



TRABAJO APLICADO

PRESENTADO POR:

JANNYN VASQUEZ MURIEL.

CC. 64.722.204.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

PROGRAMA DE PSICOLOGIA.

CEAD – MEDELLIN.

(2013)



PILDORAS INFORMATIVAS
UN POCO MAS SOBRE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL
TRABAJO

PRESENTADO POR:
JANNYN VASQUEZ MURIEL.
CC. 64.722.204

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA.
OPCION DE GRADO.
CEAD – MEDELLIN.
(2013)

AGRADECIMIENTOS.

El hecho del día de hoy, finalmente poder culminar mi proceso académico Universitario me llena de un gran orgullo ya que a pesar de los innumerables tropiezos y dificultades que se presentaron a lo largo del camino fue posible terminar la carrera, llegar a la meta, alcanzar el objetivo.

Por esto le doy principalmente gracias a Dios por acompañarme, ayudarme y permitirme materializar este que fue desde que era una niña uno de mis más grandes sueños y que en ocasiones de mi vida llegue a ver como uno de mis anhelos inalcanzables, a mis primos Janeth y Wilfer Carvajal por confiar en mí y regalarme esta gran oportunidad de superarme, estaré eternamente agradecida con ellos, a mi madre y a mi esposo por todo el apoyo y la compañía que me brindaron cada uno en su debido tiempo, a la Doctora Margarita Lopera por todo su apoyo y colaboración incesante en mi proceso y paso por la Unad, y a todas las personas que directa o indirectamente aportaron su granito de arena en el momento indicado para que lograra este triunfo.

MIL GRACIAS!

INTRODUCCION.

A partir de la realización y puesta en marcha de esta idea, gestada e impulsada en base a el interés que tiene la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, en crear proyectos y campañas que sirvan para el beneficio y ayuda de la población, la principal pretensión y objetivo es poder transmitir a la comunidad la cual tendrá la oportunidad de informarse por medio de este proyecto y el cual busca dar a conocer de una forma directa y concisa explicar, definir y ampliar conocimientos previos en cuanto a las temáticas que encierra y describen los asuntos pertinentes a lo que se refiere a la PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO; poder enseñarles a la comunidad foco, tanto para los que se encuentran dentro del mundo laboral activo e incluso a los que están en los procesos de búsqueda de un empleo; la manera y forma como tratar y manejar este tipo de procesos, la forma como encausar la búsqueda de empleo de una manera más acertada, tratando de describir con una serie de tips específicos la forma como llegar a esto y de igual forma para la comunidad laboral activa se presenta un esbozo en el cual de una manera específica y resumida se explica el modo, el camino y las pautas presentes en los ámbitos organizacionales, la manera como se desarrollan este tipo de temáticas en las empresas y de igual forma se sugieren métodos para afrontar los diferentes tipos de circunstancias específicas que se viven en las organizaciones y que son de vital importancia para poder llevar un desempeño y día a día adecuado tanto para el bien de los trabajadores como para el de la empresa y así mantener el equilibrio necesario que requiere el buen manejo y desarrollo en una organización.

LINEAMIENTOS CONTEMPLADOS EN EL REGLAMENTO ACADEMICO DE LA UNAD

Según el CAPÍTULO III DE LAS SITUACIONES ACADÉMICAS, contemplado en el Reglamento estudiantil de la Universidad abierta y a Distancia Unad en sus artículos:

Artículo 16. Trabajos de grado. El comité académico y de investigación seccional será el encargado, dentro de sus funciones, de velar por el buen desarrollo de todos los proyectos de grado y de resolver las diferentes situaciones que se puedan presentar, relacionadas con las diferentes alternativas de grado.

Artículo 18. Apoyo para el desarrollo del trabajo de grado. Para el desarrollo de las diferentes alternativas de grado, el estudiante contará con el apoyo de un grupo de profesionales.

Artículo 20. Las responsabilidades del estudiante que desarrolla las alternativas de Proyecto aplicado, Proyecto de investigación, Monografía y Práctica profesional dirigida, (se citan las correspondientes dentro del reglamento).

http://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/consejoSuperior/acuerdos/2006/CO_SU_ACUE_0015_13122006.pdf

Procedo a dar desarrollo y ejecución del presente trabajo, el cual forma parte de materializar la idea propuesta y abanderada por la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, y a su vez guiada y supervisada por la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades de la UNAD; con la pretensión de dar respuesta a necesidades específicas y conseguir la implementación de este tipo de propuestas como herramientas útiles de información a las personas que se puedan llegar por medio de esta propuesta.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

En el ámbito del mundo moderno, donde vivimos hoy por hoy y nos desenvolvemos, se presentan temáticas y circunstancias dentro de las cuales nuestras vidas se ven indiscutiblemente ligadas y permeadas de una u otra forma; y donde al surgir determinadas circunstancias se nos presenta la necesidad de conocer y por lo menos básicamente tener un panorama un poco más claro de dichas circunstancias para entonces no vernos arrastrados por los avances y tendencias, sino más bien conseguir por medio de la búsqueda de un conocimiento básico, identificarnos con las temáticas y saber lo necesario para nuestro beneficio sobre ellas; se gestó y concibió la inquietud de hablar sobre lo que a la Psicología Organizacional y del Trabajo se refiere indagando y estudiando un poco más a fondo los conceptos previos que tiene la comunidad sobre este tema y cuestionando sobre que tanto saben de él, se evidenció que los niveles de claridad no son muy altos incluso que tener más claridad sobre él era una idea llamativa, debido a esto se generó la necesidad de dar a conocer y promover de una forma práctica y aplicada esta temática ya que aunque a simple vista parezca un tema de poca relevancia para la comunidad, la verdad es que mirando de una manera más profunda podemos encontrar que esto es un tema que concierne a toda la comunidad y es de gran utilidad en cualquier momento de la vida laboral de las personas; puesto que a través de este trabajo se explicara y mostraran todos pasos esenciales que se deben tener en cuenta tanto para las personas que están en la búsqueda de empleo, las que ya pertenecen a una compañía, o las que desean ascender en su vida laboral. Para ayudar con una serie de pautas, explicaciones y sugerencias útiles a mejorar espacios específicos tanto a las personas que aún no tienen claridad suficiente en cuanto algunas dudas que se posean sobre el mundo Organizacional o de igual forma mejorar aspectos trascendentes e importantes que aporten al buen desempeño de la vida laboral cotidiana de las personas.

JUSTIFICACIÓN.

Por medio de la realización y desarrollo del presente trabajo aplicado, enfocados en la intención directa de la Universidad Abierta y a Distancia UNAD se refleja de manera directa el interés colectivo y particular de cada una de las personas participantes en unificar y enfocar esfuerzos, que sirvan para promover de manera efectiva y eficaz la presente iniciativa de mostrar de una forma estructurada y dinámica, las temáticas que están ligadas a la Psicología Organizacional.

Por esto pensamos que es importante el desarrollo y estudio de este tema puesto que en nuestro contexto el ámbito organizacional es un tema marcado y discutido dentro de las comunidades laborales activas; pero tal vez no es tratado y manejado de la manera más adecuada y precisa generando opiniones un tanto distorsionadas alejadas de la realidad en muchas ocasiones. Generando entonces este principio la necesidad de crear conciencia por medio de la difusión de este tema todos los conceptos relacionados útiles y manejados hoy por hoy en cuanto a la Psicología Organizacional y del Trabajo se refiere, presentando mediante una serie de pasos o capítulos en este caso denominado (*Píldoras Informativas*) la forma de manejo y desarrollo que se tiene dentro de los procesos de selección que se dan al interior de las organizaciones para dar claridad a la comunidad el procedimiento de estos y la forma de enseñarles a sacar partido para conseguir realizar mejores procesos al momento de aspirar a una vacante de trabajo y mostrar las pautas y estándares de desempeño sugeridos dentro de la vida empresarial, para conseguir en las personas que ya están trabajando un mejor ejercicio en sus áreas laborales.

Por esto la Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad centro su atención en brindar a través de esta propuesta la forma como dar solución a este tipo de interrogantes y lograr abarcar en la medida de las posibilidades un tema que es de mucho interés y atrapa la atención de muchas personas.

OBJETIVO GENERAL.

- ✓ El objeto principal de este trabajo es poder mostrar a la Comunidad a través de esta iniciativa la manera como aclarar el concepto que tienen en cuanto a lo que se refiere a la Psicología Organizacional y del Trabajo; y transmitir por medio del mismo pautas que aporten a la comunidad las bases necesarias para ir mejor preparados a un proceso de selección y enfrentarse de la mejor manera a un desempeño laboral exitoso.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ✓ Exponer a la Comunidad seleccionada los conceptos que definen que es la Psicología Organizacional y del Trabajo y los respectivos Subtemas que encierra.
- ✓ Dar claridad y despejar las dudas existentes que hayan sobre este tema.
- ✓ Reflejar de manera productiva y concisa el interés de la Universidad Abierta y a Distancia UNAD en proporcionar en la medida de las posibilidades solución ante la falta de información y claridad en estos temas.
- ✓ Explicar y enseñar a la comunidad los ítems de estudio y directamente implicados en el manejo de las empresas u organizaciones, para lo que se refiere a Selección de personal y Gestión Humana.
- ✓ Dar herramientas específicas de conocimiento que ayuden a los individuos a ejecutar mejores procesos de selección cuando entran en la competencia de la obtención de un cargo u empleo.
- ✓ Enseñar a la comunidad, los procesos intangibles que se dan dentro las organizaciones y los cuales están ligados directamente con el recurso humano, para lograr una mejor ejecución y desempeño de los mismos.

