastornos musculoesqueléticos, un factor psicosocial relacionado con el riesgo de accidente es el clima de seguridad, que se refiere a las percepciones de los empleados sobre el grado en que su organización de trabajo prioriza la seguridad.

Cultura organizacional

La cultura organizacional se ha descrito como un conjunto de supuestos compartidos por individuos en una organización; las suposiciones influyen en la interpretación y las acciones que definen el comportamiento adecuado para diversas situaciones.

Se ha demostrado que la cultura organizacional afecta resultados importantes como el rendimiento, la atracción, el reclutamiento, la retención, la satisfacción de los empleados y el bienestar.

Además de una cultura general, las organizaciones también tienen subculturas. Los ejemplos de subculturas incluyen la cultura corporativa, la cultura departamental, la cultura local y la cultura relacionada con el tema, si bien no existe un «tipo» único de cultura organizacional, algunos investigadores han desarrollado modelos para describir diferentes culturas organizacionales.

Innovación

Los psicólogos industriales y organizacionales consideran que la innovación, en la mayoría de los casos, es una variable de menor importancia y, a menudo, contraproducente para incluir en la realización de evaluaciones de desempeño laboral cuando es irrelevante para las funciones principales del trabajo para las cuales existe un trabajo determinado.

No obstante, los psicólogos ven el valor de esa variable en la que, si se considerara su confiabilidad y validez, obtendrían una probabilidad estadísticamente significativa de que sus resultados no se deben al azar, y que

puede replicarse de manera confiable con una relación estadísticamente significativa de confiabilidad, y que era un tribunal para plantear una pregunta sobre su fiabilidad y pruebas de validez, el psicólogo detrás de su uso podría defenderlo ante un tribunal de justicia con la creencia de que se presentará ante un tribunal como confiable y válida.

Habilidades y procedimientos utilizados en la psicología industrial

Los psicólogos son científicos profesionales que tienen experiencia en el diseño, ejecución e interpretación de investigaciones en psicología y que aplican sus hallazgos para ayudar a abordar los problemas humanos y organizativos en el contexto del trabajo organizado:

- Identificar necesidades de capacitación y desarrollo.
- Diseñar y optimizar trabajo y trabajo y calidad de vida laboral.
- Formular e implementar programas de capacitación y evaluar su efectividad.
- Entrenar empleados.
- Desarrollar criterios para evaluar el desempeño de individuos y organizaciones.
- Evaluar las preferencias del consumidor, la satisfacción del cliente y las estrategias de mercado.