



Nombre: Mariana Artemisa Martínez Mollinedo.

Materia: Psicología organizacional.

Profesor: Miguel Ángel López Aguilar.

Actividad: Mapa conceptual.

Licenciatura: 6to psicología.

Fecha: 15/07/2025.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE



PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL



Barón y Greenberg

El campo del comportamiento organizacional busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo.

Psicología ambiental

Es la disciplina que se ocupa de las relaciones entre el comportamiento humano y el ambiente físico del hombre. Es área de la psicología cuyo foco de investigación es la interacción entre el medio ambiente físico, la experiencia y la conducta humana.

¿Qué es?

Es el estudio de la forma en que las personas se reclúan, seleccionan y socializan en las organizaciones, de la manera que son motivadas y recompensadas, de la forma que están estructuradas formalmente e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y comparten los líderes.

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.

Psicología positiva

Es una respuesta de diversas investigaciones sobre lo que funciona en la vida humana y aumenta la felicidad de lo que hace que alguien se sienta satisfecha.

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.

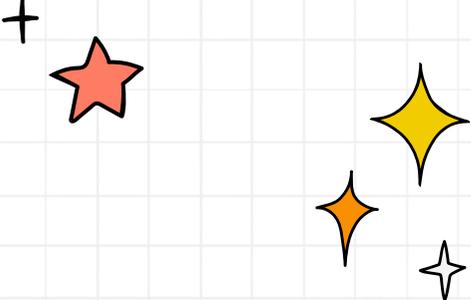
Es una ciencia relativamente joven al igual que la ciencia cognitiva, se trata de una disciplina híbrida que se complace derribando fronteras disciplinarias.

Otra forma de comprender el comportamiento organizacional consiste en analizar las disciplinas que fundamentaron la ciencia del comportamiento, sus aportaciones y unidades especiales.

Psicología industrial

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

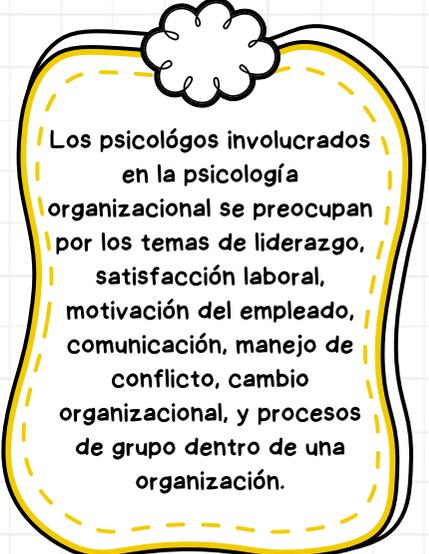




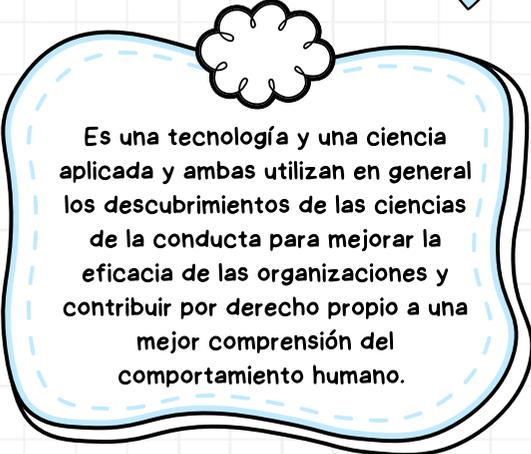
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL



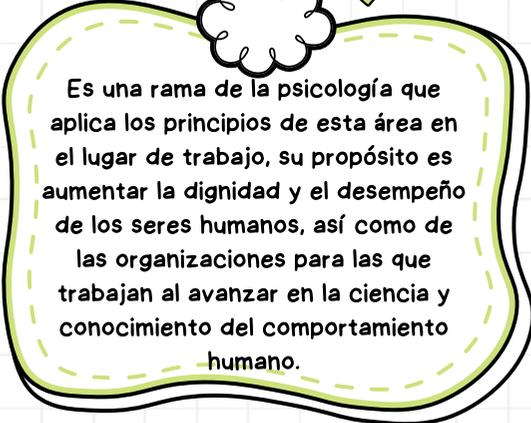
La psicología industrial y organizacional es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y de la industria. Por lo tanto está interesada en 3 clasificaciones: los trabajadores, los administradores, y los consumidores.



