

UNIDAD 1



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TEMA 2:
ORGANIZACIONES Y
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

ÍNDICE

1. Unidad 1: Introducción a la psicología organizacional	3
<i>Tema 2: Organizaciones y comportamiento organizacional.</i>	<i>3</i>
<i>Objetivo:.....</i>	<i>3</i>
<i>Introducción:</i>	<i>3</i>
2. Información de los subtemas	4
2.1 <i>Subtema 1: Organizaciones y psicología de las organizaciones.</i>	<i>4</i>
2.2 <i>Subtema 2: Importancia de la psicología en las organizaciones.</i>	<i>7</i>
2.3 <i>Subtema 3: Influencia de las características individuales dentro de la organización.....</i>	<i>9</i>
<i>Recursos complementarios:</i>	<i>11</i>
3. Bibliografía	12

1. Unidad 1: Introducción a la psicología organizacional

Tema 2: Organizaciones y comportamiento organizacional.

Objetivo:

Identificar la influencia de las características individuales dentro de una organización.

Introducción:

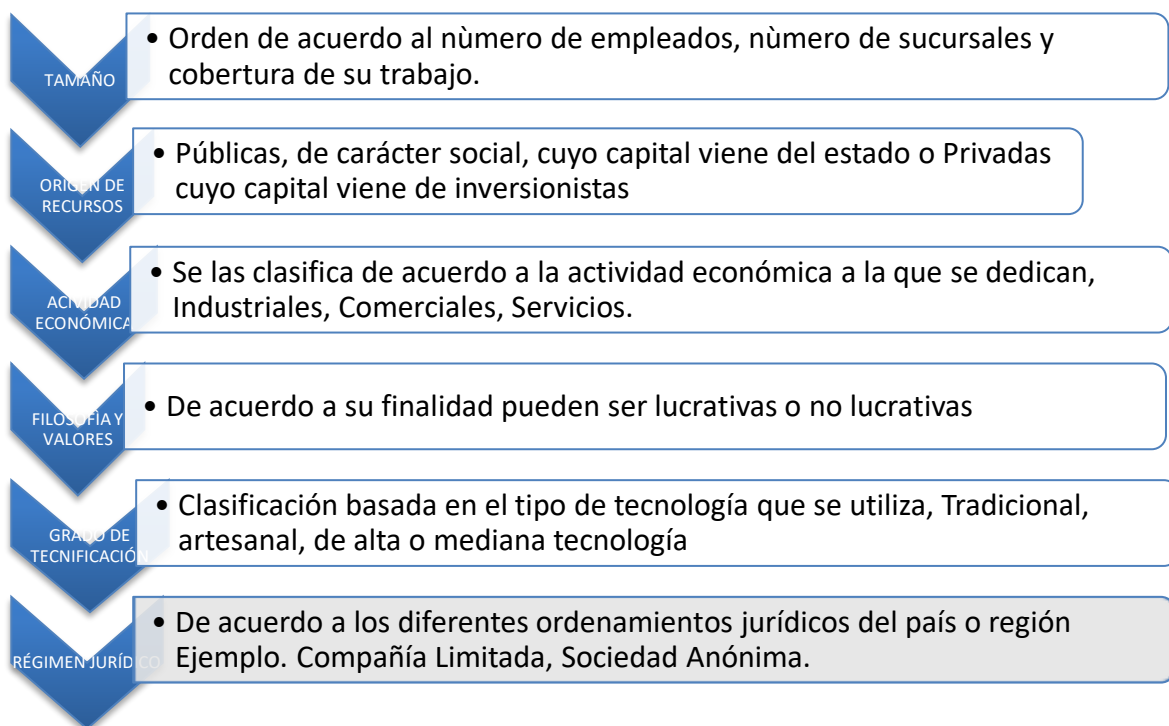
En este tema abarcaremos aquellos mitos y realidades del trabajo con las personas, conoceremos los principales subsistemas que se abordan dentro del área de Recursos Humanos y aquellas características que hacen que cada individuo o colaborador sea diferente, haciendo alusión a aquel dicho que menciona que cada persona es un mundo. Se pretende establecer las bases que permitan que ustedes conozcan todo el ámbito de la psicología en las organizaciones y conectar a la psicología con el mundo laboral a fin de que las intervenciones que ustedes realicen sean exitosas.