PILDORA N°1

Un poco más sobre Psicología Organizacional y del Trabajo

Definición:

La Psicología Organizacional y del trabajo se puede definir como la rama de la psicología que busca entender y apoyar los procesos de las personas que laboran dentro de organizaciones buscando entender el comportamiento general del individuo en los diferentes contextos; fortaleciendo los mecanismos que generan bienestar y adaptación del individuo al medio empresarial. Siendo esta generada por medio del nacimiento y el desarrollo de las relaciones humanas dentro de las empresas.

De igual forma aborda temas como procesos de selección, clima y comunicación organizacional, motivación, mecanismos de retribución, niveles de desempeño, mecanismos para generar eficiencia y todos aquellos mecanismos que permiten a la persona cumplir los resultados que se esperan de ella dentro de un cargo determinado. Por esto podemos agregar tal como cita el autor Adrián Furnham 2001 pág 3, dice que la Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas.

Conscientes que el hecho de querer tratar de condensar los conceptos y la estructura implícita dentro de la Psicología Organizacional en una porción reducida es una pretensión un tanto complicada. Pero por medio de este trabajo de difusión y expansión de conceptos sobre esta temática, tomaremos conceptos claves, por medio de los cuales se pueda de forma didáctica y precisa mostrar los postulados más específicos e indispensables para explicar y dar un poco más de claridad a la comunidad en cuanto al conocimiento previo que puedan tener de él, enseñar el

manejo de este y guiar a través de una serie de tips aplicables; de qué forma le pueden sacar mejor partido en sus vidas laborales.

Ahora bien, para dar desarrollo a la temática propuesta, se hará una subdivisión de la misma en dos ramas y estas a su vez se desprenden 4 subtemas cada una.

1. **Proceso de Selección:** Abarca los siguientes campos;
 - ❖ Reclutamiento de hojas de vida.
 - ❖ Citación y aplicación de Pruebas Psicotécnicas.
 - ❖ Entrevista.
 - ❖ Proceso de Contratación e Inducción a el Cargo

2. **Psicología del trabajo:** se destacan los siguientes Campos de Acción y Desarrollo.
 - ❖ Clima Organizacional.
 - ❖ Cultura Organizacional.
 - ❖ Comunicación Organizacional y Evaluación de desempeño
 - ❖ Comportamiento grupal e individual, dentro de las organizaciones.

El proceso de selección se puede definir como la secuencia de pasos a seguir los cuales tienen como finalidad obtener una persona que posea los requisitos necesarios para ocupar un determinado cargo dentro de una empresa.

El proceso de selección se da luego de presentarse dentro de la organización el faltante de uno de sus trabajadores; ante este suceso se procede a identificar, rotular, e informar oportunamente a el área de Gestión Humana de la empresa para que esta proceda a radicar la requisición pendiente y se inicie el proceso de

búsqueda y reclutamiento de hojas de vida que se adapten al perfil del cargo por el cual se da la vacante.

El primer punto a definir es;

Reclutamiento de Hojas de Vida: Tomando como base algunas de las experiencias que tuve en este campo, dentro del proceso de mi experiencia profesional dirigida efectuando labores en el área de gestión humana de una empresa puedo decir que a partir del momento en el cual se identifica la requisición o (vacante) pendiente por cubrir se procede a la divulgación de la misma a través de los medios de comunicación con los que cuente la empresa, tales como internet, prensa, radio, entre otros. Para esta forma poder iniciar el proceso de reclutamiento de currículos; los cuales al momento de llegar a la empresa son revisados por el área de Gestión Humana; son estudiados, escogidos y seleccionados dependiendo cuan cerca se encuentren los aspirantes al perfil requerido para el cargo a ejercer.

Entonces podemos decir que este concepto es el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con las debidos aptitudes para que soliciten el empleo ofrecido en la organización; Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes idóneos y capacitados, los cuales por medio de su experiencia y cualidades reflejen a través de su Hoja de Vida, que son el complemento del cual está en búsqueda la empresa. Y de esta forma anteriormente expuesta podemos finalmente concluir qué en esto consiste el proceso de reclusión de Hojas de Vida dentro de un proceso de selección en las empresas.

TIPS para realizar mejores Hojas De Vida:

- ✓ Colocar todos los datos personales completos sin omitir detalles por pequeños que parezcan, por ej. estado civil, edad, números de teléfonos vigentes, número de identificación, dirección actual, entre otras.

- ✓ Complementar en el campo de las experiencias laborales, los oficios u actividades realizadas dentro del cargo que desempeñaba en empresas anteriores, esto es un punto clave al momento del estudio de los currículos, puesto que abre las posibilidades para un llamado a entrevista.
- ✓ La fotografía debe ser reciente y muy importante que sea una foto seria tamaño de foto para documento y muy bien presentado.
- ✓ Las experiencias laborales. Se deben colocar en orden de la más reciente a la más antigua.
- ✓ Realizar en el campo de Perfil Ocupacional un breve recuento de sus principales aptitudes y capacidades, haciendo énfasis en sus fortalezas, experiencia, y capacidades.
- ✓ Colocar en el campo de las referencias a personas con las cuales usted aun tenga contacto o que usted este seguro que darán razón de usted , en muchas ocasiones el hecho de no actualizar dicha información hace que luego de tener su proceso de selección avanzado, lo retiren del mismo por falta de poder verificar datos.

Además de esto y ante el interés de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad de informar a la comunidad y aportar de alguna manera información que sea de utilidad para las personas que escuchan; citamos algunos sitios y medios comunicativos más conocidos y utilizados por los cuales se ofertan y están en constante búsqueda de personal para que apliquen dentro de vacantes que tienen algunas empresas:

Por internet:

<http://www.computrabajo.com/>

<http://www.eempleo.com/colombia/trabajo/ofertas.aspx>

<http://sne.sena.edu.co/>

<http://clasificados.elcolombiano.com/>

<http://ofertas.jobisjob.com.co/>

Y eventualmente en prensa suelen existir oportunidades de enviar nuestras hojas de vida, se sugiere mirar en los periódicos de mayor afluencia y circulación la sesión de clasificados. Y de igual forma y aunque no es un medio muy concurrido la radio en ocasiones sirve como puente de algunas empresas para transmitir sus necesidades y darse a la tarea de reclutar hojas de vida para cubrir sus vacantes.

PÍLDORA N°2.

CITACIÓN Y APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.

En el proceso de selección de una persona aspirante para determinada vacante dentro de una empresa, se procede a seleccionar a los candidatos los cuales su hoja de vida cumplen con el perfil y los requerimientos necesarios para llenar la vacante existente dentro de ella.

En primer lugar el área de gestión humana de la empresa se encarga de localizar y contactar a los posibles candidatos para el cargo en mención por medio de una llamada telefónica agendando una respectiva cita para el aspirante y convocándolo a que inicie un proceso en la empresa para una posible y posterior vinculación.

Este punto del proceso consiste en convocar a los posibles candidatos a realizar una serie de Pruebas Psicométricas, las cuales según el resultado que arrojen servirán como guía para iniciar un proceso de descarte de aspirantes hasta llegar al personal idóneo que se acerque más a las necesidades que exige el cargo el cual hay que cubrir. Ahora pasamos a explicar y definir qué es y en que consiste una prueba Psicotécnica.

Que es una prueba Psicotécnica? En base a múltiples conceptos, documentándome de diversas fuentes para definir conceptos de esta temática y tomando algunos apartados y conceptos generales de la lectura Test Psicológicos - 7º Edición Test Psicológicos - 7º Edición de Ane Anastasi y Susana Urbina capítulo 1 pág. 2, en adelante. Se trata de una serie de evaluaciones o pruebas, denominados en el mundo de la psicología como Test; diseñados para reflejar por medio de ellos niveles de inteligencia, aptitudes específicas y capacidades de un candidato, con ellos se pueden identificar algunos rasgos de su personalidad, intereses, o valores personales de una manera objetiva. Los test o pruebas psicotécnicas son un

instrumento muy utilizado por parte de las empresas y de las organizaciones dedicadas a ejecutar procesos de selección masivos. Los Test de cada empresa están conformados en función del tipo de características, necesidades, y aptitudes específicas que se desean conocer. Cabe resaltar que todos no miden lo mismo, ya que estos se realizan, dependiendo el objetivo que se pretende conseguir o averiguar.

Las pruebas psicotécnicas entonces, son instrumentos científicos que ayudan a las empresas o empleadores a examinar una conducta humana en circunstancias determinadas. Se trata de pruebas que sirven para discriminar y medir variables psicológicas, permitiendo constatar las aptitudes de una persona para una tarea específica.

Entonces, dependiendo de cuál sea su uso o las necesidades a cubrir puede dividirse dentro de tres grupos:

Test de Inteligencia General: Este se puede definir como una tarea específica que se diseña para lograr "medir" la capacidad de efectuar abstracciones de aprender y de procesar información novedosa. Para algunas posturas teóricas el concepto de "medir" implica una ideología de la cuantificación la cual presupone la cosificación de algo inasible como la "inteligencia; puesto que ella consiste en la capacidad con la que contamos los seres humanos y que básicamente es la que permitirá escoger de entre una serie de posibilidades la opción más acertada y/o la mejor alternativa para llegar a la solución de un problema, dándole así satisfacción a una necesidad que se pueda presentar, en el campo laboral todo esta teoría y definición está directamente enfocada, a poder hallar a la persona acertada para llevar a cabo un trabajo específico. Algunas de las pruebas más utilizados dentro de este campo son; el WAIS, el D 48 o test de domino, test del código, Test de ensamblaje de objetos, Test de clasificación de imágenes, entre otros.

Test de Aptitudes Específicas: Este tipo de pruebas miden el nivel de capacidad para aprender y/o desarrollar un trabajo específico; prediciendo de alguna forma el futuro desempeño de los posibles trabajadores.