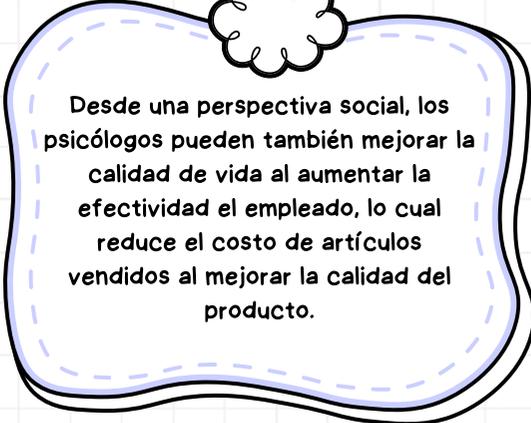
Los psicólogos involucrados en la psicología organizacional se preocupan por los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo de conflicto, cambio organizacional, y procesos de grupo dentro de una organización.



Es una tecnología y una ciencia aplicada y ambas utilizan en general los descubrimientos de las ciencias de la conducta para mejorar la eficacia de las organizaciones y contribuir por derecho propio a una mejor comprensión del comportamiento humano.



Es una rama de la psicología que aplica los principios de esta área 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.



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

Temas de estudio de la actualidad

Organización

Desde la antigüedad la organización ha sido clave del éxito de una empresa, la estructura y el tipo de organización que se defina siempre estará ligada a los fines y objetivos principales que se propone la empresa de ahí que nace la estrategia que se empleará en un organigrama y jerarquía establecida.

Escuela como organización

Que aprende hace foco en la capacidad de la organización escolar para revisar y cambiar conductas, procesos y roles.

Pruebas psicológicas

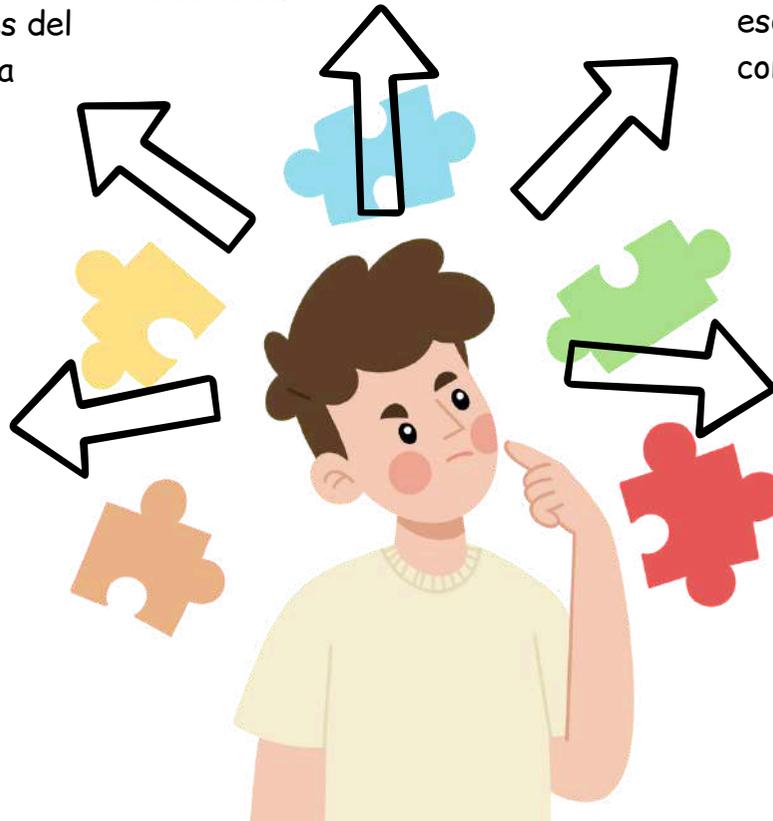
El uso de pruebas psicológicas para la clasificación y colocación de los militares, contribuyó en gran manera a que grandes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas psicológicas.

