



Super Nota

Nombre del alumno (a): Luisa Fernanda De la Cruz Herrera

Nombre del tema: unidad 1 y 2 de la antología

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: psicología Organizacional

Nombre del profesor: Cynthia Alvarez Sánchez

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: 6to

Pichucalco Chiapas, 22 de mayo /2025

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

psicología que se enfoca en el estudio del comportamiento humano en el contexto laboral y organizacional, con el objetivo de mejorar el bienestar y desempeño de los individuos y grupos dentro de las empresas



ASPECTOS CLAVE

- 1-Estudio del comportamiento
- 2-Mejora del bienestar
- 3-Desarrollo de estrategias
- 4-Resolución de problemas
- 5-Beneficios para las empresas:



EJEMPLO

la selección de personal, el desarrollo de equipos de trabajo, la mejora del clima laboral y la gestión del estrés.



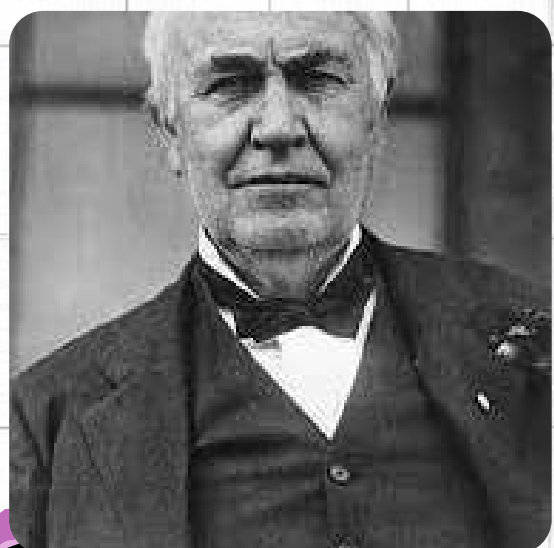
AUTORES

- 1-Cherrington (1989: 27)
- 2-Barón y Greenberg (1990: 4)
- 3-Saal y Knight (1988: 8)



CONCEPTO

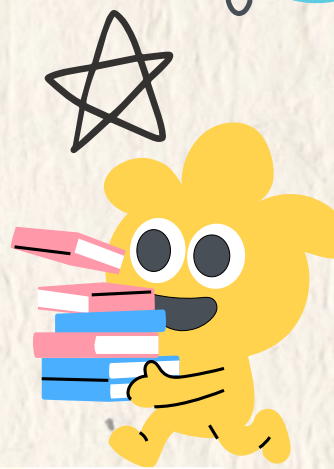
el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo."



También analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamiento de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginado o implícito de los demás en su organización.



Áreas de aplicación de la psicología organizacional



1

concepto

reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, gestión del cambio, cultura organizacional, salud laboral, y resolución de conflictos



Áreas de aplicación específicas

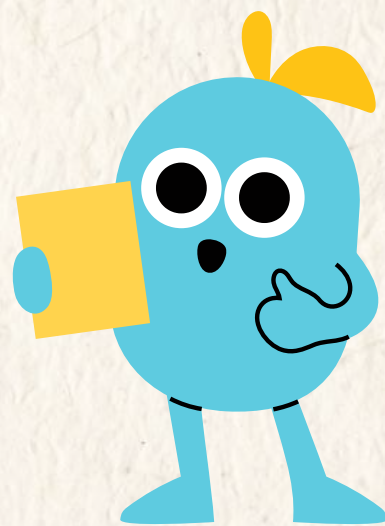
- 1-Reclutamiento y selección
- 2-Capacitación y desarrollo
- 3-Evaluación de desempeño
- 4-Cultura organizacional
- 5-Salud laboral

2

3

representativos del Psicólogo

- PSICOLOGIA EXPERIMENTAL.
- PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
- La Capacitación
- PSICOLOGÍA AMBIENTAL:
- PSICOLOGIA POSITIVA
-



seguimiento

Rama de la psicología que busca comprender los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano.

4

5

investigacion

Mejorar condiciones de trabajo en las organizaciones, mejorar sistemas de trabajo, diseñar, ubicar a las personas en el puesto adecuado.



DISCIPLINAS RELACIONADAS CON LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL



concepto

la administración, la sociología, la antropología, la psicología social y las ciencias políticas. También se ve influenciada por la economía, los recursos humanos y la comunicación.

disciplinas en la psicología

- 1-TEORÍA ADMINISTRATIVA CIENTÍFICA
- 2-TEORÍA ADMINISTRATIVA.
- 3-TEORÍA ESTRUCTURAL
- 4-TEORÍA DEL HOMBRE SOCIAL..