A través de ellos se intenta indagar en cuanto a capacidades intelectuales del aspirante al cargo, se puede medir la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención, entre otras. También se estudian en este tipo de pruebas otros aspectos más específicos de la inteligencia, como la aptitud verbal, aptitud numérica, capacidad de abstracción, orientación espacial según las características específicas del cargo o la vacante que se está ofreciendo. Algunos de los test que se utilizan para medir las aptitudes específicas de los candidatos son; test de medida de orientación espacial, pruebas de rotación de figuras, construcción de modelos, etc.

Test de Personalidad: A través de estos se pretende indagar sobre el mundo afectivo y sentimental del individuo ahondar un poco más en cuanto a sus acciones, comportamiento, actitud o si tal vez existe algún tipo experiencia negativa representativos que pueda influir en su carácter en general y pueda verse reflejado dentro de sus labores o el manejo del posible cargo a ejercer. La principal intención de este tipo de prueba es conocer a priori un poco más sobre la forma de ser del posible candidato, su desempeño dentro del entorno organizacional y el manejo de sus relaciones interpersonales. Dentro de los más utilizados están El test Machover; este caracterizado por ser una prueba que por medio de la realización de un dibujo de una figura humana, se identifica en el individuo que la realiza aspectos importante y concernientes a los rasgos de su personalidad, datos valiosos al momento de identificar y seleccionar un candidato aspirante a un cargo; de igual forma al test Wartegg, el cual se define como una prueba proyectiva la cual refleja por medio de una serie de dibujos realizados según lineamientos específicos aspectos fundamentales y característicos del individuo que la realiza, y relevantes en su proceso de selección para un cargo laboral, el 16 PF, que mide a través de análisis factoriales y según parámetros específicos establecidos, mide y detecta de igual

forma aspectos y características de la personalidad. De igual forma se hace uso de muchos otros tipos de test que son una ayuda y herramienta de ayuda dentro de los procesos de selección.

TIPS!! PARA IR MEJOR PREPARADOS A UNA CITA DE REALIZACION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS.

- ✓ Principalmente se recomienda un día antes de la cita preparar cualquier detalle previo al acontecimiento que pueda aportar a su favor.
- ✓ Dormir bien para tener un buen semblante al momento de su cita la mente clara y sus ideas en orden.
- ✓ Es importante la puntualidad, por esto se recomienda en lo posible llegar al sitio de aplicación con 15 minutos de anticipación, llevar un documento válido de identidad, puesto que en algunas empresas lo exigen para poder ingresar.
- ✓ Asistir a la cita muy bien presentado, lucir la mejor apariencia posible recordemos que debemos causar buena impresión durante todo el proceso de selección.
- ✓ Escuchar atentamente las instrucciones que le proporcionen, es de vital importancia en su proceso de selección.
- ✓ Al momento de iniciar el desarrollo de las pruebas leer atentamente las instrucciones y las preguntas, si se le presenta alguna inquietud no dudar en consultar al Psicólogo guía en su proceso de selección.
- ✓ Responder en los cuestionarios, primero las preguntas de las que esté seguro y luego repasar nuevamente sobre las que le generaron alguna duda.
- ✓ No enfocarse mucho en una sola pregunta, puesto que la mayoría de estas pruebas tienen un tiempo límite de ejecución.

PÍLDORA N°3

ENTREVISTAS LABORALES.

Las entrevistas de trabajo son uno de los procesos más comunes con los que las empresas evalúan a los candidatos que aspiran a una vacante. El proceso de entrevista se puede definir como una herramienta clave de trabajo dentro del proceso de selección de personal. En ella se eligen los mejores candidatos que se han postulado para determinado cargo dentro de una empresa, en ella es importante si queremos obtener acceso a la vacante transmitir cordialidad, honestidad y afinidad a lo solicitado. De las distintas herramientas utilizadas en el proceso de selección la entrevista de trabajo es una de las más empleadas, aun por encima de los test, centros de evaluación, datos biográficos, pruebas grafológicas, poligráficas entre otras.

La entrevista laboral es fundamental en el proceso de la búsqueda de empleo o de cambio de trabajo. Por esto es determinante cumplir a cabalidad los pasos de preparación, al momento de realizar una buena una hoja de vida bien estructurada y apuntando al cargo solicitado, dirigidos a conseguir una entrevista de selección con la empresa. Ya que esta es la oportunidad que se tiene para establecer un contacto personal, donde de una forma individual y directa, el candidato tiene la posibilidad de convencer al entrevistador de que es la persona adecuada e idónea para dicho empleo.

Tipos de Entrevista:

Algunos de los tipos que se utilizan son:

- **Individual o cerrada:**

Se trata de un tipo de entrevista de tipo estándar, formal, informal, de choque o tensión. Este tipo se utiliza para verificar detalles en concreto que aparecen en la hoja de vida del aspirante; por ejemplo: para saber si es cierto que el candidato habla inglés, para confirmar alguna experiencia laboral específica entre otras.

Este tipo de entrevista permite ampliar la información suministrado en la Hoja de vida del aspirante y analizar otros aspectos del candidato que el entrevistador cree que son necesarios para el correcto desempeño del puesto.

Colectiva o abierta:

Se trata de una entrevista dirigida a varios de los aspirantes en simultánea. En este tipo de entrevista es bastante frecuente que haya un psicólogo presente. Con ella se busca encontrar al personal idóneo y adecuado que refleje que puede alcanzar un alto grado de rendimiento en equipos de trabajo. Mide también la iniciativa, la capacidad de comunicación y de persuasión, el liderazgo, y la capacidad de relación social de los candidatos mediante una simulación de discusión grupal en la que todos deben participar y colaborar para llegar a un consenso acerca del tema que se les plantea.

- **Entrevista inicial:**

Es la que genera el primer contacto con el candidato aspirante al cargo.

- **Entrevista técnica:**

En este tipo de entrevista se le pregunta al aspirante de los aspectos y capacidades específicas en torno a la vacante a que del puesto al que el candidato está aplicando. El entrevistador tras haber estudiado detenidamente el currículum u hoja de vida del candidato y saber lo que el puesto de trabajo en cuestión requiere, acude a la entrevista con un guion de preguntas a realizar con el fin de obtener la información específica que necesita y así llegar a una conclusión sobre la adecuación de la persona al cargo.

Entrevista No Formal:

Este tipo de entrevista suele presentarse en sectores organizacionales y laborales que presentan, gran rotación de personal, el proceso de selección para los puestos de trabajo consiste en una entrevista personal informal con la persona que maneja ya sea el área de contratación o de talento humano. Suelen ser para puestos para los que no se exige un gran nivel de calificación.

Entrevista Psicológica de Empleo:

Aunque en el campo de la psicología organizacional todo lo relacionado y utilizado en los procesos de selección que ejecutan las empresas, organizaciones y compañías es muy importante; cabe resaltar que La entrevista Psicológica realizada por un profesional, es una Herramienta que puede revelar detalles y datos de suma relevancia al momento previo de contratar un aspirante a determinado cargo, tanto como para la empresa como para la persona postulada para obtener la vacante. Entonces podemos decir que esta tiene como principal objetivo evaluar a la persona entrevistada a fin de decidir si ésta puede continuar o no en las etapas siguientes del proceso de selección. Este artículo acerca de esta etapa crucial en el proceso de selección de personal. La entrevista psicológica no es una charla ni un imprevisto encuentro social de dos individuos, sino que consiste en una entrevista semi-estructurada, lo cual implica que las preguntas para las personas son las mismas, pero ellas pueden contestarlas en la manera que prefieran hacerlo. Requiere de un entrevistador alerta quien apunta a comprender en detalle la vida laboral del sujeto y su motivación para el puesto ofrecido.

A fin de lograr esta comprensión, no solamente se deben escuchar las palabras del entrevistado, sino que además es necesario captar los mensajes no-verbales que expresan los sentimientos acerca del contenido de las frases emitidas.

En la primera etapa de esta se plantea una conversación donde el entrevistador realiza síntesis con el material que obtiene para alcanzar el objetivo principal antes anunciado, haciendo posible a través de esto producir una opinión inicial sobre el candidato.

En la segunda etapa de la entrevista, se investiga al entrevistado. Con los antecedentes escritos de la persona y las anotaciones que ya se han efectuado, se estudia al aspirante y se resuelven los interrogantes que se den se solicita al entrevistado que cuente su historia laboral desde su primer hasta su último empleo y en la medida que la persona refiere su historia laboral, se coteja la información de la hoja de vida con lo expresado, a fin de detectar diferencias. Si esto sucede se pide de inmediato una aclaración y se lo deja que continúe.

Una vez que se ha comprendido la historia laboral de la persona y la evaluación de la misma es positiva, se explora su educación formal y los cursos de especialización realizados, puesto que estos nos informan sobre la actualización del sujeto en su profesión y por ende su compromiso emocional con ésta, indagar sobre qué tipo de literatura suele leer y qué tipo de afecciones posee, a modo de investigar sus intereses.

Finalmente se investiga a grandes rasgos su vida familiar de origen y presente. El objetivo de las preguntas es establecer si el ambiente familiar de la persona será un factor que potencie o limite su desempeño laboral en el puesto a cubrir. Luego que se termina el interrogatorio se lo invita a la persona a formular las preguntas que desee hacer sobre la empresa, el puesto y el proceso de selección las cuales deben ser contestadas con veracidad.

En cuanto al cierre de la entrevista, se le explica al candidato o candidata que se continuarán realizando entrevistas con los otros postulantes para luego decidir quiénes pasarán a la próxima etapa y además se le informa además sobre la fecha probable de la conclusión de esta primera etapa. Se le aclara que la consultora se

pondrá en contacto con él o no, pero que si no nos ponemos en contacto con él sus antecedentes quedarán en la base de datos. Hay quienes preguntan si pueden llamar para conocer el resultado de la entrevista y se le responde afirmativamente y cuando.

