



¿QUE DEBE SABER Y HACER UN PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL?

Jorge Everardo Aguilar –Morales

2019

¿QUE DEBE SABER Y HACER UN PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL?

Un psicólogo organizacional debe ser capaz de:

- Explicar que es la psicología organizacional, su objeto de estudio, sus campos de acción y sus antecedentes históricos más importantes.
- Ejemplificar las funciones generales que desarrolla un psicólogo organizacional en su actividad profesional
- Explicar y fundamentar sus acciones dentro una organización a partir de los conceptos básicos de la administración.
 - Ejemplificar el concepto y los antecedentes históricos de la administración
 - Explicar y fundamentar sus acciones en las teorías administrativas más importantes y los autores más representativos.
 - Enfoque clásico
 - La administración científica
 - La teoría clásica
 - Enfoque humanístico
 - La teoría de las relaciones humanas
 - Enfoque neoclásico
 - La Teoría Neoclásica
 - Enfoque estructuralista
 - Teoría de la burocracia
 - La teoría estructuralista
 - Enfoque del comportamiento en la organización
 - La teoría del comportamiento organizacional

- La teoría del desarrollo organizacional
- La teoría Situacional
- Indicar cuáles son las funciones generales de un administrador y las áreas de trabajo en las que desarrollaran actividades de colaboración
- Explicar y fundamentar sus acciones dentro de una organización a partir del proceso administrativo.
 - Planeación
 - Organización
 - Integración
 - Dirección
 - Control
- Indicar cuáles son las áreas funcionales de una organización y su interrelación.
 - Administrativa
 - Recursos humanos
 - Recursos financieros
 - Recursos materiales
 - Operaciones
 - Investigación
 - Producción
 - Comercialización
- Ejemplificar cada uno de los elementos que integran un proceso de trabajo:
 - Materiales
 - Mano de obra
 - Métodos y procedimientos
 - Maquinaria y equipo
 - Medio ambiente

- **Fundamentar sus acciones dentro de una organización en el marco normativo que regule sus actividades:**
 - **Normatividad Internacional**
 - **Sobre derechos humanos**
 - **Sobre derecho al trabajo**
 - **Convenios y recomendaciones internacionales**
 - **Normas Nacionales**
 - **Constitución Política**
 - **Leyes locales**
 - **Ley Federal del Trabajo**
 - **Normas del organismo regulador del trabajo**
 - **Normas oficiales**
 - **Acuerdos internos del organismo regulador del trabajo**
 - **Decretos**

- **Fundamentar en modelos psicológicos, sociológicos y económicos que cuenten con evidencia empírica las acciones que realicen en una organización.**
 - **Ejemplificar las teorías populares, las basadas en la estructura corporal y las apoyadas en causas internas del comportamiento humano, como:**
 - **Explicaciones precientíficas del comportamiento humanos**
 - **Teorías populares del comportamiento humano**
 - **Teorías basadas en la estructura corporal**
 - **Frenología de Francis Gall**
 - **Galton y la teoría genética del comportamiento**
 - **Cesar Lombroso y el carácter criminal**

- William Sheldon
 - PNL
 - Teorías basadas en causas internas
 - La teoría X
 - La teoría Y
 - La teoría de Herzberg
 - La teoría de las necesidades humanas de Maslow
 - La teoría de los impulsos motivacionales de McClelland
 - El Modelo E-R-G- de Alderfer
 - Teoría del establecimiento de metas de Locke
 - La Teoría de Vromm
 - La teoría de Porter y Lawler
 - Teoría de la equidad Stacy Adams
- Explicar los errores y contradicciones de las teorías pre-científicas del comportamiento humano
 - Explicar y ejemplificar la utilización de la teoría del aprendizaje en la organizaciones
 - Aprendizaje por asociación (condicionamiento clásico)
 - Aprendizaje por consecuencias (condicionamiento operante)
 - Aprendizaje Vicario
 - El aprendizaje basado en reglas
 - Ejemplificar la utilidad en las organizaciones de las técnicas y principios conductuales para incrementar, disminuir o mantener una conducta:
 - Reforzamiento
 - Moldeamiento
 - Modelamiento

