



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**

**SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACION A  
DISTANCIA (SUAYED)**

**PSICOLOGIA A DISTANCIA**

**CARRERA: PSICOLOGIA**

**MÓDULO: 0302 EL CAMPO APLICADO DE LOS PROCESOS  
ORGANIZACIONALES.**

**TUTOR: LIC. NORMA ANGELICA GONZALEZ MARTINEZ**

**ALUMNO: EDUARDO RAMIREZ MARTINEZ**

**SEMESTRE: TERCERO**

**ACTIVIDAD: 1 “WIKI”**

**GRUPO: EA90**

**FECHA: 28 DE JULIO 2021**

## EVALUACION PSICOLOGICA

La evaluación psicológica es un procedimiento mediante el cual un psicólogo especializado recopila información sobre el paciente a través de test y entrevistas, con el fin de evaluar el funcionamiento y las capacidades del mismo en determinadas áreas y a su vez predecir como será su comportamiento en un futuro.

La evaluación psicológica se realiza mediante entrevistas, test psicométricos, registros y observaciones.

**ENTREVISTA Y TEST PSICOMETRICO:** se recopila información del solicitante de diferentes actos de su vida, analizando por un lado, reconociendo la veracidad que son elementos propios de la entrevista y por otro la actitud que muestra dicha persona como son la forma de hablar ,el tono, el orden de su discurso.

Hay dos tipos de entrevistas en función de la finalidad que se busque en esta fase

-**ESTRUCTURADA:** Es una serie de preguntas con una selección de respuestas cerradas, que se enfocan al ámbito laboral

-**NO ESTRUCTURADA:** caracteriza por el empleo de preguntas abiertas que permiten hablar más al individuo, de cosas que no tienen nada que ver con el empleo.

**REGISTROS Y OBSERVACIONES:** Son los datos que el especialista en psicología saca a raíz de las preguntas realizadas en la entrevista. Los registros son las herramientas que emplea el especialista para recopilar la información. Esto es útil a la hora de preparar la intervención de psicoterapia.

Se realiza para que el paciente mejore el conocimiento sobre sí mismo favoreciendo así la toma de decisiones del mismo respecto a la vida laboral, social, familiar social y laboral.

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Es una importante etapa para la selección de personal la cual consiste en atraer a las personas con las calificaciones adecuadas para solicitar empleo.

Estos pueden ser de dos tipo **reclutamiento interno** consiste en ascender a alguien que se encuentra laborando en la empresa.

**Reclutamiento externo** es aquel que consiste en conseguir o contratar personal de afuera. El reclutamiento se pueden realizar a través del anuncio en el periódico, por llamadas de teléfono , curriculum vitea o entrevistas personalizadas, reclutamiento por escrito, medios electrónicos, referencias del empleado, correos, internet, ferias de empleo, incentivos, población no tradicionales.

## **SELECCIÓN**

La selección de empleados tiene que ser

Válidos, reducen la posibilidad de demandas legales y son eficaces en la relación con el costo.

De la misma manera para llevar a cabo las entrevistas existen dos tipos estructurada en la que las preguntas se enfocan con el empleo y la entrevista semiestructurada es aquella en la que el entrevistador puede realizar preguntas que no tienen nada que ver con el empleo. De la misma manera pueden ser entrevistas de panel, entrevista uno a uno y entrevistas secuenciales.

## **CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL**

La capacitación y el desarrollo que se aplica en las organizaciones deben concebirse precisamente con modelos de educación a través de los cuales es necesario formar una cultura de identidad empresarial basada en los valores sociales de la productividad y la calidad. (Aguilar ,2004.)

La capacitación debe cumplir con los objetivos y los principios personales profesionales y laborales ya que formaran parte del desarrollo que con lleva a la empresa tener claro y presente como parte de su estilo de vida.

Las etapas del proceso de capacitación y desarrollo se basan en:

-necesidad: Requiere reconocer la necesidad de la empresa o de cada departamento analizar a cada uno de los individuos.