2. Información de los subtemas

2.1 Subtema 1: Organizaciones y psicología de las organizaciones.

Los cambios surgidos a nivel mundial, la forma acelerada de crecer gracias a la tecnología y a la globalización, han producido cambios en las diversas organizaciones entendidas como tal a la entidad social creada con la intención de lograr unos objetivos determinado, para este propósito se utiliza el trabajo humano y recursos materiales (Hernández & Londoño, 2017)

Existen varias formas de clasificar a las Empresas, entre ellas detallamos el siguiente cuadro:



(Galvis, 2010)

Al ser las organizaciones sistemas sociales que se componen de individuos que deben cumplir diferentes roles y que se deben a una normativa que está encaminada a obtener los objetivos de la organización, se ve involucrado también a los individuos que forman parte de la misma, por tal razón estudiar el comportamiento de las personas en las

organizaciones se convierte en un elemento necesario para lograr los objetivos planteados.

Como estudiamos con la línea del tiempo de la Psicología Organizacional, esta área se remonta a muchos años atrás y abarca varios aspectos que vinculan al hombre con el trabajo.

El trabajo con las personas es un trabajo muy importante en las organizaciones, sin embargo, en nuestro país todavía se considera que el área de Recursos Humanos, genera solamente gastos y muchos pensarán que se la debe crear porque está de moda, estos viejos mitos deben de ser eliminados y trabajar en aquellos aspectos que generan valor para la organización.

VIEJOS MITOS	NUEVAS REALIDADES
Si te gusta la gente puedes trabajar en RRHH	En RRHH Humanos no se realizan terapias (Para eso hay consulta clínica). El trabajo de RRHH se orienta a conseguir que los colaboradores sean más competitivos.
Cualquier persona de cualquier profesión puede ocuparse de los RRHH	Los profesionales que trabajan en RRHH deben conocer la teoría y la práctica.
El departamento de RRHH no debe rendir cuentas porque su labor no es considerada como prioritaria.	Se deben medir los resultados que el trabajar con los subsistemas de RRHH generan en los resultados empresariales.
RRHH debe ejercer un control de todas las personas (control de asistencias, uniformes y otros)	Cada colaborador se reporta a un jefe que es quien debe realizar el control, RRHH si trabaja para ayudar a los colaboradores para que su trabajo sea productivo.
La función de trabajar con las personas es exclusiva de RRHH	RRHH debe empoderar a los jefes de cada área a fin de que ellos ejerzan un trabajo que esté alineado a las necesidades de la empresa y RRHH los acompaña en este proceso

(Alles, 2009)

Organización formal y Organización Informal

La organización formal está definida por áreas, tareas y responsabilidades, que se definen con la intención de coordinar las actividades y recursos (materiales y humanos) que la operación requiere. En donde cada persona cumple un rol y se establecen incluso los niveles jerárquicos con el fin de garantizar un desenvolvimiento óptimo.

La organización informal, es producto de relaciones no planificadas por la dirección, pero que se produce en base a las relaciones informales que se dan dentro de las Organizaciones.

2.2 Subtema 2: Importancia de la psicología en las organizaciones.

En las organizaciones el trabajo de Recursos Humanos se extiende a todos los ámbitos y es por eso que se trabaja con varios subsistemas, muy independiente de que sea una o varias personas quienes realicen las funciones y que su único fin es obtener las metas planteadas por la Organización.

Debemos comprender que en cada Empresa se manejan varios sub sistemas de Recursos Humanos, los cuales deben ser abordados por los profesionales que trabajan en el área, entre ellos tenemos, la necesidad de contratar personas con perfiles adecuados para que ocupen las posiciones vacantes, desarrollar programas de formación, que permitan que el personal de la organización se desarrolle a la par de la visión dela empresa, trabajar con normativas claras que estén acorde a las leyes de cada lugar, hacer que se cumplan lo cual garantizará que la cultura de la empresa sobreviva o mejore y preocuparse por el clima de los colaboradores a través de programas de satisfacción laboral, que a su vez están vinculados con la salud y seguridad ocupacional, todos estos sub procesos tienen un sub proceso transversal, necesario y que es obligatorio cumplirlo que es el que está relacionado con la gestión de la nómina.

El principal subsistema es el de reclutamiento y selección, a través del cual se incorpora a las organizaciones a personal con los requisitos necesarios para llevar a cabo la labor del día a día y por lo tanto cumplir con las metas organizacionales planteadas.

El subsistema de capacitación y desarrollo, permitirá que los colaboradores que forman parte de la organización se actualicen y desarrollen las competencias requeridas para el cumplimiento de sus metas.

Análisis y valoración de puestos de trabajo

Análisis de puestos de trabajo se define como el proceso a través del cual un puesto de trabajo se descompone en unidades menores (tareas) y la descripción es la

exposición detallada, de forma ordenada del resultado del análisis de puesto (Rodríguez, Zarco, Mañas, & Delgado, 2008)

Evaluación de desempeño, encaminada a evaluar el desempeño de los colaboradores a través de un método formal, con criterios definidos (Rodríguez, Zarco, Mañas, & Delgado, 2008), cuando se realiza de forma subjetiva el proceso no es el adecuado.

