



Nombre de alumno: Roxana de los Ángeles Gutiérrez Méndez

Nombre del profesor: Luis Angel Galindo Arguello

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6°

Grupo: LPS19EMC0120-A

Concepto de la psicología organizacional

Somos

- Formados
- Educados
- Controlados
- Recompensado
- Castigados

Por

Las organizaciones como lo definen los autores

de

La psicología organizacional

algunos de los autores mencionan:

Cherrington (1989) el campo del comportamiento organizacional

se desarrolla

A las contribuciones de la psicología, sociología y antropología

otra influencia es

La economía, las ciencias políticas y la historia

Barón y Greenberg (1990) buscan conocimiento del comportamiento

mediante

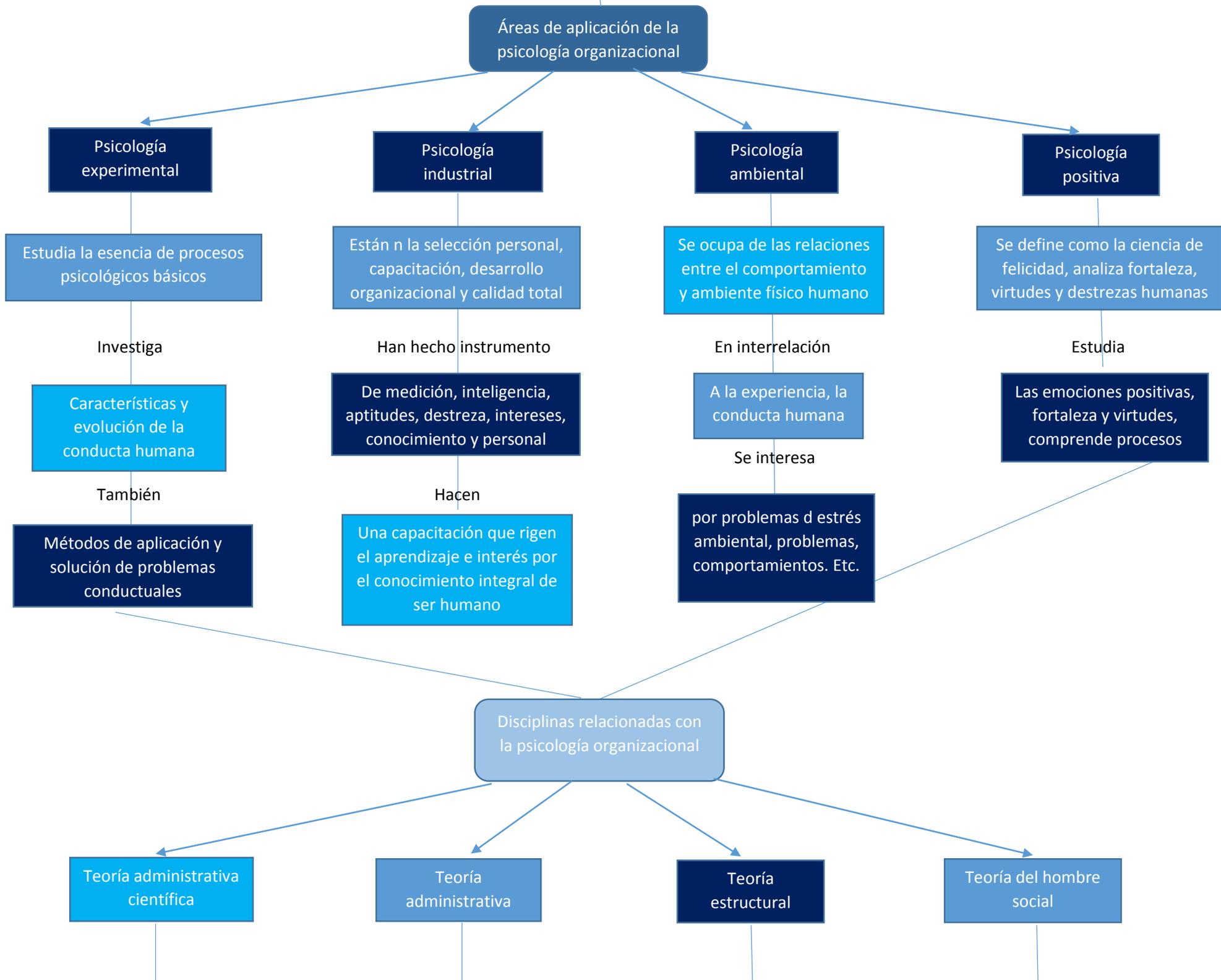
El estudio sistemático

Saaj y Knight (1988)