- **Instigación**
- **Preparación de la respuesta**
- **Muestreo de reforzamiento**
- **Probación**
- **Discriminación**
- **Generalización**
- **Control de estímulos**
- **Encadenamiento**
- **Medición**
- **Definición operacional**
- **Programas de reforzamiento**
- **Reforzamiento Diferencial de Otra Respuestas (RDO)**
- **Extinción**
- **Saciedad**
- **Costo por respuesta**
- **Sobrecorrección restitutiva**
- **Sobrecorrección de práctica positiva**
- **Tiempo fuera**
- **Economía de Fichas**
- **Castigo**
- **Criterios éticos**
- **Explicar con modelos que tengan evidencia empírica comportamientos sociales en las organizaciones como:**
 - **Cognición social,**
 - **La percepción de nuestra conducta**
 - **La confiabilidad de los autoreportes**

- El sesgo de autoservicio
- El automenosprecio
- El Locus de control
- La percepción social
 - La perseverancia de la creencia
- El recuerdo de los acontecimientos
 - Imprimación
- La elaboración de juicios
 - La confianza excesiva
 - Sesgo de información
 - Heurístico de representatividad
 - La falacia de tasa base
 - La disponibilidad del heurístico
 - El pensamiento contrafactual
 - La reducción de los errores de juicios
- La percepción de causas y efectos
- La correlación ilusoria
- La ilusión de control
- Las hipótesis autoconfirmadas
- La atribución
- El error fundamental de atribución
- El error máximo de atribución
- La formación de actitudes,
- Influencia Social
 - La conformidad,
 - Sumisión

- **Aceptación**
- **Factores que influyen sobre la conformidad**
 - **La distancia emocional**
 - **Cercanía y legitimidad de la autoridad**
 - **La autoridad institucional**
 - **La influencia del grupo**
 - **La dificultad de los juicios**
- **La influencia normativa**
- **La influencia formativa**
- **La reactancia**
- **La persuasión,**
 - **Persuasión central**
 - **Persuasión periférica**
 - **Factores que influyen en la persuasión**
 - **El comunicador**
 - **El mensaje**
 - **El canal**
 - **La audiencia**
 - **Resistencia a la persuasión**
- **Influencia grupal**
 - **Definición de grupo**
 - **Características fundamentales de un grupo de trabajo**
 - **Definición de equipo**
 - **Funciones de los grupos**
 - **Estructura de los grupos y liderazgo**
 - **Historia de un grupo de trabajo**

- **Procesos sociales en un grupo**
 - **Facilitación social**
 - **Holgazanería social**
 - **Desindividuación**
 - **Polarización de grupo**
 - **Pensamiento grupal**
 - **Influencia minoritaria**
- **Factores que favorecen el trabajo grupal**
- **Factores que obstaculizan el trabajo grupal**
- **Estrategias para favorecer la dinámica grupal**
- **Estrategias para mejorar el funcionamiento de un equipo de trabajo**
 - **La cohesión**
 - **Los roles**
 - **La adaptabilidad**
 - **La permeabilidad**
 - **La comunicación**
 - **La afectividad**
 - **La armonía**
- **Las relaciones sociales**
 - **Prejuicio, estereotipos y discriminación**
 - **El prejuicio**
 - **Prejuicio y pensamiento categórico**
 - **La asimilación y contraste**
 - **Homogeneidad del grupo externo**
 - **Favoritismo del grupo interno**

- **Autoestima, identidad y prejuicio**
- **La hipótesis del mundo justo**
- **El error fundamental de atribución y el prejuicio**
- **El error máximo de atribución**
- **Prejuicio sutil**
- **Racismo sutil**
 - **Racismo simbólico**
 - **Racismo ambivalente**
 - **Racismo moderno**
 - **Racismo aversivo**
- **Sexismo sutil**
 - **Sexismo moderno**
 - **Sexismo ambivalente**
 - **Sexismo hostil**
 - **Sexismo benevolente**
- **Los estereotipos**
- **Preferencias explícitas e implícitas**
- **Consecuencias de estereotipar**
- **El aprendizaje de estereotipos**
- **Estereotipos perpetuados por si mismos**
- **Estrategias para reducir estereotipos**
- **La discriminación**
- **Prejuicios y estereotipos desde la perspectiva del objetivos**
- **Estrategias para reducir el prejuicios y la discriminación desde la perspectiva del objetivo.**

