



MAPA CONCEPTUAL / CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: FERNANDA PATRICIA HERNANDEZ DIAZ

NOMBRE DEL MAESTRO: ANTONIO GALERA PÉREZ

MATERIA: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL Y CUADRO SINÓPTICO

PARCIAL: 1 ER MODULO

GRUPO: LPS19SSC0920-A

CUATRIMESTRE: 6°

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CONCEPTO

Estudio de la forma en que las personas se relacionan, seleccionan y movilizan en las organizaciones.

AREAS DE APLICACION

UNIVERSIDADES
SERVICIOS MILITARES
INDUSTRIAS
RECTORIALES
PARAGUAFEMOS
INDUSTRIAS

DISCIPLINA

Características
características
- Teoría administrativa
científica

Psicología industrial y la organizacional

en el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de la empresa y de la industria

psicología industrial/organizacional

estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de la empresa y de la industria

Aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo. Su propósito es "aumentar la dignidad y el desarrollo de las seres humanos, así como de las organizaciones, para las que trabajan, al aumentar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano" (Maslow)

Análisis la manera en la que las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento.

Estudio del individuo en la organización, es una ciencia que se conforma (dominio teórico)

PSICOLOGIA EXPERIMENTAL

Estudia la memoria (en los procesos psicológicos básicos)

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

selecciona personal y la capacitación y el desarrollo organizacional y la calidad total

TEORIA ADMINISTRATIVA

Teoría crítica que la producción de los trabajadores es una consecuencia directa de lo que pueden dar

TEORIA ESTRUCTURAL

Analiza estructuras en tipo ideal de organización al que serán aplicadas en sistemas caracterizados por la división del trabajo

TEORIA DEL HOMBRE SOCIAL

Psicología Social
Estudia el comportamiento humano en sus relaciones con otros individuos organizacional

CAPACITACION

TRAYECTORIA DE DESARROLLO
ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS GRUPALES

PSICOLOGIA AMBIENTAL

Estudia relaciones entre el comportamiento humano y el ambiente físico del trabajo

PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Estudia el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones. Descubre "variedad de técnicas y métodos de trabajo"

"Nuevas modalidades de trabajo"
"Clasificar, utilizar a las personas en el puesto adecuado"

