

ARTICULACIÓN DE LA CONDUCTA INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES.

Los comportamientos colectivos son ejecutados en su materialidad por individuos, sin embargo, se hacen en representación de una organización.

Los puntos más importantes son los roles, la cultura de la organización y la socialización organizacional.

ROLES ORGANIZACIONALES.

Entendemos por rol un modelo estructurado de conducta referido a una posición, es decir, un conjunto de derechos, obligaciones y normas de conducta aprobadas para los individuos que están en esa posición, pero en la psicología de las organizaciones se entiende como el conjunto de expectativas sobre las conductas esperadas de la persona que ocupa una posición en la organización, emitidas por las personas que se ven afectadas por su conducta, e incluso, por su propio ocupante, cuya función es prever, coordinar y facilitar la interacción social reduciendo la gran incertidumbre que hay en la conducta organizacional.

Es la unidad básica de una organización, si el desempeño de un rol es inadecuado para la organización esta procurara retirarlo o cambiarlo de rol y si por el contrario este rol afecta a los individuos estos abandonarían esa posición y en algunos casos la organización.

El estudio de los roles permite un análisis de la estructura de la organización pues un puesto es esencialmente un concepto relacional que define cada posición basándose en el nexo que tenga con otros puestos y con el sistema como un todo. Asociado con cada puesto hay un conjunto de actividades o conductas esperadas.

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL VS. INDIVIDUACIÓN

El hombre solo puede ser algo a través de su desarrollo como individuo en una matriz social. Lo primero que se forma es el aspecto que se da a los demás, la persona o yo social, se cree lo que creen los demás; es el grupo humano el que piensa y siente en cada sujeto.

En la medida en que yo pienso y hablo no por propia e individual evidencia, sino repitiendo eso que se dice y que se opina, mi vida deja de ser mía, dejo de ser el personaje del individualismo que soy y actúo por cuenta de la sociedad soy un autómata social, estoy socializado.

La individuación es el proceso de desarrollo de la identidad personal.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ella, las ideas se tienen pero en las creencias se está y se está de tal modo que de ellas no se suele tener ni idea.

Hay 3 niveles de la cultura organizacional:

SUPUESTOS Y CREENCIAS BÁSICAS.

CREENCIAS QUE FUNDAMENTAN LOS VALORES.

APRECIATIVO Y VALORATIVO QUE SURGE DE ESTAS CREENCIAS.

VALORES Y FILOSOFÍAS QUE LOS INSPIRAN Y PERMITEN APRECIARLOS.

OBSERVABLE REFERIDO A LOS PRODUCTOS Y MANIFESTACIONES QUE SURGEN COMO CONCRECIONES Y PLASMACIONES DE LAS CREENCIAS.

RITUALES, NORMAS, PATRONES DE CONDUCTA, SÍMBOLOS Y OTROS ARTEFACTOS NATURALES.

Cultura organizacional y sus implicaciones para el cambio: distinciones entre cultura real, cultura oficial, cultura ideal. La tensión entre la cultura real y la oficial se refiere a las posibles discrepancias entre el sistema de creencias y valores oficialmente declarados por una organización y el sistema de creencias y valores que en realidad inspira las conductas y actuaciones en la organización, la distinción entre cultura real y cultura real y cultura ideal hace referencia a la tensión, siempre existente entre la realidad actual y la pretendida.

PRINCIPALES COMPONENTES DE LOS SISTEMAS ORGANIZADOS Y SUS INTERDEPENDENCIAS

Existen una serie de componentes básicos para que una organización pueda realizar su misión, algunos de ellos han sido caracterizados como duros o hard , y otros lo ha sido como blandos o soft , el ambiente es también un elemento relevante que va ha incidir de forma significativa sobre la eficacia organizacional y sobre su configuración y desarrollo.

AMBIENTE DE LA ORGANIZACIÓN

El ambiente en que se desenvuelve y opera una organización es un elemento central para la comprensión, el diseño y la gestión de su funcionamiento.

Entendemos por ambiente al conjunto de elementos externos ala organización con los que esta mantiene o puede mantener relación y que en alguna medida son relevantes para dicha relación.

LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN

La estrategia: la explicitacion de los objetivos y metas a largo plazo..., la adopción de cursos de acción y el reparto de recursos necesarios para llevar a cabo estas metas (Chandler).

la estrategia puede verse como una fuerza de mediación entre la organización y el entorno, por lo cual su formulación requiere la interpretación del entorno (Mintzberg)

Hay cuatro tipos de estrategia: la defensora , la prospectora , la analizadora . (Miles y Snow)

LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

La estructura es considerada como el soporte de la normas de trabajo y los mecanismos administrativos que permiten alas organizaciones conducir, controlar y coordinar sus actividades de trabajo. Una organización como el esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisión, procedimientos y sistemas dentro de un conjunto de personas, unidades, factores materiales y funciones en vistas a la consecución de objetivos.