-diseño de la instrucción: se reúnen los recursos o métodos necesarios para llevar a cabo la capacitación y se cumpla con el objetivo.

-validación: valida la capacitación mediante los participantes con la finalidad de garantizar la validez del programa.

-aplicación: el trabajador muestra sus habilidades e impulsa con éxito la capacitación.

-evaluación y seguimiento: se evalúan la reacción, el aprendizaje de cada capacidad, el comportamiento y por seguimiento se llevara dentro de la empresa donde se determina la mejoría en su desempeño laboral.

## **ERGONOMIA**

Es un conjunto de conocimientos científicos destinados a mejorar el trabajo y sus sistemas, productos y ambientes para que se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona, según la asociación internacional de ergonomía.

El objetivo de esta disciplina es adaptar el trabajo a las principales necesidades del empleado y facilitar el análisis de las condiciones laborales, así como las posibles lesiones que las posturas, los movimientos y las fuerzas pueden ocasionar.

### **ANÁLISIS DE PUESTOS.**

Es difícil imaginar como uno podría escribir una descripción del puesto, Seleccionar empleados, evaluar el desempeño o realizar programas de capacitación Sin saber las tareas que lleva a cabo un empleado, las condiciones en las que se desempeña y las competencias que necesita para efectuar esas tareas. Un detallado análisis de puesto proporciona tal información.

### **EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

El primer paso en el proceso de evaluación del desempeño es determinar las razones por las cuales su organización desea hacerlo. Estas determinaciones importantes porque las diversas técnicas de valorar del desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la **escala de elección forzada**. Aunque existen muchos usos y metas para la evaluación del desempeño, las mas Comunes incluyen proporcionar realimentación y capacitación, determinar los incrementos salariales, tomar decisiones de promoción y realizar investigación de personal.

### **RELACIONES LABORALES**

Son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador por lo cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo, este tipo de interacción debe llevarse acabo de acuerdo por las leyes establecidas por el estado. La importancia de un contrato escrito es necesaria porque supone un grado de protección elevado de los empleados frente a los despidos. Con frecuencia las relaciones laborales consideran.

- Las relaciones entre el empleador y los empleados.
- Entre los gerentes y los subordinados.
- Entre los trabajadores y otros empleados.
- Entre la dirección y el personal.

### **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Es el proceso de conocer y cambiar la salud, la cultura y el desempeño de la organización. Está diseñado para mejorar las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de una empresa en términos de sus objetivos. Este es un enfoque sistemático y practico que trae cambios de forma planificada, es un cambio planificado, es un esfuerzo a largo plazo que tal vez no sea considerado una solución o un medio sencillos, uno temporal que no tenga éxito en tratar problemas subyacentes.

### **PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR**

Se trata de la disciplina que estudia científicamente el comportamiento del consumidor tanto a nivel cognitivo como emocional, con el objetivo de tener una mayor comprensión del proceso de toma de decisiones en el campo de la economía y el

consumo, una vez analizado podemos conocer de qué forma influyen estos factores en los precios del mercado, la asignación de recursos o los dividendos empresariales.

### **SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**

Dentro de la empresa la seguridad e higiene se encarga de proteger la salud de los relacionadas a la actividad laboral, mediante sus normativas específicas se busca optimizar el trabajo del personal a su vez reducir los riesgos en el ambiente laboral.

Las empresas deben cumplir con las reglas propias de la seguridad e higiene que están relacionadas con ciertos aspectos en edificios como la ventilación, la humedad, la temperatura, los ruidos y demás.

Al cumplir todas estas reglas la empresa le garantiza a su personal un entorno de trabajo más salubre sin contaminantes químicos, físicos o biológicos.

### **Referencias**

Aamodt, Michael G.

Psicología industrial/organizacional, 6a. ed.

Chiavenato, A. (2014). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill

Peiró, J. y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. En La actividad laboral en su contexto. (Vol. I): Síntesis Psicológica.