Desarrollo de carrera laboral

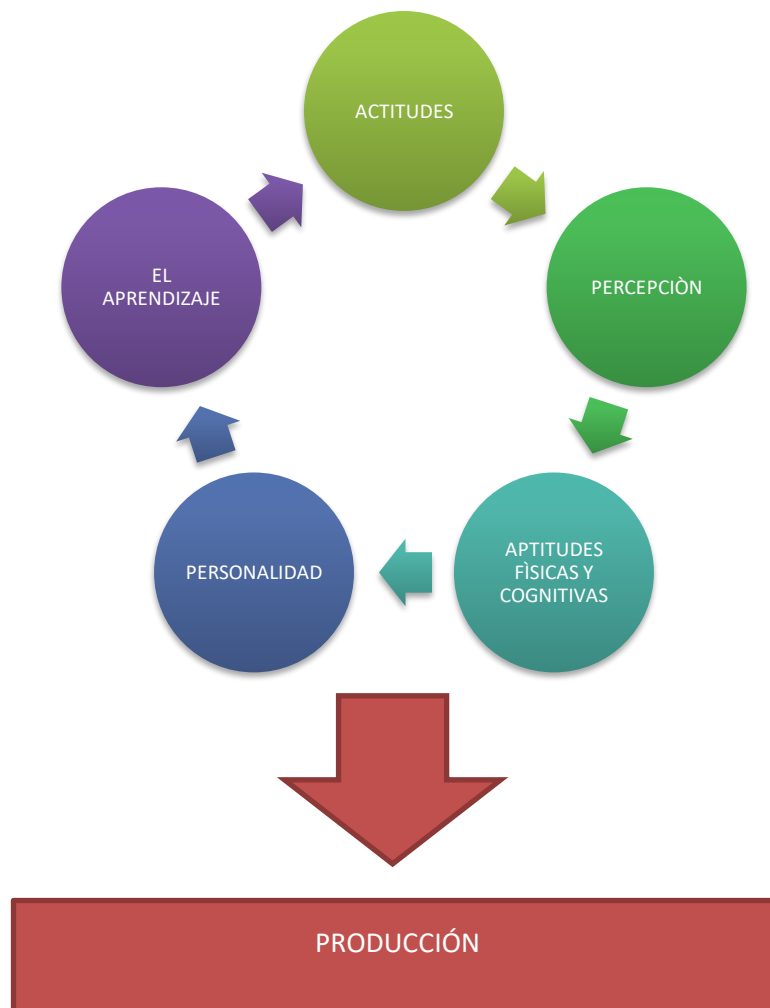
La carrera profesional, es la suma de las actividades laborales y los diferentes puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida laboral, junto con las actividades y reacciones asociadas que experimenta (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2003). Este proceso cuenta un plan de carrera individual donde cada individuo se traza sus metas y con un plan de carrera profesional en el nivel de la Organización, en donde es la empresa quién va delineando y preparando al individuo para avanzar, cuenta lo que el colaborador ha realizado en su plan individual. (Rodríguez, Zarco, Mañas, & Delgado, 2008)

Y otras funciones relacionadas como la Seguridad y la salud ocupacional o la elaboración de roles de pago.

Todos estos subsistemas permiten Gestionar al Talento Humano a fin de que bajo las normativas de la Organización cada uno aporte al logro organizacional.

2.3 Subtema 3: Influencia de las características individuales dentro de la organización.

Cada persona que conforma una empresa, tiene sus propias características entre ellas, conocimientos, habilidades, competencias, aptitudes físicas y cognitivas, como su estilo de personalidad, lo que hará que se comporten de ciertas formas de acuerdo a las situaciones que se presenten, así también las características de personalidad (tendencia a comportarse de cierta manera ante diferentes situaciones) de acuerdo a la Teoría del BIG FIVE existen 5 factores importantes que son: extraversión, ajuste emocional, afabilidad, sentido de responsabilidad, apertura e interés (Chiavenato, 2009)



CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

- Las actitudes es el estado del ánimo que se expresa de una cierta manera- favorables o desfavorables- relativas a objetos, personas o acontecimientos
- La percepción concebida como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el propósito de dar significado a su ambiente.
- La personalidad de un individuo, conformada por características, tendencias y temperamentos, que, de forma habitual, manifiesta un individuo y que han sido formadas de manera significativa por herencia y por factores sociales, culturales y ambientales.
- El aprendizaje es el proceso mediante el cual se logra que la conducta manifieste un cambio relativamente duradero, como resultado de la práctica o experiencia.
- Aptitudes, capacidad de una persona para realizar una actividad física o de carácter cognitivo.