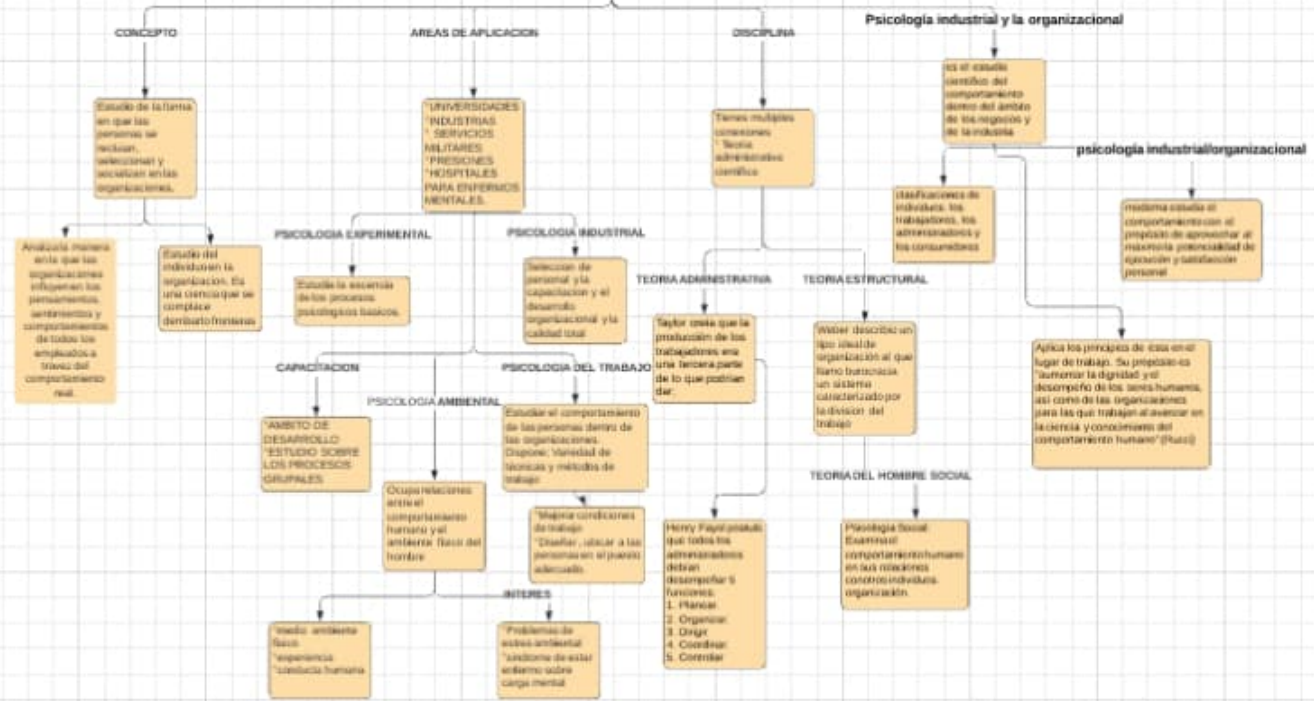
INTERES

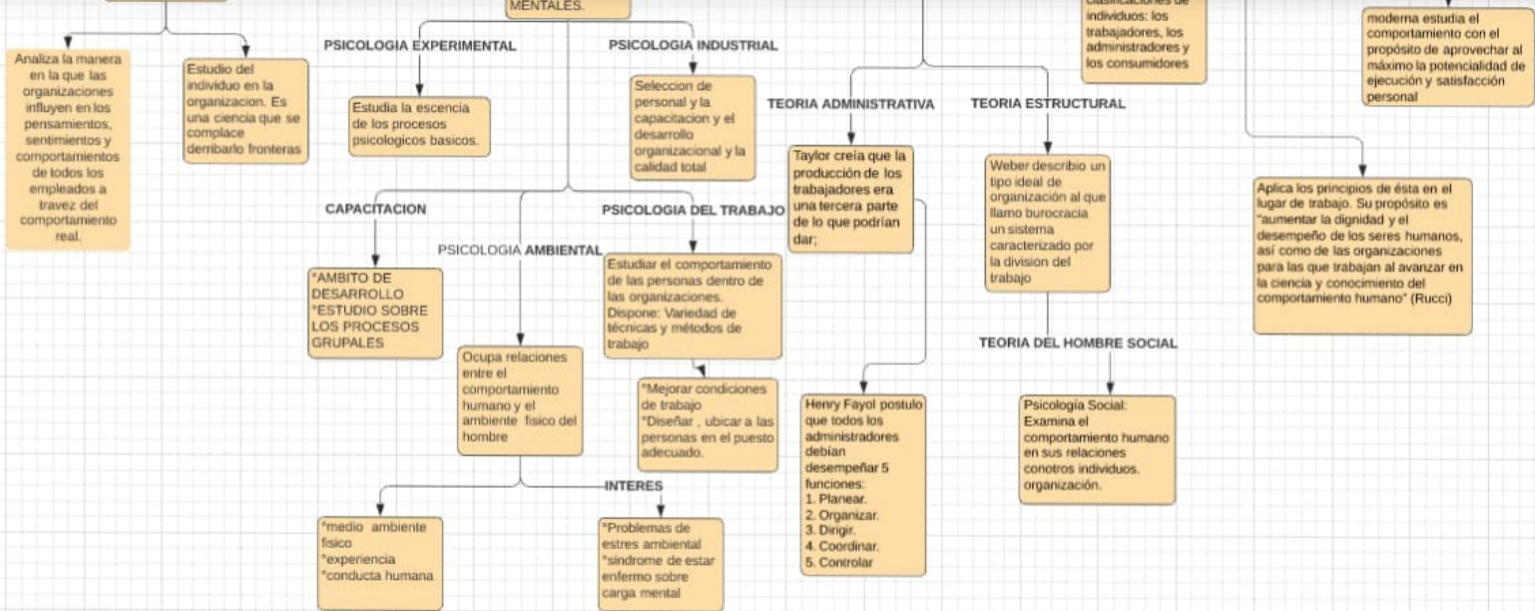
Problemas de estrés ambiental
"ambiente de estar enfermo sobre carga mental"

Trabajo ambiente físico
"experiencia humana"

Henry Fayol
que todos los administradores deben desarrollar 5 funciones:
1. Planear
2. Organizar
3. Dirigir
4. Coordinar
5. Controlar

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL





PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Modelos de comportamiento organizacional.