Tips para prepararse para una buena entrevista:

Para poder realizar una buena entrevista es fundamental destacar la importancia de reflexionar detenidamente sobre los objetivos y aspiraciones que se tiene como aspirante a un cargo, determinar si éstos son coherentes con el puesto o empresa a la que aspiro. El hecho de buscar trabajo implica un ejercicio de reflexión profundo sobre sí mismo en cuanto a los aspectos más relevantes que pueden ser útiles para conseguir la vinculación a una empresa.

Esta reflexión conseguirá lograr un efecto muy beneficioso del individuo: servirá para conseguir valorarse justamente renovar la confianza de sí mismo. Así cuando tenga que hablar sobre ellas sabrá encontrar las palabras adecuadas para convencer al empleador de las capacidades que puede tener. También es importante documentarse sobre la empresa y sobre el sector al que pertenece y preparar bien las respuestas a las posibles preguntas que puedan realizarle, algunas de ellas pueden ser:

- ✓ ¿Por qué estudió tal carrera? ¿Volvería a estudiarla?
- ✓ ¿Cuáles son sus objetivos a corto/largo plazo?
- ✓ ¿Por qué le interesa nuestra empresa/este puesto?
- ✓ ¿Qué le gusta/disgusta de una empresa grande/pequeña?
- ✓ ¿Cuáles son sus puntos fuertes y débiles? 0 ¿Cuál es su mejor cualidad y su mayor defecto?
- ✓ ¿Qué es importante para usted en un trabajo?
- ✓ ¿Qué aficiones tiene?

✓ ¿Cuánto dinero quiere ganar?

Entre otras anotaciones podemos decir que es muy importante realizar una Hoja de vida, de una forma resumida que demuestre claramente cuáles son sus habilidades y qué experiencia tiene en el ámbito. Mantener el contacto con el entrevistador. La mayoría de trabajos necesitan personas que tengan habilidades de comunicación por lo que es muy importante mantener contacto visual con el entrevistador y mantener una actitud segura de sí mismo. Es muy importante dar una buena imagen de en la entrevista, esto sin exagerar de nuestros fuertes ni mentir. Por último queda decir que en las entrevistas lo más importante es nuestro desenvolvimiento sin importar al cargo que se aspire la clave está en desenvolvernos libremente en la entrevista.

Sugerencias a tener en cuenta en una entrevista de Trabajo.

Algunos tips de las cosas cotidianas, que se sugiere evitar al momento de realizar una entrevista de trabajo:

No mostrar una actitud negativa, tratar de no mostrar nerviosismo, no hablar de forma despectiva de antiguos compañeros o lugares de trabajo, es conveniente no Interrumpir a quien le interroga, no mentir, ser vulgares, adoptar malas posturas y actitudes.

Con evitar estos detalles vamos a dejar una muy buena impresión, y si no resultamos favorables o elegidos para el cargo, tal vez quede la puerta abierta a una nueva oportunidad laboral en la cual nos tengan nuevamente en cuenta.

PILDORA N°4.

PROCESO DE CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN AL CARGO:

Ahora hablaremos sobre lo que es un proceso de contratación en una empresa; dentro de la psicología organizacional y en palabras más comunes este tema se define como el punto de inicio o el ingreso del aspirante a un cargo hacia el comienzo de una nueva etapa de su vida laboral. Ahora bien para poder dar desarrollo a este punto sobre lo que es un proceso de contratación dentro de una empresa debemos tener claridad absoluta sobre lo que define en sí que es un Contrato? Entonces podemos definir a este según las apreciaciones y las definiciones de Friedrich Karl von Savigny autor, jurista y fundador de la escuela histórica de derecho alemana; como el concierto de dos o más personas sobre una declaración de voluntad común destinada a regir sus relaciones jurídicas. Los contratos también se pueden explicar cómo acuerdos de voluntades, manifestado de manera verbal o escrita entre dos o más, personas en sus plenas facultades que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, debiéndose a cuyo cumplimiento de una manera recíproca, si el contrato es bilateral; o deberse una parte a la otra, si el contrato es unilateral. Es el contrato es suma un acuerdo de voluntades que originan derechos y obligaciones correspondientes, es decir sólo para las partes contratantes y sus causahabientes. En este caso en particular entonces ya que nos referimos al ámbito laboral, se puede resumir entonces como aquel que es celebrado individualmente entre un trabajador y un empleador, empresa o compañía para la cual el trabajador prestara determinados servicios que a cambio por los cuales se recibirá una serie de beneficios y retribuciones, es decir un (Salario).

Entonces redondeando la idea el proceso de contratación que se da dentro de las empresas al emplear a una persona u aspirante ; es la materialización de un contrato a un individuo a través del cual se conviene u acuerda entre las partes intervinientes generalmente empleador y empleado, la realización de un trabajo u actividad específico, está a cambio de la cual el contratado, recibirá una cantidad de dinero la cual será estipulada en la negociación de las condiciones o cualquier otro tipo de compensación negociada como remuneración o retribución por prestar sus servicios a determinada empresa .

En tanto, el concepto con el cual inmediatamente se vincula el término contratación es el de contrato, ya que gracias a él es que la contratación adquiere un tinte formal. El contrato entonces no es otra cosa que el acuerdo o convenio oral o escrito, suscripto normalmente entre dos partes las cuales se obligarán recíprocamente sobre el asunto objeto de contrato. El contrato implica un acuerdo de voluntades en tanto la relación y el acuerdo de las mismas estarán debidamente regulados por las cláusulas establecidas en el mismo y que ambas partes aceptaron al momento de la suscripción. Asimismo un contrato siempre dará lugar a los efectos jurídicos correspondientes, esto quiere decir que si una de las partes no cumpliera con la parte que acordó, la otra, de sentirse perjudicada por la omisión o la inobservancia podrá iniciar las acciones legales que correspondan al caso. Por ejemplo, si la contratación en cuestión establecía que la relación laboral entre empresa-empleado se prolongaría por dos meses y de pronto al mes y medio sin que se diera aviso alguno, la empresa decide finalizar arbitrariamente la contratación, el empleado podrá iniciarle a la compañía que lo contrató por un lapsus de tiempo diferente, y pasar a instaurar acciones legales.

Ahora bien teniendo claro de que se trata un contrato, que significa y como se da a causa del proceso de efectuarlo apuntando a construir un contrato laboral, pasamos al tema próximamente inmediato que se da en un proceso de contratación y que articula un punto más en los procesos de selección que se dan dentro de las

empresas este es el paso a el inicio de inducción de un empleado a su cargo o nuevo puesto de trabajo.

Inducción al Cargo:

En este punto tomo como base algunas de las ideas y conceptos globales de diferentes tesis y publicaciones en cuanto a este tema y de igual forma, la experiencia personal que tuve la oportunidad de experimentar en lo que se refiere a este tema. Entonces podemos definir en principio como; el proceso por medio del cual se pretende brindar la información general, de manera amplia y suficiente y que a través de este se permita la ubicación del empleado dentro de su respectivo rol en la organización y así fortalecer su sentido de pertenencia y seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma y eficiente. Se puede hablar de dos tipos de Inducción:

La primera se presenta al nuevo empleado en cuanto a nivel Organizacional, esta comprende la información general de la compañía y permite al empleado conocer la Misión y Visión de la empresa, el Proyecto organizacional, su Historia, sus Inicios, la Estructura que la conforma, la Normatividad y los Beneficios que ofrece la organización a sus empleados. Esta es responsabilidad del área de Recursos Humanos y se debe realizar al momento del ingreso del trabajador.

La segunda, es la Inducción específica al cargo, hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la organización. Con relación a esta última, es responsabilidad del Jefe Inmediato llevar a cabo este procedimiento.

La finalidad de la Inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer

su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera

autónoma; entonces podemos decir que este proceso es como una inversión, la cual se verá reflejada en el éxito futuro del trabajador. Existen organizaciones que invierten importantes recursos en esta etapa, llegando al punto de no delegar responsabilidades al empleado hasta que no cuente con los conocimientos necesarios para hacerlo. Pero la mayoría de veces las personas tienen que aprender sobre la marcha y asumir tanto los errores como los aciertos en el proceso. Sin importar el tiempo o la forma como se haga la capacitación al cargo, lo importante es asegurarse de que se la persona asimile y entienda todas las instrucciones que se le están dando y, sobre todo, se compruebe su buen desempeño dentro de la actividad que va a tener a su cargo y bajo su responsabilidad.

Dentro del proceso de inducción del personal se debe dar a el empleado nuevo a su ingreso la Bienvenida debido a que de que las experiencias iniciales que vive un trabajador en la institución van a influir en su rendimiento y adaptación; es de suma importancia considerar al proceso de inducción y generar en el individuo un sentimiento de pertenencia hacia la organización.

Actividades de Inducción; se debe reunirse con el personal el día de su contratación, primer día de trabajo, brindarle la información y explicación amplia sobre la empresa, sus objetivos y las actividades que debe realizar. Posteriormente se realizarán actividades de retroalimentación por medio de los formatos utilizados en las empresas para tal fin.

Guiar un recorrido interno a las dependencias de la empresa, a fin de que los nuevos empleados se familiaricen con la disposición física de los locales.

Presentarlo ante aquellas dependencias con las cuales se tendrá contacto o relaciones y a los demás integrantes de la dependencia; de ser posible se recomienda nombrar a alguien que le auxilie en los detalles que sean necesarios para conocer más a fondo su trabajo inicial Suministrar la información presentada por el Director del área, jefe de departamento, sección y/o supervisor de área. Dar al

nuevo empleado la Información acerca de los detalles propios para la elaboración de su trabajo y que refuercen o amplíen la magnitud de sus responsabilidades.