- Estrategias institucionales para disminuir el prejuicio y la discriminación
 - Los programas de entrenamiento en empatía
 - Normas organizacionales para reducir el prejuicio y la discriminación
 - La inconsistencia de valores, actitudes y comportamientos
 - La estrategia del contacto
- La acción afirmativa
- Mitos y verdades en la acción afirmativa
- La promoción de derechos civiles,
- La instrumentación de políticas de acción afirmativa,
- La agresión
- La atracción interpersonal,
 - La atracción interpersonal
 - El contacto social
 - La comunicación no verbal
- La conducta prosocial,
 - Altruismo
 - El activismo social
- Violencia colectiva y pacificación
 - La violencia colectiva
 - La pacificación,
- Cultura Laboral
 - Cultura Organizacional

- **La implementación de programas de desarrollo organizacional.**
 - **El establecimiento de programas de cambio organizacional**
-
- **Asesorar y realizar la dirección de personal de una organización, lo cual implica ser capaz de ...**
 - **Explicar cuál es la historia que deben cursar los recursos humanos en la organización**
 - **Realizar la planeación de necesidades de personal.**
 - **Participar en la elaboración de inventarios de personal.**
 - **Participar en la creación de bases de datos de personal.**
 - **Elaborar análisis de puestos.**
 - **Valuación de puestos**
 - **Realizar procesos de reclutamiento y selección.**
 - **Intervenir en la contratación del personal.**
 - **Elaborar un reglamento interno que respete el marco normativo vigente en nuestro país**
 - **Realizar actividades de inducción de los trabajadores al puesto y a la empresa.**
 - **Elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación, un programa de entrenamiento y un informe de evaluación del sistema de capacitación.**
 - **Desarrollar sistemas de evaluación del desempeño.**
 - **Intervenir en el desarrollo de programas de incentivos.**
 - **Instrumentar programas para reducir la rotación de personal.**
 - **Instrumentar programas para disminuir el ausentismo.**

- Instrumentar programas para incrementar la productividad.
 - Participar en la estructuración y e implementación de programas de seguridad e higiene.
 - Estructurar e implementar programas de desarrollo personal, salud y calidad de vida.
 - Participar en sistemas de administración del capital humano.
 - Participar en la administración de salarios del personal.
 - Participar en la elaboración de auditorías de recursos humanos.
 - Utilizar herramientas técnicas en la solución de problemas.
 - Tomar decisiones utilizando herramientas administrativas y conductuales.
 - Coordinar y asesorar la integración de grupos de trabajo.
 - Explicar de manera científica la motivación humana en el trabajo y utilizar estas bases teóricas para el diseño de sistemas motivacionales.
 - Instrumentar sistemas para mejorar la comunicación organizacional
 - Participar como asesor en el manejo de las relaciones obrero-patronales, la intermediación y la negociación en conflictos laborales.
 - Diseñar programas que prevengan del hostigamiento en el trabajo.
 - Evaluar la satisfacción laboral y diseñar un programa correctivo.
 - Diseñar programas para contrarrestar los estereotipos de género en el trabajo.
 - Diseñar una estrategia que permita el desarrollo de un ambiente laboral con igualdad de oportunidades.
-
- Participar en la implementación y asesoría de planes de promoción de productos y servicios
 - Referir los conceptos básicos de la mercadotecnia al solucionar problemas en la comercialización de productos y servicios.

- Realizar investigaciones de mercado y estudios sobre el comportamiento del consumidor.
- Participar en el diseño de productos
- Participar en la elaboración de planes de comercialización.