Temas de estudio de la actualidad

En la actualidad existen varias formas de agrupaciones institucionales que son muy heterogéneas, dando lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones

El comportamiento humano

El Comportamiento organizacional (C. O.) es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones. J. Clifton Williams define el C. O.

Análisis del ambiente interno y externo

Es un sistema abierto, de dicha interacción depende totalmente el mantenimiento y crecimiento dentro del mercado de este.

INTERNO

es el conjunto de factores en las decisiones de la empresa tiene repercusión. Se le denominan variables para la decisión de la empresa y el ambiente externo es aquel que la empresa no puede modificar.

EXTERNO

Este es el conjunto de condiciones ambientales o fuerzas sociales, culturales, de costumbres, legales, políticas, tecnológicas, económicas, etc., que modifica una empresa u organización, o que influye en ellas

Es un sistema abierto, de dicha interacción depende totalmente el mantenimiento y crecimiento dentro del mercado de este.

El modelo de custodia:

Para disipar este sentimiento de inseguridad y frustración, se sintió la necesidad de desarrollar un modelo que mejore las relaciones entre empleadores y empleados.

El modelo de apoyo

Rensis Likert, "El liderazgo y otros procesos de la organización deben ser tales que garanticen una probabilidad máxima de que en todas las interacciones y todas las relaciones con la organización

Modelo autocrático

"el poder del jefe. "la capacidad de influir en el flujo de energía y recursos disponibles hacia ciertos objetivos en lugar de otros objetivos. Se supone que el poder se ejerce solo cuando estas metas están, al menos parcialmente, en conflicto entre sí"

Modelos ecológicos

Todas las funciones de la organización se ven afectadas por el entorno, ya que el entorno proporciona las entradas que la organización convierte en salidas

Modelos empíricos

describen las actividades que los empleados realizan realmente

Los modelos normativos.

"se ocupan de la determinación de acciones óptimas "la administración está más preocupada por lo que debe hacerse o lo que no deben hacer los gerentes y los empleados.

LA PERSONALIDAD

¿QUE ES?

FORMADA

serie de características que utilizamos para describirnos y que se encuentran integradas mediante lo que llamamos el yo o "sí mismo" formando una unidad coherente.

PERSONALIDAD

la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad

DETERMINACION

PRINCIPALMENTE

Genes, que nos proporcionan una gran variedad de predisposiciones. Pero el ambiente y las experiencias de la vida (padres, sociedad, amistades, cultura, etc.) se ocupan de moldear todas esas posibilidades en una dirección u otra

DETERMINA

La personalidad determina ese modo de ver el mundo y de vemos a nosotros mismos, pero, al mismo tiempo, la manera de vemos a nosotros mismos influye en nuestra personalidad

PERSONALIDAD SANA

FLEXIBLE

Se trata de personas que saben reaccionar ante las situaciones y ante los retos de diversas formas. Es decir, poseen un repertorio amplio de conducta

VIDA VARIADA

realizando diversas actividades, en vez de centrar su vida alrededor de un mismo tema.

TOLERAR PRESIÓN

enfrentarse a ellas y no se viene abajo ante las dificultades y contratiempos.

REALIDAD

Su forma de verse a sí misma, al mundo y a los demás se ajusta bastante a la realidad.

LA PERSONALIDAD

¿QUÉ ES?

FORMADA

serie de características que utilizamos para describirnos y que se encuentran integradas mediante lo que llamamos el yo o "sí mismo" formando una unidad coherente.

PERSONALIDAD

la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad

DETERMINACION

PRINCIPALMENTE

***Genes**, que nos proporcionan una gran variedad de predisposiciones.
Pero el ambiente y las experiencias de la vida (padres, sociedad, amistades, cultura, etc.) se ocupan de moldear todas esas posibilidades en una dirección u otra

DETERMINA

La personalidad determina ese modo de ver el mundo y de vernos a nosotros mismos, pero, al mismo tiempo, la manera de vernos a nosotros mismos influye en nuestra personalidad

PERSONALIDAD SANA

FLEXIBLE

Se trata de personas que saben reaccionar ante las situaciones y ante los demás de diversas formas. Es decir, poseen un repertorio amplio de conducta

VIDA VARIADA

realizando diversas actividades, en vez de centrar su vida alrededor de un mismo tema.