Entrevista de ajuste (al vencimiento de su primer contrato o a un cierto plazo), será efectuada por el jefe de sección o departamento al que pertenece y a la vez por el encargado de la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de conocer si los procesos de selección y adaptación han sido adecuados o bien a fin de localizar las desviaciones.

Este proceso también tiene una serie de Objetivos los cuales son:

Ayudar a los nuevos empleados de la institución, a conocerse y auxiliarlos para tener un comienzo productivo, lograr establecer actitudes favorables de los nuevos empleados hacia la institución, su políticas y su personal de igual forma prestar ayuda a los nuevos empleados a introducir un sentimiento de pertenencia y aceptación para generar entusiasmo y una alta moral. El proceso de inducción se hace necesario porque el trabajador debe ser adaptado lo más rápido posible al nuevo ambiente de trabajo.

Proceso para documentar la inducción al puesto de trabajo:

Para efectuar este proceso se debe utilizar formatos que maneja cada empresa a nivel interno y específico de una lista de chequeo que permitirá por una parte definir las actividades que se consideran necesarias tener en cuenta para la persona que ingresa, según el cargo que va a desempeñar. Por otra parte, le permite controlar la realización de las actividades en un lapso de tiempo apropiado.

Tips para realizar un mejor proceso de Inducción en el Primer día de Trabajo:

Para ir muy preparado en este día es importante tener en cuenta algunas cosas que lo ayudaran a iniciar con pie derecho du nueva atapa laboral, por esto tips como estos serán de mucha ayuda para conseguirlo:

Vestir de una manera sencilla y moderada; no hay cosa más intimidatorio para los compañeros, que una persona que desde un principio busca hacerse notar por sobre el resto.

Escuchar mucho y hablar poco; guarde sus sugerencias para más adelante. Si usted escucha bien y atentamente podrá saber correctamente cuál será el momento apropiado para expresar sus opiniones.

Hacer preguntas inteligentes acerca de su trabajo, incluso cuando ya sepa las respuestas por adelantado. A la gente le gusta sentirse útil y consultada, pues le da cierto sentido de poder.

A menos que sea específicamente consultado, no se ofrezca a resolver los problemas ya que esto podría considerarse como algo arrogante por parte suya, puesto que usted no tiene experiencia en esa compañía. Ya habrá tiempo para demostrar sus conocimientos y habilidades.

A no ser que usted cuente con una memoria fotográfica, muy posiblemente no recordará los nombres de todas las personas que conoce. No importa, no deje que esto lo paralice ni lo ponga nervioso. Trate igualmente de usar los nombres de la gente, tan a menudo como le sea posible esto le ayudará a recordarlos más rápidamente. Y de no está seguro de algún nombre no tenga temor de preguntar: es mucho mejor que llamar a alguien por el nombre incorrecto.

Estar atento a las políticas de la compañía, pero trate de no seguirla al pie de la letra: usted descubrirá rápidamente la naturaleza de las relaciones de los empleados. Para integrarse siempre es bueno conocer ciertos códigos.

Cada lugar tiene su propio estilo y ritmos para hacer el trabajo. Algunos lugares son tremendamente movidos, en otros, los empleados se manejan de forma más tranquila, para concentrarse mejor.

Por esto y para cerrar el tema es conveniente que se tomen las cosas con su debida calma al momento de ingresar a un nuevo empleo, mientras la persona se puede adaptar al nuevo ambiente de trabajo y de esta forma generar una buena impresión y no suscitar ante el personal de la empresa expectativas negativas y distorsionadas de lo que en realidad podemos ser y aportar como nuevo miembro de una organización.

PILDORA N°5.

CLIMA ORGANIZACIONAL.

A continuación abordaremos la temática que explica lo que a este punto o área de la Psicología Organizacional abarca.

Vamos entonces a iniciar el desglose de este tema para así poder empezar a definir este concepto, poder observar lo que este abarca, e identificarlo de forma clara y concisa.

Tomando en consideración las teorías de Guillermo Ernesto García Villamizar, (Clima Organizacional Hacia un Nuevo Modelo), Adriana Navarro y algunas otras anotaciones y posturas de diversas fuentes podemos decir que; Cuando se da el ingreso de una persona a su nuevo entorno de vida laboral se hace efectivo, es decir al momento de ingresar a un nuevo empleo, suele este ser al primer panorama o escenario al que se enfrenta (Clima y Cultura) dentro de la Organización donde inicia labores. Estos son conceptos intrínsecos e intangibles, que se dan al interior de las empresas u organizaciones pero que son de vital importancia dentro del manejo y desarrollo; viéndose reflejados en la trascendencia que este tenga en la capacidad productiva de los empleados.

QUE ES EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Este se puede definir entonces como la atmósfera u ambiente interno de una compañía pudiéndose expresar en términos más castizos como: el aire que se puede respira dentro de ella. Esta se relaciona con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables que pueden perciben los empleados sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros. Se puede afirmar entonces que el Clima

Organizacional repercute en gran manera en la vida de su personal y como consecuencia se reflejará en sus productos y servicios. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones u empresas; Debido a esto se considera sano el hecho de innovar constantemente para mejorar día a día la Cultura Laboral dentro de una empresa y será en parte más sencillo para los colaboradores acoplarse al cambio. Una vez entendido esto se pueden dar los matices necesarios para establecer el Clima Organizacional en las empresas y de esta forma y con el aporte de todos los empleados de buena actitud, respeto y buena voluntad construir el ambiente ideal en los lugares de trabajo.

El tema del Clima Organizacional es un factor de suma importancia dentro las organizaciones como factor estratégico puesto que este abarca implicaciones y consecuencias de manera interna dentro de las compañías, empresas u organizaciones; La cuestión de Clima ha sido suficientemente estudiada su relación entre ambiente de trabajo y productividad, así es que no me referiré a ese aspecto quiero más bien señalar dos factores claves con relación al clima que más de una vez se pasan por alto: la primera hace referencia a la retención del talento, la hipótesis central radica en que en el marco del relevo generacional que es permanentemente en las organizaciones se detecta que las nuevas generaciones tienen como expectativa central contar con ambientes de trabajo que claramente apoyen el desarrollo ya que son cada vez más ricos en relaciones saludables y en donde la satisfacción por el trabajo se conecta fuertemente con su orientación al resultado.

La segunda se arraiga a las fibras más internas e inherentes de la organización como tal y se refiere al hecho de que el clima de trabajo cualquiera que este fuere construye a través del tiempo patrones culturales que cuando son negativos, limitadores u obstaculizadores del desarrollo atentan incluso con la sobrevivencia de la compañía, es decir la cultura de una organización es un activo estratégico que asegura la sostenibilidad de la ventaja competitiva de una Empresa frente a sus

competidores y hoy en día es tenido en cuenta para las fusiones y adquisiciones e incluso es un factor que cuando es conocido por los consumidores de productos y servicios esto puede comprometer la elección que estos hagan; por ej. No es raro tal vez escuchar dentro de la comunidad de consumidores frases como (Es mejor NO comprar en esa empresa, tratan mal a sus empleados! Prefiero comprar en esta otra)

En síntesis a este punto entonces se puede afirmar que una adecuada gestión del clima puede generar mayor capacidad organizacional dentro de las Empresas, para enfrentar sus retos. Entendemos la capacidad organizacional como la forma en que una empresa logra utilizar sus recursos para enfrentar las exigencias de su contexto interno y externo y las convierte en un mecanismo de fortalecimiento de sus capacidades diferenciadoras.

El clima laboral entonces puede verse vinculado de alguna forma con:

- ✓ La satisfacción del trabajador con su tarea.
- ✓ La aceptación del trabajador por el grupo.
- ✓ La coincidencia de objetivos del trabajador y el grupo.

Podemos definir o identificar un buen clima laboral dentro de una empresa cuando se destacan factores tales como:

- ✓ Entusiasmo.
- ✓ Optimismo.
- ✓ Trabajo en equipo.

E identificar un mal clima cuando dentro de nuestra empresa cuando aparecen los siguientes indicadores:

- ✓ Apatía.
- ✓ Individualismo.
- ✓ Pesimismo.

Para continuar podemos decir que el Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos por parte de los trabajadores estos teniendo como consecuencias sobre la organización, la: (productividad, satisfacción, rotación, ausentismo)

El clima, en la mayoría de las definiciones vistas es una percepción de determinadas características llamadas estas habitualmente dimensiones del clima. La percepción es de carácter multidimensional y puede abarcar diferentes áreas: los aspectos individuales del individuo, los aspectos específicos organizacionales entre otros. Entonces aspectos como estos son los que hacen posible de este tema hacer estudios de medición que identifican variables o características específicas; que arrojan por medio de estos datos específicos para provecho de las organizaciones.

Algunos de los factores considerados para el estudio dentro del clima organizacional de las empresas son.

Variables del ambiente físico tales como: espacio, ruido, climatización, luz.

Variables estructurales como: tamaño y estructura organizacional, estilo de liderazgo.

Variables del ambiente social: por ej. Conflictos, comunicación.

Variables personales: es decir aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas.

VARIABLES PROPIAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: tales como la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones.

Estas características configuran entonces el clima organizacional a través de la percepción que los miembros de la organización tienen de ellas.

Y las siguientes características se toman para el estudio del clima organizacional. Estas son:

Imagen institucional, prestigio de que disfruta una organización.

Las Políticas de recursos humanos o sea la forma en la cual la organización logra cumplir con sus objetivos organizacionales a través de sus miembros permitiendo a su vez la consecución de objetivos individuales.

El Sistema de asistencia y beneficios, aspectos indirectos de la remuneración, como puede ser el pago de asistencia médica, seguros de vida, entre otras.

