



Nombre del Alumno:evi Leonel Aguilar Roblero

Nombre del tema :introducción a la psicología organizacional

Nombre de la Materia : psicología organizacional

Nombre del profesor: gualalupe Recinos vera

Nombre de la Licenciatura : psicología

Cuatrimestre:6|

Lugar y Fecha de elaboración

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Concepto de psicología organizacional

Las

definiciones de los libros sobre la materia difieren de manera significativa. Cherrington (1989: 27): menciona Otras tres disciplinas que ejercieron una influencia menor en el desarrollo del comportamiento organizacional son la economía, las ciencias políticas y la historia

la

psicología organizacional es el estudio del individuo en la organización, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo.

Áreas de aplicación de la psicología organizacional

PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL: estudia la esencia de los procesos psicológicos básicos, investiga las características procesos y evolución de la conducta humana, aplica los conocimientos generados por la investigación básica experimental e investiga nuevos métodos de aplicación y solución de problemas conductuales.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Los psicólogos cuentan con un espacio reconocido están la selección de personal, la capacitación y el desarrollo organizacional y la calidad total

La capacitación

su conocimiento de los principios que rigen el aprendizaje, su interés por el conocimiento integral del ser humano, sus estudios sobre los procesos grupales y su preparación en el terreno de la motivación, el

PSICOLOGÍA AMBIENTAL:

es la disciplina que se ocupa de las relaciones entre el comportamiento humano y el ambiente físico del hombre tan bien es el área de la psicología cuyo foco de investigación es la interrelación entre el medio ambiente físico, la experiencia y la conducta human

PSICOLOGIA POSITIVA

La psicología positiva está definida como "la ciencia de la felicidad", la cual analiza fortalezas, virtudes y destrezas humanas.

Disciplinas relacionadas con la psicología organizacional

Tiene múltiples conexiones con otras disciplinas en especial con la economía, las ciencias físicas y diversas ciencias como

TEORÍA ADMINISTRATIVA

Henry Fayol postulo que todos los administradores debían desempeñar 5 funciones:
1. Planear. 2. Organizar. 3. Dirigir. 4. Coordinar. 5. Controlar.

TEORÍA ESTRUCTURAL.

burocracia, un sistema caracterizado por la división de trabajo, una jerarquía definida

TEORÍA DEL HOMBRE SOCIAL.

psicología puede emplear el trabajo del psicólogo en: Psicología Social, Psicología de la Educación , Psicología Clínica, Psicometría, Psicología Experimental , Ingeniería Industrial ,Economía, Ciencias políticas, Ciencias Administrativas, La Antropología

La psicología industrial y la organizacional

La Psicología industrial y organizacional es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y de la industria.

el

psicólogo industrial puede ser contratado como miembro a tiempo completo de determinada organización industrial, como consultor a tiempo completo o como miembro académico de una universidad o colegio.

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

Clifton Williams define el C. O. como «el estudio del comportamiento individual y grupal dentro de los sistemas organizacionales, mediante el análisis de sus contingencias y la comprensión de sus procesos, utilizando conocimientos derivados de la sociología, la psicología, la economía y la antropología

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA

Análisis del ambiente interno y externo

en la organización es de vital importancia tener información y conocimientos de lo que existe dentro y fuera, el realizar un análisis con el fin de darnos cuenta que nos hace falta para crecer organizacionalmente, y que podemos explotar para mantenernos en el mercado, logrando cierto liderazgo.

La personalidad

está formada por una 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.

Actitudes, creencias, representaciones ideológicas. aptitudes

En el contexto organizacional, SCHEIN (1988) define cultura como "un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas 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 percibir, pensar y sentir sobre estos problemas".

La personalidad sana

La personalidad psicológicamente sana y equilibrada tiene las siguientes características: Es flexible. Lleva una vida más variada, Es capaz de tolerar las situaciones de presión,

Características de la personalidad

Temperamento:

es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales

Carácter

Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio,

Los valores individuales y de las organizaciones

Los valores vienen a ser la concepción práctica, normativas heredadas a las generaciones presentes y da al individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social. La sociedad y las organizaciones están soportadas sobre los valores terminales e instrumentales pues estos rigen al individuo en función de sus creencias y conductas para el logro de los objetivos existenciales.

los

valores dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, tales como: valores individuales profesionales y sociales, los cuales son de interés en este estudio. Para García, S. y Dolan, S. (1997) los valores se definen bajo tres dimensiones: éticos, económicos y psicológicos.

Modelos de comportamiento organizacional.

Modelo autocrático: La base de este modelo es el poder del jefe.