LA TECNOLOGÍA

La definimos como las técnicas utilizadas en sus actividades de trabajo para trasformar los inputs y los outputs, no solo hace referencia a herramientas o hardware sino que incluye también la tecnología del conocimiento

EL SISTEMA DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN

Es una combinación de tareas, tecnología, conocimiento experto, estilos de dirección y políticas y procedimientos relativos al personal. Se consideran estos elementos los determinantes de la manera en que el trabajo es organizado y dirigido, del modo en que los empleados vivirán la experiencia del trabajo y de cual va a ser su comportamiento. El componente central está ocupado por los procedimientos y procesos del trabajo y las condiciones exigidas por el puesto como consecuencia de las dimensiones de organización de la tarea y por las relaciones entre los diferentes puestos, siendo también una unidad relevante el equipo de trabajo.

LA FUNCIONES DIRECTIVAS

La dirección implica lograr para la organización capacidad de adaptación a su entorno mediante sus posibilidades de innovación y capacidad de impacto sobre él. Esa es la parte de la dirección que atiende a la formulación, elaboración y desarrollo de políticas, entendidas como planificación global y estratégica, es necesario encontrar un equilibrio entre la autoridad, el orden, la racionalidad y la coordinación interna, ello significa crear y mantener estructuras adecuadas.

POLÍTICAS Y PRACTICAS DE DIRECCIÓN DE PERSONAL

El conjunto de orientaciones y actuaciones que regulan las relaciones de los miembros con la organización, regulan los flujos de personal, la dinámica de contribuciones y compensaciones entre las personas y la organización, plantean el sistema y las condiciones de las relaciones laborales y los procedimientos para resolver los agravios por una y otra parte.

CAPITAL HUMANO Y RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN

Los recursos humanos como el conjunto de recursos que los miembros de la organización aportan para que esta pueda lograr su misión. Las organizaciones intentan conseguir personas capaces de contribuir y aportar el repertorio de competencias, habilidades y destrezas necesarios para la organización.

CUESTIONARIO

¿Cuál es el papel del psicólogo social en las organizaciones?

RECURSOS HUMANOS	DIAGNOSTICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Reclutamiento, selección, capacitación, inducción y aplicación de pruebas	¿Qué pasa en la organización? Desarrollo organizacional capacitación

En el cuadro se muestra lo que es el papel real de un psicólogo organizacional que solo encuentra en el área de recursos humanos y el papel ideal de este psicólogo.

En el cual además de lo que es la selección debería encargarse de las motivaciones, el liderazgo por medio de la observación directa y cuestionarios entre otros.

¿Cuál es el modelo con el que trabaja la organización?

GERENTES

MANDOS

(SUPERVISORES / COORDINADORES)

OPERACIONAL

AYUDANTES GENERALES Y OBREROS

¿Cree que existan ventajas en una organización jerárquica?

En la organización la pregunta es ¿quién hace que? Y sí esta realmente bien organizado el trabajo en esta organización

GERENTES

MANDOS

(SUPERVISORES / COORDINADORES)

OPERACIONAL

AYUDANTES GENERALES U OBREROS

En el caso de esta empresa el trabajo mas pesado es el de los supervisores ya que no solo tienen que ver que el trabajo de los obreros y arreglar los problemas que se den con estos sino también atender a las necesidades de los gerentes

¿Cree que existan ventajas en la burocracia?

no

¿Podría mencionar las características de la burocracia?

En este caso se trata de llevar los expedientes completos, el STPS, el IMSS etc.

¿Cómo cree que es la conducta individual y colectiva en las organizaciones?

Se basa en la misión y los valores de la empresa y los grupos que en esta se forman.

¿Cuáles son los roles básicos que tienen?

Hay dos tipos de roles los que ya se estructuraron anteriormente y el rol informal que es aquel que se da con la convivencia de los subgrupos

¿De que forma usted tiene que ver con la tecnología en la organización?

Tengo que conocer bien la tecnología y el uso de las maquinas para poder hacer una buena selección de personal de acuerdo a sus habilidades

¿Qué puede hacer un psicólogo social en una organización para mejorar la estructura de la organización?

Que halla mas comunicación entre los ordenes jerárquicos para poder así realizar un mejor trabajo

¿Cuál es el rol del Psicólogo Social dentro de las organizaciones?

Vigilar la comunicación entre las diferentes jerarquías además de la selección, capacitación etc.

¿Cómo están determinados los objetivos dentro de una organización?

De acuerdo a lo que las empresas para las que trabajamos nos piden

¿A partir de qué parámetros se determinan los objetivos?

De la cuestión monetaria, como hago que produzcas mas por menos dinero

Nombre de la institución

Cargo cordinadora de recursos humanos

Genero y años de trabajo femenino 2 años y medio