- Participar en la mejora de los procesos productivos que desarrolle una organización.
 - Diseñar sistemas de control de calidad
 - Diseñar y asesorar la implementación de procesos y procedimientos.
 - Participar en el desarrollo e instrumentación de programas de mejora continua.
 - Identificar los requerimientos organizacionales para cumplir con procesos de certificación y colaborar en la obtención de dichos certificados.
 - Participar en el desarrollo de programas de servicio al cliente.
 - Participar en el desarrollar programas que permitan la mejora de las ventas de la organización.
 - Evaluar la pertinencia de un diseño industrial para su manejo por humanos (sistemas hombre máquina).
 - Contar con elementos básicos de la administración de operaciones: Ubicación y distribución de la planta, manejo de inventarios, logística.

- Participar en la administración financiera de una organización
 - Elaborar presupuestos de las actividades que desarrolle.
 - Determinar el monto del salario de los trabajadores y supervisar la elaboración de las nóminas de la organización.
 - Identificar las normas fiscales que debe cumplir una organización.

- **Asesorar y participar en la creación, desarrollo de organizaciones públicas y privadas, lo cual implica se capaz de:**

- **Identificar oportunidades de negocios**
- **Asesorar y participar la elaboración de auditorías administrativas para identificar necesidades de desarrollo organizacional y de desarrollo personal**
- **Desarrollar una planeación operativa, táctica y estratégica.**
- **Participar en la elaboración de programas de desarrollo organizacional.**
- **Formular y desarrollar proyectos de trabajo específicos**
- **Diseñar estructuras organizacionales.**
- **Asesorar y participar en la elaboración de documentos normativos que regulen las actividades de una organización: reglamentos, normas técnicas, etc.**
- **Elaborar manuales administrativos: de organización, de procedimientos, de políticas, de funciones específicas, departamentales, etc.**

- **Ofertar sus servicios profesionales de manera independiente**

- **Diseñar una oferta de servicios profesionales.**
- **Instrumentar un programa de actividades para el desarrollo de sus servicios profesionales.**
- **Evaluar el desarrollo de sus actividades profesionales independientes y realizar auditorías técnicas internas.**

Referencias:

- **American Psychological Association. (1977). *Standards for providers of psychological services*. Washington, DC: Author.**

- American Psychological Association. (1981). Specialty guidelines for the delivery of services by Industrial-Organizational Psychologists. *American Psychologist*, 36, 664–669.
- American Psychological Association. (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1992). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC: Author.
- Ayala-Velázquez., H. y Vásquez-Pienda, F. (2001) LA formación profesional del psicólogo en el campo de la salud, la educación los procesos sociales y las organizaciones: El internado en psicología general de la Facultad de Psicología de la UNAM. México: UNAM.
- Blum, M. y Naylos, J. (1994) *Psicología Industrial*, México: Trillas.
- Dunenette, M.D. y Kirchner, W.K. (1998)*Psicología Industrila*. México: Editorial Trillas
- Ekeberg, S., Switzer, F., & Siegfried, W. D. Jr. (1991, April). What do you do with a master's degree in I-O psychology? L. L. Koppes (Chair), *I-O psychology master's level training: Reality in search of legitimacy*. Symposium conducted at the sixth annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO.
- Equal Employment Opportunity Commission. (August 25, 1978). Uniform guidelines on employee selection. *Federal Register*, 43(166), 38290–38315.
- Koppes, L. L. (1991). I-O psychology master's-level training: Reality and legitimacy in search of recognition. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 29(2), 59–67.
- Lowe, R. H. (1993). Master's programs in industrial-organizational psychology: Current status and a call for action. *Professional Psychology: Research and Practice*, 24, 27–34.

- National Conference on Applied Masters Training in Psychology. (1990). *Executive summary: Resolutions and standards on education and training for applied masters programs in psychology*. (Available from Rosemary H. Lowe, Department of Psychology, The University of West Florida, Pensacola, FL 32514).
- Schippmann, J. S., Schmitt, S. D., & Hawthorne, S. L. (1992). I-O work roles: Ph.D. vs. Master's level practitioners. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 29(4), 35–39.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1985). *Guidelines for education and training at the doctoral level in industrial-organizational psychology*. Arlington Heights, IL: Author.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1987). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (3rd. ed.). Arlington Heights, IL: Author.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1992). *Graduate training programs in industrial-organizational psychology and related fields*. Arlington Heights, IL: Author.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)