La Estructura organizacional, entendiéndose por tal la forma como se distribuye la autoridad, se divide el trabajo y coordinan procesos.

Ahora ya teniendo estos aspectos definidos e identificados se puede concluir con qué; para que todos estos procesos, síntesis y pautas, puedan ser de utilidad dentro de una organización y puedan verse como aportes positivos se deben encontrar tendencias que comprendan que la gestión del clima es una responsabilidad centrada en los equipos de Gestión Humana y otra que parte de la idea de que si bien es Gestión Humana es el órgano de la empresa encargado del tema del mejoramiento del clima esta es responsabilidad no solo de esta dependencia si no de igual forma de cada una de las áreas con el apoyo y la orientación de Gestión Humana.

Por eso cuando se hace parte de una compañía, organización empresa es importante identificar responsabilidades, identificar y saber utilizar los recursos y generar en la medida de las posibilidades, planes para construir ambientes de trabajo cada vez más saludables y aptos para nuestra estabilidad y bienestar como trabajadores.

PILDORA N°6.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Ahora hablaremos un poco sobre la Cultura Organizacional. Este tal vez es un tema muy mencionado y comentado por muchas personas dentro de los ámbitos laborales, quizás hemos escuchado muchas frases como “La cultura organizacional que se vive dentro de esa empresa es muy pesada” y cosas muy similares a esas; pero es muy importante saber a ciencia cierta que es realmente y que se define como La Cultura Organizacional de una empresa.

La cultura organizacional dentro de las empresas ha tomado gran importancia y se ha convertido en un tema de un interés especial más que todo desde el año 1980 a nuestros días, tomando un estatus marcado y fundamental dentro las organizaciones y su funcionamiento. Por ello podemos decir que la cultura organizacional dentro de una empresa es un factor que puede permitir a los integrantes de una organización ciertas conductas, e inhibir algunas otras. Por ello podemos decir que una cultura laboral abierta y humana es un camino motivador a la participación y conducta madura de todos los integrantes de la organización sí las personas se comprometen y son responsables se debe a que la cultura laboral lo aprueba. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito.

Y bien entrando en materia, enfoquémonos en definir lo que a la Cultura Organizacional concierne. Se dice que la palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura e instrucción. La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos que caracterizan las sociedades o grupos sociales en períodos determinados. Abarca modos de vida,

ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. Se dice que el abogado, Oscar James McKinsey, adaptó este concepto antropológico y psicosocial, para referirse con él a las organizaciones. Y este mismo fue definido por otros investigadores, como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización.

Por lo tanto podemos inferir que la cultura organizacional se concibe como todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra, haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, y hábitos. La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. Las organizaciones poseen una cultura que se identifica por ser única y particular. Esta se puede mostrar como un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. En ella se pueden destacar aspectos fundamentales y arraigados a la cultura de una empresa como: Liderazgo, visión, iniciativa y energía. Se destacan de igual forma factores ligados a las Aspiraciones de las empresas tales como: la misión, metas u objetivos, prioridades, estrategias y los valores propios de cada organización como sus; creencias, políticas, ideología y filosofías internas.

Para continuar es importante aclarar que la cultura dentro de las organizaciones es un tema que se debe mantener; Y este por medio de la creación de manifiestos formales de la filosofía organizacional de cada empresa, organigramas, misión, visión, identificar los materiales usados en el reclutamiento, selección, y socialización. Tener identidad en cuanto al diseño de espacios físicos, fachadas, instalaciones, edificios. Dar capacitación y asesoría a los empleados, manejar sistemas de premios y reconocimientos, criterios de promoción. Comunicar a los empleados las historias leyendas, mitos y anécdotas sobre las personas y acontecimientos más importantes ocurridos dentro de la empresa. De igual forma es importante mostrarles de forma clara a los empleados cómo está diseñada y

estructurada la organización, el diseño del trabajo, los niveles jerárquicos, el grado de descentralización, los criterios funcionales o de otro tipo para la diferenciación de los mecanismos con que se logra la integración y transmisión de mensajes implícitos, al interior de la empresa; También es de utilidad para tener el equilibrio dentro de las culturas organizacionales de una empresa u organización, mostrar a los empleados los sistemas y procedimientos organizacionales, tipos de información, control y los sistemas de apoyo a las decisiones en términos de categorías de información, diferenciándolos según competan por áreas y evaluando la incidencia que estos tengan en el desempeño y productividad del empleado.

Entonces hasta este punto podemos decir que la cultura organizacional es una temática con muchos conceptos por estudiar y conocer, pero de igual forma es una realidad que se vive de manera cotidiana dentro de los ámbitos laborales y que no solo juega un papel muy impórtate dentro de la empresa u organización como tal sino que igualmente es un hecho sustantivo que trasciende de una u otra forma a la sociedad; y esto reflejado en el hecho que, teóricos que estudian la Psicología de las Organizaciones; muestran que la sociedad en que vivimos hoy en día, se ha convertido en la "Sociedad de las organizaciones". Puesto que muchos países se han convertido sus ciudades en entes industrializados.

Por esto, en conclusión y partiendo del análisis de las teorías, términos, posturas y definiciones anteriores en cuanto a cultura organizacional podemos agregar que esta es de importancia relevante y es un hecho práctico y cotidiano de todas las organizaciones. De esto dependerá en gran medida la eficacia y productividad de las empresas. - La cultura organizacional es un campo sugestivo que reúne todo el ser de la organización y a todas las personas que en ella trabajan, y en las actividades que los empleados hacen, se ve reflejado, la información sobre valores, principios establecidos dentro de las organizaciones.

Por lo tanto se puede sintetizar todo lo anteriormente expuesto sobre Cultura Organizacional con que esta hace referencia a la correlación existente entre las directrices plasmadas de forma directa e indirecta dentro de una organización y con

las cuales deben cumplir los trabajadores para funcionar correctamente dentro de la empresa. Entonces un ejemplo palpable de donde podemos observar que se pueden apreciar algunos aspectos de ella dentro de las empresas son: los planes estratégicos tales como (visión, misión, objetivos entre otros), en los aspectos de tipo administrativo y de recursos humanos o por ejemplo en los procedimientos que tienen que ver con capacitación, salida a vacaciones, ausencias, manejo de incapacidades entre otras.

La Cultura de una Organización es lo que identifica una empresa es la carta de presentación que habla por ella en base a aspectos como; sus costumbres, tradiciones, procedimientos y sistemas con los cuales opera y funciona internamente, con una meta u objetivo específico, en pro de brindar un mejor desempeño y rendimiento para beneficio tanto del mercado que atienden, la organización como tal y a sus trabajadores.

PILDORA N°7.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EVALUACION DE DESEMPEÑO.

El tema de la comunicación dentro los entornos laborales son asuntos a tratar de una importancia incalculable, debido a que como todos sabemos el hecho de manejar relaciones comunicativas acertadas y estructuradas es fundamental para que el funcionamiento efectivo dentro de una organización pueda ser posible.

Bueno ahora nos adentraremos un poco sobre lo que se define como Comunicación Organizacional dentro de una empresa.

Se dice que la Escuela Funcionalista–Estructuralista, refuerza el supuesto de que las organizaciones son sistemas socioculturales funcionales y están necesariamente en armonía con el microsistema en el plano cultura; entonces este concepto se puede ver o definir como el proceso, propio en el ámbito de la comunicación de emitir y recepcionar mensajes dentro de una organización. Este proceso se da de forma interna, cuando se basa en las relaciones dentro de la organización, y se conoce como externo cuando se maneja de forma inter – empresarial es decir, entre organizaciones. De igual forma está también puede ser entendida como el procedimiento de la producción, circulación y consumo de significados entre organizaciones y sus públicos foco.

De igual forma podemos decir entonces que la comunicación organizacional es una actividad propia de todas las organizaciones, es el diseño de la gestión para el conocimiento y corrección de las acciones que podría transgredir los sistemas productivos interviniendo directamente en interacción de la estructura organizacional.

Dentro de las empresas, la comunicación se subdivide en tres sistemas, los cuales son:

- **Operacional:** que hace referencia a tareas u operaciones.
- **Reglamentarios:** Son las órdenes e instrucciones.
- **Mantenimiento:** Abarca las relaciones públicas, capacitaciones y publicidad.

Cabe resaltar igualmente que las comunicaciones dentro de las empresas manejan un orden jerárquico fundamentado en los estatutos, mandatos, políticas internas de la organización, entre otras. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y sus empleados. Por esto es importante saber que la efectividad y buen desempeño de una empresa depende en gran manera de la buena comunicación organizacional. Así pues, la comunicación organizacional estudia las formas más eficientes dentro de una organización para alcanzar los objetivos esperados y proyectar una buena imagen empresarial al público externo.

Dentro del ámbito empresarial la comunicación interna también suele conocerse con el nombre de Comunicación Vertical la cual se denomina así puesto que fluye ascendente o descendentemente entre subordinados y jefes. Esta comunicación permite regular y controlar la conducta de los empleados, por parte de sus jefes o superiores en aspectos tales como: instrucciones y planificación de labores, información relativa a procedimientos, prácticas, políticas, estimación del rendimiento de los empleados, entre otras.

Los canales o medios de comunicación utilizados para realizar dichos procesos son: teléfono, reuniones, correos electrónicos y avisos internos informativos.

Dentro del mundo de la Comunicación Organizacional que se vive en las empresas, hay puntos importantes por resaltar.

Y el Proceso Comunicacional es uno de ellos; este proceso dentro de una organización es un factor determinante para lograr implantar estrategias que van combinadas a los procesos productivos aportando de forma significativa al

funcionamiento de una organización; en el influyen variables tales como la comunicación interna, que es la que se relaciona directamente con los colaboradores de la organización, la comunicación externa que tiene su énfasis en las personas que están ligadas directamente con las empresa tales como empleados, proveedores, clientes, entre otros. Y las relaciones públicas que van dirigidas a entidades más formales, accionistas y futuras sociedades estratégicas. Por esto el hecho de contar con un buen sistema de comunicación dentro de una empresa da valor agregado a la organización y habla de una buena gestión administrativa.