Walternord definió el poder como "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"

El modelo de custodia

La inseguridad y la frustración sentidas por los trabajadores bajo el modelo autocrático a veces llevaron a la agresión hacia el jefe y sus familias

El modelo de apoyo

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, cada miembro

Los modelos normativos:

buscan descubrir qué se debe hacer para producir resultados óptimos. Estos modelos se ocupan de la determinación de acciones óptimas.

Modelos empíricos

Mientras que los modelos normativos se refieren a lo que se debe hacer, los modelos empíricos describen las actividades que los empleados realizan realmente.

COMUNICACIÓN

Comunicación organizacional

consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización compleja., basado en relaciones dentro de la organización, o externo por ejemplo, entre organizaciones

la comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, por lo cual es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos

Elementos de la comunicación

El **emisor** es el productor del mensaje, el encargado de expresar las ideas en un código determinado

RECEPTOR. Es quien recibe el mensaje y el encargado de su decodificación

MENSAJE. Es la información que el emisor transmite al receptor.

CÓDIGO. Lenguaje determinado que usaremos para transmitir el mensaje: palabras, signos escritos, gestos, mediante imágenes, etc.

Canal: la palabra canal tiene tres significados distintos, aunque relacionados entre sí: forma de codificar y decodificar los mensajes, vehículo del mensaje y medio de transporte

Estructura de una organización

Departamentalización por funciones. Se realiza la división del trabajo de acuerdo a la capacidad y habilidades de cada persona

Departamentalización por líneas de productos o servicios. Esta división se realiza por producto, servicio o línea de productos y cada división se ocupa de un producto, pero abarca todos los aspectos relacionados con su producción y comercialización.

Departamentalización por regiones geográficas: Es utilizado cuando cada organización posee en distintos lugares del país y suele hacerse la división por regiones.

Departamentalización por clientes La división se realiza según los clientes que tenga la organización de modo tal que cada sector se especializa en un grupo de clientes con características similares.

Sistema de una organización

Comportamiento probabilístico y no-determinístico de las organizaciones: son sistemas abiertos afectados por cambios en sus ambientes, denominados variables externas.

las

organizaciones como partes de una sociedad mayor y constituidas de partes menores: las organizaciones son vistas como sistemas dentro de sistemas. Los sistemas son "complejos de elementos colocados en interacción".

la

Interdependencia de las partes: el sistema organizacional comparte con los sistemas biológicos la propiedad de una intensa interdependencia de sus partes, de modo que un cambio en una de ellas provoca un impacto sobre las otras

COMUNICACIÓN

Tipos de comunicación en la organización (interna - externa)

comunicación **interna** es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros

la

comunicación **externa** es el conjunto de operaciones de comunicación destinadas a los públicos externos de una empresa o institución, gran público, directamente o a través de los periodistas, eje proveedores, accionistas, a los poderes públicos y administraciones locales y regionales, a organizaciones internacionales, entre otros.

Comunicación en el grupo de trabajo

Una buena comunicación en el equipo de trabajo es esencial para generar un entorno que impulse un rendimiento excelente. La clave del éxito de un equipo de trabajo es la calidad con la que sus miembros intercambian la información.

Comunicación no Verbal

El emisor utiliza un "lenguaje del cuerpo" y un tono de voz que matiza fuertemente lo que expresa y, por tanto, lo que el receptor puede entender.

Experiencia

El conocimiento de la situación del otro, de sus experiencias y educación, puede servir de guía para seleccionar las palabras apropiadas.

Comunicación formal e informal

La comunicación organizacional se define como todas aquellas acciones llevadas a cabo para transmitir y recibir información por diferentes canales y técnicas de comunicación

la

comunicación formal puede ser tanto escrita como oral, siendo

En **la comunicación informal**, el intercambio de información es de manera no oficial,

Clima laboral de la organización

las empresas se manejan en un ambiente sumamente competitivo a nivel local y global, por lo que el término "productividad" representa un acierto de gran peso en las características de la organización.

la

percepción ayuda a los individuos a seleccionar, organizar, almacenar e interpretar los estímulos de manera coherente.

la

conducta de una persona también es compleja, y obedece a muy diversos factores y experiencias de vida del individuo, y todos ellos afectan a su conducta en mayor o menor grado, por lo que algunos individuos terminan ocasionando problemas en las empresas

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,

es

de suma importante que se esté en constante actualización a las diversas formas de trabajo, porque esto sería de utilidad para poder alcanzar los objetivos establecidos consiguiendo un alto nivel de competitividad

la

capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo.

COMUNICACIÓN

Tipos de capacitación laboral

Capacitación para el trabajo: es un aprendizaje que se le imparte al personal nuevo con el fin de que este conozca la dinámica laboral propia de la empresa, conozca los procesos y las consecuencias que devienen de los mismos.