5 principios en la psicología

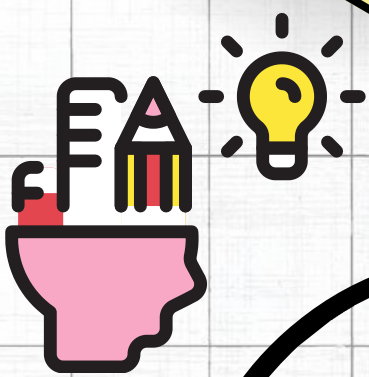
Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar.



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.

La psicología industrial moderna estudia el comportamiento con el propósito de aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución y satisfacción personal.

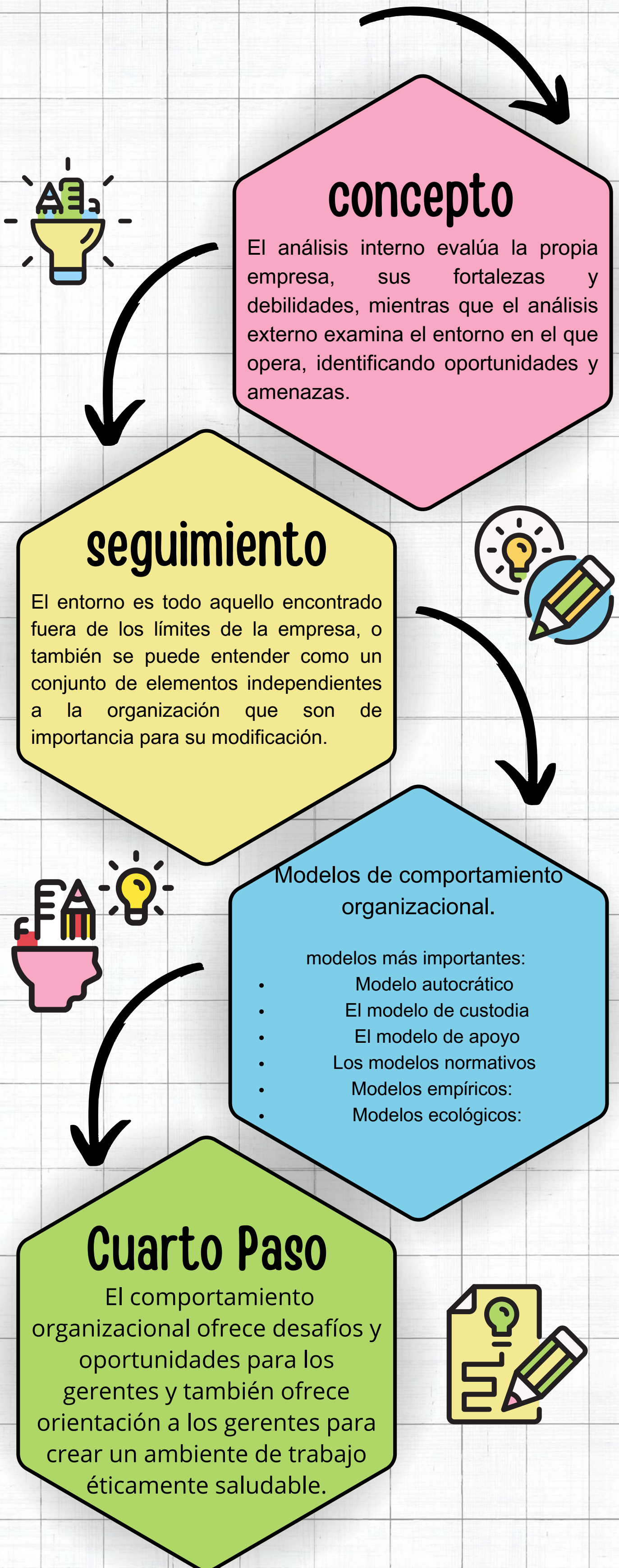


seguimiento

Desde una perspectiva social, los psicólogos pueden también mejorar la calidad de vida al aumentar la efectividad del empleado, lo cual reduce el costo de artículos vendidos al mejorar la calidad del producto.



ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO



ACTITUDES, CREENCIAS, REPRESENTACIONES IDEOLÓGICAS, APTITUDES

CONCEPTO

Las actitudes son evaluaciones emocionales y cognitivas de objetos, personas, situaciones o ideas, influenciando la conducta. Las creencias son conocimientos o informaciones que una persona tiene sobre un objeto, aunque sin una evaluación emocional.

1



CONSIDERACIONES ADICIONALES

- Las actitudes pueden ser positivas, negativas o neutras.
- Las creencias pueden ser verdaderas o falsas, según el nivel de conocimiento y evidencia.
- Las representaciones ideológicas pueden variar entre grupos sociales, culturas y épocas.
- Las aptitudes pueden ser desarrolladas a través de la práctica y el aprendizaje

INVESTIGACION

MCGREGOR (1972, 2006) 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.

2



3



PSICOLOGO

GARCÍA y DOLAN (1997) "las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad y preceden a la configuración de los valores" y, suelen agruparse en torno a dos culturas, la cultura del control y la cultura del desarrollo.