destaca en dos partes

Entre la psicología industrial y organizacional





Taylor propuso corregir la situación con el método científico a los trabajadores

Trato de crear

Una revolución mental entre trabajadores y patrones

Definiendo

Alineamientos para aumentar la eficiencia de la producción

Define funciones donde cumplen los administradores y el ejercicio que constituyen

Postulo

Henry que los administradores debían desempeñar., planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar

Webwer llamo bucracia

un

Sistema caracterizado por la división de trabajo

una

Jerarquía definida

Mary Parker y Chester Bernard

Vieron

La importancia de los aspectos sociales de las organizaciones

Disciplinas que van encaminadas con la psicología organizacional

Psicología social

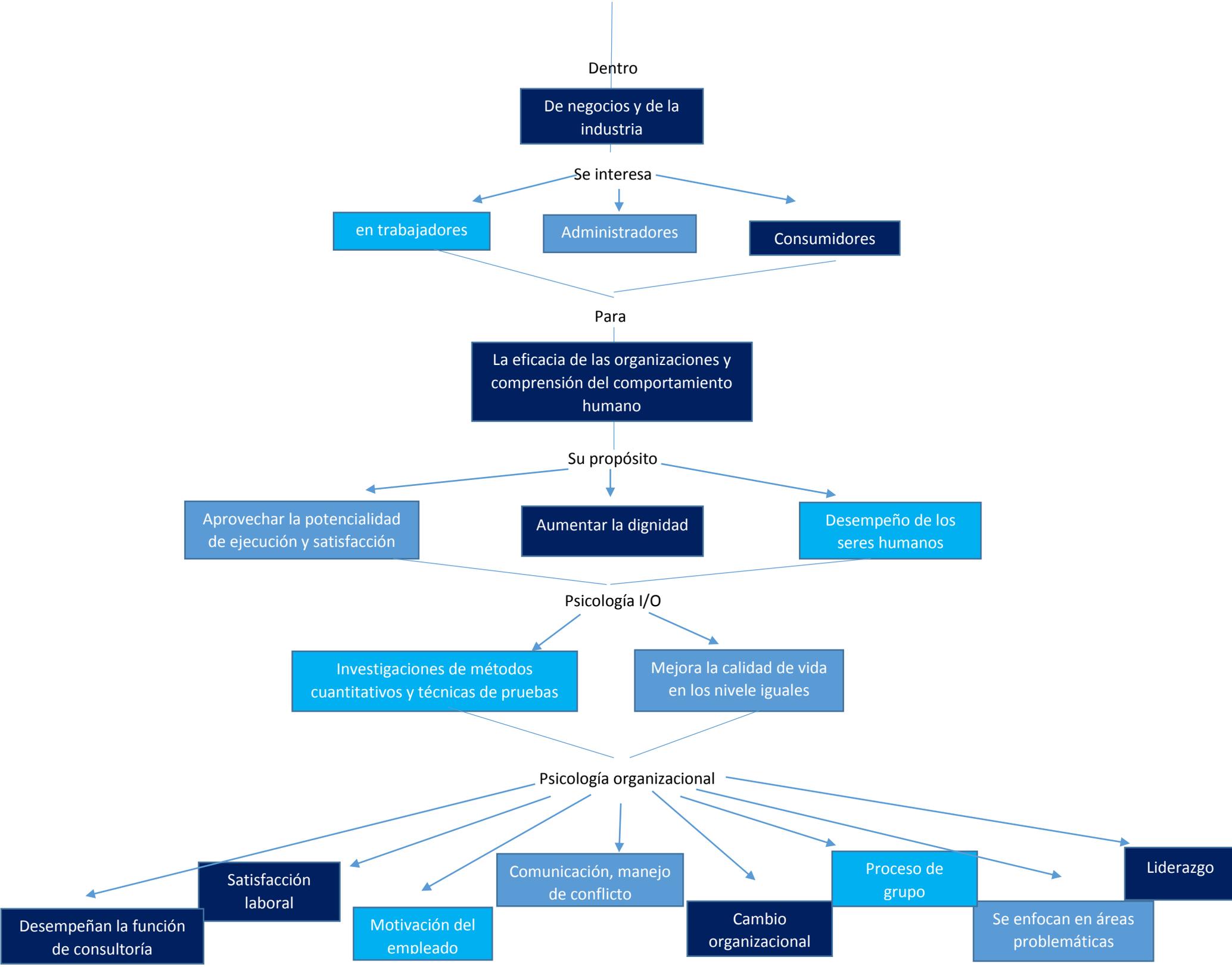
Psicometría

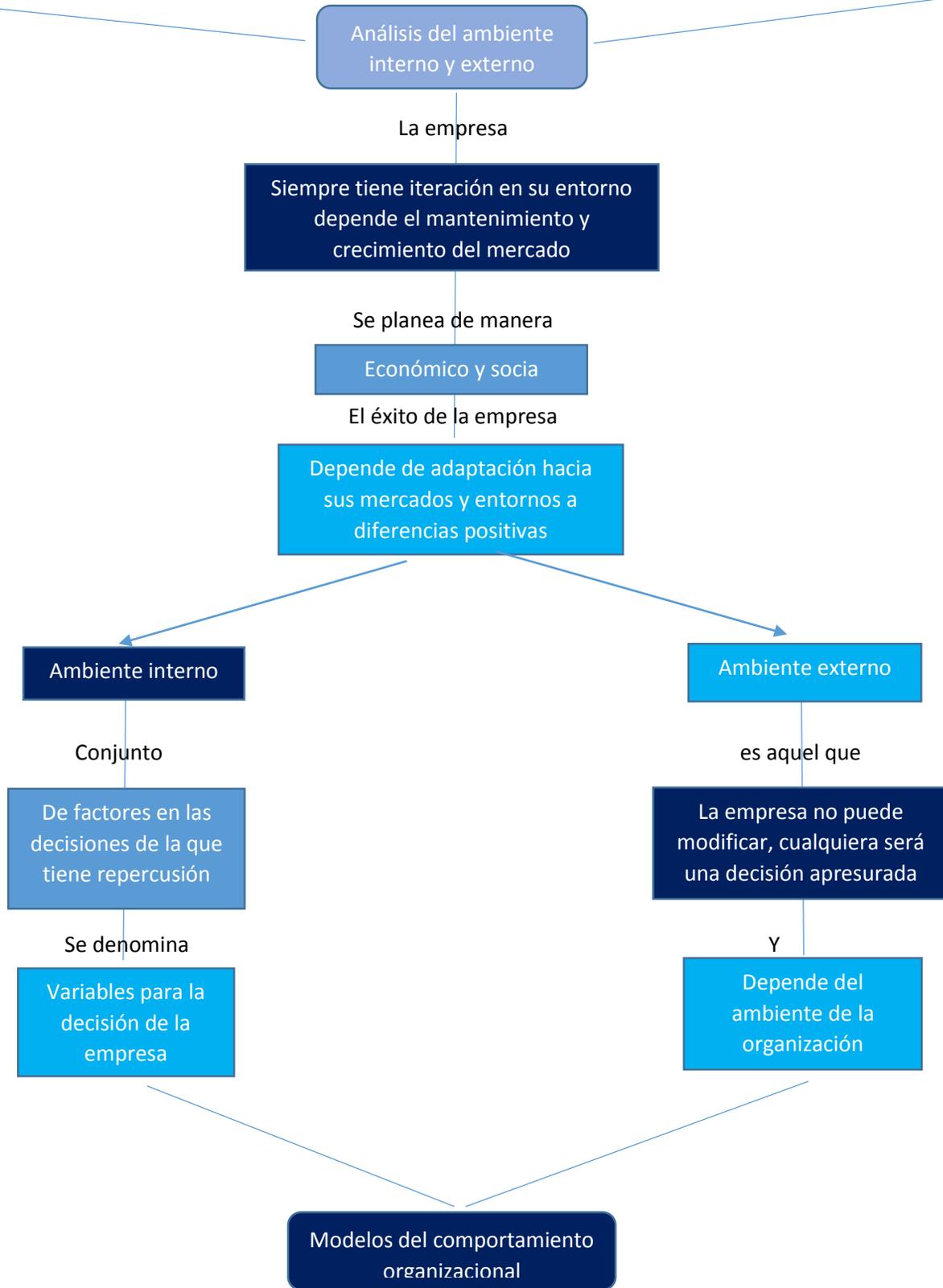
Antropología

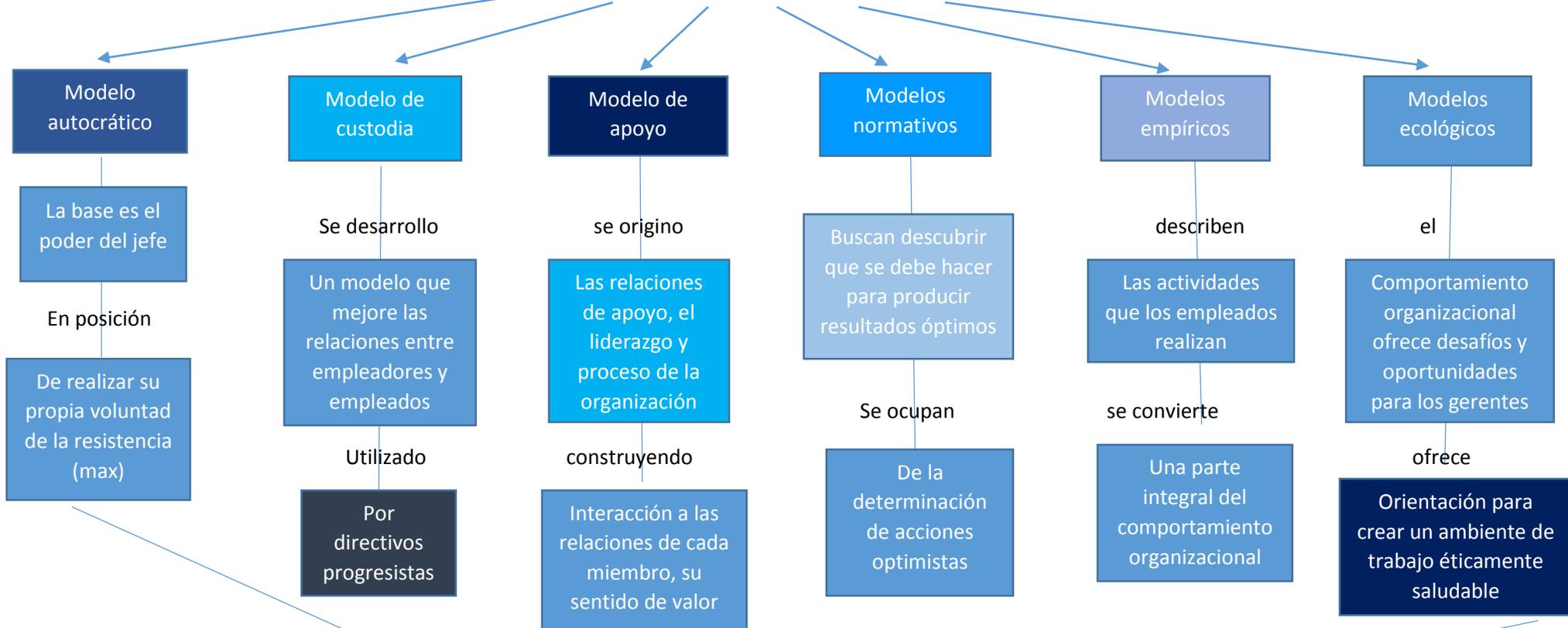
La psicología industrial y organizacional

Es el

Estudio científico del comportamiento







La personalidad y características de la personalidad

Formada por una serie de características para describirnos se encuentra el yo

En psicología denominan rasgos

Agresividad

Sumisión

Sociabilidad

Sensibilidad

La personalidad

Es la forma en que nos comportamos e interpretamos la realidad determinada por los genes

La personalidad sana

Es flexible. Posee un repertorio de conductas para adaptarse a las exigencias de la vida