Entre los procesos de Comunicación Organizacional, intervienen las estructuras comunes de la comunicación en el estado primario que se conoce comúnmente, emisor- mensaje – receptor y por ende la retroalimentación. Dentro de una organización puede existir diversos tipos de comunicación, entre ellos está la formal y la informal. Convirtiéndose entonces esta, para la empresa en un eje fundamental para la productividad y resultados positivos visibles ya que a través de ella se puede construir un buen clima organizacional que permita que los trabajadores de las empresas, se sientan identificados con su sitio de trabajo e involucrados con la organización.

Hay un concepto manejado dentro de la comunicación organizacional el cual se denomina Flujos de Comunicación utilizados y tomados en cuenta a partir de la estructura comunicacional que se maneja de manera interno dentro de las organizaciones. La comunicación interna está dispuesta en cuatro formas: descendente, ascendente, diagonal y horizontal. Cada una de ellas obedece a la razón de ser; es decir la comunicación que se da a partir de las disposiciones de la gerencia, la participación de los colaboradores en las decisiones y el flujo de información entre las unidades de la organización respectivamente. Entendiéndose entonces de la siguiente forma:

COMUNICACIÓN DESCENDENTE: es la que se utiliza para enviar los mensajes de los superiores a los subordinados; uno de los propósitos más comunes de estos

comunicados es proporcionar las instrucciones suficientes y específicas de trabajo: indicando quien, debe hacer que, cuando, como, donde, y por qué.

COMUNICACIÓN ASCENDENTE: se refleja del subordinado a hacia los superiores. El principal beneficio de esta comunicación es ser el canal por el cual la administración conoce las opiniones de los subordinados, lo cual permite tener información del clima organizacional en esos ámbitos.

COMUNICACIÓN HORIZONTAL: Se desarrolla entre personas del mismo nivel jerárquico. La mayoría de los mensajes horizontales tienen como objetivo la integración y la coordinación del personal de un mismo nivel.

COMUNICACIÓN DIAGONAL: Este tipo de comunicación es el que se presenta, entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan y no necesariamente se da abarcando, la línea de forma estricta.

Para concluir con este tema podemos decir en una frase que definitivamente; La Comunicación Organizacional es uno de los pilares fundamentales que posee una empresa y del cual depende en gran manera el éxito que pueda tener esta dentro del mercado.

Por esto para nosotros como trabajadores debe ser muy importante tener un buen manejo de las relaciones interpersonales que llevamos en nuestros sitios de trabajo, mantener relaciones cordiales y manejar de manera adecuada la comunicación, donde laboramos respetando los límites y guardando los parámetros que nos conducen a manejar de la mejor manera una Comunicación Organizacional acertada.

EVALUACION DE DESEMPEÑO.

Ahora hablaremos un poco al tema que concierne con lo que es una evaluación de desempeño o evaluación laboral.

Tocaremos este tema de forma superficial, pero la idea básica es que tengamos claridad de lo que define y trata dicho tema muy mencionado y utilizado últimamente

por las empresas y tomando como base algunos de los conceptos, definiciones y conceptos, entre otros; del artículo publicado por los autores Vanessa Perdomo Rosales, Adilen Carpio Camacho y Nelvys Nelly Lisbeth Baldan Rodríguez

Este hecho se puede definir entonces como el proceso realizado dentro de las organizaciones de forma periódica que sirve para valorar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia, eficiencia y desempeño de los empleados dentro de sus puestos de trabajo, y con el resultado que esta prueba pueda arrojar se permitirá mostrar a los trabajadores sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar los aspectos necesarios para desarrollar sus labores de la manera más adecuada. Siendo entonces la principal pretensión con este sistema; conseguir no solo evaluar al personal, sino también identificar en ellos los aspectos que deben mejorar y así establecer planes que orienten a conseguir resultados superiores a los encontrados, reforzando sus técnicas de trabajo y gestionando el desarrollo integral de sus trabajadores. La evaluación de desempeño debemos entenderla como, un instrumento, medio o herramienta utilizada, para detectar falencia y a través del tratamiento de estas conseguir mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar los objetivos deseados, y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Y teniendo como beneficios para nuestra vida laboral; permitir condiciones que aumenten nuestro potencial, proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación para todos los miembros de la organización teniendo presente los objetivos organizacionales y los objetivos individuales.

El hecho de evaluar el desempeño es útil de igual forma para que las organizaciones detecten a aquellos colaboradores que se destacan por su eficiencia y puedan realizar campañas de sucesión exitosas con las capacidades profesionales comprobadas. Permitiendo con esto que se puedan llevar a cabo sucesiones internas con un trabajador que ya está acostumbrado y familiarizado con las metodologías utilizadas por la organización.

Por esto para concluir podemos decir que la Evaluación de Desempeño dentro de las organizaciones puede llegar a ser una herramienta útil al momento de pretender iniciar dentro de una empresa la búsqueda de factores que potencien e impulsen no solo los intereses de la organización, sino que de igual forma es de ayuda para servir de apoyo a las necesidades e ideales de los trabajadores que hay dentro de la empresa.

PILDORA N°8

COMPORTAMIENTO GRUPAL E INDIVIDUAL, DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Comportamiento. El comportamiento es un mecanismo arraigado, ligado, y propio dentro de la vida y la forma de proceder de los seres vivos. Podemos hablar de manera indefinida sobre este punto pero dentro de lo que concierne la idea central es dar a conocer en términos generales la claridad a este tema y mostrar de qué forma funciona el comportamiento en los entes organizacionales y el impacto e influencia que este puede llegar a tener dentro del mundo laboral. Podemos definir entonces este como la forma de actuar que tienen las personas ante la respuesta de determinados impulsos. Este puede ser voluntario o involuntario, consciente o inconsciente, público o privado esto dependiendo de las circunstancias que influyan en él individuo para responder. El comportamiento incluye de igual forma además aspectos de varias procedencias, tales como psicológicos, genéticos, culturales sociológicos, económicos, entre otros. En psicología, el término comportamiento se explica y divide de dos formas:

- ✓ Todo lo que un organismo hace frente al medio.
- ✓ Cualquier interacción entre un organismo y el ambiente.

El comportamiento en un ser humano individual e incluso en mecanismos u organismos establecidos se engloba dentro de un rango siendo algunos comportamientos comunes y algunos inusitados.

Siendo entonces finalmente la conducta; la conformación de patrones de comportamiento estables encausados por la evolución resguardados y perpetuados por la genética y siendo esta entonces manifiesta a través de las cualidades adaptativas dentro de un contexto o una comunidad. Descrita entonces como un indicador observable y físico de los procesos internos de un individuo.

Bien ahora teniendo claro el concepto del comportamiento en sí, podemos pasar a explicar y definir el comportamiento dentro las organizaciones.

Comportamiento Organizacional: Este término es entendido como la ciencia que estudia establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones u entornos laborales, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa. Esta disciplina, se encarga de explorar el influjo que los individuos, grupos y estructuras, ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos para el desarrollo de éstas.

El objetivo entonces del Comportamiento Organizacional es construir esquemas que nos permitan mejorar las organizaciones adaptándolas a los diferentes tipos de personas y patrones de conducta; ya que el aspecto humano es un actor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros dentro de una organización, siendo sin duda el estudio del cambio uno de los aspectos más relevantes en toda aplicación de cultura organizacional, que se da al interior de las empresas u organizaciones.

En el mismo orden de ideas diremos que quizás el tema más importante que se estudia dentro de esta rama de la psicología organizacional es el cambio. Este tema está vinculado con otros muy importantes, como la cultura, motivación, liderazgo, entre otros; los cuales se interrelacionan como parte de un solo sistema, por ello, para conocer realmente que es el comportamiento organizacional, es importante tener en cuenta que factores tales como, cultura, clima laboral, motivación, productividad y desempeño hacen parte importante de un comportamiento organizacional adecuado y efectivo. En conclusión podemos decir que la Conducta Organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento, rendimiento y alcanzar mejores resultados en el desempeño de sus

integrantes para lograr los resultados más acertados para la organización.

EL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL EN LA ORGANIZACION

El comportamiento organizacional nos permite comprender la interacción del ser humano en las organizaciones, conocer los factores internos y externos que están presentes en su relación como con la personalidad, su capacidad de aprendizaje, su motivación y su percepción. En cuanto a los factores externos su conducta depende de las características de gestión empresarial, su bienestar, su salud, los factores sociales, y la cultura que se vive al interior de la Organización además de considerar su entorno. Muchas veces nos encontramos que dentro de una organización no siempre se tiene personal de una sola cultura, las cuales deben ser adaptadas unas con otras para lograr coincidir con la cultura de la organización existente. Dentro del comportamiento individual podemos destacar dos variables que son:

Las Variables Dependientes: en este grupo sobre sale la Motivación; entendida como la predisposición para desarrollar un esfuerzo, la Percepción, que en este contexto traduce la interpretación de la realidad de los individuos en sus entornos de trabajo,

El Aprendizaje: siendo este, el proceso de cambio por la experiencia y conocimiento.

Las variables Independientes: Personalidad que representa las características de comportamiento psicológico y las Habilidades que son las capacidades físicas e intelectuales con las que cuenta un trabajador.