Intereses profesionales

En América se inclinaron por problemas de selección y colocación de personal, está fue una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la primer guerra mundial.

Aprendizaje organizacional

Los educadores con menos experiencia señalan de manera contundente al liderazgo como su principal obstaculizador, puesto que las nuevas generaciones están sujetos de manejar enfoques relacionadas con las organizaciones.





ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

AMBIENTE

Gracias al ambiente interno y externo de la organización podemos crear estructuras operativas para nuevas formas de producción que se apeguen a las necesidades de la época y a la cultura y recursos del país.

En la organización es de vital importancia tener información y conocimientos de lo que existe dentro y fuera, al realizar un análisis con el fin de darnos cuenta que nos hace falta para crecer organizacionalmente.

SISTEMA ABIERTO

La empresa todo el tiempo tiene interacción con su entorno, de dicha interacción depende totalmente el mantenimiento y crecimiento dentro del mercado de esta.

AMBIENTE INTERNO

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.

ENTORNO EXTERNO

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.

EL ENTORNO

Es todo aquello encontrado fuera de los límites de la empresa, o también se puede entender como un conjunto de elementos independientes a la organización que son de importancia para su modificación.

MODELO DE APOYO

Se originó a partir de los principios de relaciones de apoyo.

MODELOS NORMATIVOS

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

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

MODELOS EMPÍRICOS

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

MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

MODELO AUTOCRÁTICO

La base de este modelo es el poder del jefe, el poder como la probabilidad de que un actor, dentro de una relación social esté en posición de realizar su propia voluntad a pesar de la resistencia.

MODELOS ECOLÓGICOS

Ninguna empresa comercial puede existir en un vacío, tiene que interactuar con el entorno.



PERSONALIDAD SANA

- Es flexible
- Lleva una vida más variada
- Es capaz de tolerar las situaciones de presión y enfrentarse a ellas
- Su forma de verse a sí misma y al mundo se ajusta a la realidad

RASGOS

Agresividad, sumisión, sociabilidad, sensibilidad, extroversión, introversión; y otros aspectos que las personas utilizan para describirse como sus deseos, motivaciones, emociones, sentimientos y mecanismos para afrontar la vida.

ESTADO DE ÁNIMO

Los estados de ánimo influyen también en el comportamiento, de modo que una persona puede variar en función de sus cambios de humor.

¿QUÉ ES?

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

LA PERSONALIDAD

INTERPRETACIÓN

Un aspecto muy importante de la personalidad es la forma en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea, en embargo dos personas pueden interpretar la realidad de forma distinta.

Esta formada por una serie de características que utilizamos para describirnos y que se encuentran integradas mediante lo que llamamos "el yo" formando una unidad coherente.

ORIGEN

Esta determinada por los genes, pero el ambiente y las experiencias de la vida se ocupan de moldear todas las posibilidades en una dirección u otra.

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD

TEMPERAMENTO

Es un componente de la personalidad, porque determina ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales.

CARÁCTER

Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son solo componentes del carácter que constituyen a la personalidad.

PUNTOS DE VISTA

Algunos autores tienen diferentes puntos de vista, algunos autores aseguran que el temperamento es más importante en el despliegue de la personalidad, mientras que otros autores sostienen que el factor ambiental determina la personalidad.

**ACTITUDES, CREENCIAS, REPRESENTACIONES
IDEOLÓGICAS Y APTITUDES**

GARCÍA Y DOLAN

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

DILTS

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

SCHEIN

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.

GARCÍA Y DOLAN

Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad y proceden a la configuración de valores.

VALORES INDIVIDUALES

Se refieren al respeto, dignidad, moralidad, lealtad, entre otros.

PSICOLÓGICO

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.

VALORES INDIVIDUALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

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

Son pautas utilizadas por el individuo para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al relativo mérito, adecuación, escasez, precio e intereses, lo cual produce satisfacción.