Lleva una vida más variada, realizando diversas actividades

Es capaz de tolerar situaciones de presión y enfrentarse a ellas

Su forma de ver a si misma y los demás se ajusta bastante a la realidad

La

Manera de vernos a nosotros mismo influyen en nuestra personalidad

La percepción de nosotros mismos y de los demás suele estar relacionados

Características

Personalidad

Temperamento

Posee una genética, es un componente de la personalidad

Determina

Las características de cognición, comportamiento y emocionales

Carácter

Característica de la personalidad, son aprendidas en el medio se nace con ellos

las

Normas sociales, comportamiento el lenguaje son algunos componentes del carácter

Estudio relacionando con la personalidad

Introvertido.
Extrovertido.
Racional.
Emocional.

Comunicación

Comunicación organizacional

Consiste

En el proceso de emisión recepción

Presenta

Mayor cremento, factores humanos que miden los comportamientos, objetivos, políticas, metas de la organización

Movimiento de la información en las organizaciones

Conocer al recurso humano y evaluar su desempeño, productividad, a través de entrevista y recorridos en diversas áreas

La comunicación

Forma parte de las ciencias de la acción, comunica es actuar y actuar es comunicar

Elementos de la comunicación

Emisor: persona que emite la información

Receptor: persona que recibe la información

Mensaje: contenido de la comunicación

Código: lenguaje determinado como palabras, signos escritos, gestos...

Canal: vehículo que transporta el mensaje entre el emisor y receptor

Feed-Back: mensaje de vuelta para confirmas que a comunicación va bien

Barreras: actitudes personales, ruidos; algo que dificulten la comunicación

Estructura de una organización

División de trabajo

Departamentalización por funciones

Realiza

División del trabajo de acuerdo a la capacidad

Y

Habilidad de cada persona

Ventaja

Aumento de eficiencia
consolidación de especialidades de empleados con habilidades, conocimientos orientaciones

Departamentalización por líneas de productos o servicios

Se realiza

Cuando los productos revisten mucha importancia cada división se ocupa de un producto

Abarca

Aspectos con su producción y comercialización.

Ofrece

En departamentalización un campo de capacitación medible para gerentes generales

Departamentalización por regiones geográficas

utilizado

Cuando cada organización posee distintos lugares del país y hacerse la división por regiones

poseen

Ventaja de conocer las necesidades y costumbres de ese lugar para tomar decisiones

Ventaja nivel inferior

Estimula la participación local en tomas de decisiones y mejora la coordinación de las actividades en una región

Departamentalización por cliente

se realiza

Según los clientes que tenga cada sector se especializa en un grupo de clientes

clientes

Son clave de la forma en que se agrupan las actividades, para ellos se administra un jefe de departamento

ventaja

Estimula la especialización, el cliente tiene la impresión de ser el único, facilita conocimiento a cada tipo de cliente