En las Organizaciones todo lo que deja de ser conducta individual pasa a ser organizacional, o viceversa, este comportamiento que es común en los colaboradores y que se rige por normativas institucionales, es aquello que se denomina Cultura Organizacional. (Romero, 2008)

Toda organización tiene **Factores Formales**, entre ellos:

- La estructura organizativa, manera en la que las actividades dentro de las empresas son organizadas.
- La autoridad formal son los derechos inherentes a una posición gerencial de dar órdenes y esperar que las órdenes sean obedecidas
- La cadena de mando, es el flujo de autoridad del nivel superior al inferior dentro de una empresa.
- Un objetivo, es una meta a alcanzar dentro de un tiempo estipulado y que debe ser medido.
- Las estrategias, que permiten el cumplimiento de objetivos concretos
- Políticas, que son la guía general para la toma de decisiones.

- Procedimientos, que son un conjunto de instrucciones pormenorizadas para ejecutar una serie de acciones que ocurren a menudo o periódicamente.
- La tecnología, que es mediante lo que la organización transforma sus insumos en productos

(Robbins & DeCenzo, 1996)

Los individuos con sus características individuales, se adaptarán o no a los factores formales y de esa interacción se dará el cumplimiento de objetivos.

Recursos complementarios:

- PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL: APLICACIÓN EN LA VIDA PROFESIONAL (Elizalde, Mollo, & Flores, 2010) <file:///C:/Users/UACE/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacional-3751621%2>

3. Bibliografía

- » Alles, M. (2009). 5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.
- » Boeree , C. (1998). Teorías de la personalidad. Shippensburg: Pennsylvania: Universidad de Shippensburg.
- » Ceolevel. (18 de Junio de 2028). ceolevel. Obtenido de ceolevel: <http://www.ceolevel.com/conoces-las-4-fases-para-ser-competente-en-una-habilidad>
- » Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica el éxito. México, D.F: McGraw- Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V . Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- » Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid: MacGraw Hill.
- » Elizalde, R., Mollo, R., & Flores, J. (2010). Psicología Organizacional: Aplicación en la vida Profesional. Revista de Investigación en Psicología, 243 - 248.
- » Enesco , I. (2001). Psicología del Desarrollo. www.enciclonet.es .
- » Galvis, J. (2010). Factor Humano en el Trabajo desde la Perspectiva de la Escuela de las Relaciones Humanas: Reflexión para la Región. Revista Académica e Institucional, 67-78.
- » Guerrero, Z., Tivisay, M., Flores, H., & Hazel, C. (2009). Teorías del aprendizaje y la instrucción en el diseño de materia les didácticos informáticos. Redalyc.
- » Gustavo, C. (1 de Julio de 2017). LinkedIn SlideShare. Obtenido de LinkedIn SlideShare: <https://es.slideshare.net/tavito1996/teora-del-condicionamiento-operante-skinner>
- » Hernández, I., & Londoño, J. (2017). La clasificación de las Organizaciones: Una revisión. Working Paper, 1-4.
- » Hernandez, J. (11 de JUNIO de 2018). prezi.com. Obtenido de prezi.com: <https://prezi.com/p/xot8ycx63buv/etapas-del-aprendizaje/>
- » Mergel , b. (1998). El intervalo variable y especialmente, las escalas de tasa variable, producen. Universidad de Saskatchewan.

- » Núñez Cansado, M., Sebastián Morillas, A., & Muñoz Sastre, D. (2015). Principios de condicionamiento clásico de Pavlov en la estrategia creativa publicitaria. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga*, 813-831.
- » Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin Feldman , R. (2004). *PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO De la infancia a la adolescencia*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- » Pérez R., J. L. (30 de Octubre de 2018). Teorias Net. Obtenido de Teorias Net: <https://teorias.net/teoria-conductista-watson-pavlov-thorndike-y-skinner/>
- » Piaget, J. (1976). *Desarrollo cognitivo*. España: Fomtaine.
- » Porras Velásquez, N. R. (2016). Aproximación histórica a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología*, 317-329.
- » Robbins, S., & DeCenzo, D. (1996). *Fundamentos de administración. Conceptos y aplicaciones*. Mexico: Prentice- Hall.
- » Rodríguez, A., Zarco, V., Mañas, M. A., & Delgado, A. (2008). *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- » Romero, D. (2008). La Dimensión Individual en el Comportamiento Organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 51-60. Obtenido de <file:///C:/Users/UACE/Downloads/Dialnet-LaDimensionIndividualEnElComportamientoOrganizacio-4905160.pdf>
- » Villalobos Guevara, A. M. (1999). *Desarrollo psicosexual*. SciELO Analytics.