4



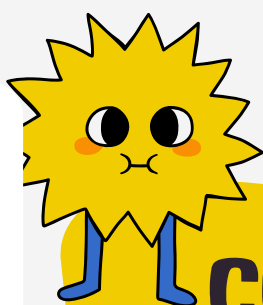
SEGUIMIENTO

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad, dado que puede incidir en la baja calidad de la prestación,

5



ORGANIZACIONAL



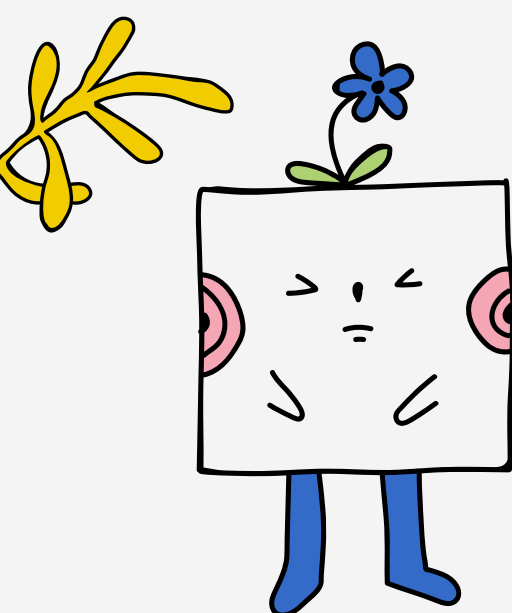
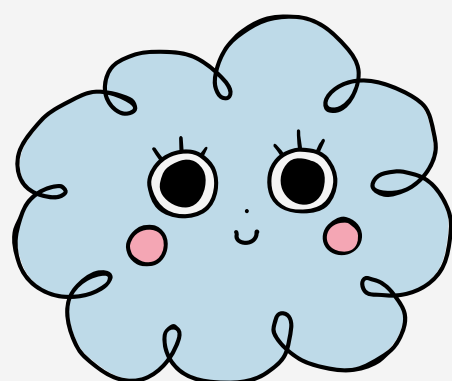
CONCEPTO

La 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

2

HISTORIAS

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, con los de su personal y con la sociedad,

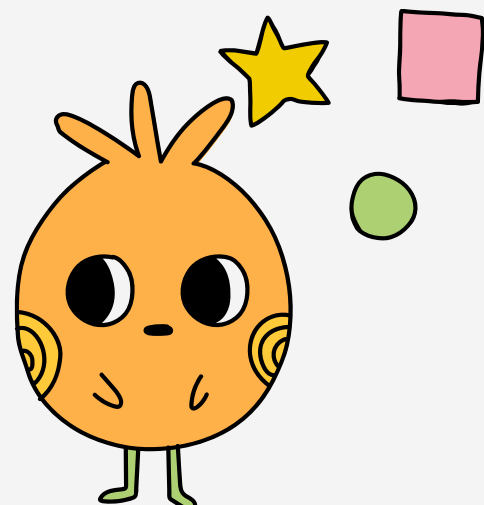


SEGUIMIENTOS DE LA COMUNICACIÓN

el emisor, el receptor, el mensaje, el canal, el código, el contexto, y la retroalimentación

4

4 tipos de canales: el visual, el auditivo, el olfativo gustativo y el somestésico. Como vehículo del mensaje, el canal se refiere fundamentalmente a los medios de comunicación: transparencias, el video, los apuntes.



ELEMENTOS DE COMUNICACIÓN

- 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



Tipos de comunicación **en la organización** **(interna - externa)**

1. concepto



seguimiento 2.

3. investigación

[illegible]

Comunicación formal e informal

E E E E
E E E E
E E E E
E E E E
E E E E
E E E E
E E E E

5. seguimiento

[illegible]

Clima laboral de la organización

1. concepto

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.



2. estructura

E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E

3. 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,



4. seguimiento



E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E

5. ejemplo

E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E
E E E



TIPOS DE CAPACITACIÓN LABORAL

INVESTIGACION

tipos de capacitación laboral, que se pueden clasificar en capacitación formal e informal, así como por su objetivo específico, como la inducción, el desarrollo de habilidades, la capacitación promocional, o la especializada.



1

TIPOS DE CAPACITACIÓN LABORAL

- Capacitación formal
- Capacitación informal
- Inducción
- Capacitación promocional
- Capacitación especializada



2

ROLES Y PUESTOS DE TRABAJO

Un 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.

3



COMPETENCIA

Un 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.



4

SEGUIMIENTO

Los criterios esenciales (habilidades, experiencia, atributos) que deben estar disponibles para llevar a cabo el trabajo Los criterios deseables (otras habilidades, atributos, además de experiencia), que mejoraría la calidad de los candidatos.

5