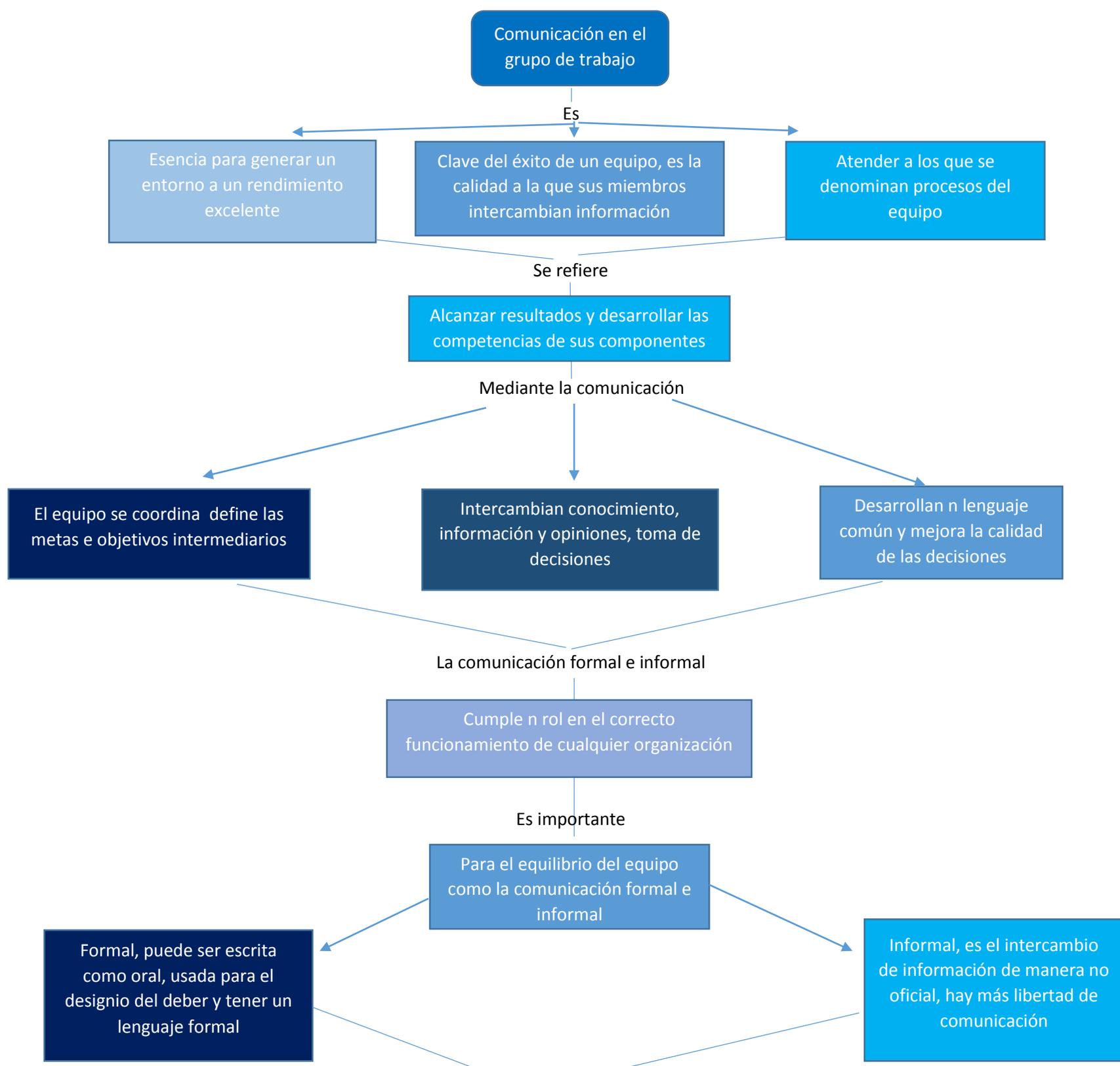
Características de un sistema de una organización

Es una agrupación de personas, roles, que las relaciones pueden visualizarse, comprenderse en un organigrama

Conjunto de componentes que interactúan entre sí para ciertos objetivos o metas

Es una estructura que contiene subsistemas, como marketing, sistema, finanzas, etc.

Existe un flujo de componentes que ingresan y salen del sistema, proceso de producción de los productos o servicios



Capacitación laboral y tipos de capacitación

Surge

A la necesidad de mejorar la calidad, pertinencia de la educación y formación de recursos humanos

Como el nivel

De competitividad de las empresas, condiciones de vida y de trabajo de la población

Es

Primordial provee beneficios al desempeño laboral de los empleados

Una actividad

Sistemática, planificada y permanente

Cuyo propósito

Es desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral

Trae consigo beneficios

Promover la información de líderes

Agiliza la toma de decisiones

Incrementa en la satisfacción del puesto

Mejora la comunicación

Funciones de la capacitación

Promover el desarrollo integra el personal y el desarrollo de la organización

Proporcionar y fortalecer el conocimiento técnico para el desempeño a las actividades laborales

Perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo

Tipo de capacitación

Capacitación formal

Corresponde

A las actividades instruccionales, pueden impartir a una persona e adquirir conocimiento que desean aplicar para su beneficio

Pr ejemplo

Capacitación como en los seminarios y talleres donde se pueda transmitir información

Capacitación informal

corresponde

A la actividad que se lleva a cabo por medio de la enseñanza de ciertas normas de conducta

Existen cinco niveles para aprender

Conocer, comprender, aplicar, sintetizar y evaluar, con eto pueden capacitar aspectos básicos en las actitudes para modificarlas