Por lo tanto; el comportamiento individual de las personas en las empresas hace referencia directa al modo de desenvolverse, de actuar, de pensar y de expresar sus ideas y capacidades; Consiguiendo por medio de ello mostrar sus cualidades y aun sus defectos. Reflejando a través de sus actitudes dentro de su entorno de trabajo, su personalidad y los alcances o falencias que pueda poseer para realizar su trabajo. Y con el llevar a cabo determinado tipo de desempeño dentro de su trabajo, el cual

puede ser si se maneja de manera adecuada de mucha utilidad y beneficio para su empresa pero si se tiene un comportamiento herrado u egoísta es desencadenante de una serie de falencias que con una conducta equivocada se puede desencadenar de forma interna dentro de una organización.

COMPORTAMIENTO GRUPAL EN LA ORGANIZACION:

En el contexto que enmarca al comportamiento organizacional surge un elemento interesante y fundamental para la organización. Éste se conoce con el nombre de grupo y es integrado por el recurso básico de una estructura; en el individuo por lo tanto es determinante el estudio y análisis del grupo y sus actividades, los factores que lo afectan y las condiciones contribuyentes al desarrollo del mismo dentro de la organización. El comportamiento humano tanto individual como grupal dentro de las organizaciones es impredecible porque combina necesidades y sistemas de valores arraigados en las personas. Lo importante es aumentar nuestro conocimiento y comprensión sobre el comportamiento de la gente en las organizaciones e incrementar nuestra capacidad para elevar la eficiencia y calidad del trabajo y de las relaciones humanas en el mismo en vista que las organizaciones representan un sistema abierto en constante comunicación, tanto con los individuos y grupos que la integran como con el ambiente; para así percibir sus variaciones y adaptarse a sus necesidades todo con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos planeados por ésta.

Por lo tanto Desde la perspectiva empresarial la importancia de las actividades grupales en el ámbito del quehacer diario dentro de una empresa o corporación, asimila conceptos tan útiles como la colaboración, la clasificación de aptitudes personales, liderazgo y organización; que conjuntamente la empresa y el personal que labora dentro de ella toman como herramientas para aumentar su productividad, eficacia y la calidad de los productos o servicios que ofrecen, obteniendo el beneficio económico factor primordial de toda empresa. No obstante es menester para la

comprensión de lo que son los fundamentos del comportamiento de grupo identificar cada uno de los elementos que constituyen ese concepto y lograr una clara idea del mismo. Por lo tanto entendemos al comportamiento grupal como una situación asociativa con fines comunes determinados, que al momento de realizar ese fin unen capacidades y aptitudes para su consecución.

Por esto se puede concluir que el correcto manejo y desarrollo del comportamiento grupal dentro de las empresas es una de las claves de éxito para construir y conservar el equilibrio dentro de la organización y aunque parezca un tema superficial o de poca trascendencia; el buen desempeño de esta por parte de todos los miembros de las organizaciones, podrá dejar ver resultados verdaderamente acertados para el beneficio no solo empresarial sino de igual forma para el beneficio del elemento humano, que es uno de los complementos claves y más importantes que tienen las organizaciones.

RECOMENDACIONES FINALES ÚTILES PARA TENER EN CUENTA.

A causa del interés que se concibió y se produjo por parte de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, en transmitir una propuesta específica sobre una temática de interés Organizacional para la comunidad; se prosiguió a realizar la elaboración y desarrollo de este proyecto enfocado principalmente en poder generar por medio de este un beneficio siendo uno de sus principales objetivos conseguir de manera significativa ser de utilidad y provecho para quienes tengan la oportunidad de acceder a dicha información la cual será difundida y transmitida radialmente.

Por esto a manera de apartes o sugerencias finales que aporten a el tema, se puede agregar que; el dominio y conocimiento de estos asuntos condensados en Psicología Organizacional y del Trabajo es útil y de beneficio tanto para las personas seculares las cuales no tienen un contacto directo con temáticas Organizacionales, puesto que es el medio por el cual tendrán un acercamiento más directo a conceptos específicos y lograrán identificar de forma más precisa y acertada lo que concierne a temáticas como procesos de selección, pruebas psicotécnicas elaboración adecuada de hojas de vida entre otras. De la misma manera podemos decir que es relevante que dentro de la comunidad haya una visión más amplia en la realización y desarrollo de dichos procesos para así conseguir llegar a cabo procesos de selección más acertados y aun lograr procesos más productivos los cuales nos arrojen de alguna forma mejores resultados.

Por parte de las Organizaciones o más bien enfocándonos en la trascendencia que podría tener este proyecto tal vez en pequeñas y medianas empresas y micro-empresas las cuales se podrían ver directa y positivamente afectadas se puede agregar que es de vital importancia que dentro de estos contextos se dé un dominio y claridad medianamente establecida, en cuanto a las temáticas de la Psicología Organizacional, ya que es trascendental para mantener el equilibrio y progreso productivo de una organización, que se puedan identificar de manera acertada los

conceptos que cobijan inherentemente una Organización tales como: Clima y Cultura Organizacional, Comunicación Organizacional, Evaluación de Desempeño, Comportamiento grupal e individual, dentro de las organizaciones y así dar claridad y buen manejo de dichas temáticas servirá como el comienzo y la voz guía de cómo empezar a construir a través de estos los pilares de buen desempeño y desarrollo de las políticas internas de dichas empresas; y de esta forma apuntamos a conseguir resultados más favorables reflejados en la materialización de las metas financieras y económicas que es uno de los principales nortes u objetivos fundamentales dentro de las compañías, organizaciones u empresas.

De igual forma creemos que es importante hacer énfasis que el comportamiento y la conducta de los individuos en las empresas hace parte fundamental y determinante para el buen desempeño y consecución de logros positivos, por esto nos enfocamos en aclarar y dar pautas específicas a las personas laboralmente activas para re-enfocarse hacia un mejor desempeño laboral y se muestra la importancia que tiene el día a día, las aptitudes y actitudes individuales en la construcción y desarrollo pragmático de las organizaciones. Se hace énfasis en mostrar, enseñar y transmitir la idea, que el hecho de tener las herramientas y algunas ayudas didácticas y específicas que aporten a él buen desarrollo de una empresa es de gran utilidad de igual forma, hace parte de la satisfacción personal de los empleados y juega un papel fundamental en el avance y la mejora tanto de los intereses de los empresarios y líderes empresariales, como para los trabajadores los cuales hacen parte fundamental y de relevancia clave dentro de todo lo que bien denominamos Procesos Organizacionales.

CONCLUSIONES.

Puedo decir que el hecho de haber realizado este trabajo fue una iniciativa muy acertada por parte de nuestra universidad (UNAD), en pro de la comunidad que tendrá la oportunidad de aprovecharlo, debido a que todo este asunto que se refiere a Psicología Organizacional y del Trabajo es una temática que toda persona que es activa en su vida laboral, ya sea que ejerce como negociante, comerciante, empleado o jefe; es de su incumbencia no solo tener claridad en cuanto a él tema sino que de igual forma debe manejar algunos de sus conceptos más importantes lo medianamente posible, para así conseguir mejores resultados dentro de sus labores y respetar los derechos fundamentales de los demás individuos con los cuales tiene relación laboral, para que exista un balance de beneficios y resultados positivos que reflejen el mejor desempeño de todos y se dé la continuidad ecuánime dentro las organizaciones.

Por otra parte el hecho de mostrar un poco más a fondo las incidencias y la importancia que tiene la Psicología Organizacional y del trabajo dentro del mundo laboral, genera conciencia para mejorar nuestra calidad de desempeño como trabajadores en una sociedad industrializada; ya que es necesario no solo conocer las herramientas que se mueven dentro de esta actividad, sino que de igual forma es fundamental saber cómo manejarlas, para el beneficio común y personal.

CIBERGRAFIA.

- ✓ http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/301136_Modulo_Exe/introduccion_in_general.html
- ✓ http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102054/102054_-_Protocolo_y_contenidos_jul_2013.pdf
- ✓ <http://www.temario-oposiciones.com/T586211W/prueba/psicotecnica.php>
- ✓ http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2009/03/27/184254.php
- ✓ <http://www.javeriana.edu.co/drh/images/documentos/INDUCCI%D3N%20EN%20EL%20PUESTO%20DE%20TRABAJO.pdf>
- ✓ <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>
- ✓ <http://www.wordreference.com>
- ✓ <http://seleccionarecursoshumanos.blogspot.com/2009/01/clima-y-cultura-organizacional.html>
- ✓ <http://bvscuba.sld.cu/>
- ✓ http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa_del_trabajo_y_de_las_organizaciones
- ✓ http://es.selecciondepersonal.wikia.com/wiki/SELECCI%C3%93N_DE_PERSONAL
- ✓ <http://www.soyentrepreneur.com/>

- ✓ <http://colsubsidio.gestionhumana.com/>
- ✓ <http://www.losrecursoshumanos.com/>
- ✓ <http://www.ccee.edu.uy/>
- ✓ www.slideshare.net
- ✓ <http://www.ycastellif.cl/psicometria/art-origen.htm>
- ✓ http://www.ciaf.edu.co/ciem/proyectos/comunicacion_organizacional.pdf
- ✓ http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo3/Pages/3.10/3102Tipos_comunicacion_organizacional.htm
- ✓ <http://www.seminarium.com>
- ✓ <http://www.slideshare.net/warmaracu/comportamiento-individual-y-grupal>
- ✓ <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional.htm>
- ✓ <http://www.slideshare.net/itzii34h/comportamiento-organizacional-unidad-1>
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos7/comor/comor.shtml>
- ✓ <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/9165/Capitulo2.pdf>
- ✓ http://html.rincondelvago.com/comportamiento-organizacional_2.html
- ✓ [Furnham A. \(2001\). Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.](#)
- ✓ [Hardy, L.T. \(1999\). Historia de la Psicología \(4ta. Ed. 1ra, Reimp\). España: Prentice Hall.](#)