Capacitación formal

corresponde con las actividades instruccionales que se pueden impartir a una persona o a un determinado grupo de personas, con la finalidad de que estos puedan adquirir un nuevo conocimiento que deseen aplicar para su beneficio.

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.

que

Las cuales considerar que existen cinco niveles para aprender
 1)conocer 2) comprender 3) aplicar 4) sintetizar 5) evaluar

Roles y puestos de trabajo

rol es un conjunto de actividades y responsabilidades asignada a una persona o un grupo. Consiste en las conductas que se espera de un grupo o individuo dentro del equipo de trabajo, por lo tanto, son inherentes a las funciones.

Autoridad.

El derecho a aplicar los recursos del proyecto, tomar decisiones y firmar aprobaciones

Responsabilidad.

El trabajo que se espera que realice un miembro del equipo del proyecto a fin de completar las actividades del mismo.

Competencia.

La habilidad y la capacidad requeridas para completar las actividades del proyecto. Si los miembros del equipo del proyecto no poseen las competencias necesarias, se inician respuestas proactivas, tales como capacitación, contratación, cambios en el cronograma o en el alcance

BIBLIOGRAFÍAS

DAFT, Richard L.: Teoría y diseño organizacional, México, Thomson Editores, 6a. ed. en español, 2000.

BALLINA RÍOS, Francisco: Teoría de la administración. Un enfoque alternativo, México, McGraw Hill-Facultad de Contaduría y Administración/Universidad Nacional Autónoma de México, 1a. ed., 2000.

Marcela Rendón Cobián y Luis Montaña Hirose: “Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática”, pp. 101-120.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). ¿Es la suya una organización de aprendizaje? En Harvard Business Review: Gestión del conocimiento. América Latina. Disponible en: <http://www.empresaenmovimiento.cl/eem/wp-content/uploads/2012/02/es-la-suya-una-organizacionde-aprendizaje1.pdf>

Cloninger, Susan C., Teorías de la personalidad, México, Trillas, 1975.

Salazar, J. M., Montero, M., Muñoz, C., Sánchez, E., Santoro, E., Villegas, J. Psicología social, Venezuela, Trillas, 2006.

SALAZAR, Carlos, CHIANG, María y NÚÑEZ, Antonio. 2007. Creencias organizacionales. Desarrollo y validación de un instrumento.

ICADE.No.:72:75-92. Servicio de publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas. Madrid (España)

ROBBINS, Stephen, y JUDGE, Timothy. 2009. Comportamiento Organizacional (13a ed.). Pearson Educación. Ciudad de México (México)

MELIÁ, José Luis., y PEIRÓ, José M. 1989. “La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23”. Psicologemas. Vol. 3, No.: 5: 59-74. Universidad de Valencia. Valencia (España)

ZURRIAGA, Rosario; RAMOS, José; GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente; ESPEJO, Begoña y ZORNOZA, Ana (2000). Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias [en línea]. España, Universidad de 100 Valencia. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de:

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33406697/2000Efectos de las crcs del puesto>

VÁZQUEZ MOCTEZUMA, Salvador (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas [en línea]. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 15 de febrero de 2020, de

<http://eprints.rclis.org/25114/>

ROBBINS, Stephen y JUDGE, Timothy (2009). Comportamiento organizacional, Decimotercera edición, México: Editorial Pearson Educación.

QUIJANO, Santiago y NAVARRO, José (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo [en línea], España: Colegio Oficial de Psicología De Andalucía Occidental. Recuperado el 21 de octubre del 2019, de <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/416>.

- QUEIPO, Beatriz y USECHE, María (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado el 20 de febrero de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- NAVARRO, José y QUIJANO, Santiago (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. España: Universidad de Barcelona. Recuperado el 21 de febrero de 2020, de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1118>.
- MARTINEZ, Mabel. Teoría de Herzberg. Recuperado el 18 de noviembre de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg>
- LEONARD, Nancy; BEAUVAIS, Laura y SCHOLL, Richard (1995). A self-concept-based model of work motivation (traducción: Un modelo de motivación laboral basado en el auto concepto) [en línea]. Estados Unido. Recuperado el 20 de marzo del 2020, de: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.1995.17536607>
- CID OLMO, Yolanda. (2014). Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados (Tesis de grado, Universidad de León). Recuperado de: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4264/motivacion%20laboral.pdf?sequenc>
- CHIAVENATO, Idalberto (2006). Introducción a la teoría general de la administración, Séptima Edición, México: Mc Graw Hill.
- ARNOLD, John, y RANDALL, Ray (2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral, Quinta edición, México: Pearson Educación.