TOLERAR PRESIÓN

enfrentarse a ellas y no se viene abajo ante las dificultades y contratiempos.

REALIDAD

Su forma de verse a sí misma, al mundo y a los demás se ajusta bastante a la realidad.

LA PERSONALIDAD

Actitudes, creencias, representaciones éticas, valores

- GARCÍA y DOLAN
- DILTS
- FURNHAM
- SCHEIN
- MCGREGOR
- GARCIA y DOLAN

Plantean que hay una relación básica entre las creencias, los valores y las conductas de estrés y de bienestar emocional.

Establece que las creencias y valores se relacionan con las motivaciones más profundas que mueven a las personas a actuar o perseverar.

Indica que, en el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza, las situaciones estresantes son cotidianas.

Un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o descubiertas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna, que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y consiguientemente, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de pensar, sentir y sentir sobre estos problemas.

propuso que las creencias se dividen en dos principales clases, la Teoría X e Y, la primera de ellas representa un punto de vista tradicional sobre la dirección y el control, puede ser descrita a través de algunas ideas implícitas sobre la naturaleza humana.

Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicar la realidad y preceden a la configuración de los valores y también agrupan en torno a ellas culturas, la cultura del control y la cultura del desarrollo.

Los valores individuales y de las organizaciones

- VENEN
- DIMENSIONES
 - ÉTICOS
 - ECONÓMICO
 - PSICOLÓGICA
 - VALORES INDIVIDUALES

concepción práctica, normativa heredada a las generaciones presentes y dual individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social.

Proporan a los valores como un aprendizaje estratégico permanente en el tiempo, donde una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir los fines alcanzados en forma correcta.

países son países utilizados por el individuo para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al relativo mérito, educación, escasez, precio o intereses, lo cual produce satisfacción.

el valor es la cualidad moral que mueve a acometer con valentía grandes empresas y afrontar los riesgos generados (de la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados, en el desempeño laboral).

Se refieren al respeto, dignidad, libertad, movilidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.

LA PERSONALIDAD

Actitudes, creencias, representaciones, valores, etc.

GARCÍA y DOLAN

Plantean que hay una relación básica entre las creencias, los valores y las conductas de estas y de generar emociones.

DLTS

Existencia que las creencias y valores se relacionan con las motivaciones más profundas que mueven a las personas a actuar o no hacerlo.

FURNHAM

Indica que, en el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza, las situaciones estresantes son cotidianas.

SCHEIN

Un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o descubiertas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna, que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y corroborada, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de pensar, sentir y comportarse ante problemas.

MCGREGOR

propone que las creencias se dividen en dos principios básicos, la teoría X e Y. La primera de ellas representa un punto de vista tradicional sobre la dirección y el control, puede ser descrita a través de algunas ideas ingenuas sobre la naturaleza humana.

GARCÍA y DOLAN

Las creencias son estructuras de pensamiento elaboradas y amigables a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad y preceden a la configuración de los valores" y pueden agruparse en función de las culturas, la cultura del control y la cultura del desarrollo.

VENEN

concepción práctica, normativa referida a las generaciones presentes y de ahí individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social.

ÉTICOS

Proponen a los valores como un aprendizaje estratégico permanente en el tiempo, donde una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir los fines alcanzados en forma correcta.

ECONÓMICO

pasos son puntos utilizados por el individuo para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al rendimiento, adecuación escasez, precio o intereses, lo cual produce satisfacción.

PSICOLÓGICA

el valor es la cualidad moral que mueve a actuar con valentía grandes empresas y afrontar los riesgos generados de la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados en el desempeño laboral.

VALORES INDIVIDUALES

Se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, seriedad, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.

Los valores individuales y de las organizaciones

DIMENSIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

UNIVERSIDAD DEL SURESTE (UDS) 2022 ANTOLOGÍA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/734614ae38dbd5efc6ce4e27a3d97255.pdf>