



MAPA CONCEPTUAL

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Yadira Guadalupe Manzano Gálvez

TEMA: Introducción a la psicología organizacional

PARCIAL: I

MATERIA: Psicología organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: Guadalupe Recinos Vera

LICENCIATURA: Psicología

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Concepto

La psicología organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reúnen, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes.

También analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamiento de todos los empleados.

Áreas de aplicación de la psicología organizacional

- PSICOLOGIA EXPERIMENTAL
- PSICOLOGIA INDUSTRIAL
- PSICOLOGÍA AMBIENTAL
- PSICOLOGIA POSITIVA

Disciplinas relacionadas

- Psicología Social
- Psicología de la Educación
- Psicología Clínica
- Psicometría
- Psicología Experimental
- Ingeniería Industrial
- Economía
- Ciencias políticas
- Ciencias Administrativas
- La Antropología

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La psicología industrial y la organizacional

La psicología industrial/organizacional es una rama de la psicología que aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo. Su propósito es "aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano" (Rucci)

Los psicólogos I/O actúan como científicos cuando realizan investigación y como profesionales cuando trabajan con organizaciones reales

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.

El conocimiento generado por esta área de estudio es utilizado para: 1. mejorar la efectividad de las organizaciones respetando el orgullo y la dignidad humana 2. Busca promover un desarrollo humano integral. (Davis, 1988).

Análisis del ambiente interno y externo

Entorno externo: es el conjunto de condiciones ambientales o fuerzas sociales, culturales, de costumbre, legales, políticas, tecnológicas, económicas, etc., que modifica una empresa u organización, o que influyen en ellas.

Ambiente interno: es lo que sucede dentro de la empresa, todas aquellas variables en las que la empresa tiene en control dentro de su organización y con las cuales debe crear sus estrategias para afrontar su incursión en el mercado.

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Modelos de comportamiento organizacional

1. Modelo autocrático: La base de este modelo es el poder del jefe.
2. El modelo de custodia: mejora las relaciones entre empleadores y empleados.
3. El modelo de apoyo: El modelo de apoyo se originó a partir de los 'Principios de relaciones de apoyo.
4. Los modelos normativos: buscan descubrir qué se debe hacer para producir resultados óptimos.
5. Modelos empíricos: describen las actividades que los empleados realizan realmente.
6. Modelos ecológicos: Ninguna empresa comercial puede existir en un vacío. Tiene que interactuar continuamente con el entorno.

La personalidad sana

- Es flexible. Se trata de personas que saben adaptarse.
- Lleva una vida más variada, realizando diversas actividades, en vez de centrar su vida alrededor de un mismo tema.
- Es capaz de tolerar las situaciones de presión y enfrentarse a ellas y no se viene abajo ante las dificultades y contratiempos.
- Su forma de verse a sí misma, al mundo y a los demás se ajusta bastante a la realidad.

Los valores individuales y de las organizaciones

los valores son los que van a identificar y a reforzar las actitudes que éste pueda ejercer dentro de la organización, generando una organización estable.

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

COMUNICACIÓN

Comunicación organizacional

consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo (por ejemplo, entre organizaciones)

la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades del mundo cambiante.

Elementos de la comunicación

La comunicación es un proceso de intercambio de ideas y contenidos desde el emisor al receptor y viceversa.

- Emisor: quien transmite el mensaje.
- Receptor: quien recibe el mensaje.
- Mensaje: la información que se transmite.
- Canal: el medio por el cual se envía el mensaje.
- Código: los signos que componen el mensaje.
- Ruido: las interferencias que dificultan la comunicación.
- Retroalimentación: la validación del receptor.
- Contexto: la situación en que sucede la comunicación.

Estructura de una organización

es el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos. Este sistema puede incluir normas, funciones y responsabilidades.

Puede presentarse durante la intoxicación o durante el periodo de abstinencia. Las sustancias simpaticomiméticas (anfetamina, cocaína, cafeína) y los serotoninérgicas (LSD, MDMA) son las que con más frecuencia producen estos trastornos.

COMUNICACIÓN

Sistema de una organización

Característica de las organizaciones como sistemas abiertos

- Comportamiento probabilístico y no-determinístico de las organizaciones
- Las organizaciones como partes de una sociedad mayor y constituidas de partes menores.
- Interdependencia de las partes.

Tipos de comunicación en la organización (interna - externa)

- Comunicación externa operativa: tiene por objetivo ofrecer información a todo tipo de público sobre cómo opera y funciona la organización.
- Comunicación externa estratégica: tiene por objetivo el intercambio de información sobre el funcionamiento estratégico de la organización
- Comunicación externa de notoriedad: su objetivo es precisamente ofrecer información al público sobre las características del objeto o producto que desea vender o promocionar la institución

Comunicación formal e informa

Ambas son de igual importancia para el funcionamiento de la empresa, la comunicación formal es la manera jerárquica de transmisión de la información, entre jefes y subordinados, manteniendo la autoridad de los superiores.
El lenguaje informal, permite recabar información indispensable por medio de comentarios y sugerencias, un ejemplo es un jefe sociable, puede obtener mucha información por medio de la comunicación informal.

COMUNICACIÓN

Clima laboral de la organización

Corresponde al ambiente físico del lugar de trabajo. El clima laboral dentro de una organización es la medición de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, de subordinado a jefe y viceversa; así como relaciones entre los diferentes departamentos de una empresa.

Medir el clima laboral, nos dará información de lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen, obtendremos el diagnóstico del estado de ánimo de la organización.

Capacitación Laboral

La capacitación laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las condiciones de vida y de trabajo de la población.

La capacitación trae consigo beneficios como lo pueden ser promover la formación de líderes, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación, incrementa en la satisfacción del puesto.

Tipos de capacitación laboral

- Capacitación para el trabajo. Este es un proceso donde se enfoca al personal contratado a realizar las funciones de la empresa.
- Capacitación formal. Corresponde con las actividades que se pueden impartir a una persona o a un determinado grupo de personas, con el fin de que puedan adquirir un nuevo conocimiento.
- Capacitación informal. Se corresponde con la actividad que se lleva a cabo por medio de la enseñanza de ciertas normas de conducta o de proceder dentro de un conglomerado social, o determinado grupo.