CONCLUSIÓN

Concluimos con que este tema es demasiado importante en distintas cosas o campos pues estos principios de aprendizaje que nos permiten desarrollar programas aparte de la capacitación y planes, por otro lado los principios sociales se hacen para formar grupos y entender el conflicto de empleados mientras que los principios de motivación y emoción sirven para alentar y satisfacer a los empleados esto es una mínima parte de lo que la psicología organizacional que conlleva, pues es una rama compleja no solo se enfoca en lo laboral la aplicación de los principios psicológicos es lo que distingue mejor a la psicología Organizacional de los campos relacionados que en general se enseñan en las escuelas de negocios

Psicología organizacional también no ayuda a examinar factores que afectan a la gente en una organización, en oposición a la amplitud de aspectos que implica manejar una organización tales como canales de marketing, redes de transportación y cálculo de costos que se basa en una investigación, como los métodos cuantitativos y técnicas de prueba son partes estratégicos donde se meten la psicología organizacional teniendo los objetivos claros lo que mencionábamos en algún tema. Por lo que hemos visto se sabe que los psicólogos organizacionales están capacitados para usar datos y estadísticas, se le puede decir más que el juicio clínico en la toma de decisiones. No son psicólogos clínicos que por casualidad están en la industria ni tampoco dan terapias a los trabajadores. Existen algunos que trabajan para organizaciones y ayudan a los empleados con problemas donde sucede gran mayoría de la veces se preocupan por los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo de conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo dentro de una organización. Podemos decir que menudo realizan encuestas de actitudes de los empleados para obtener ideas sobre lo que ellos creen que son las fortalezas y debilidades de la compañía. Constantemente también los psicólogos organizacionales desempeñan la función de un consultor y llevan a cabo recomendaciones en áreas problemáticas que pueden ser mejoradas. Por ejemplo, la poca satisfacción laboral puede mejorarse al permitir que los empleados participen en tomar ciertas decisiones de la compañía y la poca comunicación puede agilizarse al implementar un sistema de sugerencias del empleado

Es no de los temas importantes y que debemos considerar es la comunicación organizacional ya que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa esto con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización por lo tanto la comunicación organizacional se establecen estrategias de desarrollo, productividad y relaciones internas y externas con el objetivo de obtener un mejor desempeño por parte del recurso humano, por lo que su finalidad se relaciona con los logros, éxitos o fracasos de una empresa u organización. A su vez nos permite que los procesos internos de trabajo se desarrollen de una manera mejor. Para establecer la gestión eficaz y eficiente de una empresa u organización, la comunicación es una herramienta de gran importancia. Es un medio que permite conocer los logros, los alcances o solucionar las dificultades de las personas que trabajan en los diferentes departamentos de una empresa llega a reconocer el fundamento humano como por ejemplo el emprendedor, creativo, cooperador, etc, de toda organización, estando de la mano con su identidad y a sus propios objetivos económicos, científicos, humanitarios, etc.. por ello es tan importante conocer sobre esta materia para sobresalir y tener una mejor calidad, desempeño y el éxito empresarial o en los servicios que se llegan a ofrecer.

Citas bibliográficas :

Primera edición: noviembre 2017 © Ediciones Grupo Compás 2017

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

RAMOS REYES WASHINGTON DAVID PAREDES SANDOVAL MAURICIO TERAN ANDRADE PAULINA ELIZABETH LEMA LLIGUICOTA LUIS FERNANDO s Grupo de capacitación e investigación pedagógica Este libro fue elaborado en el contexto de desarrollo de la educación por el Instituto Superior Tecnológico Corporativo Edwards Deming,.

Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado

Michael G. Aamodt Radford University y DCI Consulting Sexta edición Psicología industrial/organizacional

Un enfoque aplicado Australia • Brasil • Corea • España • Estados Unidos • Japón • México • Reino Unido

• Singapur Traducción Paola Martínez Sosa Antonio Núñez Ramos Revisión Técnica Maestra Lourdes Reyes Ponce Facultad de Psicología UNAM Maestra Rita Catillo Contreras Universidad Iberoamericana

Antología UDS

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Psicología

6° cuatrimestre